



Monsieur Mars Di Bartolomeo
Président de la Chambre des Députés

Luxembourg, le 27 octobre 2017

Monsieur le Président,

Par la présente, j'ai l'honneur de vous informer que conformément à l'article 80 du Règlement de la Chambre des Députés, je souhaiterais poser une question parlementaire à Monsieur le Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire concernant les activités de l'Inspection du Travail et des Mines (ITM).

Alors que le rapport annuel de l'ITM pour 2014 recensait 5 actions « coup de poing » organisées sur des chantiers ou dans des entreprises, le rapport annuel 2015 est muet à ce sujet. Le rapport annuel 2016 n'étant toujours pas disponible, je me permets d'adresser les questions suivantes à Monsieur le Ministre :

- Les actions dites « coup de poing » constituent-elles à l'heure actuelle encore un « levier » actionné par l'ITM ? Combien de telles actions ont été organisées respectivement en 2015, 2016 et 2017 ?
- Alors que le rapport annuel 2015 notait des effectifs de l'ITM en baisse par rapport à 2014 (52 inspecteurs assermentés en 2015, dont 9 régulièrement opérationnels par rapport à 63 inspecteurs assermentés en 2014, dont 17 seraient régulièrement opérationnels), comment la situation du personnel de l'ITM se présente-t-elle aujourd'hui ? Combien d'agents de la Force publique respectivement des employés de l'Etat via l'ADEM ont pu être recrutés depuis 2016 et pour quelle carrière ?
- Alors que le rapport annuel 2015 annonçait l'ouverture prochaine d'un guichet régional à Wasserbillig, le site de l'ITM ne renseigne actuellement que les bureaux régionaux de Diekirch, Esch-sur-Alzette, Strassen et Wiltz. Pour quelles raisons le guichet régional à Wasserbillig n'a-t-il pas encore ouvert ses portes ?

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'expression de mes salutations distinguées.

Marc Spautz
Député



LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
Ministère du Travail, de l'Emploi et
de l'Économie sociale et solidaire

Réf.: NS /NW/mt/2017/qp 3405/ transmis SCL

CHAMBRE DES DÉPUTÉS

Entrée le :

27 NOV. 2017

Monsieur Fernand ETGEN
Ministre aux Relations avec le
Parlement
Service Central de Législation
L-2450 LUXEMBOURG

Luxembourg, le 27 novembre 2017

Concerne: Question parlementaire n°3405 de l'honorable Député Marc Spautz

Monsieur le Ministre,

J'ai l'honneur de vous faire parvenir en annexe la réponse de Monsieur le Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire à la question parlementaire n°3405 de l'honorable Député Marc Spautz.

Veillez agréer, Monsieur le Ministre, l'expression de mes sentiments distingués.

Nicolas SCHMIT
Ministre du Travail, de l'Emploi et
de l'Économie sociale et solidaire



Réponse à la question parlementaire n°3405 de l'honorable Député Marc Spautz

Alors que le rapport annuel de l'ITM pour 2014 recensait 5 actions « coup de poing » organisées sur des chantiers ou dans des entreprises, le rapport annuel 2015 est muet à ce sujet. Le rapport annuel 2016 n'étant toujours pas disponible, je me permets d'adresser les questions suivantes à Monsieur le Ministre:

- ***Les actions dites « coup de poing » constituent-elles à l'heure actuelle encore un « levier » actionné par l'ITM ? Combien de telles actions ont été organisées respectivement en 2015, 2016 et 2017 ?***

La nouvelle direction de l'ITM ayant constaté que les actions dites « coup de poing », qui avaient été organisées antérieurement, n'avaient pas apporté les résultats escomptés du fait que ces dernières avaient été mises en place en dehors de toute coordination structurée et de tout agencement entraînant ainsi l'ITM dans des situations inextricables, il a décidé de mettre un terme à ces actions.

En effet, comme cela a été précisé en date du 17 mars 2015 par l'honorable Député Serge Urbany dans une interview donnée à RTL (<http://www.rtl.lu/letzebuerg/616497.html.lu>), les anciennes opérations « coup de poing » étaient organisées en l'absence de toute notion de qualité, sans obligation de résultat ainsi qu'en l'absence de toute notion relative au développement durable.

Par ailleurs, ces opérations « coup de poing » avaient par le passé absorbé des ressources importantes (logistique, ressources humaines, etc.) par l'intervention d'une multitude d'agents de l'ITM et d'autres administrations, comme la Police grand-ducale, l'Administration des douanes et accises, l'Agence pour le développement de l'emploi, le Centre commun de la sécurité sociale et l'Administration de l'enregistrement et des domaines, sans aucun résultat et suivi concret de la part de l'ITM.

A noter également que lors de ces opérations « coup de poing », les interventions des membres de la Police grand-ducale et de l'Administration des douanes et accises se limitaient principalement, sinon exclusivement, à des activités de contrôle de confinement du chantier concerné.

De ce fait et pour se donner également une autre qualité d'inspection, l'ITM a décidé depuis le début de l'année 2015 d'adopter un autre modèle d'inspection, de conseil et de contrôle en collaboration avec les autres institutions et services gouvernementaux.

A titre d'exemple, depuis le début de l'année 2016, l'Administration des douanes et accises et l'ITM se sont accordées à renforcer leur coopération contribuant à l'élaboration d'un système de contrôle efficace et efficient ayant pour objectif d'intensifier les contrôles notamment en matière de détachement de salariés afin de pouvoir lutter plus efficacement contre le dumping social, de favoriser ainsi la concurrence loyale et de protéger en même temps les droits des salariés détachés.

Suite à une formation en matière de détachement de salariés qui a été dispensée au cours du mois de juillet 2016 par des membres de l'inspectat du travail en faveur des agents de terrain de l'Administration des douanes et accises et de l'ITM, cette coopération en matière de contrôle des entreprises détachantes et des salariés détachés a été entamée à partir du 1^{er} août 2016.

A l'instar de la coopération avec l'Administration des douanes et accises, l'ITM envisage de continuer à développer ces coopérations avec d'autres administrations et dans d'autres matières de contrôle.

Au niveau opérationnel interne à l'ITM, la nouvelle direction avait depuis le début de l'année 2015 notamment mis en place le service « Inspections, Contrôles et Enquêtes (ICE) », dont l'objectif est de pouvoir passer dès la mise à disposition à l'ITM d'un nombre suffisant en effectifs du système d'inspection réactif actuel en un système d'inspection proactif moderne permettant d'assurer le facteur qualité, d'orienter l'ITM vers une philosophie d'obligations de résultats et de contribuer ainsi finalement à un développement durable de l'administration.

Les inspecteurs du travail du service « Inspections, Contrôles et Enquêtes (ICE) », ont notamment pour mission principale de conseiller et d'assister les salariés et les employeurs lors de leurs contrôles en entreprise ou sur les chantiers temporaires ou mobiles, de fournir des informations juridiques et techniques pratiques dans la mise en œuvre des dispositions légales, réglementaires, administratives et conventionnelles en matière de droit du travail et de sécurité et santé au travail, mais également de veiller et de faire veiller à l'application de la législation relative aux conditions de travail et à la protection des salariés et de mettre fin aux situations en contradiction avec les dispositions légales, réglementaires, administratives et conventionnelles en matière de droit du travail et de sécurité et santé au travail.

Pour les cas où les employeurs ou les salariés ne sont pas disposés à se conformer aux dispositions précitées, les inspecteurs du travail de ce service peuvent constater les infractions dans les domaines relevant de leur compétence et d'en aviser le Procureur d'Etat.

En ce qui concerne les actions de contrôle, les inspecteurs du travail du service « Inspections, Contrôles et Enquêtes (ICE) » devront à l'avenir assurer à côté des actions à court terme également la mise en œuvre d'actions à moyen et à long terme.

En ce qui concerne les actions à court terme, les inspecteurs du travail effectuent actuellement des contrôles et enquêtes définies en fonction des informations et des réclamations qui ont été communiquées par les agents du service « Help Center HCC ».

Actuellement, les inspecteurs du travail en charge de toutes ces activités agissent au sein d'un « pool » selon le système « FIFO » (First In First Out) du fait du manque latent en nombre suffisant d'inspecteurs.

En ce qui concerne les actions à moyen terme, il est envisagé de mettre en place des actions ciblées, structurées et préparées à l'avance, alimentées de la part du service « Help Center HCC » après une évaluation globale de tous les éléments factuels. En ce qui concerne les actions à long terme, des contrôles réguliers et un développement de stratégies par secteurs économiques pourront être organisés à condition de pouvoir disposer des effectifs nécessaires pour ce faire.

Par contre, au lieu des actions dites « coup de poing », les contrôles suivants ont été effectués par les différents services de l'ITM durant l'année 2016 qui ont tous abouti à une régularisation de la situation rencontrée en entreprise ou bien sur le chantier, respectivement pour lesquels les employeurs concernés ont été sanctionnés soit par une amende administrative ou bien que leur dossier a été transmis au Ministère public :

Service « Inspections, Contrôles et Enquêtes (ICE) » :

ICE	
Contrôles réalisés et dossiers clôturés	917
Contrôles réalisés et dossiers en traitement	268
Contrôles à réaliser	160
Total Demandes de contrôle par le HC	1 345

Service « Accidents, Enquêtes et Contrôles (AEC) » :

AEC	
Contrôles sur les lieux d'accident	476
Contrôles Danger imminents	112
Total Contrôles	58

Service « Help Center (HCC) Equipe Détachement » :

HC-Détachements	
Contrôles	285
Injonctions	148
dont Régularisations	96
dont Amendes	52
Amendes infligées	219 500 €

Service « Etablissements soumis à autorisations (ESA) » :

<u>ESA</u>	
Nouvelles demandes	3 505
Dérogations	191
Prolongations	428
Rectifications	70
Total demandes	4 194
dont Contrôles et conseils préventifs	668

- *Alors que le rapport annuel 2015 notait des effectifs de l'ITM en baisse par rapport à 2014 (52 inspecteurs assermentés en 2015, dont 9 régulièrement opérationnels par rapport à 63 inspecteurs assermentés en 2014, dont 17 seraient régulièrement opérationnels), comment la situation du personnel de l'ITM se présente-t-elle aujourd'hui ? Combien d'agents de la Force publique respectivement des employés de l'Etat via l'ADEM ont pu être recrutés depuis 2016 et pour quelle carrière ?*

En 2014, l'ITM comptait 63 inspecteurs du travail assermentés, dont 17 étaient régulièrement opérationnels.

En 2015, l'ITM comptait 52 inspecteurs du travail assermentés, dont 9 étaient régulièrement opérationnels.

En 2016, l'ITM comptait 47 inspecteurs du travail assermentés, dont 11 étaient régulièrement opérationnels, suite à une affectation de deux inspecteurs du travail du service « Accidents, Enquêtes et Contrôles (AEC) » vers le service « Inspections, Contrôles et Enquêtes (ICE) ».

Actuellement (période du 1^{er} janvier 2017 au 31 octobre 2017), l'ITM compte 50 inspecteurs du travail assermentés, dont 16 sont régulièrement opérationnels, suite à une affectation de cinq inspecteurs de travail du service « Help Center (HCC) » vers le service « Inspections, Contrôles et Enquêtes (ICE) ».

A la fin de l'année 2016, les effectifs de l'ITM se chiffrent comme suit :

	A1- admin.	A1- scient.	A2	B1 – admin.	B1 – tech.	C1- admin.	C1- tech.	D1	Assist. sociale	Direction
Fonctionnaires	3	4	27	21	1	2	5	0	1	1
Employés	6	1	6	20	0	15		4	-	-
Total	9	5	33	41	1	17	5	4	1	1

Un effectif de 117 personnes composé de 65 fonctionnaires et de 52 employés de l'Etat. S'y ajoutent encore 6 salariées (femmes de ménage), 1 fonctionnaire détaché, 7 CAE et 2 OTI pour compter un effectif total de 133 personnes en 2016. En ce qui concerne les postes autorisés mais non encore occupés, le nombre s'élevait à 4 postes ouverts pour les fonctionnaires et 5 pour les employés, donc en total 9 postes ouverts.

La situation des départs/arrivées pour l'année 2016 se présente comme suit :

Départs 2016 :

Cause	Nombre
Changement d'administration	6
Retraite	4
Congé de longue durée	4
Autre	5
Total-Départ	19

Arrivées 2016 :

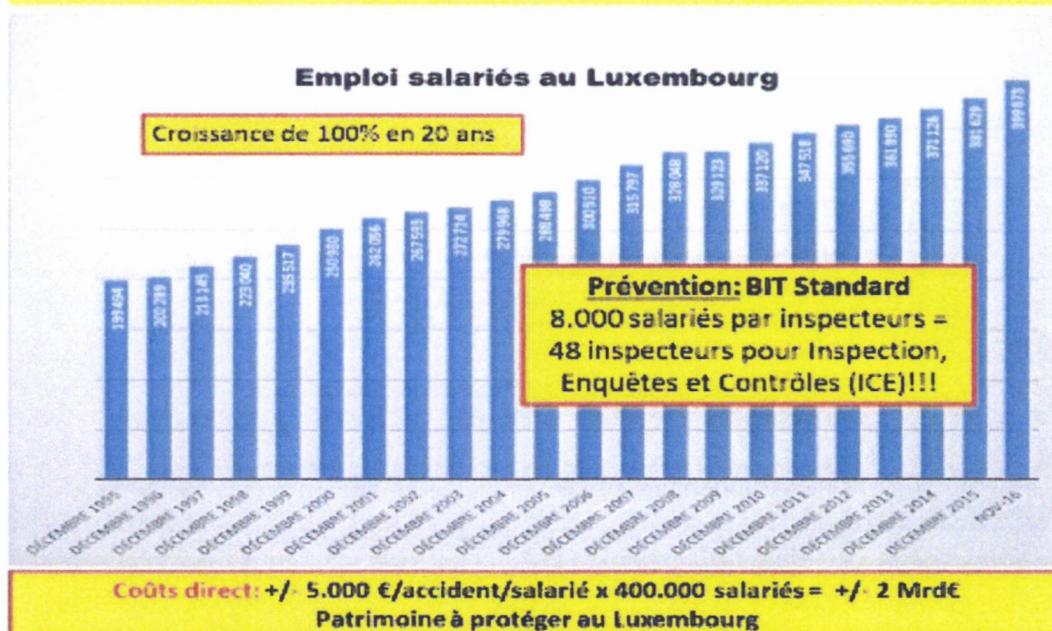
Changement d'administration	3
Recrutement via ADEM	16
dont CDD employés ESA	3
dont CDD employés HC	13
Reclassement fonctionnaires	3
Examen concours de l'Etat	6
dont fonct. stagiaires ESA	1
dont fonct. stagiaires HC	5
Recrutement externe employés	13
dont CDD employés HC	4
dont CDI employés	9
Total	41

En vue de promouvoir l'efficacité et l'efficience de ses services permettant ainsi de garantir l'exécution de ses multiples missions, l'ITM est tenue de continuer à recruter davantage de personnel dédié aux inspections et contrôles pour faire face au nombre subséquent de départs en retraite.

Cette mesure s'impose encore plus pertinemment en tenant compte du nombre croissant de missions qui lui ont été dernièrement et qui lui seront encore prochainement confiées en vertu des nouvelles dispositions légales ou réglementaires, ainsi qu'en raison de l'accroissement constant du nombre de salariés et d'entreprises qui relèvent de son champ d'application.

A noter qu'en tenant compte de la recommandation (1 inspecteur pour 8.000 salariés) pour les pays hautement industrialisés du Bureau International du Travail (BIT), l'ITM devrait disposer de 57 inspecteurs du travail au sein du service « Inspections, Contrôles et enquêtes (ICE) » au lieu de 11 inspecteurs du travail en 2016.

Recommandations OIT: Nombres d'inspecteurs de travail requis



Pour pouvoir faire face le plus rapidement possible à ce manque de personnel, l'ITM avait décidé fin 2015 de diversifier ses méthodes de recrutement en essayant notamment de recruter des agents de la carrière inférieure, moyenne et supérieure via les voies classiques prévues par la Fonction publique.

L'exercice du métier d'inspecteur du travail requérant non seulement une formation en matière de sécurité et de santé au travail, mais également en matière de droit du travail, nous avons également dû constater que les candidats ayant une formation scientifique refusent le poste offert par l'ITM en raison des formations qu'ils devraient suivre en matière du droit du travail, alors que nous avons des besoins urgents de pouvoir également recruter des ingénieurs diplômés, voire des ingénieurs techniciens.

Par ailleurs, nous avons constaté des difficultés pour les agents ayant une formation administrative de devoir œuvrer en matière de sécurité et de santé au travail étant donné que ces derniers ne disposent pas des connaissances nécessaires en la matière.

Ainsi, une nouvelle mesure de recrutement en collaboration avec l'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM) avait été réalisée au début de l'année 2016 moyennant laquelle 13 nouveaux stagiaires

des groupes de traitement B1 et A2 ont pu être recrutés par l'ITM moyennant un contrat à durée déterminée.

Aussi, il a été convenu que ces stagiaires pourront acquérir la qualité de fonctionnaire sous condition d'avoir réussi l'examen-concours qui est organisé par la Fonction publique au cours de la durée de leur contrat à durée déterminée de deux ans. L'obtention de la qualité de fonctionnaire s'impose pour pouvoir exercer le métier d'inspecteur du travail afin de pouvoir mettre en œuvre les prérogatives de puissance publique qui leurs sont conférés par la loi cadre de l'ITM.

A noter que la qualité de stagiaire implique que dans les meilleurs des cas, ces stagiaires ne pourront commencer leur fonction et exercer leurs activités comme inspecteur du travail assermenté qu'après une période de 5 ans, voire au mieux après une période de 4 ans pour ceux qui pourront bénéficier d'une réduction de stage d'une année.

Par conséquent, le recrutement visant à renforcer les effectifs de l'ITM en vue de pouvoir faire face aux départs en retraite et en vue de pouvoir promouvoir l'efficacité et l'efficience de ses services permettant ainsi de garantir l'exécution de ses multiples missions, s'avère rester un problème récurrent pour l'ITM à moyen et à plus long terme.

Une issue permettant d'éviter ces différents problèmes de recrutement serait dès lors de créer en premier lieu une carrière de l'inspecteur du travail spécifique, à l'image de celle existant pour les agents de la Police grand-ducale, ainsi qu'une grille de traitement propre en faveur des membres de l'inspectorat du travail :

- permettant de rendre plus attractif l'exercice du métier de l'inspecteur du travail,
- de recruter davantage de candidats qui sont impérativement nécessaires pour garantir l'exécution de toutes les différentes missions de l'ITM.

Cette réflexion pourrait constituer une solution possible au problème de recrutement de l'ITM, qui doit toutefois être discutée et décidée par la politique en vue de résoudre la situation existante et ainsi renverser le phénomène que le nombre des départs soit plus élevé que le nombre des nouvelles embauches.

Par ailleurs, l'article 7 de la Convention OIT n°81 sur l'inspection du travail dispose que :

1. Sous réserve des conditions auxquelles la législation nationale soumettrait le recrutement des membres des services publics, les inspecteurs du travail seront recrutés uniquement sur la base de l'aptitude du candidat à remplir les tâches qu'il aura à assumer.
2. Les moyens de vérifier ces aptitudes seront déterminés par l'autorité compétente.
3. Les inspecteurs du travail doivent recevoir une formation appropriée, pour l'exercice de leurs fonctions.

Il s'ensuit que suivant cette norme internationale du travail, les inspecteurs du travail devraient uniquement être soumis à un examen-concours qui serait organisé par l'ITM afin que les candidats qui s'y présentent puissent être examinés moyennant des épreuves concernant des tâches qu'ils auraient à assumer par la suite.

L'objectif de l'ITM, c'est de pouvoir augmenter ses effectifs à au moins 200 agents au total au cours des dix prochaines années afin de pouvoir donner satisfaction aux multiples attentes des tous les acteurs du monde du travail, ceci toujours dans une optique du développement durable avec des objectifs à réaliser à court, moyen et long terme et ainsi être en mesure d'apporter la plus-value dont l'économie luxembourgeoise a besoin.

Des solutions à plus court terme sont en discussion avec le Ministre de la Fonction publique.

- *Alors que le rapport annuel 2015 annonçait l'ouverture prochaine d'un guichet régional à Wasserbillig, le site de l'ITM ne renseigne actuellement que les bureaux régionaux de Diekirch, Esch-sur-Alzette, Strassen et Wiltz. Pour quelles raisons le guichet régional à Wasserbillig n'a-t-il pas encore ouvert ses portes ?*

Dès le 1^{er} mars 2015, la nouvelle direction de l'ITM avait pris la décision de renforcer les effectifs du service « Help Center (HCC) » étant donné que ce dernier allait se charger de l'accueil des clients (salariés et employeurs) au sein des guichets de l'ITM situés à Diekirch, à Esch-sur-Alzette et à Strassen.

Depuis le 1^{er} juin 2016 et en vue d'améliorer encore davantage la proximité et l'offre à nos clients, la nouvelle direction avait décidé d'ouvrir un nouveau guichet régional à Wiltz. Actuellement, le guichet de Wiltz est ouvert le mercredi de chaque semaine de 8h30 à 11h30 et de 14h00 à 17h00.

Les autres jours de la semaine les usagers peuvent se rendre au guichet régional de Diekirch pendant les mêmes heures.

A noter que les deux autres guichets régionaux de l'ITM situés à Strassen et à Esch-sur-Alzette sont ouverts au public du lundi au vendredi de 8h30 à 11h30 et de 14h00 à 17h00 permettant ainsi aux administrés de bénéficier d'un service personnalisé à leur écoute leur conférant ainsi un avantage considérable au niveau de leur flexibilité personnelle.

Actuellement, les administrés ont la possibilité de se rendre personnellement auprès des 4 guichets régionaux de l'ITM, dont les locaux sont partagés avec ceux de l'ADEM, ce qui a pour avantage supplémentaire de réduire au minimum les frais d'exploitation des administrations concernées de l'Etat.

Au début de l'année 2015, l'ITM avait envisagé l'ouverture de 3 autres guichets supplémentaires situés à Wasserbillig, à Dudelange et à Differdange dans les locaux des agences régionales de l'ADEM.

Or, en raison du manque d'espaces suffisants dans les locaux de l'ADEM situés à Wasserbillig, à Dudelange et à Differdange, en raison du défaut de locaux propres à l'ITM ainsi qu'en raison du manque d'effectifs, ces guichets supplémentaires n'ont pour l'instant pas encore pu être mis en place.