

L'inspection du travail entre 1981 et 1986

Présentation de l'enquête¹

L'enquête de l'AEHIT a pour objet de mieux connaître l'inspection du travail entre 1981 et 1986. Elle repose sur les réponses à un questionnaire adressé à plus de 250 anciens inspecteurs, contrôleurs ou directeurs du travail en activité totale ou partielle au cours de ces cinq années. Les questions, fermées et ouvertes, ont porté sur les activités exercées, les choix opérés par les agents, les relations avec leur environnement, l'organisation interne du service et une appréciation sur l'action du service. Plus d'un tiers de réponses ont été reçues et analysées.

La moitié des personnes ayant répondu avaient moins de trente ans en 1981. 97 % d'entre elles ont été recrutées après 1970 et 87 % après 1974. Les deux tiers étaient inspecteurs, 28 % contrôleurs et 9 % directeurs ou directeurs adjoints. Une majorité (65 %) venait de terminer des études supérieures juridiques, économiques ou en sciences politiques. Un tiers de femmes compose l'échantillon, taux proche de celui des inspectrices en 1981.

Cette enquête se distingue d'une étude. Celle-ci aurait nécessité d'exploiter des archives. Elle fait appel à la mémoire des personnes, forcément sélective et parfois défailante. Les inspecteurs relevant du ministère du travail sont surreprésentés : un seul de l'agriculture (itepsa) et un seul du secteur des transports ont répondu. L'affectation en région parisienne est aussi plus importante (40 %). Enfin, ce sont des agents ayant exercé entre 1981 et 1986 qui ont procédé à l'exploitation du questionnaire.

Malgré ces limites une grande cohérence des réponses ressort, révélant le tableau d'une inspection du travail bien particulière à cette époque.

I- Les services en 1981-1986

En 1981, les services sont confrontés à une crise économique sans précédent qui touche la France depuis la fin de l'année 1973. L'industrie, jusque-là dominante dans l'économie française, entame un déclin irrémédiable. Des usines ferment, des secteurs et des bassins industriels s'affaissent et les procédures de licenciements collectifs se succèdent. Le nombre de chômeurs passe de 2 millions en 1981 à 2,7 millions à la fin de 1986. A partir de 1975,

¹ Cette enquête a été réalisée entre les mois de mai et d'octobre 2022. Joël Cogan, Jean-Jacques Guéant, Isabelle Laffont-Faust, Jean Le Gac, Christian Lenoir, Bernard Laurençon, Sylviane Robertin, Vincent Ruprich et Lionel de Taillac, y ont participé. Tous étaient inspecteur, contrôleur ou directeur du travail entre 1981 et 1986.

La désindustrialisation et le chômage de masse



L'Etat renforce ses politiques d'intervention sur l'emploi et le chômage². Sous l'autorité des préfets, les directions départementales du travail et de l'emploi (DDTE) sont l'échelon privilégié de l'action ministérielle, les directions régionales ayant à cette époque une mission de coordination et de contrôle des directions départementales. Les DDTE multiplient leurs interventions aux côtés de l'ANPE : contrats d'insertion, main-d'œuvre étrangère, création d'entreprise, animation du service public de l'emploi, subvention aux missions locales et aux structures d'insertion par l'économie, chômage partiel, aides du FNE pour promouvoir notamment les préretraites, contrôle des chômeurs indemnisés. La loi du 3 janvier 1975 soumet les licenciements économiques à leur autorisation préalable.

Ce rôle accru se traduit par le renforcement considérable des effectifs budgétaires des services extérieurs du travail et de l'emploi, qui, après une période de stagnation entre 1955 et 1972, doublent entre 1973 (4000) et 1986 (8100). Cette croissance concerne particulièrement les effectifs des inspecteurs qui passent de 326 en 1974, à 480 en 1986 et surtout ceux des contrôleurs qui, de 1006 en 1974, atteignent 2439 en 1986. De nombreux directeurs adjoints viennent assister le directeur départemental et le directeur régional sur les questions d'emploi et du travail. Les services se dotent progressivement de moyens de fonctionnement décents. Grâce à l'INTEFP transféré à Marcy-L'Etoile en 1981, la formation initiale et continue des inspecteurs et contrôleurs commence à se développer.

L'arrivée massive de jeunes agents renforce la transformation sociologique entamée dans les années 1960. Les nouveaux inspecteurs ne sont plus des instituteurs qui entament une seconde carrière³ mais des étudiants souvent issus des classes moyennes qui sortent juste de Sciences- Po, Droit ou Sciences éco et qui entrent dans le métier avec une motivation sociale et souvent politique. Cette nouvelle génération post soixante-huitarde⁴ met l'accent sur le contrôle, plus que sur la médiation ou le conseil comme le faisaient leurs aînés, et n'hésite pas à adhérer à un syndicat confédéré, CFDT ou CGT le plus souvent. En 1981, des

² Dänzer-Kantof Boris, Lefèbre Véronique, Torrès Félix, *Un siècle de réformes sociales, une histoire du ministère du travail, (1906-2006)*, La Documentation française, 2006.

³ Lalanne Bernard, *Les shérifs en 2 chevaux*, revue L'Expansion, mars 1974.

⁴ Bodiguel Jean-Luc, *Les services extérieurs du travail et de l'emploi*, Fondation nationale des Sciences politiques, 1979.


jeunes inspecteurs créent l'association VILLERMÉ pour rompre leur isolement dans l'exercice de leur métier⁵. L'élection de François Mitterrand en 1981 puis la mise en œuvre des lois Auroux engendrent un élan mobilisateur au sein des services.

II. Une inspection du travail engagée

Sans doute, la nostalgie a sa part. Celles et ceux qui ont répondu au questionnaire ont pu magnifier le temps glorieux de leur jeunesse passée. Mais son exploitation fait ressortir l'impression générale d'une génération qui s'engage, d'une dynamique collective et même selon l'expression de l'un d'entre eux, d'un « *certain plaisir à travailler* ».


Une grande motivation sociale et politique

La question du sens général de leur fonction ne se pose guère aux agents de l'inspection du travail qui ont le sentiment de leur utilité au sein de leur environnement social et politique.




« *Notre force était notre enthousiasme et le sentiment d'être utile, ce qui fait que nous travaillions beaucoup et répondions présents (conflits, accidents, CHSCT, visites de nuit, du weekend, ...). En contrepartie, nous manquions peut-être de professionnalisme.* »

L'ensemble de l'inspection du travail s'attelle au traitement des licenciements économiques avec beaucoup d'énergie. Sans avoir été préparée à cette mission, elle améliore ses compétences sur le tas. Elle met en œuvre les lois Auroux qui viennent renforcer les droits des travailleurs, contribue à la résolution amiable des conflits collectifs selon sa tradition et fait face aux nombreuses tâches qui lui incombent comme elle peut :



« *Ces années ont été une grande période de ma vie professionnelle où j'ai appris ce qu'était l'entreprise, l'importance de l'emploi sans lequel on a du mal à appréhender l'entreprise et ses relations sociales. Notre force résidait probablement dans l'intérêt « militant » pour lequel nous avons choisi ce métier. Nous l'avons transformé en devenant « neutres » mais efficaces par rapport aux enjeux du travail.* »



« *L'inspection était très motivée avec un grand sens de ses missions. Malgré une action sans doute trop individuelle, un appui de la hiérarchie assez réduit, des moyens matériels très limités, ce fut une merveilleuse période où je me suis senti utile et en phase avec les réalités du moment. Une grande marge de manœuvre au plan local, des agents motivés. Peut-être que cela dépendait des équipes en place.* »

⁵ Viet Vincent, *Votre travail nous regarde, enquête associative et institutionnelle sur l'Inspection du travail (1980-2020)*, éditions Arbre bleu, 2022.

« Pour moi, c'était l'époque de la découverte, de l'apprentissage avec des inspecteurs solides qui avaient de la bouteille et des principes. Cette inspection était très autonome, à la limite de l'exercice d'une profession libérale mais avec des principes de solidarité interne et d'appui à la transformation de la société. L'inspection du travail ne se demandait pas tous les matins qui elle était et où elle allait. Ce fut une période d'insouciance dans un contexte politique favorable, y compris favorable aux travailleurs. »

« Nous étions clairement dans une période politique où les rapports sociaux au sein des entreprises étaient une priorité du gouvernement et où le collectif ouvrier était encore une réalité sociologique pesant sur les rapports sociaux. Nombre d'inspecteurs se pensaient et se positionnaient comme des acteurs de ce champ social en s'appuyant sur l'approche juridique : le droit du travail se devait d'être protecteur du salarié et donc de rééquilibrer la relation contractuelle salarié/employeur. J'en étais. Mon implication dans mon métier a été portée par cette approche. Etions-nous majoritaires au sein des inspecteurs, contrôleurs, adjoints et directeurs ? Je n'en suis pas sûr. En tout cas, nous le souhaitions et je pense qu'une grande partie d'entre nous l'était. »

« C'était enthousiasmant d'agir collectivement pour la mise en œuvre des nouveaux droits des salariés, de se sentir utile, d'être renforcé par un but commun. C'était positif d'être reconnu dans son rôle d'inspecteur du travail, d'avoir une grande marge d'autonomie, d'exercer des fonctions d'encadrement, d'avoir des compétences généralistes et une grande variété d'attributions, d'avoir un code du travail encore compréhensible pour les employeurs et les salariés, d'avoir l'impression que la hiérarchie recherchait l'efficacité de l'inspection. »

« C'était une inspection motivée par un projet politique de progrès et de transformation sociale. Il existait une organisation autour de la section où les agents étaient le plus souvent heureux de travailler ensemble. »

« Le métier était très varié. A Brest, nous avons été aussi innovants en organisant des rencontres entre présidents puis entre secrétaires de comités d'entreprise, entre présidents puis entre secrétaires de CHSCT. Beaucoup de coopération. »

« Je suis rentrée à l'INTEFP en février 1981 à Marcy l'Etoile tout juste construit, dernière promotion Giscard, sortie de l'université et affectée en section en août 1982 à 28 ans. J'ai vécu une première prise de poste sur une section très industrielle de la vallée de la Seine et j'ai le sentiment d'y avoir passé mes plus belles années professionnelles avec l'enthousiasme de la jeunesse et l'amitié des collègues. J'ai surtout beaucoup appris, même si je n'ai pas pu travailler autant que je l'espérais sur les sujets de santé au travail,

d'ergonomie et de conditions de travail (je suis ergonomiste de formation et je pensais naïvement en passant le concours que je pourrais contribuer à leurs améliorations). Les licenciements économiques prenaient nos journées jusqu'en 1986. »

« La sortie des lois Auroux a constitué un enjeu majeur pour nos services. Les objectifs étaient clairs et cela nous a facilité la vie. Car chacun percevait directement le sens et l'intérêt de son travail. La plupart des agents partageaient une motivation forte et un engagement professionnel important. Notre force était là ! »

« L'inspection du travail entre 1981 et 1986 reposait largement sur une génération d'inspecteurs motivés, souvent sortis de l'université et formés sur le plan politique. Le fossé avec la génération précédente était grand. Les lois Auroux ont boosté l'inspection en lui donnant un rôle dynamique dans leur application. La particularité de cette époque est la mobilisation entre inspecteurs, davantage une mobilisation horizontale entre agents qu'une mobilisation verticale venant du ministère et de la hiérarchie. Celle-ci se méfiait de ces jeunes inspecteurs qu'elle avait du mal à contrôler. L'association Villermé a exercé une forte influence par les réflexions collectives qu'elle a organisées et les pratiques professionnelles qu'elle a permises et diffusées dans certains domaines. Elle a aussi ouvert l'inspection du travail à des acteurs extérieurs, l'empêchant de ronronner dans son coin. »

« Dans les deux départements où je suis passé, la dynamique collective au sein des agents de contrôle indépendamment de la hiérarchie, permettait de répondre au mieux aux grands enjeux. Il y avait de la motivation, de l'énergie, de la volonté d'agir collectivement, ce qui était une force. »

« On faisait un gros boulot, je dis « on » en me rappelant nos échanges entre inspecteurs de la région Champagne-Ardenne, en matière de santé-sécurité et de conditions de travail, sur les conflits sociaux, sur les IRP, mais aussi au quotidien sur les droits individuels des salariés : que de litiges réglés par téléphone ! On faisait ce que l'on pouvait quand on traitait les licenciements économiques. »

« La force était une très forte implication et beaucoup d'investissement des agents. Cet engagement a tenu l'organisation au plan local notamment parce que la hiérarchie était déficiente dans le Rhône à cette époque. Il y avait une solidarité entre collègues et un soutien des anciens pour les nouveaux agents qui a permis une diffusion du geste professionnel et des principes fondamentaux du métier (je parle pour les contrôleurs qui ne passaient pas par l'INTEFP). »

Sur tous les fronts de l'emploi et du travail

Et pourtant, les services affrontent des situations difficiles. Tous les agents ou presque visitent régulièrement les entreprises et se rendent sur place deux à trois jours par semaine pour procéder à des enquêtes, constater de visu les problèmes, traiter une plainte d'un salarié ou d'un délégué, analyser des accidents du travail, assister à des réunions de CHSCT. Ils ne sont certainement pas des « bureaucrates ».

Sur l'échantillon ayant répondu ;

- 56,9 % visitent très souvent les entreprises pour contrôler les conditions de travail et 36,9 % régulièrement.
- 56,9 % procèdent régulièrement à des enquêtes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles. 35,4 % le font parfois.
- 56,9 % font de la médiation de conflits et 18 % régulièrement, 16,9 % parfois.

« Ma principale activité était la visite des lieux de travail, le contrôle des conditions de travail dans un territoire très touché économiquement où la vétusté des équipements industriels générait de mauvaises conditions de travail et de nombreux accidents. Chaque accident mortel ou d'une particulièrement gravité donnait lieu à une enquête sur place. »

Le quotidien des inspecteurs, à qui le directeur a le plus souvent délégué sa signature, est en grande partie consacré aux procédures d'autorisation des licenciements économiques. Certains passent 40 ou 50 % de leur temps à cette activité, voire davantage.

« Les plans sociaux et les médiations de conflits étaient l'activité prioritaire Je n'avais pas le choix. Je faisais des visites d'hygiène et sécurité notamment quelques gros chantiers. »

« Les autorisations de licenciements économiques occupaient une part très importante du temps des agents. Pour ma part, la moitié de mon temps. Les inspecteurs ont su s'adapter, creuser les sujets économiques et de gestion et la procédure de licenciement devant le comité d'entreprise, les mesures d'accompagnement et de reclassement, gérer les délais de décision très courts. Mais, au fond, il ne leur était pas possible de vérifier le bien-fondé des licenciements et de s'y opposer. Très peu de refus étaient prononcés. Les autorisations, même implicites, constituaient ensuite une complication pour les salariés qui voulaient contester leur licenciement devant le conseil des Prud'hommes. »



« Nous avons tendance à oublier le contexte des licenciements économiques qui occupaient une grande part de notre activité. A l'époque, je disais qu'ils prenaient la moitié de mon temps. Pour simplifier, nous avons deux types de situations :

- Les plans sociaux. Nous autorisons plus de 90 % des licenciements. On sauvait ce que nous appelions les « cas sociaux ». Nous recevions les comités d'entreprise, les délégués syndicaux et les employeurs. Nous devions lire d'énormes dossiers, rencontrions en fin de procédure les parties avant d'envoyer nos décisions. Nous devions nous prononcer sur les licenciements des salariés protégés après une enquête contradictoire pour chacun d'entre eux. Et nous devions parfois traiter les recours sur nos décisions.
- Il y avait aussi une foultitude de procédures visant moins de 10 licenciements. Nous écrivions une lettre à chaque salarié menacé en leur proposant de nous faire part de leurs remarques par retour du courrier. »

« Nous envoyions des lettres aux salariés compris dans des procédures de licenciements économiques de moins de 10 salariés et devions traiter les situations de ceux qui nous répondaient dans ce court délai. »

« Les enjeux du moment étaient fortement liés au contexte de crise économique qui laissait assez peu de place aux initiatives. Les plans sociaux dans les grandes entreprises (Philips, Valéo, Moulinex, etc.) étaient très prégnants. Le traitement de ces dossiers était très stressant et stimulant car l'inspecteur avec sa hiérarchie était au cœur de la vie des entreprises. »

« Les visites d'entreprise étaient prioritaires, l'objet principal de ce métier. Mais les plans sociaux s'imposaient surtout dans des sections avec de très grandes entreprises ainsi que les demandes individuelles qui révélaient bien souvent des situations collectives méritant d'être examinées. »

« J'étais seul dans mon département, un département très industriel et il y avait de très nombreux licenciements économiques. »

Aux licenciements collectifs pour raison économique s'ajoutent les procédures de licenciement des représentants du personnel pour lesquelles l'inspecteur dispose d'un pouvoir propre d'autorisation ou de refus. La plupart d'entre elles ont un motif économique. D'après la moitié des inspecteurs, le traitement des demandes de licenciement de salariés protégés est une pratique régulière et, pour 23 %, elle est très fréquente. Les agents procèdent aussi à des enquêtes de chômage partiel, alternative au licenciement. Curieusement, les inspecteurs s'expriment peu sur cette tâche souvent très délicate à vivre. De façon générale, la situation de l'emploi et ses transformations en cours pèsent sur l'exercice du métier. Les précarités sous des formes très diverses, se propagent et compliquent le contrôle. Les demandes d'informations et les plaintes des salariés se multiplient, mobilisant notamment les contrôleurs du travail. En complément de l'activité des services de renseignement dont les modalités de fonctionnement sont très variables selon les départements, inspecteurs et contrôleurs reçoivent le public deux fois par semaine lors de demi-journées de permanences, souvent bondées et épuisantes.

« La direction régionale imposait aux contrôleurs de faire des visites ou contre-visites en grand nombre (environ 60 par mois). Les entreprises de moins de 50 salariés étaient considérées comme n'ayant pas de problèmes majeurs autres que les durées du travail et le paiement des salaires. Ma section était presque exclusivement constituée de commerces, surtout ceux d'un grand centre commercial. J'avais aussi en charge une petite zone industrielle. J'en garde le souvenir d'un accident mortel épouvantable que j'ai traité sans qu'aucune aide m'ait été apportée. Nous étions aussi sur le terrain pour promouvoir les contrats de solidarité (progressive et préretraite), mesures prises pour endiguer le chômage. »

« En section, le contrôle était au cœur du métier et le traitement de la demande individuelle important du fait de la pression des usagers lors des permanences (15 usagers reçus deux fois par semaine) et des autorisations de licenciement économique. »

« Je n'avais pas particulièrement le choix : les demandes individuelles et les accidents permettaient aussi d'engager une visite de l'entreprise concernée. »

« Les permanences étaient surchargées. Il n'y avait pas de prise de rendez-vous pour le public. Les usagers étaient admis dans les services jusqu'à la dernière minute, ce qui fait que l'on restait très longtemps après la fin de la permanence pour les recevoir tous.

- « Je me souviens de salles d'attente pleines deux fois par semaine. Je parlais de « cour des miracles ». Cette pression était stressante pour les trois agents de contrôle de la section et nous sortions lessivés de ces matinées ou après-midis de permanences ».

Les réceptions du public sont souvent à l'origine d'interventions en entreprise : la pratique est fréquente pour 40 % d'entre eux et régulière pour un même pourcentage. 73 % des agents

ayant répondu disent procéder ponctuellement à des médiations. Cette forte pression de la demande individuelle réduit les activités de contrôle des conditions de travail auxquelles, pourtant, 60 % disent se consacrer très souvent. 63 % déclarent enquêter régulièrement ou très souvent sur des accidents du travail.

Dans ce contexte, la tâche d'assurer l'application des lois Auroux n'est pas perçue comme une contrainte mais s'ajoute aux autres priorités. Inspecteurs et contrôleurs adhèrent aux réformes engagées et s'investissent dans leur mise en œuvre. Plus des deux tiers (66,2 %) disent y consacrer une part importante de leur activité et 30,8 % une faible part. Leur implication est forte sur l'ensemble des lois ; 97 % disent être présents sur les règlements intérieurs, 95 % sur les 39 heures, 92 % sur les instances représentatives du personnel, 76 % sur les CHSCT, 73 % sur le droit d'expression, 71 % sur la négociation collective d'entreprise.

De façon plus précise, ils investissent quatre champs principaux : le contrôle des règlements intérieurs, très souvent cité, la mise en œuvre des nouveaux droits des délégués du personnel et des comités d'entreprise, la mise en place des nouveaux CHSCT et l'intérim. Leur action s'exerce de façon plus ponctuelle sur l'application de l'ordonnance relative aux 39 heures et la cinquième semaine de congés.

« Les règlements intérieurs étaient incontournables et sources de palabres interminables quand nous demandions le retrait de certaines clauses. »

« J'ai eu beaucoup de travail sur la mise en conformité des règlements intérieurs. J'ai aussi mis l'accent sur la question des institutions représentatives du personnel. Cette période était très intéressante et favorable à l'action des inspecteurs. »

« Comme contrôleur, le contrôle des règlements intérieurs a pris beaucoup de place au début mais les autres axes étaient peu investis dans les petites entreprises. »

« Je n'ai pas fait des lois Auroux une priorité. Salariés et entreprises n'étaient pas obnubilés par elles. Il y avait le quotidien à assurer quand les plans sociaux s'accumulaient. Ministre et ministère n'ont jamais vraiment compris que sur le terrain, la priorité des acteurs n'étaient pas forcément ces lois et ordonnances. »

« Les règlements intérieurs étaient contrôlés, même si ce n'était pas ressenti comme prioritaire et c'était chronophage. »



« Cette action s'est manifestée notamment sur une partie des lois Auroux ; règlements intérieurs et libertés publiques, CHSCT, CDD et intérim, un peu les IRP. »

« La mise en place des règlements intérieurs a été chronophage mais nous n'avions pas le choix. Il fallait les regarder de près afin que les mentions en dehors de la législation soient retirées. Ce n'était pas passionnant mais néanmoins nécessaire. »

« Mes priorités étaient le travail précaire, la durée du travail (modulation, heures supplémentaires, congés, ...), les instances représentatives du personnel (IRP) la négociation annuelle. Il y avait beaucoup d'abus sur les CDD et l'intérim qui étaient un sujet majeur pour les salariés. »

« Le soutien à la mise en place des CHSCT, au renforcement des comités d'entreprise, à la négociation avec les délégués syndicaux nous paraissent des sujets majeurs pour conforter un contre-pouvoir dans l'entreprise, un contre-pouvoir pour contribuer à faire mieux prendre en compte les intérêts des salariés et à faire respecter leurs droits. Ce faisant, nous confortions notre action dans la durée au sein de l'entreprise et nous les amenions à moins nous solliciter. Nous pouvions agir dans d'autres entreprises et sur d'autres sujets comme le marchandage. »

« Je me suis attaché à la mise en place des CHSCT car j'avais en charge une section très industrielle. C'était une opportunité pour améliorer la situation des salariés et développer la représentation du personnel. J'ai aussi consacré un temps non négligeable à la mise en œuvre de la loi d'amnistie en revenant sur les conditions de licenciement de personnels protégés et en refaisant des enquêtes dans les entreprises concernées mais sans résultat probant. J'ai également examiné de près un certain nombre de règlements intérieurs et fait des observations quand ils étaient contraires aux libertés publiques. »

« J'ai eu un gros rôle de conseil à la fois pour les employeurs comme pour les salariés sur la durée du travail, 39 heures payées 40, la cinquième semaine de congés, la retraite. »

« Il était difficile d'avoir des priorités quand les réformes sont aussi nombreuses. Les partenaires sociaux et les salariés vous sollicitaient sur chacune d'elles. Les nouvelles réglementations créaient des obligations qui vous prenaient du temps (règlements intérieurs). Les anciennes demeuraient (licenciements économiques). J'ai le souvenir d'avoir surtout répondu aux demandes plus que d'avoir clairement défini des priorités. »

« Comme contrôleurs, ne contrôlant que les entreprises de moins de 50 salariés sauf exception, nous n'avions pas d'implication réelle dans le domaine des IRP, hormis la mise en place et le fonctionnement des délégués du personnel et le droit d'expression lié aux lois Auroux. En revanche, les aspects relevant du droit disciplinaire (règlement intérieur notamment) et tenant au droit de retrait me mobilisaient un peu plus. »

« Mon activité est passée par deux étapes, province et région parisienne. Ce sont des mondes très différents et mon travail n'avait pas grand-chose à voir. A Saint Brieuc, compte tenu de la sortie des ordonnances et de la forte présence syndicale, j'ai d'abord lu et essayé de comprendre. Puis je suis parti en Ile-de-France où j'ai d'abord liquidé le stock de règlements intérieurs, puis j'ai géré les licenciements économiques. J'ai essayé de comprendre ce qu'était le boulot d'inspecteur du travail dans cette région. En 1986, je ne suis pas certain d'y être parvenu. »

« Mes priorités étaient d'assurer le respect de la citoyenneté dans l'entreprise, grâce à un contrôle des clauses de règlement intérieur, de l'exercice du droit de retrait, des prérogatives des instances représentatives du personnel. »

« Ma priorité a été la mise en place des nouvelles instances de représentation et notamment des nouveaux CHSCT. Leur rôle devenait prépondérant. Les employeurs eux-mêmes sollicitaient mon aide pour la mise en place. »

« La mise en place des nouveaux CHSCT a été une première priorité. J'allais aux réunions de CHSCT pour expliquer les nouveaux droits devant tout le monde afin que les acteurs se les approprient. Les trois agents de la section (It et CT) passaient des après-midis à examiner les règlements intérieurs. Nous avions des réponses-type et nous utilisons les nouvelles machines à traitement de texte « Marianne ». J'ai aussi fait appliquer l'ordonnance sur le travail temporaire par des contrôles systématiques et approfondis dans les entreprises de travail temporaire de la section et de certains gros utilisateurs de cette main-d'œuvre. Je faisais appliquer les règles de rédaction

des contrats (notamment le motif précis du recours), les conditions d'exécution de travail, les successions de contrats, très fréquentes. L'objectif était de lutter contre les pratiques d'emplois permanents occupés par un ou plusieurs intérimaires. Nous nous concertions sur ce thème entre inspecteurs des Hauts-de-Seine et de départements voisins. Sur les IRP, j'intervenais pour traiter les plaintes de délégués, par exemple sur les crédits d'heures ou la notion de consultation. Noter bien que l'application des lois Auroux s'est réalisée dans un contexte de forts licenciements économiques. »



« J'informais les employeurs et les syndicats des nouvelles règles sur les élections ou le droit syndical, la négociation annuelle, les attributions des IRP. J'intervenais éventuellement sur ces sujets. Je faisais un suivi de la remise des rapports annuels obligatoires et de la tenue des négociations. Je participais systématiquement aux réunions de CHSCT qui se créaient. Je participais à la visite hygiène et sécurité. J'envoyais une copie des lettres d'observation aux IRP concernées. »

« Comme contrôleur, j'étais plutôt présent sur la réglementation du travail, la durée du travail, les CDD et l'intérim. Quand je suis passé inspecteur, j'ai continué en m'intéressant en plus à la négociation annuelle et à la mise en place des CHSCT. »

« Quand je suis arrivée en section en août 1982 à la sortie de l'INTEFP, j'ai le souvenir de la mise en place des CHSCT et des règlements intérieurs. En 1983-1984, je les ai traités chez moi pendant mon congé maternité. »

« Nous avons passé beaucoup de temps avec les collègues à lire et comprendre les lois Auroux. Nous avons créé des outils et informé les entreprises (courriers, réunions, interventions chez les partenaires sociaux). Une grande partie du temps passé au contrôle était dédié à de la pédagogie. Nous avons aussi passé beaucoup de temps à la gestion de conflits liés à l'application des lois Auroux. »

Quant au droit d'expression directe et collective et à la négociation annuelle obligatoire d'entreprise sur les salaires et le temps de travail, qui relèvent de la responsabilité des partenaires sociaux, les inspecteurs se limitent à en faire respecter le cadre légal. Le plus souvent, ils interviennent quand une difficulté surgit après une plainte d'un syndicat

« Sur la négociation collective et le droit d'expression, l'action de l'inspection (et la mienne) a été minime, plus du contrôle formel qu'effectif. »

« Le droit d'expression directe et collective était très vite apparu comme déconnecté des attentes, sans utilité réelle. »

Face à cet environnement très instable et aux priorités multiples, comment s'organisent les agents de l'inspection du travail ? Quelles sont les forces et les faiblesses de cette administration-atypique ?

II- Des forces et des faiblesses

La section d'inspection constitue l'unité administrative de base de l'inspection du travail. Elle est composée d'un inspecteur du travail, agent de catégorie A, et de contrôleurs du travail, agents de catégorie B, le plus souvent deux par section. La section se complète d'agents de secrétariat, agents de catégorie C, le plus souvent au nombre de deux mais parfois d'un seul et rarement de trois. Dans l'immense majorité des cas, les inspecteurs se chargent des entreprises occupant plus de 50 salariés et les contrôleurs des moins de 50. Les nombreux nouveaux inspecteurs découvrent leur tâche de responsable de service à laquelle leur formation ne les a guère préparés :

« Il m'est toujours apparu comme évident que j'avais la responsabilité de ce « petit bout de service public » tant sur le plan administratif interpersonnel que de son efficacité d'action. J'étais aussi payé en partie pour assumer ce positionnement de chef de service. La vraie question était : comment concrètement l'assumer ? »

« J'organisais le travail de l'équipe. Avec les contrôleurs nous menions des actions sur le terrain. J'effectuais les notations des agents. »

« En tant que chef de service, j'assurais une coordination des réponses à apporter aux agents de contrôle sur les actions menées et il y avait besoin d'organiser des contrôles collectifs sur des phénomènes lourds affectant de nombreuses entreprises regroupées sur une même enceinte (Marché d'intérêt national de Rungis). »

« L'autonomie dont nous disposions et la confiance du directeur départemental et de son unique adjoint, en plus des pouvoirs propres de l'inspecteur, font que nous étions responsables du fonctionnement de la section dans laquelle nous étions nommés. Les collègues contrôleurs et secrétaires étaient affectés à la section et nous en avions la responsabilité managériale, voire disciplinaire. En tant qu'inspecteur, j'étais associé à l'évaluation et à l'attribution des primes (parts variables de l'époque). De plus, le site de Reims étant le plus important de la Marne alors que le DDTE se trouvait à Chalons. Avec mon collègue inspecteur, nous avons la responsabilité du

site (entretien, travaux, fournitures, accueil du public, ...). Nous étions ponctuellement sollicités pour représenter le directeur pour une remise de diplômes de l'AFPA ou des manifestations protocolaires. »

« Hormis une période où j'ai travaillé avec un contrôleur très expérimenté, il était clair je devais apporter une aide aux contrôleurs qui en avaient besoin, leur formation initiale étant très limitée. »

« Lorsque j'étais inspectrice du travail, je donnais les grandes orientations de travail aux agents tout en laissant aux contrôleurs suffisamment d'autonomie. Je gérais le quotidien (congés, intérim, etc.) et veillais à une bonne cohésion de l'équipe.

« Je considérais être le chef mais ce n'était pas toujours simple : je n'ai eu aucune préparation sur ce plan à l'INTEFP. »

« J'ai mis un certain temps à prendre la mesure de ce sujet mais la gestion du personnel (horaires, congés, frais de déplacement, etc.) vous y obligeait. Je devais aussi répondre aux questions des contrôleurs, des secrétaires. Il y avait des compétences réservées. La question en fait était : pourquoi contrôler le contrôleur et ainsi de suite. Et puis, il y a des moments où devant certains comportements, c'est la fonction qui ne laisse plus le choix. »

Je discutais et partageais beaucoup avec mes trois contrôleurs. Mon directeur départemental n'avait pas de vrais objectifs ni une vraie ambition pour son service d'inspection, si ce n'est de ne pas faire de vagues. Il faisait de l'emploi exclusivement. Les contrôleurs avaient le profil de suiveurs et cela leur allait très bien que je leur donne un cap et des objectifs, qu'au demeurant on partageait lors de visites communes. »

Une organisation du travail très autonome

D'après les réponses recueillies, la grande force de l'inspection du travail réside dans l'autonomie professionnelle des agents. 92 % affirment disposer d'une grande liberté d'initiative pour organiser leur travail, 24 % d'une liberté totale et 68 % d'une marge importante. Seuls 6 % invoquent une faible marge. Cette liberté permet à l'agent de fixer ses priorités et de consacrer une partie de son activité en fonction de ses appétences ou centres d'intérêt. Ainsi, certains sont plus motivés par les conditions de travail quand d'autres s'attachent à lutter contre des formes d'emplois précaires ou le travail illégal. De façon unanime, le cadre de la section d'inspection leur convient. Qualifiée par un inspecteur de « petite famille », la section autorise un travail d'équipe entre un inspecteur et des contrôleurs, voire des secrétaires, quand l'entente est bonne entre eux. Pour la moitié des répondants, le travail en équipe est fréquent et, pour 44 %, il est régulier. – Seuls 4 % soulignent l'absence de collectif dans la section et 10 % l'absence de réunion de section.

« La large autonomie de la section permettait de s'adapter rapidement aux problèmes du territoire. Notre large champ d'action permettait de faire le lien entre tous les domaines. »

« Le service d'inspection était bien organisé à Brest et éloigné de la direction départementale basée à Quimper. »

« J'avais une autonomie totale, la section détachée étant à deux heures de la direction départementale. »

« J'avais trop d'autonomie, en fait pas de cadrage, pas de priorités définies, peu de réflexions collectives en réunion, beaucoup de solitude, surtout les deux premières années. »

« L'organisation était très souple, chaque inspecteur organisait sa petite affaire selon les événements, selon l'actualité, selon ses centres d'intérêts. Cela n'empêchait pas une certaine efficacité et des résultats. On n'était pas dans la réunionite, les objectifs, le reporting, ... Bref, de vrais amateurs mais qui étaient responsables et respectés. »

« J'ai eu la chance de travailler dans une petite équipe avec deux inspecteurs qui étaient mes mentors. »

« J'étais très autonome mais en réalité très contraint par le travail prescrit : traitement des demandes de licenciement économiques (perpétuellement des procédures de centaines de licenciements dans l'industrie métallurgique, le textile, la céramique, etc.), licenciements de salariés protégés, avis sur des demandes de chômage partiel, enquêtes accidents du travail graves, plaintes majeures, audiences au tribunal correctionnel, ... Je me sentais obligé d'assurer un volume d'interventions en entreprise. J'avais bien des difficultés à consacrer trois demi-journées par semaine en entreprise. Et comme chaque visite engendrait beaucoup de travail administratif de rédaction soignée des suites, la contrainte se renforçait. Une grande autonomie mais dans la surcharge et avec peu de satisfactions. Il faut ajouter des situations fréquentes d'intérim d'un autre inspecteur à assurer, parfois sur un autre site à 30 Km. »



« Je garde un bon souvenir de cette période dans un environnement de travail qui semblerait aujourd'hui un peu désuet (tout le travail se faisait sur papier avec de nombreuses secrétaires, sans téléphone portable) mais qui était convivial. L'équipe brestoise était soudée, nous attachions de l'importance à tirer parti de nos complémentarités. Nous avons fait face à des situations compliquées, en particulier la crise majeure des chantiers navals (grèves fréquentes, conflit dur, mise en cause de l'inspection du travail par la CGT suite à des autorisations de licenciements, patronat parfois très archaïque). La situation géographiquement excentrée de Brest m'a toujours encouragé à développer de bons contacts avec les collègues, sur l'ensemble du territoire français, grâce notamment à l'association Villermé. C'est aussi de cette manière que j'ai découvert la dimension européenne de notre travail. »

« Le fort engagement individuel créait un collectif à géométrie variable selon les appétences de chacun. Cet engagement individuel sans toile de réseau organisé était à la fois source d'autonomie et d'émulation car basé sur des réussites personnelles ou de proximité (section). »

« J'ai intégré ce qui correspondait à une demi-section. C'était une création de section. J'étais seule avec une inspectrice et une secrétaire. L'inspectrice revenait d'un congé maternité et travaillait à mi-temps. Je reconnais avoir été bien seule pendant cette période. La formation que nous avions en tant que contrôleur était pour le moins succincte (3 fois 15 jours à la direction régionale) pour connaître l'organisation du ministère et ses services extérieurs, les services emploi et les mesures pour l'emploi, la formation et toute la réglementation du travail. Autant dire que la situation était bien délicate lorsque, pour répondre aux demandes individuelles, on ne savait pas répondre sans rechercher dans le code ou après avoir interrogé un collègue plus expérimenté. »

A part l'obligation de remplir les états 14 et 14 bis sur mon activité⁶, je disposais d'une grande autonomie pour organiser mon travail en tenant compte des demandes tant des salariés que des instances représentatives du personnel, des délais à respecter. Ma volonté était de privilégier la demande collective par rapport à la demande individuelle ou de saisir celle-ci pour avoir une approche collective du sujet soulevé. J'en profitais pour voir les conditions de travail. Mon autre souci était d'approfondir la connaissance des évolutions de ma section. Tout cela nécessitait une présence sur le terrain. »

« J'appréciais mon autonomie pour définir mes propres priorités en fonction des caractéristiques de la section après un état des lieux assez sommaire notamment sur les activités industrielles. Mais j'exprimais un besoin de construire des actions collectives avec les collègues prêts à s'y associer pour augmenter l'impact des contrôles et partager la stratégie et le choix des suites en fonction des situations rencontrées. »

« Je disposais d'une grande marge d'autonomie dans l'organisation de mon travail. A l'époque, le ministère fixait un nombre démesuré et non coordonné d'actions déclarées prioritaires. En réalité, cela laissait les agents choisir celles auxquelles ils consacraient du temps. J'étais d'accord avec les objectifs mis en avant par la hiérarchie locale concernant les lois Auroux. Le caractère collectif de ces actions était dynamisant. Mes choix d'organisation étaient contraints par les événements comme les licenciements économiques et de salariés protégés, les demandes d'autorisation d'heures supplémentaires et de dérogations sur la durée du travail, les accidents du travail graves, les permanences (un jour par semaine) et les réunions de service. Je choisissais les entreprises à contrôler et les points à contrôler lors des visites, ainsi que les suites à donner aux demandes des IRP ou des salariés. Je pouvais créer mes outils et approfondir certains domaines qui m'intéressaient (notamment la conception des lieux de travail). J'avais une impression de surcharge de travail, beaucoup de demandes de salariés et d'IRP, beaucoup de problèmes de santé-sécurité dans des usines anciennes et fragiles, pas d'aide juridique et méthodologique en santé-sécurité. Plus on en fait, plus on en a à faire. Mais, heureusement, il y avait trois secrétaires dans la section accomplissant de nombreuses tâches. »

« L'autonomie est la contrepartie naturelle de la responsabilité qui suppose aussi qu'on ait à rendre régulièrement des comptes de son activité. L'autonomie est nécessaire à une pleine efficacité dans son travail car elle permet un engagement total dans son action au quotidien. Etant le seul inspecteur dans un département qui comptait 140 entreprises de plus de 50 salariés, avec le concours de trois contrôleurs et la présence d'un directeur assez effacé, je devais sans cesse prendre l'initiative. Cela pouvait être confortable mais je souffrais d'un certain isolement professionnel. Fort heureusement, le collectif des inspecteurs en Aquitaine durant ces années était très fort et j'y puisais beaucoup de ressources. »

⁶ Chaque agent de contrôle était tenu de noter chaque mois son activité détaillée sur des documents appelés « Etats 14 et 14 bis ». Ces documents servaient en même temps au remboursement des frais de déplacement.

« L'autonomie était fortement contrebalancée par une succession d'intérimis quasi ininterrompue de la seconde section du département qui n'en comptait que deux et de l'absence de contrôleurs. »

« L'ITEPSA⁷ était très à part de la DDTE avec laquelle existaient des relations ponctuelles. Compte tenu de cet isolement, les séminaires régionaux annuels de l'ITEPSA étaient très importants. Ils étaient organisés sur 2 ou 3 jours et la centrale y participait. La DR Itepsa jouait un rôle dans la protection de l'indépendance des agents, vu la facilité de recours au ministère par les employeurs sur toute demande de l'inspecteur. »

« Contrôleur, mon activité était plus riche que celle habituelle d'un contrôleur en raison de la vacance de postes d'inspecteurs. Ma hiérarchie m'apportait un grand soutien mais me laissait une grande autonomie, ne serait-ce que pour permettre la continuité du service public. »

« A part les réunions organisées par la hiérarchie régionale et départementale à raison d'une ou deux par mois, nous étions totalement libres de notre organisation et de notre plan de travail. Avec les collègues, nous avions des temps de travail en collectif, sans la hiérarchie, pour nous coordonner, harmoniser nos pratiques, partager nos expériences et déterminer nos priorités d'action. Ce travail était, pour partie, partagé avec les contrôleurs qui travaillaient sous notre responsabilité (nous étions chefs de service). Le secrétariat pouvait être associé ponctuellement. »

« J'avais l'impression de faire un boulot reconnu, avec une hiérarchie permissive voire accompagnante. Lors du conflit de Flins, un conflit assez politique, je tenais régulièrement informé le directeur départemental du travail des Yvelines qui ne m'a jamais interpellé sur ma décision de licenciement et le directeur régional. Des réunions existaient à la direction régionale animées par le directeur adjoint chargé du travail par exemple sur le contrôle des chantiers. Il y avait également Villermé et la possibilité de travailler en commun entre départements sur certains dossiers où l'intérêt était d'adopter une position commune. »

« La relative indépendance dans l'organisation du travail (à ne pas confondre avec l'autonomie et la libéralité) était gage d'efficacité car l'inspecteur était reconnu par tous sans filtre hiérarchique, que ce soit les partenaires ou les acteurs du monde de l'entreprise. Être reconnu comme fonctionnaire d'autorité était un gage d'efficacité et l'histoire montre que nous ne faisons pas n'importe quoi en « roue libre ». A contrario, l'organisation hiérarchisée qui a progressé depuis 1986, a pu freiner la réactivité et l'engagement personnel des agents de contrôle. »

⁷ L'inspection du travail, de l'emploi et de la protection sociale, service d'inspection du travail dans l'Agriculture.

Plébiscitée par les agents pour la motivation qu'elle leur apporte, l'autonomie apparaît en même temps comme l'une des grandes faiblesses de l'inspection du travail de la première moitié des années 1980. La tendance naturelle est de se replier sur la section d'inspection. Les inspecteurs se plaignent de leur isolement et d'une action de service très atomisée. L'approche collective, variable à l'intérieur des sections, dépasse rarement ce cadre, sauf pour des questions comme le contrôle du repos dominical. La direction régionale apparaît bien lointaine et l'administration centrale est surtout sollicitée pour répondre à des questions sur un dossier ou sur une interprétation juridique. Le directeur départemental est considéré, souvent mais pas partout, comme absent du champ travail et submergé par les questions d'emploi. Le déficit d'animation des services est pointé : 55 % des répondants critiquent le manque d'animation, de conseil et d'appui de la part de la hiérarchie quand 40 % jugent ce rôle positif. Pour 41 %, son apport est neutre et pour 14 %, il apparaît purement bureaucratique.

« Notre faiblesse était l'exact contrepoint de nos forces. L'individualisme faisait que chacun croyait détenir la vérité et partait parfois dans des initiatives pour ne pas dire des délires personnels. Cela a parfois rendu le service ingouvernable et ingérable et a porté un rude coup à notre image. »

« Il y avait trop d'autonomie en fait, pas de cadrage, pas de priorités définies, peu de réflexions collectives en réunion, beaucoup de solitude, surtout les deux premières années. Heureusement, il y avait des collectifs informels et les collègues qui avaient de la bouteille. »

« Le revers de la médaille était que du coup, certains se sentaient investis d'une mission supérieure et outrepassaient quelquefois leurs prérogatives. Les services étaient politisés et syndicalisés et celui qui ne suivait pas le mouvement pouvait parfois être mal vu. »

« Les faiblesses étaient une organisation peu professionnalisante qui entretenait une vision individuelle du métier. Les initiatives peinaient à se diffuser au sein de l'organisation. Ces failles ont été renforcées plus tard par l'absence de réflexion et de priorités par la hiérarchie à tous les niveaux. Il n'y avait plus d'analyse partagée des dynamiques et transformations au sein des branches et des entreprises sur les enjeux économiques de la période, ni d'analyse partagée des évolutions du dialogue social et des acteurs, et du coup pas de vision partagée de notre rôle et de notre place face aux enjeux. Chacun individuellement faisait sa propre alchimie. Bref, une inspection très tournée vers ce qui arrive au quotidien, débordée et pompier de service, sans véritable recul. »

« En matière d'hygiène et sécurité, c'est le BTP qui restait une source d'interventions intéressantes avec la montée en puissance des PHS préfigurant les PPSPS d'aujourd'hui. La question de l'amiante est restée pour moi problématique en raison de la suite. Les règles applicables à l'époque étaient loin d'être à la hauteur des enjeux. De fait, l'inspecteur de l'époque n'a pas agi sur l'exposition des travailleurs de l'amiante à des niveaux d'exposition qui ont provoqué les résultats aujourd'hui connus pour les travailleurs des usines de la vallée de la Vire notamment. Ce point reste comme une tâche dans mon esprit, quand on sait depuis les dégâts que ces matériaux ont pu causer (fabrication de plaquettes de freins et autres). »

La place et le rôle d'appui de l'encadrement font l'objet d'appréciations très variables selon les territoires et les personnalités, révélant une fonction nouvelle en construction. De façon ambiguë, l'absence de management est critiquée mais aussi parfois appréciée par des inspecteurs !

« Comme inspecteur, je disposais d'une très large autonomie pour organiser mon travail dès lors que le nombre de visites était suffisant pour justifier mon activité et que les contrôles étaient suivis de quelques procès-verbaux ou mises en demeure, ce qui était mon cas. Dans les Hauts-de-Seine, je rencontrais mon directeur ou mon directeur adjoint du travail une fois par an pour faire le point et discuter de l'exercice du métier. Le directeur adjoint était d'un réel appui professionnel. »

« Parfois et même souvent, nous étions en friction avec la hiérarchie frileuse, freinant ce qui pouvait se passer en dehors de son contrôle. »

« A Bordeaux, les directeurs adjoints ou le directeur apportaient un appui variable sans jamais créer de difficultés sur les initiatives collectives choisies entre certains agents de contrôle. L'un des directeurs adjoints présents à Bordeaux a beaucoup contribué à développer des relations de coopération entre l'inspecteur du travail et ses partenaires, y compris de façon volontariste auprès de magistrats, que ce soit des auditeurs de justice ou ceux en charge du suivi de nos PV. Une période très riche. »

« Comme directeur adjoint, j'ai essayé de me positionner en appui et animation mais cela dépendait beaucoup du contexte et de la taille du département (Drome, Ardèche, ou Isère). »

« Comme directeur adjoint, je représentais l'inspection aux audiences travail et je prenais contact auparavant avec les inspecteurs qui avaient la possibilité d'y venir (peu venaient). Je préparais les réunions de travail, traitais les recours hiérarchiques et apportais assistance sur les questions de documentation. »

« La hiérarchie, peu nombreuse, était spécialisée sur des compétences métiers (hygiène et sécurité, emploi, IRP, ... Elle constituait un appui important pour les agents de contrôle. »

« Dans le Nord, les seules réunions avec le directeur départemental étaient communes avec les représentants de l'ANPE et portaient exclusivement sur la situation de l'emploi des entreprises et les licenciements économiques. »

« A l'époque, les inspecteurs n'étaient guère encadrés, ni appuyés ni soutenus. La hiérarchie départementale et régionale était largement incompétente dans le champ de l'inspection et absente de ce domaine, hormis pour noter les inspecteurs, veiller à la restitution des états d'activité et au respect d'un volume minimum d'interventions. Le seul appui réel était assuré à distance et collectivement par la MICAPCOR quand elle a été créée⁸ et par les échanges informels entre collègues. »

« Je n'ai pas souvenir d'avoir été beaucoup contraint dans l'organisation de mon activité par mon encadrement. Mes contraintes tenaient plus de l'activité des entreprises (dans le 13^{ème} arrondissement de Paris, j'avais plein de sièges sociaux et donc des plans sociaux), la demande individuelle, y compris celle des IRP. »

« Dans le Val d'Oise, le directeur était bienveillant, expérimenté et de bon conseil. »

« La hiérarchie n'était présente que pour les notations. Nous étions seuls face à notre travail, ce qui n'était pas pour nous déplaire d'ailleurs. »

« Le système a fonctionné plus parce que nous croyions aux enjeux posés par le gouvernement socialiste de l'époque (en tout cas, comme beaucoup, je ne comptais pas mon temps de travail !) que grâce à l'organisation du ministère du travail qui manquait de moyens. »

« Dans les départements importants et moyens, la question première était la coordination et le partage d'objectifs entre les sections. On a vu le meilleur et le pire car l'organisation en place pouvait déboucher sur le repli intégral et l'absence totale de lien entre sections. L'arrivée d'un directeur adjoint a été une bonne chose mais parfois difficile car on ne leur a pas donné les pouvoirs nécessaires pour piloter le travail de plusieurs sections

La discrétion du management de proximité rend plus difficile l'organisation d'actions collectives associant les agents des sections d'inspection. La création de l'association Villermé n'a compensé qu'en partie ce déficit.

⁸ Mission centrale d'appui et de coordination des services extérieurs du travail et de l'emploi. Dirigée par George Cornu puis par Claude Chetcutti, inspecteurs généraux du travail, la MICAPCOR sera rattachée à la DAGEMO en 1990 lors de la création de celle-ci.

« L'aspect négatif de cette période était le travail très solitaire (seuls les contrôles délicats étaient réalisés à plusieurs) et l'absence de mutualisation des expériences (bonnes et mauvaises) de contrôle. Cela amenait chaque agent à réinventer le fil à couper le beurre alors qu'une même situation a pu être traitée ailleurs par d'autres collègues ».

« De fortes disparités de traitement existaient selon les agents et les territoires. Nous avons des difficultés à organiser des actions prioritaires sur un cadre couvrant plusieurs sections. L'organisation apportait un faible appui aux agents de terrain qui étaient laissés très seuls dans la vie quotidienne. »

« Il était difficile de mener des actions coordonnées au-delà de la section. Nous étions un certain nombre à vouloir développer la coordination de l'action de l'inspection à l'égard des entreprises multisites, via l'inspecteur compétent sur le siège social. En pratique, nous n'obtenions guère de collaboration de la part des collègues. »

« Il y avait très peu de travail collectif et d'actions collectives conduites par l'institution mises à part celles menées dans le cadre de l'association Villermé. »

« La partie négative, compensée en partie par Villermé, était l'incapacité de la hiérarchie d'organiser des vraies actions collectives autrement qu'en affichant les priorités prônées par la Direction du travail et peu suivies. Il y avait une responsabilité partagée entre les inspecteurs qui refusaient la hiérarchie et les administrations centrales incapables d'être à l'écoute des besoins des inspecteurs et contrôleurs ».

« L'organisation au plus près du terrain et le travail en équipe étaient satisfaisants. Néanmoins, l'absence de réflexion organisée sur le sens de notre travail, l'analyse des évolutions tant techniques que sociales au sein des entreprises, notre rapport aux acteurs sociaux, l'impact de nos actions et les possibilités de travail collectif au-delà de la section m'a toujours interpellé et insatisfait. D'où mon adhésion à la démarche Villermé car le syndicat lui-même (CFDT) n'apportait pas suffisamment de réponses à ces questionnements. »

Si l'autonomie dans l'organisation se traduit par une motivation des agents et une certaine efficacité dans l'action sur le territoire de la section, l'inspection du travail a besoin de tisser des relations avec les principaux acteurs de son environnement. Les rapports sont plus privilégiés avec certains d'entre eux, plus lointains ou contraints avec d'autres.

Des relations avec les partenaires

Les relations avec le patronat et les syndicats institutionnels sont très variables selon les territoires, héritage de l'histoire de notre pays.

« J'étais dans le Bas-Rhin et je connaissais bien personnellement les délégués et les secrétaires généraux des chambres patronales, surtout de l'UIMM, moins de la CGPME et de l'artisanat. Je passais par la Chambre des Métiers. Je connaissais aussi les responsables des unions départementales (UD), surtout de la CGT, de la CFDT, de la CFTC (importante en Alsace) et de FO, peu avec la CFE-CGC. »

« Nous avons beaucoup de relations avec les syndicats et les organisations patronales compte tenu de l'abondance des conflits du travail à Brest et des problèmes d'emploi pendant cette période. Les relations étaient souvent difficiles avec la CGT et une partie du patronat, faciles avec la CFDT. »

« J'ai été inspecteur dans le Nord où j'avais des contacts très suivies avec les organisations patronales et syndicales. J'ai été muté en Ile-de-France où les contacts ne se faisaient pas au niveau de l'inspecteur. Il y en avait parfois avec les unions départementales de syndicats. »

« Dans mon département, les relations entre les inspecteurs et les syndicats étaient évidentes. Les relations avec les organisations patronales étaient réservées à la hiérarchie. »

« Mes relations étaient très limitées du fait de mon grade de contrôleur. »

« Les relations avec les organisations étaient compliquées à établir car une certaine méfiance perlait de ce qui peut motiver un inspecteur à intervenir. »

« La nature, la fréquence et l'importance des relations étaient variables selon les syndicats et les organisations patronales. »

« Deux mondes différents : dans l'industrie briochine, les relations étaient fréquentes et importantes avec les syndicats présents et solides. Avec le patronat, c'était plus exceptionnel et médiatisé ou par notre directeur ou les avocats de la procédure. A Evry, c'était dispersé. Mon secteur du Nord-Ouest était très spécifique. Les relations, difficiles à maintenir du fait du maelström régional, étaient plus de l'ordre du coup par coup que du permanent. Le temps que je sache qui était qui, cela avait changé. »

« J'avais beaucoup de demandes d'informations ou d'interventions provenant des syndicats. Parfois nous participions à des réunions d'information sur le droit du travail avec les organisations patronales, généralement organisées par la hiérarchie. »

« Je faisais extrêmement attention à avoir des rapports les plus neutres possibles avec les organisations syndicales, ce qui n'excluait aucunement la cordialité ainsi que la franchise par exemple en leur exprimant mes doutes et mes désaccords lorsque c'était nécessaire. »

« J'exerçais en section détachée. L'inspecteur du travail était perçu comme un interlocuteur naturel et nécessaire par les syndicats, et dans une moindre mesure, par le patronat. A ce titre, je présidais la commission paritaire de négociation de la convention collective locale de la métallurgie. »

« A Mantes, il y avait une Bourse du travail et l'ensemble des syndicats étaient présents et actifs dans cette région d'Ile-de-France très industrielle. Je rencontrais régulièrement les organisations syndicales, notamment en période de conflit et licenciements collectifs. Je voyais régulièrement le DRH de la plus grosse usine de mon secteur qui représentait le côté le plus social de l'organisation patronale avec qui nous échangeons souvent. »

« Les organisations patronales ne s'adressaient pas individuellement aux inspecteurs, pas plus que les confédérations syndicales. Parfois, nous avons un contact avec une fédération au sujet d'un licenciement d'un salarié protégé. J'estime que c'était bien ainsi. Il en allait différemment avec les sections syndicales d'entreprises qui nous considéraient comme des interlocuteurs parties prenantes du fonctionnement des relations sociales dans l'entreprise, quitte parfois à te manipuler si tu n'y prenais pas garde dans le rapport de force qu'elles tentaient d'instaurer avec leur employeur. Une bonne connaissance de l'entreprise et de ses enjeux permettait de s'en prémunir ainsi que le franc parler, la prudence et la prise de recul. »

« Dans la Marne, nous avons introduit la tradition d'une visite de présentation chez les organisations syndicales et patronales lors de nos prises de fonction. Cela permettait de se connaître et de clarifier le rôle de chacun. Il nous arrivait de rencontrer les organisations pour faire le point sur l'application du droit du travail de façon générale afin d'être entendu et d'entendre leurs attentes. Les années 1982 et 1983 ont été marquées par de nombreux conflits d'application des lois Auroux. Il y a eu des conflits de deux ou trois semaines dans lesquels nous étions très présents, des premiers jours à l'accord (ou PV de désaccord) et les réunions tripartites (parfois sous la présidence du préfet). Ces conflits permettaient de rentrer dans le quotidien, dans l'intimité des entreprises, des employeurs, des organisations syndicales et des délégués d'entreprise. Ces moments intenses partagés lors des conflits nous ont permis d'être reconnus par les acteurs sociaux et par la suite, d'être respectés dans nos prérogatives et décisions. Notre action de médiation, de facilitateur, a facilité notre travail dans les entreprises concernées. »

Par contre, les représentants du personnel des entreprises sollicitent régulièrement l'inspection du travail.

« Les relations sont riches. Le patronat est présent et défend des positions conservatrices. Une CFDT constructive. Une CGT Ports et Docks réglant ses comptes dans les entreprises mais surtout avec la municipalité socialiste, le délégué CGT étant élu municipal communiste (c'était 1981 et l'union de la gauche !) »

« Les délégués du personnel, délégués syndicaux, membres des comités d'entreprise étaient des interlocuteurs naturels et quotidiens des inspecteurs. Des délégués étaient reçus à chaque permanence hebdomadaire des inspecteurs. »

« Nous recevions souvent à la permanence et recevions du courrier. Les contacts se concentraient sur quelques entreprises éternellement en conflit. Certains comme les élus de l'enfance inadaptée et des centres d'aide par le travail (devenus ESAT) cherchaient des détails. »

« J'avais essentiellement des relations avec les délégués d'entreprise, bonnes voire très bonnes, un peu avec l'union locale de la CGT. Je me méfiais beaucoup de l'organisation patronale et c'était réciproque. J'ai pu constater qu'elle était hostile à l'inspection du travail alors que les relations avec les directions d'entreprise étaient inégales mais gérables. »

« Nous étions saisis fréquemment par des délégués syndicaux d'entreprises. Certains étaient de « bons clients » car ils avaient tendance à nous déléguer leurs revendications pour que nous intervenions auprès de leur employeur, faute de pouvoir régler les problèmes eux-mêmes. Inversement, des délégués d'autres entreprises ne faisaient appel à nous qu'en cas de difficulté, par exemple lors d'un plan social. Je voyais régulièrement le permanent de l'union locale CGT (et membre du PCF) qui accompagnait certaines sections syndicales. Il me donnait des informations sur certaines entreprises. J'étais en contact avec le permanent de l'UD CFDT qui était implantée à Boulogne. »

« Les relations pouvaient être tendues mais le plus souvent les gens se connaissaient et se respectaient. Parfois, une organisation patronale soutenait une entreprise qui appliquait une politique anti syndicale manifeste. »

« L'efficacité de la fonction de contrôle dépendait grandement de l'impartialité et de la neutralité, très observée par les employeurs mais aussi par les représentants du personnel et les salariés. Entre les syndicats, l'équidistance était de rigueur. Il fallait éviter d'être jetée dans un camp ou dans l'autre et être en éveil sur les tentatives d'instrumentalisation. Il fallait également jouer de leviers collectifs, identifier les employeurs ayant des responsabilités patronales pour faire passer des messages. Il fallait communiquer avec l'union locale de tel syndicat pour dénouer tel conflit, etc. »

Avec les agents du service de prévention de la Caisse régionale de la Sécurité sociale (CRAM) et de l'OPPBT, les liens sont étroits et réguliers. Les inspecteurs et contrôleurs du

travail sont unanimes à les qualifier de privilégiés. Les trois services se rencontrent régulièrement sur un plan local, échangent entre eux sur les risques dans les entreprises du territoire, parfois font des visites communes dans des entreprises ou participent ensemble à des CHSCT. Les collègues de la CRAM ou de l'OPPBT assurent une formation sur le tas des inspecteurs et contrôleurs du travail. Parfois, des stratégies locales communes se dessinent pour lutter contre des risques professionnels.

« Les relations étaient institutionnelles avec l'OPPBT, plus sporadiques avec la CRAM. »

« On se passait des informations et nous intervenions sur les risques professionnels selon nos moyens respectifs. »

« Il n'y avait pas de directeur adjoint à cette époque et le directeur était accaparé par le fonctionnement de la direction et l'emploi. Le second inspecteur était en longue maladie et je n'avais pas de marge pour structurer des relations avec la CRAM et l'OPPBT. J'avais des contacts lors des réunions de CHSCT. »

« Les contrôleurs de la CRAM et les agents de l'OPPBT étaient toujours prêts à travailler avec nous dans le respect de chacun. Nos échanges étaient efficaces et cordiaux. Nous connaissons le rôle de chacun et je pouvais compter sur leurs connaissances techniques dans les échanges avec les employeurs et vice versa. J'ai souvenir que les relations interpersonnelles étaient le fondement de ces partenariats plus que les relations institutionnelles. »

« Une coordination de terrain, informative et non programmatique, était assurée avec les ingénieurs et contrôleurs de prévention de la CRAM et les délégués OPPBT, via des réunions de secteur (environ 3 par an) regroupant plusieurs sections. »

« Le plus gros de ma formation de terrain en santé-sécurité a été assuré grâce au travail commun avec la CRAM et l'OPPBT. Ces contacts se nouaient de façon individuelle et ils pouvaient fluctuer en fonction des personnes (j'ai eu la chance d'avoir des super interlocuteurs sur mon secteur). Paradoxalement, c'est avec eux que je pouvais le plus déterminer des « stratégies de contrôle » sur mon secteur. Une grande complicité existait entre nous. »

« Les relations avec la CRAMIF et l'OPPBTB étaient très personnalisées. Nous nous voyions régulièrement et nous nous concertions sur les dossiers les plus importants (signalement d'accidents graves, concertation sur une stratégie dans une entreprise qui pose problème, formation). Les agents de la CRAMIF et de l'OPPBTB étaient nos formateurs sur le champ de la sécurité du travail. Nos armes étaient complémentaires (injonction de la CRAM, PV et mises en demeure de l'IT, signalement d'une situation dangereuse de l'OPPBTB). Nos relations étaient amicales et le sont demeurées dans certains cas, longtemps après. »

« Dans le Val d'Oise, à Cergy, où j'étais affecté, j'étais confronté à la construction de la ville nouvelle avec une forte implication dans le BTP, de gros chantiers et le siège de l'entreprise SPIE qui occupait plus de 3000 salariés. J'organisais des réunions préalables de chantier avec le contrôleur de la CRAM et le délégué OPPBTB. Le maître d'ouvrage était invité, ainsi que le maître d'œuvre et le représentant de l'entreprise de gros œuvre et celui de l'entreprise la plus dangereuse (charpente métallique par exemple) pour appréhender les risques et demander les solutions appropriées de protection collective. Cette présence et le travail avec les partenaires (CRAM, OPPBTB et agent de prévention de l'Etablissement public) ainsi que notre forte collaboration sur les chantiers permettaient de repérer rapidement les « mauvais » chantiers entre nous quatre. Après la prévention, venaient les contrôles et les PV arguant des réunions préparatoires, nous étions toujours gagnants. Cette collaboration fut efficace en termes de sécurité. »

« Les relations entre organismes de prévention étaient très fortes. A titre d'exemple, j'ai pu mener une action de lanceur d'alerte sur une molécule dangereuses dont le nom d'usage était la « Moca », grâce à l'appui sans faille d'un ingénieur-conseil de la CRAM de Bourgogne-Franche-Comté, à partir d'un signalement d'un médecin du travail. Sans la grande cohésion qui existait entre nous, cette action n'aurait pas pu être menée. »

« Nous avons d'excellentes relations et organisons des actions concertées avec le technicien de la CRAMIF qui passait régulièrement au bureau et avec qui nous échangeons sur nos constats et faisons les enquêtes d'accident du travail ensemble quand cela était possible. Ensuite, le contrôleur est parti en retraite et son successeur était plus distant comme cela était demandé par sa direction. Les relations sont devenues plus institutionnelles. Avec l'OPPBTB, c'était plus rare et encore assez facile d'avoir des contacts. »



« Nous étions en contact très régulièrement, ce qui se traduisait par des échanges informels, des réunions de travail et quelques contrôles communs (CRAM, OPPBTP), chacun respectant l'autre dans sa mission. La synergie était positive et elle a permis de voir progresser l'application du droit en matière d'hygiène et de sécurité, notamment dans le BTP. Les collègues de l'OPPBTP acceptaient de perfectionner notre culture BTP, ce qui a augmenté notre crédibilité lors des contrôles. Délégués par la hiérarchie, nous participions aussi aux instances de coordination entre les différents acteurs, y compris lorsqu'elles avaient un caractère paritaire. A la suite de ce travail en commun, sont nées des relations de respect, voire d'amitié qui ont duré entre les personnes. »

« Aucune relation n'était organisée avec les agents de ces services. Cela dépendait des agents mais les relations pouvaient être fréquentes. »

« A cette époque, les relations entre organismes concourant à la prévention étaient très fortes car nous avons besoin les uns des autres. Par la suite, des tensions institutionnelles sont apparues mais elles sont venues d'en haut et non pas de la base. »

« Les agents de la CRAM et de l'OPPBTP nous disaient que leurs hiérarchies leur interdisaient les relations avec l'inspection et qu'ils ne pouvaient faire état de nos relations. »

« Je crois à ma modeste place avoir contribué à l'amélioration des conditions de travail dans le BTP et en entreprise avec l'aide essentielle de l'OPPBTP et de la CRAM. »

« Je me souviens par exemple d'une « victoire » sur les grues sécantes dans le BTP avec des inspecteurs de région parisienne, notamment une inspectrice des Yvelines. L'action est partie du terrain et a été soutenue activement par le directeur adjoint de la direction régionale du travail d'Ile-de-France. Les entreprises de BTP ont dû équiper leurs grues d'un dispositif électronique interdisant la coupure des flèches de grue, le risque étant précédemment assuré par le grutier. »

Si les agents de contrôle se félicitent le plus souvent des rapports qu'ils ont eus avec la CRAM et l'OPPBTP, ceux qu'ils entretenaient avec les médecins du travail s'avèrent bien plus ponctuels et compliqués :

« Des relations locales, peu structurées, existaient avec des médecins du travail. »

« Les relations étaient individuelles à mon initiative avec la médecine du travail. »

« Des points trimestriels étaient organisés avec les médecins du travail du secteur sur les dossiers de prévention en cours dans les entreprises du secteur. Ils permettaient un partage des rôles et de faire lever les points de blocage sur les dossiers difficiles. Nous observions une grande discrétion sur ces modes de coopération, les médecins du travail redoutant des pressions dans leur travail au quotidien. »

« Les relations étaient plus rares avec la médecine interentreprise qui était patronale et installée dans les locaux du CNPF local. Son directeur était le secrétaire général de l'organisation patronale ! Une autre époque ! »

« Dans le Bas-Rhin, la chambre patronale gérait une grosse association interentreprises de médecine du travail. Au nom de la DR, j'instruisais et agréais les services médicaux après visites sur place et en liaison avec l'inspection. »

De même, les partenariats sont plus ponctuels avec l'ANPE, les services de l'URSSAF, de la police ou de la gendarmerie, le fisc, la préfecture. Avec l'ANPE, les contacts se font au moment de gros licenciements économiques ou en cas de difficultés de recrutement d'une entreprise ou d'un secteur. Dans le Nord, les inspecteurs du travail participent aux réunions mensuelles sur l'emploi et délivrent à l'ANPE les informations qu'ils détiennent sur les licenciements et les projets d'embauche pour faciliter sa tâche. Les contacts avec l'URSSAF sont limités.

« Comme directeur adjoint, j'avais des rapports avec le préfet lorsque je remplaçais le directeur. Pour les autres administrations comme le fisc, la police ou l'URSSAF, c'était surtout dans le cadre de la lutte contre le travail clandestin ».

« Avec l'URSSAF, c'était le travail clandestin qui nous rapprochait versus immigration clandestine. Et comme ce n'était pas notre tasse de thé, ... »

Avec les préfets et sous-préfets, c'est plutôt une relation de méfiance qui domine :

« Les préfets s'adressaient à la hiérarchie qui calmait leur interventionnisme ou (trop souvent) le relayait sans toujours le dire. Je résistais aux pressions qui me semblaient contraires à mes prérogatives (j'ai eu des appels téléphoniques en direct, surtout de sous-préfets). Les relations avec les autres administrations passaient généralement par la hiérarchie, notamment en cas d'action collective concernant du travail dissimulé. »

Avec les gendarmes ou la police, les relations sont incontournables à l'occasion d'une opération de travail illégal ou en cas d'accident grave ou mortel. Exceptionnellement, il arrive qu'un agent recourt à eux en cas d'obstacle d'un employeur à l'exercice de ses fonctions

« Les relations étaient marquées par l'image de l'inspection du travail (électron libre revendiquant son indépendance) et dépendaient souvent de la personnalité des fonctionnaires et de leur sensibilité. »

« Pour ma part, je n'ai jamais pris d'initiative en la matière. Les seules relations dont je me souviens c'était le signalement par les gendarmes ou les pompiers d'un accident grave ou mortel survenu dans ma section. »

« Les actions concertées sur le travail illégal avec la gendarmerie étaient exceptionnelles et s'inscrivaient dans le cadre institutionnel. »

« J'ai eu l'occasion de former des gendarmes sur les enquêtes accidents du travail. »

« Les contacts avec la Gendarmerie et la Police étaient plus ponctuels mais néanmoins chaleureux dans la gestion des accidents du travail (enquête, échange des procédures). Une anecdote : les policiers nous informaient régulièrement dès qu'ils avaient connaissance d'un accident grave ou mortel. Un jour, je suis arrivé avant eux sur le lieu d'un accident mortel ! je crois qu'ils se demandent toujours comment j'ai fait. »



Aux yeux des inspecteurs et contrôleurs du travail, l'action pénale garde son importance. Les agents de contrôle disent dresser 10 à 20 procès-verbaux par an en moyenne⁹ et n'utilisent qu'exceptionnellement la procédure de référé. Mais, pour eux, les procédures pénales ont un effet

⁹ Ce nombre nous paraît quelque peu exagéré.

symbolique à l'égard des employeurs. Son efficacité dépend beaucoup des Parquets avec lesquels les relations sont très variables selon les départements :

- Assez souvent, des inspecteurs notent « *le peu d'intérêt marqué par leur Parquet sur les accidents du travail et le travail illégal.* » Parfois, un substitut classe des PV suite à des accidents graves voire mortels « *pour ne pas gêner l'action en faute inexcusable* ». Certains feraient même preuve de « *mépris* ».
- L'opacité de l'administration judiciaire est critiquée. Son manque de moyens ne lui permet pas d'assurer un suivi de leurs procès-verbaux dont beaucoup se perdent ou sont entassés dans des cartons. Les services ont du mal à connaître les classements sans suite et les condamnations.
- Les relations personnelles sont déterminantes. Une présidente de Chambre demande à un inspecteur de l'accompagner dans certaines entreprises pour constater de visu les conditions de travail. Dans des départements comme le Finistère, ces relations sont bonnes. Plusieurs agents insistent sur la confiance qui régit les rapports avec les substituts des procureurs qui comprennent les enjeux du travail, s'y intéressent et soutiennent l'action de l'inspection du travail. Elles sont plus épisodiques dans d'autres et plus difficiles dans des grands départements où des modes de suivi et de coopération sont instaurés pour suivre les procédures et les défendre à l'audience devant le tribunal correctionnel. Des réunions institutionnelles se mettent en place avec les Parquets à l'initiative des directeurs adjoints du travail. A Bordeaux, une inspectrice, plus experte en droit pénal, sert de lien entre les deux administrations.

La modestie des moyens de fonctionnement

Enfin, malgré les progrès, la faiblesse des moyens de fonctionnement est mise en avant : lenteur à pourvoir les postes vacants, absence d'équipements individuels de protection, remboursement tardif des frais de déplacement, déficience de la documentation y compris du code du travail fourni à l'agent, formation insuffisante, carence en équipements de bureau, absence de budget suffisant pour les timbres, etc.

« *La formule journalistique « Les shérifs en 2 Chevaux¹⁰ » résume bien l'époque : moyens modiques et grande autonomie.* »

« *Nos moyens étaient faibles ; nous utilisions notre véhicule personnel, la documentation était indigente et je me souviens avoir acheté mon code du travail car pendant plusieurs années il n'y en avait qu'un exemplaire à jour par section. Je me suis abonnée aussi à des revues juridiques.* »

« *En région parisienne, nos moyens matériels étaient sommaires ; pas de timbres pour l'envoi des courriers (nous les envoyions pendant des années en franchise postale jusqu'à ce qu'un jour, la Poste s'en aperçoive et réagisse !), plus de budget après octobre pour payer nos frais de déplacement, pas d'équipement de protection individuelle (on se faisait prêter un casque en arrivant sur le chantier), un code du travail qui arrivait tardivement (au début, j'achetais mon code Dalloz chaque année !),*

¹⁰ Titre d'un article du journaliste Bernard Lalanne paru dans l'Expansion en mars 1974. Dans cet article, plusieurs inspecteurs sont interviewés sur leurs conditions quotidiennes de travail.

un seul abonnement aux Liaisons sociales que nous nous partageons pour 4 sections, une première machine à traitement de texte « Marianne » vers 1983, etc. »

« La formation initiale était réduite pour les contrôleurs. Nous avons des difficultés pour répondre aux usagers et faire correctement notre travail. Les objectifs de visite étaient beaucoup trop importants. Nous n'avions pas de voiture de service, ni de droit au remboursement des frais kilométriques sur le secteur de la direction départementale. Nos permanences étaient bondées, etc. »

« En section détachée (deux sections), nous étions une équipe unie et très autonome et avons toute latitude pour nous organiser, Nous avons pu mettre en place un service de renseignement puis les rendez-vous pour les permanences. Les conditions matérielles étaient difficiles. Je me souviens d'avoir récupéré des meubles d'une entreprise qui fermait et qui les donnait ! »

« Au début les nouveaux agents de contrôle n'avaient pas de formation initiale et faisaient leur apprentissage sur le tas. « Grande solitude du contrôleur de fond ! ». Il n'y avait ni organisation en vue d'un travail collectif, ni organisation de la transmission, ni temps d'élaboration de la pratique professionnelle. Les charges étaient inégales entre les sections. »

« L'accès à la réglementation et aux conventions collectives était déjà une gageure ; difficile de s'en souvenir quand on a tout sur internet maintenant ! Dans le Cher, il n'y a eu qu'un directeur adjoint qu'après 1986. Avant, j'étais la seule inspectrice et je faisais l'intérim du directeur pendant ses congés, ce qui ajoutait à ma charge de travail sans limite. »

Conclusion

L'exploitation du questionnaire de l'AEHIT montre les transformations vécues par les services du travail et de l'emploi au cours des années 1981-1986. Les agents de l'inspection du travail sont visiblement en phase avec un système social où ils occupent une place d'acteurs engagés et reconnus. Ils contribuent à assurer une régulation sociale de proximité dans un contexte rendu difficile par les nombreuses suppressions d'emploi. Leur action pour rendre effectives les lois Auroux vise à parfaire un modèle social reposant largement sur la loi et le règlement auxquels ils sont très attachés. Avec des moyens réduits compensés par une forte motivation, la génération nouvelle d'inspecteurs et de contrôleurs du travail fait face pour le mieux aux enjeux de leur environnement. Ils s'appuient sur la section d'inspection, héritée de l'histoire, qui leur donne un cadre d'action approprié pour accomplir leurs tâches avec une grande autonomie.

Ces années sont aussi celles d'une profonde et durable mutation des services résultant de la crise économique et sociale que connaît le pays. Les questions de l'emploi deviennent

prédominantes et l'inspection du travail, comme les autres services des DDTE et des DRTE, doit s'adapter. L'augmentation importante des effectifs que connaissent les directions du travail et de l'emploi entre 1981 et 1986 et la mise en place d'un encadrement intermédiaire modifient le contenu et l'exercice des missions mais aussi les rapports internes entre les agents. En juillet 1986, la suppression de l'autorisation administrative des licenciements économiques marque une bifurcation dans le positionnement de l'État sur la question de l'emploi. Le développement de la négociation collective après 1983 ouvre aussi de nouveaux horizons pour les branches et les entreprises en offrant une place nouvelle aux acteurs sociaux. L'inspection du travail n'a pas fini de se remettre en question.