

# Études

## Inspection du travail

### L'inspection du travail en appui aux institutions représentatives du personnel et à la négociation collective

(Seconde partie)<sup>1</sup>

## L'essentiel

*Animée par le principe de réalité et ses convictions sociales, l'inspection du travail a de tout temps coopéré avec les organisations professionnelles et appuyé les institutions représentatives du personnel. Ses pratiques au niveau local, territorial ou sectoriel – objet de la présente étude – sont diverses. Elles répondent davantage à des incitations du ministère du Travail qu'à des prescriptions contraignantes de sa part.*

par Vincent Tiano

Ancien directeur du travail

La première partie de cet article, publiée le mois précédent, retraçait une évolution de l'engagement des inspecteurs du travail et des directives hiérarchiques qui leur ont été adressées concernant l'appui aux institutions représentatives du personnel et acteurs de la négociation collective. Cette seconde partie expose leurs pratiques contemporaines en la matière, mises à jour par l'enquête menée en 2017 par la Direction générale du travail (DGT)<sup>2</sup>.

### III. — LES RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE DE 2017

L'enquête menée en 2017 par la DGT était adressée aux pôles Travail des directions régionales des entreprises, de la concurrence, consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) en charge du pilotage et de l'animation de l'inspection du travail dans les régions et les départements (aujourd'hui dénommées les DREETS).

La note de la DGT de présentation de l'enquête est reproduite ci-contre.

#### La note prescrivant l'enquête menée en 2017

*Dialogue social*

*Demande ponctuelle d'une remontée d'informations de la part des Directe sur les pratiques des services : Questionnaires 1 et 2*

DGT/SAT/DASIT1, 10 déc. 2017

*Les nouvelles dispositions relatives à la négociation collective et aux institutions représentatives du personnel résultant des ordonnances du 22 septembre 2017 appellent un accompagnement des services déconcentrés par la DGT et l'INTEFP<sup>3</sup>.*

*Cet accompagnement des services concernera notamment :*

*— L'appui aux services pour la négociation collective, et l'animation dans les départements des observatoires d'analyse et d'appui au dialogue social et à la négociation (ODDS) principalement à la charge des responsables d'unités départementales.*

*— L'appui aux services en matière d'actions de mobilisation et d'appui aux acteurs des comités sociaux et économiques (CSE), tout particulièrement les représentants du personnel, principalement à la charge des pôles T mais impliquant aussi les agents de contrôle.*

*Cet accompagnement est multiforme et a été amorcé avec l'élaboration et la diffusion des Power Point de présentation des ordonnances et les travaux en cours de rédaction de fiches DGT sur le CSE en collaboration étroite avec plusieurs Direccte.*

<sup>1</sup> La première partie est parue dans Dr. soc. 2023. 71.

<sup>2</sup> Cette présentation suivra pour l'essentiel la restitution qui en a été faite aux directeurs du travail lors d'un séminaire tenu le 31 mai 2018 à l'Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

<sup>3</sup> Institut national du travail de l'emploi et de la formation professionnelle.

*Il consistera notamment dans la production d'outils d'animation et de formation des agents qui valoriseront les actions positives mises en œuvre dans un passé récent par les services afin de donner du corps et du sens à une implication renforcée des services d'une part sur le champ de la négociation collective et d'autre part de l'usage de leurs droits par les acteurs des IRP/CSE.*

*Les Directe et Dieccte sont invitées à retourner les questionnaires ci-joints d'ici le....*

Deux questionnaires accompagnaient la note. Un « Questionnaire n° 1 sur les pratiques locales d'appui/animation de la négociation collective » et un « Questionnaire n° 2 sur les pratiques locales d'appui aux acteurs des institutions représentatives du personnel ».

Les services y sont invités à décrire de manière succincte les différentes actions menées depuis 2010 en précisant pour chacune d'entre elles : les périodes, périmètres, éléments déclencheurs, objectif(s), public(s) ciblé(s), cadres institutionnels éventuels, partenaires et/ou opérateurs mobilisés, modalités et produits de sortie, et enfin les acteurs de la Direccte impliqués. Le questionnaire n° 2 posait en outre une question sur la nature de l'action menée par les services (contrôle, formation/information/..., etc.).

Près de 80 actions menées par les services déconcentrés du ministère du Travail, au cours des dix années antérieures, sont rapportées dans l'enquête. Certaines sont annuelles, d'autres pluriannuelles. Les 13 régions métropolitaines y ont contribué, quoique inégalement puisque pour certaines, ce sont seulement deux actions qui sont rapportées tandis que d'autres vont jusqu'à 19 ! Ce décalage résulte certainement de carences dans la remontée d'informations mais pas seulement. Il exprime aussi une diversité dans les opportunités et les configurations locales d'acteurs, dans les motivations des inspecteurs et de leur encadrement ainsi que dans les capacités d'impulsion et de savoir-faire des services d'inspection du travail. Donnons-les à voir.

### **1. Des actions prenant le plus fréquemment la forme de réunions d'information et ancrées dans le temps**

Plus de la moitié des initiatives se concrétisent par des réunions d'information ou de formation, des tables rondes ou des séminaires auxquels sont conviés employeurs et/ou salariés.

Les autres initiatives consistent en des réunions des responsables de syndicats patronaux et/ou salariés autour d'objectifs précis à vocation pérenne : négociations d'accord, mise en place de groupes de travail, création de « clubs du dialogue social », etc.

On observe aussi un ancrage dans le temps de ces initiatives qui se reproduisent à l'identique plusieurs années de suite, ou évoluent dans leur contenu.

Dans les Yvelines, les délégués du personnel sont réunis plusieurs années de suite de 2016 à 2018.

En Normandie, de 2008 à 2013, ont eu lieu dans la Manche, l'Orne et le Calvados des « ateliers d'échanges

des CHSCT<sup>4</sup> » auxquels participèrent autour de 320 représentants du personnel et présidents de CHSCT.

Dans le Pas-de-Calais, de 2013 à 2017 les déléguées du personnel sont réunies chaque année. À partir de 2016 des réunions similaires sont proposées aux employeurs concernés.

Dans l'Aube, les rencontres annuelles des délégués syndicaux et élus des comités d'entreprise menées de 2012 à 2014 ont vu leurs thèmes évoluer : égalité professionnelle en 2012 et 2014, contrat de génération en 2013.

Dans les Hauts-de-Seine, de 2011 à 2013, les « Rencontres intersyndicales pour l'égalité professionnelles » ont vu leurs thématiques évoluer d'une année sur l'autre. Elles ont porté en 2011 sur l'articulation des temps de vie, en 2012 sur les violences faites aux femmes et, en 2013, sur les « blocages et leviers d'action ».

Dans les Bouches-du-Rhône, les sections d'inspection intervenant dans la zone industrielle de l'étang de Berre organisent, au fil des années et de leurs priorités d'action, des journées de formation des représentants du personnel sur le risque chimique, puis sur les CHSCT élargis aux sous-traitants et, enfin, en 2017, sur la problématique des salariés détachés dans le cadre de la prestation de service internationale.

Cet ancrage dans le temps atteste d'un processus d'apprentissage fait d'acquisition, voire, avec plus de difficultés, de la transmission d'un savoir-faire.

On observe une volonté de pérenniser et d'amplifier l'impact local de ces initiatives. Ainsi, dans un cas sur deux, des accords sont signés et/ou des comités de suivi mis en place ou bien un matériel pédagogique (brochures, plaquettes, guides, voire site internet) est produit et diffusé. C'est tout particulièrement le cas lorsque l'objectif est d'atteindre les centaines de petits employeurs et de représentants du personnel d'une branche ou d'un territoire.

Ainsi, la direction du travail d'Ariège fera remonter la succession de ses multiples initiatives d'appui aux acteurs de la négociation à la création par accord en 2005 d'une commission paritaire interprofessionnelle départementale<sup>5</sup>.

### **2. Ces actions mobilisent les organisations professionnelles ou les représentants du personnel selon deux grandes logiques implicites, qu'on peut dire l'une de « responsabilité », l'autre de « bénéficiaire »**

La première logique dite « de responsabilité » associe les acteurs sociaux à l'inspection du travail dans la conduite des actions, voire dans leur conception. Il s'agira par exemple de la mise en place d'une « charte départementale de la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences », ou de « groupes de travail tripartites de

<sup>4</sup> Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

<sup>5</sup> Conclu entre les organisations syndicales de salariés et les organisations patronales dans le cadre fixé par l'article 48 de la loi du 4 mai 2004, modifiant l'article L. 132-20 du code du travail.

suivi des actions en faveur de l'égalité professionnelle femmes-hommes ». Cette participation des partenaires sociaux à l'organisation des actions concerne près de la moitié d'entre elles et, lorsque les deux parties n'y sont pas impliquées conjointement, ce sont davantage les organisations de salariés (dans près de 50 % des cas) que les organisations d'employeurs (dans 30 % des cas) qui s'impliquent.

La seconde logique dite « de bénéficiaire » attribuée aux acteurs sociaux le seul statut de public cible. Il s'agira par exemple de certaines des réunions d'information ou de formations de délégué du personnel (DP), membres des comités d'entreprise (CE) ou du CHSCT, ou de militants des organisations syndicales.

Les actions d'appui aux institutions représentatives du personnel (IRP) associent moins souvent les organisations syndicales de salariés et d'employeurs (dans un tiers des cas) que les actions d'appui à la négociation collective. Cette dernière suppose en effet un rôle actif des organisations professionnelles.

L'implication non systématique des organisations syndicales (OS) ou organisations patronales (OP) dans la conception ou la conduite des actions peut étonner. Plusieurs explications peuvent être mobilisées : les réticences ou la faiblesse bien réelle des partenaires sociaux locaux, un choix des Directe économistes de leur temps ou réticentes au partage de la maîtrise de l'action dans une logique d'un « État surplombant », ou encore craintives d'encourir le reproche d'une asymétrie de l'action qui résulterait de l'association d'une seule composante des partenaires sociaux.

### **3. Les actions menées se caractérisent aussi par la délimitation de leur périmètre : un territoire, une branche professionnelle ou une thématique, voire les trois**

#### *a) Des actions territoriales*

Sans grande surprise compte tenu de l'organisation administrative et politique française, le département est le cadre privilégié des actions pour 80 % d'entre elles.

Cela n'exclut pas des actions infra-départementales résultant de spécificités économiques ou sociales ou de l'autonomie des sections d'inspection du travail.

Il en est ainsi de l'action de la direction départementale du travail du Var pour la conclusion en 2011 d'un « accord de GPEC/FNE<sup>6</sup> en Dracénie » destiné à faire face aux conséquences d'inondations sur l'emploi.

Il en est de même avec l'action « Magasins d'usine de la commune de Pont-Sainte-Marie » menée en 2015 dans l'Aube, concernant environ 120 boutiques dont les employeurs étaient réunis à la suite de contrôles les concernant.

La fédération des départements au sein de régions, renforcée par le développement d'un pilotage régional de l'inspection du travail<sup>7</sup>, est propice à des effets d'entraînement entre les échelons administratifs, rendant compte d'un apprentissage collectif. Ainsi, on observe une diffusion de pratiques au sein d'une même région : d'un département à l'autre ou de l'échelon régional à l'échelon départemental et inversement.

Les « Rencontres intersyndicales pour l'égalité professionnelle » réalisées dans les Hauts-de-Seine en 2011-2014 ont été reproduites à partir de 2014 dans les départements des Yvelines et de Seine-Saint-Denis.

Il en est de même avec la mise en place dans les Alpes-Maritimes d'un « comité de prévention des risques psychosociaux – RPS » en 2010, suivie en 2011 dans le Var d'un « accord de prévention des RPS ».

La conclusion d'un accord-cadre régional en Normandie sur le dialogue social en 2017 est suivie de la mise en place de 3 comités départementaux procédant à la sélection de dossiers de dialogue social bénéficiaires d'un financement.

L'action menée dans l'Hérault depuis 2016 consistant à réunir dans des « ateliers de travail » les délégués du personnel et les employeurs sur les questions de prévention des risques est élargie en 2018 à toute l'Occitanie.

On observe enfin un effet d'entraînement entre régions voisines qui n'est probablement pas étranger à l'animation nationale accomplie par la Direction générale du travail. Ainsi les régions Grand-Est et Bourgogne-Franche-Comté puis Hauts-de-France s'entraînent mutuellement (dans leurs anciennes puis actuelles délimitations géographiques) de 2012 à 2017 sur la thématique de l'égalité professionnelle avec le recours à un même opérateur *ad hoc* (l'association Femmes Égalité Emploi – FETE) et à un même modèle d'informations collectives de représentants du personnel et de suivi individualisé des délégués syndicaux volontaires.

#### *b) Les thèmes abordés lors des initiatives sont diversifiés avec une prédominance pour le droit des institutions représentatives du personnel*

On observe dans les actions destinées aux membres des institutions représentatives du personnel la centralité de la question du droit de ces institutions. Elle est présente dans les deux tiers des actions. Cela s'explique par les constats récurrents sur le déficit d'usage de leurs droits par les représentants du personnel (droit à la formation santé et sécurité des délégués du personnel institué par l'ordonnance du 22 février 2001, prise des heures de délégation, recours à des experts, etc.) et sur les manquements des employeurs à leurs obligations (réunions et consultations obligatoires, remise de documents, etc.). Les délégués du personnel et les CHSCT sont les principales institutions visées.

<sup>6</sup> Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences / Fonds national pour l'emploi.

<sup>7</sup> Mise en place des Directe en 2009.

Il s'y combine souvent, quand elles ne sont pas le thème principal de l'action, des thématiques dictées par de nouvelles dispositions du code du travail, elles-mêmes souvent support de la « politique du travail » et des priorités assignées à ses services par le ministère du Travail.

Ainsi les nouvelles règles de négociation collective<sup>8</sup> et/ou de l'égalité professionnelle sont l'objet d'un tiers des initiatives destinées aux institutions représentatives du personnel, les questions de santé et de sécurité (telles que le risque chimique, l'évaluation des risques, la pénibilité, etc.) sont traitées dans un second tiers, et dans un dernier les nouvelles problématiques liées au contrat de travail et/ou l'emploi (dont le détachement de travailleurs dans le cadre de prestations de service internationales).

#### Informer les délégués du personnel des petites entreprises en partenariat avec la CARSAT et la CCI

« Le pôle T de l'UD du Pas-de-Calais a organisé en 2017, pour la quatrième année consécutive, des réunions de sensibilisation des DP dans les TPE-PME. Depuis trois ans, ces réunions sont organisées en partenariat avec la CARSAT, et le soutien de la CCI pour les réunions organisées sur le littoral. Depuis deux ans, ces réunions sont mises en place également au profit des employeurs de TPE-PME dotées de DP. L'objectif de ces réunions et d'informer les participants sur la réglementation applicable à l'instance DP, en particulier l'étendue de leurs missions et moyens d'action dont ils disposent, et de les sensibiliser à la prévention des risques professionnels [...]. Les DP ont pu ainsi faire part des discordances entre la réglementation et les pratiques au sein de leur entreprise et des difficultés rencontrées dans l'exercice de leur mission. Des documentations leur ont été remises en réunion et adressées par mail, afin de compléter les informations données [...]. En quatre ans, plus de 270 DP et 60 employeurs ont pu être sensibilisés. »

Extrait de la contribution de la Direccte Hauts-de-France.

#### c) La branche professionnelle constitue parfois aussi le périmètre de l'action

Cela peut être une réponse à une demande des acteurs de la branche pour y réguler le repos hebdomadaire dans les commerces (v. *infra*). Cela peut aussi résulter d'un ciblage dans la lutte contre le travail illégal, telle que menée avec la chambre hôtelière de l'Aube en 2016 et 2018.

#### L'appui à la négociation d'accords locaux

« L'unité territoriale d'Ille-et-Vilaine est pleinement investie dans l'animation du dialogue social territorial.

Elle a ainsi suscité ou activement participé :

- aux discussions sur la mise en place d'un accord social territorial dans le secteur des entreprises de service à la personne, avant que la convention collective nationale ne soit signée ;
- au comité de suivi mis en place à la demande de la CFDT, pour accompagner le transfert de salariés concernés par le changement de titulaire du marché des transports interurbains de voyageurs ;
- à la négociation de l'accord sur la fermeture dominicale des commerces de détail à dominante alimentaire dans le pays de Fougères – *idem* dans le pays de Rennes ;

— à la négociation du protocole d'accord relatif aux conditions de travail des salariés employés le dimanche dans la zone touristique de Saint-Malo intra-muros ».

Extrait de la contribution de la Direccte Bretagne.

#### 4. La genèse des actions les différencie aussi

Certaines actions constituent une réponse à une demande des acteurs sociaux tandis que d'autres renvoient une posture plus proactive et stratégique des services d'inspection du travail.

Quand il s'agit de répondre à la demande des acteurs sociaux, c'est le plus souvent pour apporter un appui à une négociation. Elle peut concerner la conclusion d'accords relatifs à la fermeture hebdomadaire de commerces d'ameublement ou d'automobile dans l'Aube en 2013 et 2016, à des contreparties aux dérogations au repos dominical dans le Bas Rhin, le Haut-Rhin et la Moselle en 2014, à l'accompagnement de licenciements collectifs, ou encore à l'actualisation d'une convention collective locale dans l'agriculture.

Les actions proactives de l'inspection du travail poursuivent différents buts. Un premier consiste à renforcer l'aptitude des parties à négocier ou des représentants du personnel à exercer leur mandat. Cela se concrétise par des informations collectives de délégués du personnel, d'élus au comité d'entreprise ou des formations pouvant aller jusqu'à intégrer les deux publics, employeurs et salariés. Un second but est de les intégrer dans l'action publique, que celle-ci soit équipée d'une obligation de négocier (le cas de l'égalité professionnelle) ou non, telle que décliner localement la priorité donnée par le plan Santé au travail à la prévention des risques psychosociaux.

Les deux objectifs, de montée en compétences et d'inscription dans l'action publique, peuvent se conjuguer. Il en est ainsi de l'action « CEZAM » menée en 2017 par la Direccte Auvergne Rhône-Alpes pour la montée en compétences des élus aux comités d'entreprise sur la « qualité de la vie au travail » et l'égalité professionnelle, en partenariat avec l'association régionale pour l'amélioration des conditions de travail (ARACT), l'université et le cabinet Syndex.

#### Les élus du CE mobilisés en faveur de la formation professionnelle continue

« Le 8 octobre 2010, sur invitation de l'UT de la Sarthe de la Direccte, 111 élus de comités d'entreprise issus de 60 entreprises de la Sarthe ont participé à une matinée d'information sur le thème "CE et formation professionnelle". Un tour d'horizon de la législation après la loi du 24 novembre 2009, avec présentation des dispositifs a été réalisé, suivi d'une intervention sur les attributions du CE en matière de formation professionnelle. Le secrétaire du CE et la responsable formation de la société A. ont témoigné de leur expérience de travail en commun sur le plan de formation depuis vingt ans, insistant sur l'importance de cet exercice, sur son enjeu pour préserver et développer les compétences et pour préserver la compétitivité de l'entreprise et l'emploi des salariés. La majorité des CE présents était issue d'entreprises ou d'établissement de petite taille. Des demandes pressantes de renouvellement de ce type d'initiative ont été formulées ».

Extrait de la contribution de la Direccte Centre-Val de Loire.

<sup>8</sup> Ces nouvelles règles pourront concerner les parties habilitées à conclure des accords, la hiérarchie des normes juridiques, les négociations obligatoires, le contenu des accords, etc.

## 5. L'association fréquente d'acteurs autres que les partenaires sociaux s'inscrit dans une logique d'action publique, d'une mise en mouvement autour des priorités du ministère du Travail

Selon la ressource qu'ils constituent pour la mise en œuvre de l'action ou pour ses prolongements, selon les apprentissages et désirs locaux de coopération, selon leur dépendance à l'égard de l'État, des acteurs autres que les partenaires sociaux sont associés à la conception et à la réalisation des actions de mobilisation des institutions représentatives du personnel et/ou des syndicats professionnels.

Les collectivités territoriales peuvent être impliquées, tout particulièrement en matière d'emploi<sup>9</sup>. Les chambres consulaires peuvent aussi être associées, telles que cette chambre du commerce et de l'industrie du Littoral Hauts-de-France et son « club RH » pour sa capacité à réunir des employeurs sur le sujet de la loi travail du 8 août 2016, mais aussi à mettre plusieurs années de suite ses locaux à la disposition d'actions en direction des seuls représentants du personnel.

Il s'agit aussi d'opérateurs intervenant dans le champ du travail ou de l'emploi dont la gestion souvent paritaire constitue un gage de « neutralité » auprès des syndicats : ARACT, organismes de prévention des risques professionnels (OPPBT), caisses d'assurance retraite et de la santé au travail (Carsat, ex-CRAM), mutualité sociale agricole, association de gestion du fonds pour insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph)<sup>10</sup>, instituts du travail, etc.

### Mobiliser les CHSCT dans des politiques publiques territorialisées

« Le plan régional d'insertion des travailleurs handicapés (PRITH) a pour objectif de recenser et fédérer les interventions des différents acteurs territoriaux qui œuvrent dans le champ de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés autour d'un plan d'action unique et partagé.

En 2017, un axe de travail portait sur le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, en y sensibilisant les membres du CHSCT.

Les CHSCT de Blois et de Contres ont été invités à une demi-journée d'information le 23 juin 2017.

L'objet de cette réunion était d'expliquer aux membres du CHSCT, IRP de terrain et à même de détecter les problématiques auxquelles les salariés sont susceptibles d'être confrontés, le rôle qu'ils peuvent jouer en matière de maintien dans l'emploi [...].

Cette manifestation a été portée par la chargée de développement de l'emploi et des territoires de l'UD 41 de la Direccte. Elle s'est appuyée sur le pôle T et l'inspection du travail afin d'avoir les contacts dans les entreprises. Le responsable de l'unité de contrôle a également participé à l'échange du 23 juin 2017 ».

Extrait de la contribution de la Direccte Centre-Val de Loire.

Ainsi, dans le cas des actions dont les cibles sont les membres des institutions représentatives du personnel, les organismes de prévention des risques professionnels (Carsat, services de santé au travail ou OPPBT – tous gérés paritairement) sont associés dans un tiers des actions. Il en est de même pour les ARACT, gérées paritairement par les partenaires sociaux et largement financées par les Direccte.

Il s'agit encore d'autres établissements publics ou d'administrations de l'État (agences régionales de santé, universités, délégation au droit des femmes, etc.), d'associations locales, etc.

Enfin, des « compagnons de route », tels que les cabinets de conseil et d'expertise auprès des comités d'entreprise, proches des confédérations syndicales de salariés, peuvent aussi être mobilisés par l'inspection du travail. C'est le cas lors des « Rencontres intersyndicales sur l'égalité professionnelle » échelonnées de 2011 à 2017 dans les Hauts-de-Seine, en Seine-Saint-Denis et dans les Yvelines, associant les syndicats de salariés, la délégation aux droits des femmes et le cabinet Émergences.

## 6. Une sélection du public qui doit s'accommoder des exigences déontologiques d'impartialité et de neutralité prescrites au service public d'inspection du travail<sup>11</sup>

On observe une sélection du public concerné par les actions, selon qu'il soit patron ou salarié, syndicat de travailleurs ou d'employeurs, représentants du personnel ou président de l'institution représentative du personnel.

Privilégier les représentants du personnel va dans le sens des convictions politiques ou syndicales de nombreux inspecteurs du travail. C'est, à tout le moins en interne au ministère, assumé par la hiérarchie membre du corps de l'inspection du travail au nom de la nécessité de disposer de relais dans l'entreprise aux actions des agents de contrôle et aussi de remédier à l'asymétrie du rapport salarial, conformément aux fondements historiques du droit du travail : protéger les salariés.

Mais dans un jeu d'équilibriste entre les partenaires sociaux, et de répartition des rôles entre les différents échelons de l'inspection du travail et aussi entre les pôles T (travail) et 3E (économie-emploi-entreprise), les Direccte veillent à ce que les organisations patronales et les employeurs bénéficient eux aussi d'un appui ou soient impliquées dans la conduite des actions.

Selon les cas, les acteurs peuvent être mobilisés séparément (les syndicats de salariés sans les syndicats patronaux – et vice versa –, les représentants du personnel sans le président/employeur de l'institution représentative

<sup>9</sup> Les maisons de l'emploi « Amont 78 » et « Mantois Seine-Aval » liées au Département s'impliquent dans l'action PESA menée dans les Yvelines en 2008-2009.

<sup>10</sup> Dont la délégation régionale du Centre-Val-de-Loire s'implique en 2017 dans une action de sensibilisation des CHSCT dans le cadre d'un programme régional d'insertion des travailleurs handicapés (PRITH).

<sup>11</sup> Impartialité et neutralité qui se nourrissent d'une évolution du code du travail attribuant des obligations aux salariés comme aux employeurs, sous l'influence des directives européennes santé-sécurité, et à la négociation collective une capacité à déroger aux règles plus avantageuses du code du travail. Qualifier les employeurs « d'assujettis » au code du travail et les salariés de « bénéficiaires » comme le faisait C. Chetcuti (Dr. soc. 1976, n° 2, p. 19) n'est plus guère admis aujourd'hui.

du personnel – et vice versa) ou ensemble. Tous les cas de figure se rencontrent en fonction des configurations locales d'acteurs, des thématiques, de la nature de l'action et des objectifs poursuivis.

Lors des initiatives d'appui et de mobilisation des IRP, l'implication des syndicats patronaux est peu fréquente (moins d'une action sur cinq), tandis que celle des syndicats de salariés (les unions départementales) l'est dans la moitié des cas. L'invitation des employeurs – conjointement avec les membres élus ou distinctement dans des initiatives qui leur sont spécifiques – n'est pas systématique et, quand elle a lieu, leur participation est faible. Ainsi, « ce qui marche le mieux » c'est de réunir les seuls représentants du personnel et, le cas échéant, séparément les chefs d'entreprise.

Les initiatives tournées vers l'encouragement à la négociation collective réunissent le plus souvent, naturellement, les deux parties ensemble.

Il en est ainsi en 2017 des formations communes des représentants employeurs et salariés à la commission paritaire régionale interprofessionnelle (CPRI) de la région Auvergne-Rhône-Alpes<sup>12</sup>. C'est également le cas des sessions « d'échange/capitalisation des bonnes pratiques de négociation », où témoignent un délégué syndical et un employeur, organisées en 2017 dans le Val-d'Oise par l'ARACT et la Direccte. Telles aussi, des demi-journées d'information sur le droit de la négociation collective organisées en 2017 dans 6 villes d'Alsace et de Lorraine, dans un partenariat Direccte-universités de Strasbourg et de Lorraine, qui réunissent chacune entre 50 et 100 personnes. Le succès d'une telle initiative suscitera sa reproduction en 2018 mais cette fois-ci sur la thématique de la nouvelle institution du « comité social et économique ».

Des initiatives axées sur l'emploi peuvent mobiliser les syndicats d'employeurs conjointement avec la représentation des salariés. Il en est ainsi en 2008 de l'action « Parcours en Seine-Aval » (PESA) dans les Yvelines, département où est mise en place une plateforme de qualification et de transition professionnelle pour les contrats de travail à durée déterminée (CDD) et travail temporaire (TT), articulée à une convention État/région/partenaires sociaux suivie par une commission paritaire tripartite.

## 7. Une participation des inspecteurs du travail plus fréquente dans les initiatives d'appui aux représentants du personnel

Mais quelle est la place de chacun des échelons de l'inspection du travail dans ces initiatives ?

Les initiatives tournées vers la résolution d'une problématique économique ou vers la mise en œuvre de dispositifs associés à une décision préfectorale (accords pré-alables à des décisions préfectorales de fermeture hebdomadaire<sup>13</sup>, etc.) ou destinées à encourager la négociation

collective dans des institutions dédiées mobilisent pas ou peu les inspecteurs du travail en section d'inspection. Ce sont les échelons départementaux ou régionaux des Direccte qui sont à la manœuvre mobilisant leurs pôles dits 3E et T, sans le plus souvent que les inspecteurs de terrain n'y soient associés. On peut y voir les effets d'un relatif cloisonnement entre les politiques de l'emploi et celles du travail et la difficulté à éviter l'effet « repoussoir » de la présence d'inspecteurs du travail en section dans des initiatives tournées vers la satisfaction des besoins économiques des entreprises.

En revanche, les inspecteurs du travail en section d'inspection s'impliquent davantage dans les initiatives d'appui aux institutions représentatives du personnel ou aux organisations syndicales de salariés. Dans un tiers de ces initiatives, les unités de contrôle (assistants, agents de contrôle et responsable d'unité de contrôle) sont impliquées et de manières diverses : ciblage, par les agents de contrôle, des entreprises dont les représentants du personnel, voire les employeurs, seront invités aux initiatives ; envois de courriers d'invitation, voire prise en charge logistique de l'initiative, par les assistants d'unités de contrôle ; signature de ces courriers par les agents de contrôle, engageant leur autorité auprès des partenaires sociaux et à même d'assurer les réponses aux questions suscitées par l'initiative ; réalisation d'exposés par les inspecteurs du travail lors d'initiatives, telles que ces réunions annuelles sur les liens inspection du travail/CHSCT au siège des unions locales de la Confédération générale du travail CGT et de la Confédération française démocratique du travail (CFDT) d'Ille-et-Vilaine.

Ces initiatives sont souvent initiées par l'échelon départemental ou régional de l'inspection du travail et, lorsque c'est une initiative propre des inspecteurs, ces échelons y participent souvent. Ainsi de l'action de formation des représentants du personnel aux missions des « CHSCT élargis » initiée par les inspecteurs du travail du pourtour de l'étang de Berre dans les Bouches-du-Rhône mobilisant l'institut régional du travail financé par la Direccte.

On observe tout particulièrement l'implication des inspecteurs du travail en section dans des actions d'appui lorsqu'elles sont articulées avec des contrôles de leur part : soit que les contrôles menés par les inspecteurs mettent à jour un besoin d'appui ; soit que l'initiative d'appui prévoie à sa suite un contrôle permettant notamment d'en mesurer l'impact.

Les actions de contrôles préalables aux initiatives d'appui aux IRP ou à la négociation collective contribuent à légitimer celles-ci, ou à « mettre la pression » sur les employeurs pour la conclusion d'accords. Il en est ainsi de l'action relative à une plus juste rémunération des plumeurs des « cocos de Paimpol » menée en 2016-2017 en Côtes-d'Armor. De la même manière, la part active prise par l'inspection du travail à la négociation des salaires des entreprises de travaux agricoles dans les Hauts-de-France en 2016 était précédée d'une campagne de contrôle sur les rémunérations.

Compte tenu de leur connaissance des entreprises et de leur autorité morale sur leurs acteurs, l'implication des inspecteurs apparaît comme un gage de réussite numé-

<sup>12</sup> Formations prévues par l'article L. 2212-1 du code du travail.

<sup>13</sup> C. trav., art. L. 3132-29. Mais aussi les accords de contrepartie aux dérogations à l'obligation de repos dominical prévus à l'article L. 3132-25-3.

rique des réunions d'information ou de formation. Les inspecteurs disposent aussi du savoir juridique et empirique sur les relations professionnelles qui leur permet de « parler juste » aux employeurs et salariés qui y participent. Enfin, leurs pouvoirs propres d'entrée dans les entreprises, de contrôle et de sanction permettent de légitimer les initiatives et/ou d'en faire mesurer le gain pour les employeurs et les salariés, notamment en termes de prévention des infractions susceptibles d'être constatées lors de contrôles ultérieurs.

## CONCLUSION

La mise en œuvre d'actions d'appui aux institutions représentatives du personnel, aux employeurs et salariés et leurs organisations syndicales, dans un cadre collectif territorial, est une constante de l'inspection du travail depuis sa fondation. Ces actions relèvent néanmoins du champ des interventions en matière de relations collectives de travail qui constituent, en dehors de parenthèses historiques très conflictuelles, une minorité des interventions de l'inspection du travail<sup>14</sup>.

Les incitations adressées à l'inspection du travail de conduite de ces actions évoluent dans le temps et revêtent exceptionnellement le caractère d'une prescription contraignante. Les actions menées sont très diversifiées sur le territoire et dans le temps.

L'implication d'un nombre limité d'inspecteurs du travail en position de contrôle dans ces actions relève d'un partage des rôles, très majoritairement admis au sein du système d'inspection du travail : aux inspecteurs en section le contrôle dans les entreprises de l'application du droit des institutions représentatives du personnel et du droit syndical, aux échelons d'appui ou hiérarchiques la mobilisation des acteurs de la négociation collective.

L'espace, hors de l'entreprise, pour des initiatives d'appui de l'inspection du travail aux IRP et aux acteurs de la négociation collective et sa mobilisation en leur faveur semble être la résultante de trois problématiques. Sur cha-

cune, les inspecteurs du travail, leur hiérarchie, le pouvoir politique et les organisations professionnelles peuvent se diviser en fonction des moyens dont ils disposent, de l'expérience acquise et de choix idéologiques ou politiques.

Une première problématique concerne les stratégies politiques dont l'évolution dans le temps se retrouve parfois prise dans les aléas des alternances gouvernementales. Elles concernent la place qu'accordent les organisations professionnelles aux institutions représentatives du personnel et à la négociation collective mais aussi leurs relations avec l'État : entre coopération et confrontation<sup>15</sup>. L'État quant à lui, du pouvoir politique à ses fonctionnaires locaux, peut se vouloir « surplombant » les partenaires sociaux ou « situé » parmi eux, pour la définition et la mise en œuvre de politiques publiques. Ses affinités avec tout ou partie du patronat et du syndicalisme salarié peuvent aussi évoluer. Les CHSCT créés par la gauche parvenue au pouvoir en 1981 puis supprimés par la droite en 2017 en sont emblématiques.

La seconde est celle de la confiance réciproque entre les inspecteurs du travail et les organisations professionnelles qui contribue à l'appétence des uns et des autres pour des actions communes. Nous avons vu la méfiance exprimée de longue date par certaines organisations confédérales patronales et ouvrières, renvoyant ainsi à des configurations locales la construction d'une confiance propice à des coopérations.

Enfin la dernière problématique est celle de la conception des missions de l'inspection du travail. Au sein comme en dehors de l'inspection, elles n'ont jamais cessé d'être en débat.

En marge, pour certains, ou à l'encontre, pour d'autres, de son rôle de pacification sociale, doit-elle contribuer à un renforcement des capacités propres d'action des représentants du personnel et des syndicats ? C'est ce que donnent à voir un certain nombre d'actions menées tandis que d'autres actions relèvent de l'enrôlement dans des politiques publiques.

L'inspection du travail est-elle exclusivement destinée à contrôler les entreprises ? C'est la pratique dominante actuelle. Mais, la loi dont elle veille à l'application par les employeurs suffit-elle à la protection des salariés ? Ou l'inspection ne doit-elle pas aussi œuvrer à l'usage des droits que la loi leur ouvre ? ■

<sup>14</sup> Ainsi, dans les années 2010, le thème des relations collectives de travail (IRP, droit de la négociation, etc.) constitue autour de 10 à 20 % des références juridiques mentionnées par l'inspection du travail dans ses suites à interventions adressées aux entreprises. L'intervention des inspecteurs dans les conflits collectifs s'est quant à elle réduite avec la baisse de la conflictualité locale. Le ministère du Travail l'évalue dans le rapport annuel 2016 au BIT (éd. 2017) à plusieurs centaines par an, soit autour d'une par inspecteur.

<sup>15</sup> J.-P. Le Crom, *Syndicats et comités d'entreprise : histoire d'un vieux couple instable*, Agone 2005. 55.