



MINISTÈRE
DU TRAVAIL
ET DES SOLIDARITÉS

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Le pilotage
du système
d'inspection
du travail



Plan National d'Action

du système d'inspection
du travail
2026-2029

Version
publique
30/04/2026

système
d'inspection
du travail **i****t**

Préface

L'action du service public de l'inspection du travail vise à protéger les droits fondamentaux de la personne humaine au travail et contribue à répondre aux grands enjeux du monde du travail, à la politique d'amélioration des conditions de travail et de prévention des risques professionnels et de la santé au travail.

Elle s'inscrit également dans des dynamiques plus transversales et complémentaires en participant aux actions que construisent les DREETS et DDETS(PP) en réponse aux grands enjeux sociaux et du monde du travail : fidélisation et attractivité des métiers, maintien dans l'emploi et prévention de l'usure professionnelle, accompagnement des acteurs du dialogue social sur des sujets émergents, etc., mais également en contribuant aux plans nationaux ou interministériels (PST, PNLT, Plan TEH, Plan national d'adaptation changement climatique, etc.), contribuant ainsi à l'effectivité des droits des salariés, à l'amélioration de leurs conditions d'emploi et de travail et au développement des entreprises.

Elle contribue ainsi à la politique du travail, dont les orientations ont un impact direct sur la vie quotidienne des entreprises et des travailleurs, tant sur les relations individuelles et collectives de travail que sur les conditions de travail. Les liens qu'elle entretient avec d'autres politiques portées par les DREETS et les DDETS (accompagnement des mutations économiques, apprentissage, dialogue social, lutte contre les fraudes, approches sectorielles, protection des personnes vulnérables...) sont essentiels et doivent être confortés et valorisés, notamment dans le cadre d'une approche globale de l'entreprise dans ses différentes dimensions.

La période 2023-2025 a démontré la capacité du système d'inspection du travail à agir en collectif et à obtenir des résultats significatifs sur les sujets incontournables et sur les situations les plus à risque.

L'investissement de l'inspection du travail a été important et à la hauteur de ces enjeux : plus de 390 000 interventions sur site par les inspecteurs du travail sur les 3 années du PNA, près de 12 000 procès-verbaux transmis aux parquets, plus de 6 000 sanctions administratives notifiées, 4 campagnes nationales déployées, etc.

Néanmoins, l'action doit se poursuivre avec détermination, au regard du nombre élevé d'accidents du travail et de maladies professionnelles, de la persistance des inégalités dont sont victimes les femmes, du volume des fraudes qui porte grandement préjudices aux travailleurs avec quelques dossiers emblématiques portés par l'inspection du travail (faux indépendants, fraude à l'apprentissage, etc.), les atteintes aux droits fondamentaux des travailleurs vulnérables (saisonniers victimes de traite des êtres humains, précarisation des travailleurs, jeunes, ...)

La mobilisation autour des campagnes nationales et locales a été forte et doit se poursuivre tant l'utilité de cette démarche collective en termes d'impact est pertinente. Cette modalité d'action répond aux enjeux d'efficacité, de cohérence et d'équité entre usagers.

La nécessité de maintenir une inspection du travail organisée, mobilisée, présente sur le terrain est forte au regard des enjeux de transformation du monde du travail et des défis collectifs (pouvoir d'achat, transition écologique et démographique, nouvelles technologies et IA, etc.).

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

Introduction

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

Il s'inscrit pleinement dans les **enjeux et les politiques publiques portés de manière transversale par les DDETS(PP) et les DREETS**, qui correspondent aux évolutions actuelles de la société et répondent aux grandes mutations qui impactent le travail (transition écologique, transition démographique, accompagnement des publics vulnérables, soutien à la performance économique et sociale de l'entreprise, difficultés de recrutement et attractivités de métiers etc.).

Le PNA 2023/25 a marqué un profond changement dans les modalités de pilotage de l'inspection du travail. Basé sur la confiance des collectifs à se mobiliser, il a laissé davantage de place aux **initiatives locales** afin de mieux répondre aux spécificités territoriales. Il a également cherché à promouvoir une **approche plus qualitative**, en privilégiant notamment la recherche et la mesure de **l'impact de nos actions** et en insistant sur l'importance de la formalisation des suites à l'intervention.

La **présence sur le terrain** des agents de contrôle, la **mobilisation de l'ensemble des services de l'inspection du travail**, dont la ligne hiérarchique, afin de contribuer à l'atteinte **d'objectifs communs** et **d'impacts sur le monde du travail** (notamment via les campagnes) ou encore la **recherche d'efficacité** via des diagnostics territoriaux partagés et le ciblage des actions, ont été des axes forts du PNA. C'est dans un **esprit de continuité** que s'inscrit le **PNA 2026/29**.

Outre les concertations internes, les **partenaires sociaux nationaux interprofessionnels** ont également été associés aux travaux du PNA. A ce titre, les campagnes ainsi que les bilans et évaluations ont été systématiquement présentés aux instances concernées au niveau national (commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle - CNNCEFP, conseil d'orientation sur les conditions de travail - COCT et sous-commissions, comité national de prévention et de santé au travail - CNPST), mais également aux partenaires sociaux dans les régions.

Le PNA 2026/29 a été discuté avec la CNNCEFP le 06 novembre 2025.

Les enseignements tirés du précédent PNA et les différentes consultations menées conduisent à construire ce PNA 2026/29 dans des orientations actuelles, avec la volonté de **prolonger et conforter les actions et les effets produits** par le précédent exercice.

Ce PNA porte des **ambitions fortes pour l'inspection du travail**, à la mesure des **besoins des travailleurs** et des **enjeux du monde du travail**.

Ainsi, l'ensemble de l'inspection du travail doit poursuivre sa mobilisation sur les **sujets incontournables**, en s'inscrivant, pour prioriser ses actions, dans les orientations fixées par le plan, destinées à préserver les droits fondamentaux des travailleurs (**Partie 1**)

- Prévenir les accidents du travail et les maladies professionnelles ;
- Lutter contre les fraudes qui portent préjudice aux travailleurs ;
- Réduire/supprimer les inégalités dont sont victimes les femmes au travail ;
- Protéger les travailleurs les plus vulnérables ;
- Garantir le fonctionnement des institutions représentatives du personnel et la qualité du dialogue social.

L'efficacité et l'impact de l'action de l'inspection du travail doivent être garantis par la mise en œuvre de principes d'action et de pratiques professionnelles portées par l'ensemble du système (**Partie 2**).

Il s'agira :

- D'assurer et de renforcer la présence des inspecteurs du travail sur les lieux où sont occupés les travailleurs, notamment ceux exposés aux risques les plus graves ;
- D'organiser l'action collective afin d'avoir le meilleur impact sur les situations de travail et l'effectivité du droit, et de le mesurer, via notamment les campagnes nationales et locales de l'inspection du travail ;

- De mobiliser l'ensemble des types d'outils à la disposition des agents de contrôle, ce qui leur permettra de donner les suites appropriées et d'en garantir l'efficacité. Il s'agira pour les agents de contrôle de choisir la suite la plus efficace au regard des constats réalisés, afin de faire cesser les infractions, permettre de rétablir le travailleur dans ses droits et de sanctionner les comportements les plus graves. Pour l'encadrement, il s'agira de veiller au maintien des compétences des agents et à leur développement, ainsi que de garantir l'effectivité des suites et la mise en œuvre des sanctions ;
- De rendre compte des actions menées ainsi que de leur effet sur l'application du droit du travail et d'en assurer la valorisation tant interne qu'externe.

Enfin, la réussite de ce plan passe par une **mise en œuvre et un pilotage local**, au plus près des territoires (**Partie 3**).

Il s'agira :

- De programmer et d'articuler les actions dans les feuilles de route territoriales, avec une impulsion et un pilotage régional et une forte implication du niveau départemental dans la réalisation des diagnostics et la définition d'actions spécifiques liées aux territoires, en lien avec les agents.

Afin de permettre la définition de stratégies efficaces d'action, le déploiement d'actions construites et qui s'inscrivent dans la durée et une meilleure conciliation entre campagnes nationales et locales, ce plan est établi pour une **durée de 4 ans**.

1. Mobiliser le système d'inspection du travail sur les 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 service public de l'inspection du travail sont de veiller au **respect des droits fondamentaux des travailleurs** et notamment **des plus vulnérables**, dont la plupart trouvent leur fondement dans le code du travail et les principes « particulièrement nécessaires à notre temps » du préambule de la Constitution de 1946.¹

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.

La **protection des droits fondamentaux des travailleurs**, cœur de métier de l'inspection du travail, nécessite une mobilisation forte de l'ensemble des agents du système.

La définition de sujets incontournables n'a pas vocation à couvrir toute l'activité de l'inspection du travail mais les **orientations données par l'autorité centrale** de l'inspection du travail doivent servir de **critère de priorisation des actions individuelles et d'organisation des actions collectives**.

1.1. Prévenir les accidents du travail et les maladies professionnelles (AT/MP)

1.1.1. Éléments de diagnostic et enjeux

- **Si le nombre total d'accidents du travail** tend à se réduire légèrement, les **accidents mortels** en revanche ne diminuent pas. Au-delà des malaises et du risque routier professionnel, les principales causes restent les manutentions manuelles et les chutes.
Les AT mortels touchent plus fréquemment les salariés de moins de 25 ans, les nouveaux arrivants, les intérimaires, etc.
Si 2/3 des AT mortels concernent des **hommes**, on observe sur la période 2000/2023 une hausse des AT chez les **femmes**.
- **Les maladies professionnelles** reconnues augmentent de 6,7% en 2024 par rapport à 2023. Les décès liés à ces maladies augmentent également. Les principales causes identifiées sont les **troubles musculosquelettiques**, les affections liées aux **poussières d'amiante** et **affections psychiques liées au travail**. Les femmes sont surreprésentées parmi les salariés victimes de maladies professionnelles.
- Le diagnostic présente également les particularités du monde **agricole** et des secteurs des **transports**.
- Les **leviers de l'action publique à disposition du système d'inspection du travail (SIT)** autour notamment : de l'action de l'inspection du travail (IT) en matière de santé et sécurité au travail (SST) ; du [Plan pour la prévention des accidents du travail graves et mortels 2022-2025](#) et du [4^{ème} plan santé au travail](#) ; de la surveillance du marché des équipements de travail, du fonctionnement des réseaux des risques particuliers amiante (RRPA) ; des actions européennes sur les risques chimiques, etc.

La mobilisation de l'inspection du travail sur la période précédente démontre une présence forte sur les sujets santé et sécurité au travail puisque 60% des interventions ont porté sur la partie 4 du Code du Travail.

Néanmoins, on relève que certains champs restent peu investis et que la mobilisation des outils coercitifs reste limitée et hétérogène.

1.1.2. Orientations

Compte-tenu des éléments de diagnostic et des conséquences parfois irréremédiables des AT et MP sur la vie des travailleurs, l'inspection du travail doit maintenir sa mobilisation forte sur le sujet.

¹ Au nombre de ces principes : le droit à l'emploi et l'interdiction de la discrimination, à un travail respectueux de la dignité et de la personne humaine ; le droit à un travail décent, s'agissant tant de des conditions de travail que des conditions de rémunération ; le droit à la négociation collective et à la participation, le droit à la liberté et à l'action syndicale, l'égalité entre les femmes et les hommes.

En outre, une meilleure efficacité doit être recherchée. Cela implique en particulier :

- Le travail sur la **culture de la prévention en entreprise**, en lien avec le PST et les PRST², par la mise en œuvre d'actions d'information et de sensibilisation (*exemple : interventions de l'inspection du travail dans les lycées professionnels et les CFA*) et également de contrôles préventifs (*dans le cadre d'actions collectives ou non*), pour éviter l'exposition des salariés aux risques, notamment ceux identifiés dans les principales causes des AT et MP ; Il s'agira pour l'inspection du travail de veiller, notamment, à ce que l'évaluation des risques soit correctement menée et que les résultats soient retranscrits dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) ;
- Le **ciblage** des interventions sur les **publics les plus à risque** : les jeunes, les femmes, les travailleurs précaires, les salariés vulnérables, etc. ; et les **secteurs et activités à risques** : construction, désamiantage ou exposition à des agents CMR³, entreprises industrielles à risque majeur ou encore activités exposant à des risques de troubles musculo-squelettiques (TMS).

Un **ciblage, à l'échelon départemental**, voire au niveau de la **section d'inspection**, permettra également d'identifier et d'intervenir auprès des entreprises qui présentent une **récurrence d'accidents du travail** supérieure à la moyenne, ou encore d'identifier les **activités saisonnières** (*récoltes dans l'agriculture ou bâtiment en période de canicule par exemple*) ou **activités locales particulières** (*construction de maisons individuelles ou montage de structures éphémères par exemple*) qui peuvent occasionner une augmentation de l'exposition de travailleurs aux risques d'AT et MP ;

1.2. Lutter contre les fraudes qui portent préjudice aux travailleurs

1.2.1. Eléments de diagnostic et enjeux

- Les **évolutions et nouveaux défis en matière de fraude sociale** liée au travail dissimulé, notamment un point particulier sur l'émergence des plateformes et l'essor du **statut d'auto-entrepreneur**, avec les dérives liées à son **détournement**, et un autre sur le **détachement de travailleurs en France** ;
- Les **leviers de l'action publique** via l'action interministérielle et le travail partenarial prévu par le [Plan national de lutte contre le travail illégal \(2023-2027\)](#), la coopération européenne, l'action territoriale des CODAF ; les modalités particulières d'action de l'inspection du travail pour lutter contre la fraude à travers l'organisation de l'inspection du travail (notamment les unités régionales d'appui et de contrôle en matière de travail illégal et le GROUPE NATIONAL DE VEILLE, D'APPUI ET DE CONTRÔLE) ; les pouvoirs spécifiques des agents en matière de lutte contre les fraudes et l'utilisation des bases de données et systèmes informatiques.

La mobilisation de l'inspection du travail reste importante sur le sujet de la lutte contre le travail illégal avec plus de **30 000⁴ suites à interventions** portant sur ces sujets sur la durée du PNA 2023/2025.

1.2.2. Orientations

La mobilisation devra porter sur les domaines pour lesquels l'action de l'inspection du travail présente une réelle valeur ajoutée. Ainsi, les **fraudes complexes** devront être recherchées, avec la mise en cause de l'ensemble des **bénéficiaires de la fraude** (donneurs d'ordre, maître d'ouvrage), dans le but de faire cesser les infractions grâce la mobilisation d'outils efficaces (PV, sanctions administratives, fermetures administratives, etc.)

Les **montages spécifiques**, qui créent des **préjudices pour les travailleurs** seront à cibler prioritairement (fraude au détachement, fraude à l'apprentissage, faux statuts, marchandage, etc.).

Les **événements, récurrents ou occasionnels**, qui sont susceptibles de favoriser la fraude sociale feront également l'objet de contrôles programmés (activités saisonnières agricoles, d'hébergement ou de restauration, grands événements sportifs ou culturels, grands chantiers avec plusieurs niveaux de sous-traitance, prestations de service internationales, etc.).

La participation aux **actions programmées du CODAF** sera également l'occasion d'agir efficacement, en interministériel, sur les sujets relevant des missions de l'inspection du travail, dès lors que la coopération ou la mise en œuvre de

² Plans régionaux santé au travail

³ Cancérogènes, mutagènes et reprotoxique

⁴ Au 10/11/2025 – nombre total de suites référençant un article du CT relatif à la lutte contre les fraudes

prérogatives spécifiques d'autres corps de contrôle constitue une plus-value utile ou nécessaire à la caractérisation des infractions et à la mise en cause des auteurs de fraudes.

Pour l'ensemble des interventions liées à la lutte contre les fraudes, la **protection des travailleurs vulnérables** victimes de ces fraudes et le **rétablissement des droits des travailleurs** devront nécessairement être recherchés.

La mobilisation des outils appropriés (proposition de fermeture administrative, injonction faite au donneur d'ordre ou maître d'ouvrage, etc.) permet également d'agir sur la cessation de la fraude.

La **campagne nationale des unités régionales d'appui et de contrôle en matière de travail illégal** en 2026 sera l'occasion d'agir collectivement sur le recours aux faux-indépendants. Les actions d'information et de sensibilisation ainsi que les contrôles et les suites données contribueront à assainir les pratiques dans les secteurs ciblés.

Les constats opérés et les enseignements tirés de l'évaluation de la campagne permettront de poursuivre le travail de sensibilisation mais également de mieux cibler et orienter les actions futures de l'inspection du travail sur cette thématique.

1.3. Réduire/supprimer les inégalités dont sont victimes les femmes au travail

1.3.1. Eléments de diagnostic et enjeux

- **La diminution des écarts de rémunération** tend à s'accélérer sur une période très récente (2019-2022), mais elle s'est plutôt ralentie sur les 15 dernières années par rapport aux décennies précédentes (1990-2010) ;
- **Les causes et facteurs aggravants des écarts de rémunération** sont principalement liés aux volumes de travail (temps partiel subi), à l'impact de la parentalité sur les revenus des femmes, aux différences de déroulement de carrière et d'accès aux postes à responsabilité pour les femmes, et aux autres facteurs impactant de manière indirecte les carrières et rémunérations des femmes (éducation, violences sexistes et sexuelles, questions de santé touchant spécifiquement les femmes) ;
- **Les leviers de l'action publique à disposition du système d'inspection du travail (SIT)** via la négociation d'entreprise et la mise en œuvre d'accords et plans d'action, l'index et la perspective de la directive transparence salariale, la loi dite « Rixain » pour favoriser l'accès des femmes aux postes à responsabilités et les actions sur les conditions de travail des femmes.

Entre 2023 et 2025, plus de **20 800 suites à interventions**⁵ réalisées par les agents de l'inspection du travail ont concerné le sujet des inégalités entre les femmes et les hommes (inégalités salariales, harcèlement sexuel, etc.).

Sur la même période, près de 1 500 mises en demeure ont été notifiées aux entreprises (concernant l'index ou la couverture par un accord ou un plan d'action) et 180 pénalités ont été prononcées.

1.3.2. Orientations

Compte-tenu des écarts salariaux encore trop importants et la tendance défavorable quant à leur réduction, il est indispensable que le système d'inspection du travail, dans son ensemble, se mobilise fortement sur le sujet, en lien avec les autres services et partenaires des DDETS(PP) et DREETS.

La priorité doit porter sur les inégalités salariales, en incitant les entreprises, par la mise en œuvre des pouvoirs spécifiques de l'inspection du travail, à agir sur l'ensemble des causes identifiées.

La **négociation d'entreprise** est le premier levier mobilisable. Le respect de cette obligation devrait être vérifiée à **l'occasion de chaque contrôle d'une entreprise assujettie** par les inspecteurs du travail. Les manquements devraient faire l'objet de mise en demeure, sauf circonstances particulières dont l'appréciation relève de l'agent de contrôle, et, parallèlement à l'action coercitive, des mesures d'accompagnement devraient être proposées par les DDETS(PP)/DREETS. Il convient d'organiser l'action en système sur ce sujet et de veiller à la bonne articulation entre les acteurs.

La négociation relative à l'égalité professionnelle emporte **l'ensemble des sujets facteurs d'inégalités pour les femmes dans l'entreprise**, y compris les dispositions de la loi dite « Rixain »⁶ concernant la parité dans les conseils d'administration et les instances dirigeantes.

⁵ Au 10/11/2025 – nombre total de suites référençant un article du CT relatif à l'égalité professionnelle

⁶ [LOI n° 2021-1774 du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle](#)

Le réinvestissement de ce champ par les agents de contrôle doit s'accompagner d'une sensibilisation renforcée des partenaires sociaux sur ce sujet de négociation, et notamment des organisations syndicales, afin d'aboutir à des accords de qualité permettant de faire reculer les inégalités professionnelles.

Par ailleurs, **en 2026**, il s'agira de veiller à ce que les entreprises maintiennent leurs efforts quant à la mise en œuvre de l'index (calcul, déclarations et mise en œuvre de mesures correctives) et que celles qui présentent des résultats insuffisants soient effectivement sanctionnées.

A partir de 2027, le nouveau dispositif législatif issu de la transposition de la directive européenne dite « transparence salariale »⁷ va se mettre en place. Il s'agira pour l'inspection du travail de favoriser l'appropriation tant interne qu'externe du dispositif, d'accompagner les partenaires sociaux en entreprise (CSE) en les incitant à s'emparer de leurs prérogatives pour obtenir des effets concrets sur les inégalités salariales et de sanctionner les manquements à la réglementation afin de dissuader les comportements d'évitement des entreprises par rapport à leurs obligations.

Enfin, **tout au long du PNA**, une attention particulière devra être portée notamment par les inspecteurs du travail lors de leurs contrôles, mais également dans le cadre des actions d'information et de prévention menées par les services, aux **facteurs indirects des inégalités entre les femmes et les hommes** que sont les **violences sexistes et sexuelles** au travail (agissements sexistes, harcèlement ou agressions sexuelles), les **conditions de travail particulières des femmes** (surexposition à certaines maladies professionnelles par exemple) et les **questions de santé touchant spécifiquement les femmes** (endométriose, péri-ménopause, etc.).

1.4. Protéger les travailleurs les plus vulnérables

1.4.1. Eléments de diagnostic et enjeux

L'axe relatif à la protection des travailleurs vulnérables est transversal et recoupe les sujets de lutte contre les accidents du travail et les maladies professionnelles ainsi que de lutte contre les fraudes.

- Il s'agit ainsi de prendre en compte les **différentes situations conduisant à la vulnérabilité des personnes** (travailleurs précaires, de nationalité étrangère, que les travailleurs soient en situation régulière ou non sur le territoire ou qu'ils soient en situation de détachement, l'âge – jeunes travailleurs ou seniors – et le handicap) ;
- Et de mobiliser les différents **leviers de l'action publique** dont dispose l'inspection du travail pour agir : le positionnement de l'inspecteur du travail, en charge de la protection des droits fondamentaux des travailleurs (et non de la lutte contre l'immigration irrégulière) ; l'interministérialité et le travail partenarial ; l'utilisation de la donnée et des systèmes d'information pour mieux cibler les situations à risque.

La mobilisation de l'inspection du travail a été importante lors de l'exercice précédent, notamment via les **campagnes nationales** qui ciblaient spécifiquement des travailleurs vulnérables du fait de la précarité de leur emploi (temps partiel, recours abusif aux contrats précaires) ou qui, de par le ciblage des publics, ont permis d'agir en faveur des travailleurs vulnérables (équipement de travail notamment qui concernait les jeunes, les intérimaires et les salariés détachés).

Dans leur action quotidienne, les inspecteurs du travail ont réalisé plus de **44 700⁸ suites** à intervention portant sur la protection des travailleurs vulnérables.

Les **services de renseignements** ont également largement contribué à l'accompagnement des publics vulnérables (action d'information hors les murs en direction des jeunes travailleurs et apprentis, information sur le cadre juridique des CDD et du travail temporaire dans le cadre de la campagne précarité par exemple),

Ainsi entre janvier 2023 et septembre 2025, près de 150 000 salariés en contrats précaires ont été pris en charge par les services de renseignements.

Enfin, des **actions emblématiques** ont été menées et des condamnations importantes ont été obtenues sur des situations **d'exploitation par le travail, d'hébergement ou conditions de travail indignes et de traite des êtres humains**.

⁷ Directive - 2023/970 - EN - EUR-Lex du 10 mai 2023 visant à renforcer l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de même valeur par la transparence des rémunérations et les mécanismes d'application du droit.

⁸ Au 10/11/2025 – nombre total de suites référençant un article du CT relatif à la protection des travailleurs vulnérables

1.4.2. Orientations

L'OIT rappelle que, le système d'inspection du travail doit organiser son activité en tenant 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** »⁹.

Il est donc nécessaire **d'agir d'initiative à l'égard de ces publics**. A ce titre, le **retour d'expérience** autour des situations les plus graves rencontrées, le ciblage des secteurs à risques et des publics à l'aide **d'outils numériques** ou **les échanges d'information en interministériel** et la **coordination avec les différents partenaires et corps de contrôle** (par exemple dans le cadre des journées européennes de contrôle contre la TEH), sont des leviers efficaces pour orienter les actions.

La mise à l'abri, la protection et l'accompagnement des victimes et le **rétablissement de leurs droits** devront, parallèlement aux actions destinées à faire cesser et à sanctionner les infractions, être la priorité du système d'inspection du travail.

Concernant spécifiquement les **travailleurs étrangers** non autorisés à travailler en France, 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*¹⁰).

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 défense¹¹.

De manière générale, il est attendu que les inspecteurs du travail, soutenus par l'encadrement, **recherchent en priorité les situations les plus graves d'exploitations par le travail et d'atteinte à la dignité des travailleurs**. La **qualification juridique** la plus haute devra être recherchée quand des abus de vulnérabilité sont constatés.

Enfin, les **services en charge des renseignements** en droit du travail développeront des actions en direction des publics vulnérables et publics cibles de l'inspection du travail, en renforçant notamment les partenariats au niveau territorial.

1.5. Garantir le fonctionnement des institutions représentatives du personnel (IRP) et la qualité du dialogue social

1.5.1. Eléments de diagnostic et enjeux

Garantir le droit de valeur constitutionnel 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.

Le **principe de participation**¹² est un principe fondamental qui recouvre en réalité deux droits distincts : le droit à la négociation collective et le droit de participer à la gestion des entreprises via notamment les institutions représentatives du personnel.

En effet, la **présence d'institutions représentatives du personnel** dans les entreprises, qu'elles exercent leurs attributions représentatives ou en matière de négociation collective, permet d'instaurer un dialogue afin de garantir le respect des règles en matière de santé, sécurité, égalité professionnelle et conditions de travail et d'emploi, ainsi qu'à la prévention des situations de conflits ou d'abus vis-à-vis des travailleurs.

Ainsi, le **bon fonctionnement du dialogue social** dans l'entreprise est un levier important en vue d'une meilleure effectivité du droit du travail, notamment sur les sujets incontournables. En ce sens, il constitue un **relais essentiel de l'action de l'inspection du travail** et doit être préservé.

⁹ Directives sur les principes généraux de l'inspection du travail – point 3-2-1

¹⁰ « 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 »

¹¹ Article L. 425-1 du CESEDA

¹² alinéa 8 du préambule de la Constitution de 1946

Le dialogue social constitue un axe transversal du PNA, en tant que **levier** et **outil de régulation sociale** et **d'amélioration des conditions de travail**, avec des actions propres à la thématique et des actions en appui d'autres problématiques.

L'administration du travail, notamment les agents de contrôles de l'inspection du travail sont des interlocuteurs privilégiés pour accompagner les acteurs du dialogue social afin de garantir le respect de l'ordre public social et veiller à l'application du droit.

La capacité de l'inspection du travail (agents de contrôle, agents en charge du suivi des accords, encadrement, notamment dans le cadre de l'animation des ODDS) à faire vivre le dialogue social implique une **dynamique partagée de l'ensemble des acteurs** contribuant à l'appui au dialogue social dans les territoires. Il s'agit notamment de pouvoir s'appuyer au sein des pôles T régionaux et départementaux sur le **réseau des référents dialogue social**.

Les études statistiques de la DARES sur les représentants du personnel ainsi que sur la négociation collective, publiées en 2024 et 2025, permettent de **dresser un état des lieux précis** sur les acteurs du dialogue social, leur rôle et leurs moyens dans les entreprises ;

- Il est également possible de tirer les enseignements du **bilan des campagnes** de l'inspection du travail relatives au respect des attributions des représentants du personnel en matière de temps partiel et de prévention des accidents du travail;
- A partir de cet état des lieux, il s'agit de mobiliser les différents **leviers d'amélioration** pour garantir de meilleures relations professionnelles et collectives dans les entreprises.

Sur la durée du PNA, les inspecteurs du travail ont réalisé plus de **43 700¹³ suites** à interventions portant sur le dialogue social.

1.5.2. Orientations

Conformément aux **orientations des plans d'appui au dialogue social**, dans lesquelles les missions d'inspection du travail s'inscrivent en cohérence, les axes prioritaires des trois prochaines années portent sur les actions suivantes :

En matière de CSE, les DREETS et les DDETS(PP) organiseront la veille sur la mise en place et renouvellement des CSE, en lien avec les unités de contrôle.

Cette veille sera d'autant plus attendue en **2027**, année de fort renouvellement des CSE.

Les inspecteurs du travail s'intéresseront systématiquement à la mise en place des IRP et au fonctionnement du dialogue social lorsqu'ils procèdent à un contrôle d'entreprise (notamment aux sièges des entreprises).

Ainsi ils s'assurent du respect des attributions et du fonctionnement du CSE, notamment en matière d'information/consultations ainsi qu'en matière de moyens de fonctionnement, tels que la formation des élus, la mise en place des CSSCT, la mise à disposition d'un local ou de panneaux d'affichages, etc.

Les DREETS, DDETS(PP) et inspecteurs du travail informent les entreprises de l'appui possible des structures facilitant le déploiement du dialogue social dans les territoires (cf. notamment observatoires départementaux d'analyse et d'appui au dialogue social, commissions paritaires régionales interprofessionnelles...).

En matière de négociation collective et de droit syndical, les inspecteurs du travail doivent systématiquement s'intéresser au respect des attributions et moyens de fonctionnement des délégués syndicaux dans les entreprises qui en sont pourvues, notamment concernant le suivi des négociations obligatoires en matière d'égalité professionnelle et de rémunération.

En matière de gestion et de prévention des conflits collectifs, les DDETS(PP) et DREETS organisent, en lien avec les unités de contrôle une veille sur le climat social et le suivi des conflits collectifs.

En cas de saisine des parties, une intervention des agents de l'inspection du travail peut être attendue. Elle permet bien souvent de mettre fin au conflit.

¹³ Au 10/11/2025 – nombre total de suites référençant un article du CT relatif au dialogue social

2. Garantir l'efficacité et l'impact de l'action du système d'inspection du travail

L'efficacité de l'action de l'inspection du travail doit être garantie par la mise en œuvre de **principes d'action**, **d'organisation** et de **pratiques professionnelles** portés par l'ensemble du système. Chaque agent, quelle que soit sa position hiérarchique, doit y contribuer.

2.1. Assurer et renforcer la présence des inspecteurs du travail sur les lieux où sont occupés les travailleurs

L'OIT rappelle que les inspecteurs **doivent consacrer la majeure partie de leur temps à la visite des établissements**¹⁴.

En effet, seule la **présence sur le terrain** des inspecteurs du travail, sur les **lieux de travail**, notamment ceux présentant les **risques les plus graves**, en **observation des situations de travail** et en **interaction directe avec les salariés et employeurs**, permet de détecter ces situations à risques et de les faire cesser.

2.1.1. Aller là où les travailleurs sont exposés aux risques les plus graves

Compte-tenu de l'ampleur du champ d'intervention de l'inspection du travail, il est nécessaire de définir des **critères de priorisation** des actions à mener. Parallèlement au ciblage réalisé dans le cadre des actions collectives et campagnes (Cf. infra), certains critères doivent **guider l'action individuelle de chaque agent de l'inspection du travail**, notamment des agents de contrôle.

Si les **sollicitations et plaintes** sont une source d'information importante, elles ne peuvent pas constituer le critère de priorisation des actions de l'inspection du travail.

L'inspection du travail doit prioriser ses interventions à destination des **travailleurs exposés aux risques les plus graves** que sont :

- Les **risques d'exploitation par le travail** (abus de vulnérabilité, atteinte à la dignité, voire traite des êtres humains, etc.)
- Les **risques d'atteinte à la sécurité et à la santé physique ou mentale**.

Au niveau national, les secteurs les plus à risques, sur les questions de santé et de sécurité sont notamment le **secteur de la construction**, **l'activité de désamiantage**, les **entreprises industrielles à risques majeurs** (SEVESO et ICPE notamment) et le **secteur agricole**.

Concernant les situations d'exploitation par le travail, les **activités agricoles** et en particulier les **activités saisonnières** de même que **l'hébergement et la restauration** sont des secteurs particulièrement à risque.

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 travailleurs.

La périodicité de contrôle de ces entreprises devra faire l'objet d'une programmation dans les feuilles de route (Cf. *infa*).

Le contrôle des lieux prioritaires énoncés ci-dessus doit être effectif sur l'ensemble du territoire.

Enfin, il est nécessaire de prendre en compte dans la programmation de l'activité les situations spécifiques, telles que **crises** de différentes natures, **événements particuliers** ou intensité du risque ou de l'activité en fonction de la **saisonnalité** (*période de surveillance des vagues de chaleur, sensibilisation des jeunes en apprentissage, saisons touristiques, grands*

¹⁴ Directives sur les principes généraux de l'inspection du travail – point 5-2-3

événements, etc.) pour lesquelles une **mobilisation de l'ensemble du système d'inspection** du travail est requise, et une **remontée d'information au niveau national** peut être attendue.

De plus, la DGT poursuit l'objectif de renforcer la **capacité à exploiter les données existantes**, notamment grâce à l'IA, pour identifier et cibler les situations les plus à risque.

2.2. Organiser l'action collective afin d'agir sur les situations de travail et d'en évaluer l'impact

Au-delà des contrôles menés dans le cadre de leur action individuelle par les inspecteurs du travail, qui sont nécessaires à la prise en compte de la demande sociale, certains sujets méritent une **mobilisation collective et coordonnée** qui dépasse le champ du contrôle et qui a vocation à agir plus largement que sur les seules entreprises contrôlées.

Ces actions collectives, qui doivent mobiliser l'ensemble de l'inspection du travail, visent à obtenir des résultats significatifs en termes **d'évolution des pratiques d'entreprise**, de **renforcement de la protection des travailleurs**, ou **d'éradication de comportements frauduleux**. Elles sont donc particulièrement adaptées dans le cadre du traitement des sujets incontournables.

Certaines de ces actions prendront la forme de **campagnes**, dans lesquelles la **mesure de l'impact** devra être intégrée.

Néanmoins, toutes ces actions n'ont pas vocation à s'inscrire dans le formalisme des campagnes décrit ci-après. Les feuilles de route (Cf. infra) pourront prévoir des actions collectives sur les sujets incontournables sans que la mesure d'impact ne soit nécessairement recherchée, ni que toutes les phases préalables ne soient mises en œuvre.

2.2.1. Les campagnes nationales

Une **campagne nationale sera menée sur chacune des 4 années du PNA**. Ces campagnes comprennent systématiquement une phase d'information/sensibilisation, et une phase de contrôle. Un bilan, incluant une mesure de l'impact de l'action de l'inspection du travail est enfin réalisé.

Deux campagnes porteront sur des **thèmes nouveaux**, l'une dans le champ de la **santé et sécurité au travail** et l'autre dans le champ des **relations du travail**. Les deux autres feront écho aux **campagnes réalisées dans le cadre du PNA précédent** afin d'assurer une continuité de l'action de l'inspection du travail dans le temps et d'en apprécier plus concrètement l'impact sur le terrain. Une campagne nationale se déroulera au second semestre 2026 et elle reviendra sur les risques liés à l'utilisation des équipements de travail mobiles et de levage.

Par ailleurs, une campagne est lancée et sera menée au premier semestre 2026 sur le **champ du travail illégal**, mobilisant les seules unités régionales d'appui et de contrôle en matière de travail illégal. Elle portera sur le recours abusif aux travailleurs indépendants.

Enfin, durant le PNA, des **campagnes nationales sectorielles** seront conduites sur le champ des transports, de l'agriculture et du secteur maritime.

2.2.2. Les campagnes locales

Au regard des diagnostics territoriaux, des campagnes locales seront engagées sur la durée du plan, dans un périmètre laissé à l'appréciation des services (régional, départemental, interdépartemental, UC ou inter UC), sous la coordination du chef de pôle Travail de la DREETS.

Les feuilles de route régionales (Cf. infra) mentionneront précisément le périmètre et le nombre des campagnes retenues, ainsi que le calendrier prévisionnel, en l'articulant avec le calendrier national.

Elles devront s'inscrire dans les principes d'organisation définis ci-dessus. A ce titre il conviendra de **réunir les agents de l'inspection du travail** (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 mobilisera les **responsables d'unité de contrôle** mais également, en premier lieu, les **équipes de direction territoriales**.

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

2.3. Recourir à l'ensemble des types d'outils à disposition en donnant les suites appropriées

L'intervention d'un agent de contrôle, pour produire des effets dans le temps, doit nécessairement **se concrétiser par une suite écrite**, dès lors que des écarts avec la réglementation sont observés.

Si l'inspecteur du travail dispose d'une liberté de choix dans l'outil juridique qu'il mobilise (lettre d'observation, PV, proposition de sanction administrative, etc.) cette liberté s'exerce dans le cadre de l'article 17 de la [Convention \(n° 81\) sur l'inspection du travail, 1947](#) de l'Organisation internationale du travail qui prévoit qu'« Il est laissé à la **libre décision** des inspecteurs du travail de **donner des avertissements ou des conseils au lieu d'intenter ou de recommander des poursuites.** » et sous le contrôle de **l'erreur manifeste d'appréciation par le juge administratif**¹⁵. Elle s'articule également avec **l'obligation de diligence**¹⁶.

La libre décision doit être vue, non comme un pouvoir de pure opportunité, mais comme la liberté de choisir l'un des outils dont dispose l'agent de contrôle, eu égard à la diversité et la complexité des situations rencontrées. L'application de ce principe implique que les agents élaborent une réponse adaptée aux circonstances et graduée dans le temps, dans le but de faire appliquer la législation du travail.

2.3.1. Choisir la suite la plus efficace

Que ce soit dans l'action individuelle, dans l'action quotidienne, dans les actions collectives ou les campagnes, l'inspecteur du travail doit veiller à mobiliser la suite qui sera la plus efficace pour **faire cesser l'infraction, rétablir le travailleur dans ses droits et sanctionner les comportements les plus graves**.

Dans ses [directives sur les principes généraux de l'inspection du travail](#) de 2022, l'OIT¹⁷ opère une distinction entre :

- Une **violation grave ou répétée**, une **négligence coupable** ou une **mauvaise volonté flagrante**, qui justifient une sanction ;
- Une **infraction involontaire ou mineure**, une **erreur** ou une **incompréhension** des obligations en vigueur, qui peuvent donner lieu à un simple avertissement préliminaire ou à un avis.

Elle préconise également la fixation d'**orientations** et de **critères** permettant d'assurer « **la cohérence des décisions des inspecteurs du travail, ce qui accroît leur légitimité et leur crédibilité aux yeux des parties concernées**¹⁸ ».

Il est donc demandé aux inspecteurs du travail, en gardant à l'esprit la distinction retenue par l'OIT, que lorsque cela s'avère opportun, des rapports ou procédures soient engagées par les inspecteurs du travail afin que des sanctions soient prononcées.

A titre d'exemple, lorsque des salariés sont exposés à des risques graves et/ou répétés de chute de hauteur, d'exposition à des produits cancérigènes ou encore d'atteinte à leur dignité, il est préconisé, au-delà des mesures d'urgence permettant de soustraire les salariés aux risques constatés, d'engager une action afin que l'auteur des faits soit sanctionné (Cf. instruction conjointe DGT/DACG du 10 juillet 2025).

¹⁵ [Conseil d'Etat, 1 / 4 SSR, du 3 octobre 1997, 161520, publié au recueil Lebon - Légifrance](#)

¹⁶ [Article R8124-27 - Code du travail - Légifrance](#)

¹⁷ 6.3.2. Les inspecteurs du travail devraient avoir le pouvoir discrétionnaire de choisir d'imposer des sanctions pour faire respecter la législation. Ils devraient avoir la capacité de jugement nécessaire pour distinguer entre une violation grave ou répétée, une négligence coupable ou une mauvaise volonté flagrante, qui justifient une sanction, et une infraction involontaire ou mineure, une erreur ou une incompréhension des obligations en vigueur, qui peuvent donner lieu à un simple avertissement préliminaire ou à un avis. Ils devraient assurer leur fonction de conseil et d'orientation comme énoncé à l'article 3 b) de la convention n° 81. Les infractions de moindre importance, telles que définies dans la législation nationale, devraient être traitées par des mesures sous forme d'informations, d'orientations et de conseils fournis aux employeurs pour y remédier.

¹⁸ 6.3.3. La fixation préalable de critères permettant de décider s'il est judicieux d'imposer ou de proposer des sanctions et leurs modalités renforce la cohérence des décisions des inspecteurs du travail, ce qui accroît leur légitimité et leur crédibilité aux yeux des parties concernées

Lorsque le choix est fait de **donner un avertissement** à l'auteur d'infractions plutôt que d'engager une procédure coercitive, ou de prendre une **mesure d'urgence**, il est essentiel, conformément aux directives de l'OIT¹⁹, qu'une **contre-visite et un suivi de mise en conformité** soient réalisés systématiquement afin de veiller à la régularisation des infractions. A défaut de régularisation, tout en tenant compte des particularités de l'entreprise ou de sa situation, une suite coercitive devrait alors être envisagée.

Enfin, quelle que soit leur nature, les suites aux contrôles devront être produites dans un **délai raisonnable**, compatible avec la préservation des droits des victimes et permettant de garantir l'efficacité et l'impact de l'action de l'inspection du travail.

2.3.2. Garantir l'effectivité des suites et la mise en œuvre des sanctions

Une **organisation interne permettra** la prise des **sanctions administratives dans des délais raisonnables**, ainsi que leur recouvrement et la mise en œuvre de la **transaction pénale**.

Les **relations régulières avec les parquets** sont organisées afin de porter et soutenir l'activité pénale de l'inspection du travail.

2.4. Rendre compte et valoriser les actions

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

Ces remontées d'informations, qu'elles soient quantitatives ou qualitatives, permettent 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 une attente particulière est formulée à destination de chaque agent et de chaque échelon de l'inspection du travail.

¹⁹ 6.2.4. Après avoir émis une mise en demeure d'amélioration ou une décision d'interdiction ou d'arrêt de travaux, les inspecteurs du travail doivent effectuer un suivi afin d'en vérifier le respect et de déterminer s'il a été remédié ou non à la violation de la législation [...]

3. Piloter et mettre en œuvre le PNA

3.1. Engager l'ensemble du système d'inspection du travail

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 de l'inspection du travail**.

S'agissant d'un plan structurant pour l'action du système d'inspection du travail, le **DREETS et les DDETS(PP)**, chacun à leur 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 également mobiliser les acteurs institutionnels et les partenaires sociaux dans le cadre des **campagnes**. Ils organisent 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.

3.2. Programmer et articuler les actions dans les feuilles de route locales

La construction des feuilles de route locales et la définition des actions doivent tenir compte des orientations fixées dans le présent PNA, mais également du diagnostic local, et associer l'ensemble des agents.

Ainsi, l'exercice de rédaction des feuilles de route sera articulé en **3 temps** :

- Un **cadrage régional** établi dès la diffusion du PNA
- Un exercice de **diagnostic** et de **programmation au niveau départemental**
- Une **consolidation et une mise en cohérence au niveau régional** partagé et validé par la DGT.

3.2.1. Les contributions départementales

La **co-construction de la feuille de route régionale** passe par la réalisation de **contributions départementales** riches et partagées.

Chaque DDETS(PP) porte ainsi la responsabilité de réaliser un **diagnostic** précis de la situation de son département sur chaque **sujet incontournable**.

Sur la base du diagnostic, il appartient au DDETS(PP) de déterminer les **actions** qu'il convient de mettre en place afin de répondre aux **enjeux** identifiés, en cohérence avec les orientations nationales et le cadrage régional.

Ces actions devront **cibler les entreprises** et les **secteurs** identifiés nationalement et localement comme étant **particulièrement à risque**.

Elles pourront se traduire par des **opérations d'information, de sensibilisation ou d'accompagnement** des acteurs (en lien également avec les actions du PST des PRST, du PNLTI et des différents plan interministériels), la programmation des visites des entreprises les plus à risques, des **actions collectives de contrôle**, des **campagnes évaluées**, ou encore des **actions internes de formation des agents** ou de **mobilisation coordonnée de suites à contrôle**.

Une **programmation pluriannuelle de contrôle** des entreprises ou situation à risque majeur devra être réalisée.

En fonction du diagnostic de l'activité des services, le DDETS(PP) devra également prévoir des actions en faveur de la **présence sur le terrain des agents de contrôle** et de la **fiabilité des informations remontées** au niveau régional et national.

3.2.2. Les feuilles de route régionales

La feuille de route, élaborée sous la responsabilité du **directeur régional** et du **chef du pôle travail** de la DREETS, doit permettre de présenter la **stratégie d'intervention de l'inspection du travail au niveau régional**.

La feuille de route régionale doit faire la **synthèse des enjeux dégagés par les DDETS(PP) sur les sujets incontournables** et des **actions déployées** qui devront être **mises en cohérence** (si plusieurs départements présentent les mêmes enjeux et

souhaitent programmer des actions similaires, une coordination et une organisation interdépartementale ou régionale pourra être retenue par exemple).

La feuille de route régionale présente également les **actions portées en propre par la DREETS** (appui, animation et accompagnement du pôle T vis-à-vis des DDETS(PP), actions des unités régionales d'appui et de contrôle en matière de travail illégal ou sectorielles, formations, traitement des suites, actions d'information/sensibilisation des acteurs, campagnes régionales, mobilisation et actions de la cellule pluridisciplinaire, des réseaux risques particuliers et des référents, etc.).

Enfin, la feuille de route régionale devra **établir une stratégie**, en cohérence avec les actions proposées par les DDETS(PP), autour des enjeux de **présence sur le terrain, mobilisation des suites, complétude et fiabilité du rendu-compte, valorisation** interne des actions de l'inspection du travail et **communication externe** autour de l'activité de l'inspection du travail et du métier d'inspecteur du travail.

La feuille de route est partagée avec les partenaires sociaux dans le cadre de son élaboration et de sa mise en œuvre. Elle est présentée dans le cadre des bilans annuels de l'activité de l'inspection du travail.

Les feuilles de route régionales sont établies pour **4 ans** mais pourront être ajustées en tant que de besoin, en fonction des actualités. Un point d'étape est organisé chaque année avec les DDETS(PP).

Table des matières

Préface	2
Introduction	3
1. Mobiliser le système d'inspection du travail sur les sujets incontournables	5
1.1. Prévenir les accidents du travail et les maladies professionnelles (AT/MP)	5
1.1.1. Éléments de diagnostic et enjeux	5
1.1.2. Orientations.....	5
1.2. Lutter contre les fraudes qui portent préjudice aux travailleurs	6
1.2.1. Éléments de diagnostic et enjeux	6
1.2.2. Orientations.....	6
1.3. Réduire/supprimer les inégalités dont sont victimes les femmes au travail	7
1.3.1. Éléments de diagnostic et enjeux	7
1.3.2. Orientations.....	7
1.4. Protéger les travailleurs les plus vulnérables	8
1.4.1. Éléments de diagnostic et enjeux	8
1.4.2. Orientations.....	9
1.5. Garantir le fonctionnement des institutions représentatives du personnel (IRP) et la qualité du dialogue social	9
1.5.1. Éléments de diagnostic et enjeux	9
1.5.2. Orientations.....	10
2. Garantir l'efficacité et l'impact de l'action du système d'inspection du travail	11
2.1. Assurer et renforcer la présence des inspecteurs du travail sur les lieux où sont occupés les travailleurs	11
2.1.1. Aller là où les travailleurs sont exposés aux risques les plus graves	11
2.2. Organiser l'action collective afin d'agir sur les situations de travail et d'en évaluer l'impact	12
2.2.1. Les campagnes nationales.....	12
2.2.2. Les campagnes locales.....	12
2.3. Recourir à l'ensemble des types d'outils à disposition en donnant les suites appropriées	13
2.3.1. Choisir la suite la plus efficace	13
2.3.2. Garantir l'effectivité des suites et la mise en œuvre des sanctions	14
2.4. Rendre compte et valoriser les actions	14
3. Piloter et mettre en œuvre le PNA	15
3.1. Engager l'ensemble du système d'inspection du travail	15
3.2. Programmer et articuler les actions dans les feuilles de route locales	15
3.2.1. Les contributions départementales	15
3.2.2. Les feuilles de route régionales	15