

ENQUÊTES
SUR L'INSPECTION DU TRAVAIL
1967-1974
1982-1986

Association pour l'étude de l'histoire
de l'inspection du travail (AEHIT)

AVANT-PROPOS

En 2022 et 2023, l'association pour l'étude de l'histoire de l'inspection du travail (AEHIT.fr), comité régional d'Île-de-France du Comité d'histoire des administrations du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, a réalisé deux enquêtes sur le métier d'inspecteur du travail :

- La première sur la période 1967-1974,
- La seconde sur la période 1981-1986.

Ces enquêtes s'appuient largement sur des questionnaires que l'AEHIT a adressés à des agents ayant exercé à ces époques et qu'elle a exploités. Les témoignages sont inscrits dans leur contexte et complétés par d'autres sources historiques.

L'AEHIT entend ainsi contribuer à la connaissance du rôle de l'inspection du travail, en présentant tant son apport que ses limites. Ainsi, elle laisse des traces de l'évolution et de l'action d'une administration sociale mal connue qui est au contact direct des entreprises pendant des périodes de fortes mutations tant économiques, sociales que sociétales.

Un résumé de ces enquêtes a été présenté lors de la rencontre nationale qui s'est tenue le 22 novembre 2023 et qui avait pour thème « L'inspection du travail au XXème siècle, une rétrospective pour l'avenir ». La seconde a donné lieu à un exposé lors de l'évènement organisé le 9 novembre 2022 par la Fondation Jean-Jaurès et l'INTEFP à l'occasion des 40 ans des lois Auroux.

Lionel de Taillac

Président de l'AEHIT

PREMIERE ENQUETE

L'INSPECTION DU TRAVAIL

ENTRE 1967 ET 1974

HERITAGE ET DYNAMIQUE NOUVELLE

Pour cette première enquête qualitative réalisée en 2023 par l'AEHIT¹, un questionnaire a été adressé par courriel à plus de 50 anciens inspecteurs, contrôleurs ou directeurs du travail, hommes ou femmes, en activité totale ou partielle au cours des années 1967 à 1974. Les questions ont porté sur les tâches 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. Vingt-quatre réponses au questionnaire et le témoignage d'une ancienne contrôleuse ont pu être exploités².

De larges extraits issus des réponses au questionnaire sont cités dans notre document³. Nous les avons complétés par d'autres sources sur cette période. Des éléments de contexte sont présentés par des encadrés afin d'éclairer les enjeux auxquels les services ont été confrontés.

L'enquête comporte des limites importantes. Elle fait tout d'abord appel à la mémoire des personnes, forcément sélective et parfois défailante cinquante ans après. L'échantillon ne peut être considéré comme représentatif des agents de la période considérée. Tous les répondants appartiennent au ministère du

¹ L'enquête de l'AEHIT s'est déroulée en 2023. Ont participé à sa réalisation : Joël Cogan, Pascal Etienne, Jean-Jacques Guéant, Isabelle Laffont-Faust, Bernard Laurençon, Geneviève Rendu, Sylviane Robertin, Vincent Rupricht et Lionel de Taillac. Le questionnaire est disponible en annexe.

² Bernard Krynen, Jean-François Perrin, Marie-Laure Balmès, Anne-Marie Béziau, Charles Tréfousse, Jacqueline Chatelain, Guy Clary, Gérard Delafosse, Dominique Garreau, Joseph Salvi, Geneviève Rendu, Jean-Jacques Guéant, Michel Hautdidier, Dominique Houdas, Daniel Jeantelet, Jean-Marie Derrien, Claude Lagarrigue, Bernard Laurençon, Roxan Capmartin, Louis Tribot, Yves Mazuy, Régine Docquois, François Madelain, Serge de Tinteniak et le témoignage de madame Mazuy.

³ Quand ils ne font pas l'objet d'une note en bas de page ou ne sont pas introduits par l'indication de leur source, les propos des réponses au questionnaire sont cités entre guillemets dans notre document.

travail : aucun inspecteur de l'inspection des lois sociales en agriculture (ITEPSA) ou du secteur des transports n'a répondu. Six femmes et dix-huit hommes ont participé à l'enquête. On dénombre dix-neuf inspecteurs ou inspectrices, quatre contrôleurs ou contrôleuses et un seul directeur départemental. De fait, l'échantillon se compose pour l'essentiel de la génération des jeunes inspecteurs ou inspectrices de l'époque. Aucun participant à l'enquête n'est entré dans les services avant 1967 et la très grande majorité prend ses fonctions après 1968. Sur les vingt-quatre ayant répondu, douze débutent entre 1971 et 1974 et n'ont donc connu les services ni au cours de la période antérieure à 1967 ni en mai et juin 1968.

Introduction

Depuis sa création comme service d'État en 1892, l'inspection du travail ne cesse de s'adapter aux demandes des pouvoirs publics et des acteurs sociaux pour faire appliquer les nouvelles lois républicaines et couvrir un domaine de plus en plus large. Instituée pour contrôler les conditions de travail des enfants et des femmes, son champ d'intervention s'étend dès la fin du XIX^{ème} siècle au respect des règles de sécurité pour l'ensemble des salariés. En 1900, son ministre Alexandre Millerand lui demande de se rapprocher des syndicats et des ouvriers pour mieux faire appliquer les lois sociales dans les entreprises. Déjà, des inspecteurs, parmi eux une minorité d'inspectrices, assistent les préfets lors de conciliations de grèves ouvrières. Pendant la Première Guerre mondiale, ils aident à négocier des accords collectifs. A nouveau, ils ou elles président des commissions de négociation de conventions collectives de branche après la loi de 1919. Dès l'explosion de juin 1936 sous le Front populaire, la quasi-totalité des agents de l'inspection du travail se transforment en médiateurs sociaux à la satisfaction de tous. En 1940, le service récupère la responsabilité des offices de placement, jusque-là attribuée aux collectivités locales. Deux ans plus tard, le service participe à l'envoi forcé d'ouvriers français en Allemagne dans le cadre de la Relève obligatoire mise en place par le gouvernement de Vichy. Il en sort fortement divisé en interne et discrédité aux yeux des ouvriers victimes de cette politique. A la Libération, le corps des inspecteurs du travail et celui, nouveau, des contrôleurs se mobilisent pour rebâtir les bases du système social issu du programme de la Résistance : mise en place des nouvelles instances de représentation du personnel dans les entreprises, installation des services de médecine du travail, refonte des classifications et des hiérarchies de salaires, médiation lors des nombreux conflits après 1947 ou aide à la négociation des conventions collectives après 1950. Toujours présents sur les questions de la main-d'œuvre, leur action vise à reclasser les prisonniers et déportés de retour des camps, à adapter le dispositif des bureaux de main-d'œuvre sur tout le territoire, à définir localement les besoins de main-d'œuvre étrangère et à organiser des formations professionnelles pour renforcer les qualifications. En 1961, ils aident les rapatriés d'Algérie à se faire une place dans le monde du travail de la métropole.

Ainsi, au fil du temps, l'inspection du travail occupe une place singulière dans le système administratif français : « généraliste », elle est le principal instrument de l'État dans un vaste domaine qui couvre les conditions et les relations du travail et la main-d'œuvre. Elle intervient sur un champ particulier où s'opposent des employeurs et des représentants des travailleurs. Présentes sur tout le territoire, les directions départementales du travail et de la main-d'œuvre (DDTMO), l'échelon opérationnel, regroupent depuis 1946 ses deux missions, l'inspection du travail et la main-d'œuvre. Au niveau régional, les inspecteurs divisionnaires du travail les coordonnent et servent de relais avec le ministère du travail. En 1967, les inspecteurs ou inspectrices du travail et de la main-d'œuvre ne sont toujours qu'une poignée, un effectif total de moins de 300 en comptant les directeurs. Sur l'inspection du travail proprement dite, ils sont 185 agents de catégorie A en 1966, à peine plus qu'en 1936, assistés par moins de 300 contrôleurs du travail. Recrutés pour la plupart après 1937, sous l'Occupation et peu après la Libération, les agents se sont forgé une identité professionnelle. Souvent anciens instituteurs, ils ont appris à jouer, selon les situations, les rôles de contrôleur, de conseiller ou de conciliateur. Ils se retrouvent bien dans la vision qu'exprime le syndicat national des inspecteurs du travail et de la main-d'œuvre⁴ : « Un corps de fonctionnaires indépendants et étroitement unis dans le seul souci d'apporter une contribution impartiale et active à l'amélioration des conditions de travail, au débat paritaire, à l'orientation, au placement et à la formation professionnelle des travailleurs ».

L'inspection des années 1967 à 1974 continue à affronter les conséquences sociales de la croissance économique que connaît la France depuis 1953 : de très nombreux accidents du travail et maladies professionnelles, de longues durées du travail, des salaires bas et rognés par l'inflation, un développement du « travail en miettes » rendu possible par le recours à l'immigration, l'exode rural et l'extension du travail féminin. Le mouvement de mai et juin 1968, sans précédent par le nombre de grévistes, renforce dans les années suivantes la mobilisation des ouvriers et le syndicalisme. Les inspecteurs et inspectrices font appliquer les nouvelles réformes structurelles issues du mouvement de 1968 dans un contexte de

⁴ Avant-propos du Livre blanc du SNITMO. Mars 1967. Le Syndicat national des inspecteurs du travail et de la main-d'œuvre (SNITMO) revendique alors plus de 90 % des inspecteurs adhérents. Il est issu d'une association d'inspecteurs du travail existant alors que le syndicalisme des fonctionnaires était interdit. D'abord affilié à la CGT quand elle s'est unifiée, le SNITMO refuse de se rattacher en 1948 à une confédération pour marquer sa neutralité à l'égard de toutes les parties.

grande conflictualité sociale. La loi du 27 décembre 1968 qui reconnaît le syndicat dans l'entreprise et la promotion de la négociation collective au niveau interprofessionnel, dans les branches et les grandes entreprises à partir de 1969, annonce des modes nouveaux de relations professionnelles. Déjà, au cours de ces années, apparaissent des premiers signes de la crise économique : restructurations de secteurs industriels ou d'entreprises qui s'accompagnent de fermetures, désertification de territoires, rigidités du marché de l'emploi, etc.

Au cours des sept années de la période étudiée, le modèle d'inspection du travail issu de son histoire et consolidé à la Libération vit une forte mutation, avec des continuités et des ruptures. L'objet de l'étude est de mieux comprendre cette mutation de l'inspection du travail :

- *A quels enjeux prioritaires se consacre-t-elle et pour quelles raisons ?
Quelle est son utilité sociale au cours de ces années ?
Comment travaille-t-elle avec les autres acteurs, syndicats, organisations patronales, préfets et autres administrations, services de prévention, ... ?*
- *Comment s'organise-t-elle au cours de ces années et de quels moyens dispose-t-elle ?*
- *En quoi ces sept années marquent-elles l'inspection du travail ?
Quelles sont les continuités et les ruptures avec les périodes qui ont précédé et celles qui suivent ?*

L'évolution pendant la période 1967-1974 est examinée sous trois angles complémentaires :

- *I ère partie : Des services en pleine mutation*
- *II ème partie : Une inspection très présente localement*
- *III ème partie : L'émergence de nouvelles pratiques*

I ère partie : Des services en pleine mutation

Si les années Pompidou représentent « l'apogée de la grande période de croissance que connaît la France depuis les années cinquante », elles sont aussi marquées par le mouvement social de mai-juin 1968 qui secoue la société française. En 1970, le gouvernement Chaban-Delmas met en place une politique sociale qui repose sur trois volets principaux que sont la politique contractuelle, la création de procédures de croissance des bas salaires et un ensemble de

mesures portant sur la formation professionnelle et l'enseignement⁵. Cette nouvelle orientation est décisive pour l'inspection du travail qui retrouve une place qui contraste avec la longue discrétion des années précédentes.

Croissance et plein emploi

Entre 1967 et 1974, l'économie française tourne à plein régime. Portée par l'industrie, la croissance moyenne annuelle du PIB est de 5,4 % avec une pointe à 7,1 % en 1969. Les ouvriers professionnels, ouvriers spécialisés ou manœuvres, occupent une place centrale dans la société française : près de huit millions d'ouvriers y travaillent soit 40 % des actifs.

La croissance n'empêche pas des licenciements liés à des décisions stratégiques ou des difficultés financières de telle ou telle entreprise comme le montrent les exemples de Lip, Rateau, ou Le Joint français. Entre 1966 et 1974, le nombre de demandeurs d'emploi passe de 165 000 à 500 000. Mais globalement, ce sont davantage les difficultés de recrutement qui dominent la période que les licenciements économiques. La norme de la relation contractuelle est le contrat à durée indéterminée. La période d'essai est d'une semaine pour les ouvriers, un mois pour les employés, trois mois pour les cadres.

A - Un service en perte de vitesse

En 1967, l'inspection du travail apparaît comme un service d'État en perte de vitesse et de considération, qu'il s'agisse de ses effectifs, de la formation de ses agents, de ses moyens de fonctionnement ou de son positionnement au sein du système administratif.

Déficit de recrutement

Entre 1950 et la fin des années 60, les effectifs salariés se renforcent considérablement, particulièrement dans le secteur industriel et la construction. Pourtant, le nombre d'inspecteurs du travail en section ne cesse de se réduire⁶.

⁵ Berstein Serge et Rioux Jean-Pierre, *La France de l'expansion, 2-L'apogée Pompidou*, Seuil Points Histoire, 1995, p54.

⁶ En 1950, on compte 343 membres du corps des inspecteurs du travail dont 1 inspecteur général du travail, 16 inspecteurs divisionnaires, 84 directeurs départementaux. En 1966, on n'en compte plus que 298 dont deux inspecteurs généraux du travail, 16 inspecteurs divisionnaires, 95 directeurs départementaux.

Si en 1950, on en compte 240, ils ne sont plus que 185 en 1966⁷. Dans le même temps, le nombre de directeurs départementaux et régionaux passe de 100 à 111. Les intérim de longue durée se multiplient. Selon l'inspecteur du travail M. Person, les effectifs moyens par section d'inspection passent de 35 000 salariés en 1947 à 50 ou 60 000 salariés en 1967. Certaines sections approchent ou dépassent les 100 000 salariés.

Il en est de même pour les contrôleurs du travail. Si l'effectif théorique est de 1200 contrôleurs, en réalité ils sont 900. Les 300 postes vacants touchent particulièrement les sections d'inspection (200 environ) mais aussi les services de main-d'œuvre.

Cette carence résulte de choix anciens et répétés. La masse des recrutements d'inspecteurs et de contrôleurs en activité s'est réalisée en 1937 et 1938, puis en 1942 et 1943 sous Vichy, enfin en 1946 au moment de la Reconstruction. Chaque année, les agents de cette génération partent en retraite et les nouveaux tardent à les remplacer. Aucun concours d'inspecteur n'est organisé entre 1947 et 1955 ! S'ils le sont à nouveau après 1955, le nombre d'admis s'avère très faible car il y a peu de candidats⁸ et la sélection est forte. Entre les années 1959 et 1964, pour 375 postes proposés, il n'y aura que 145 candidats et 52 admis (soit 14 % des postes pourvus !). Dans les années qui précèdent 1968, les promotions sont composées de six ou huit inspecteurs-élèves ! Il en est de même pour les contrôleurs : pour 375 postes proposés, il n'y aura que 186 candidats et 47 admis (soit 12,5 % des postes pourvus !).

Déficit de formation

De même, la formation des services est largement délaissée. En 1945, la mission de formation des inspecteurs du travail a été confiée à l'ENA pour donner au corps une autorité morale mais l'école se montre incapable à transmettre les connaissances techniques du métier. En 1950, le centre de formation des inspecteurs du travail se substitue à l'ENA. Il est prévu qu'un universitaire le dirige et maintienne des liaisons étroites avec l'ENA pour garantir sa qualité et son prestige. En 1968, ces conditions ne sont toujours pas remplies. Le centre s'installe dans des locaux exigus et fait largement appel à des directeurs ou inspecteurs du travail comme formateurs. Après le décès de son titulaire, le poste de directeur reste vacant plusieurs mois, l'inspecteur

⁷ Note de M. Person, inspecteur du travail et intervenant au centre de formation des inspecteurs du travail sur la situation de l'inspection du travail en 1967 (8 pages). 1967, site : aehit.fr.

⁸ Cela s'explique notamment par l'absence d'attractivité liée à une faible rémunération.

général en charge de l'intérim n'y faisant que de courts passages. Dix-huit ans après sa création, la formation prestigieuse du départ est en quasi-abandon ! Le rattachement à l'école de la Santé de Rennes, « un réduit breton⁹ », est même envisagé.

La situation est pire pour les contrôleurs et contrôleuses du travail qui ne bénéficient d'aucune formation initiale à leur arrivée. La formation continue n'est dispensée pour aucun agent des services.

Les agents de contrôle vieillissent, ne sont pas remplacés et occupent de plus en plus des postes d'encadrement. Une forte majorité sont d'anciens instituteurs qui entament une seconde carrière. Qualifiant les inspecteurs du Nord des années 60, Claude Chetcuti, Françoise Bosman et Bruno Françoise soulignent que « l'ancienneté de l'implantation du service, sa décentralisation, mais aussi la permanence des inspecteurs dans leurs postes, la considération dont ils jouissent les font apparaître plus souvent comme des médiateurs sociaux que comme des agents répressifs¹⁰ ».

Positionnement affaibli au sein du système administratif

L'affaiblissement du service a des répercussions sur son positionnement au sein du système administratif. Le premier signe en est la pauvreté des moyens avec lesquels fonctionnent les directions du travail et de la main-d'œuvre, sans comparaison avec ceux d'autres administrations. Il n'est pas le seul. Depuis la réforme du 14 mars 1964, le préfet, représentant de l'État dans le département, assure une emprise sur la plupart des services extérieurs de l'État du département. Les pouvoirs de décision et délégations des ministres lui sont transférés. Le préfet préside les commissions relevant de l'État et les correspondances avec le ministre passent par lui. Les chefs de service sont tenus de lui communiquer les notes, rapports, renseignements et statistiques nécessaires. Le préfet apprécie le chef de service sur sa manière de servir. Certes, selon le décret du 14 mars 1964, la compétence préfectorale exclut l'application de la législation du travail. Mais l'importance croissante des conflits et des questions d'emploi renforce l'emprise du préfet sur le directeur départemental du travail et indirectement sur l'ensemble du service. A leur niveau, les inspecteurs du travail exerçant en section n'ont pas de contact direct

⁹ Expression employée par le SNITMO dans son Livre blanc de 1967.

¹⁰ Chetcuti Claude, Bosman Françoise et Françoise Bruno, *L'Etat et les relations de travail au niveau local : l'exemple du département du Nord aux XIX^e et XX^e siècles*, in Colloque du 18 et 19 mai 2006 sur Elaborations et mises en œuvre des politiques du travail : le ministère du Travail et la société française au XX^e siècle. Centenaire du ministère de l'Emploi, de la Cohésion sociale et du Logement, p52.

avec le préfet, sauf, parfois, à l'occasion d'un conflit. Sur des sites détachés, certains peuvent avoir des liens avec le sous-préfet. Malgré tout, il arrive que, saisi de plaintes d'employeurs, un préfet intervienne pour calmer l'ardeur d'un agent de contrôle. En Picardie, un préfet mène une enquête auprès de chefs d'entreprise sur un inspecteur dans le but de dénoncer ses comportements et de le « dégager immédiatement ». L'enquête de l'inspection générale conclura à l'absence de faute. Le même inspecteur voit son installation bloquée pendant six mois par le préfet du département où il a été muté ! De même en 1971, l'affectation d'un autre inspecteur sur le secteur de St-Nazaire est rapportée. L'agent est connu pour son appartenance à la CFDT. Le préfet indique « qu'il n'est pas certain de trouver une attitude personnelle d'objectivité de sa part ». En définitive, l'inspecteur occupera bien le poste sur lequel il a été nommé.

De même, la création de l'Agence nationale pour l'emploi (ANPE) en 1967 illustre les difficultés du service. Depuis octobre 1940, les inspecteurs divisionnaires du travail ont la responsabilité des bureaux de main-d'œuvre (BMO) qui assurent la fonction de placement sur l'ensemble du territoire. Malgré la mise en place progressive des échelons régionaux de l'emploi au sein des directions régionales entre 1965 et 1968, le dispositif s'avère déficient. Xavier Ortoli, commissaire général au Plan, critique le fonctionnement trop administratif et insuffisamment efficace des bureaux de main-d'œuvre (BMO) accusés de trop se concentrer sur la délivrance de secours aux chômeurs au détriment de l'activité de placement¹¹. La création de l'Agence nationale pour l'emploi répond à la volonté de l'État de se doter d'un instrument efficace sur la mobilité de l'emploi en associant les partenaires sociaux. Même si les services extérieurs conservent un certain pouvoir sur ce nouvel établissement et des attributions propres sur l'emploi, la réforme est perçue comme un désaveu par les inspecteurs du travail. Sur la défensive, ils s'opposent à la réforme par la voix de leur syndicat et défendent le maintien de leurs compétences¹². François Bloch-Lainé, l'un des hauts fonctionnaires les plus reconnus et estimés du moment, les qualifie de « police fatiguée du ministère du travail ».

Enfin, les services extérieurs du travail ont du mal à trouver leurs repères dans l'énorme ministère des Affaires sociales créé en 1966. Regroupant la Santé, la Sécurité sociale et le Travail, des directions centrales ou des services ont fusionné. L'inspection générale du travail, autorité centrale de l'inspection, s'est ainsi fondue au sein d'une inspection générale des Affaires sociales, au grand

¹¹ Muller Martine, *Le pointage ou le placement, Histoire de l'ANPE*. L'Harmattan, 1991, p131.

¹² Livre blanc du SNITMO, Partie VII- *L'inspection du travail et de la main-d'œuvre et les problèmes d'emploi*, juin 1967, p51.

regret des inspecteurs du travail. La révision du statut du corps des inspecteurs du travail s'enlise dans les bureaux. Le SNITMO craint de voir l'inspection du travail et de la main-d'œuvre « sombrer dans l'inconsistance, perdre jusqu'à sa signification première, devenir incapable de remplir ses missions fondamentales ». Depuis quelques temps, le syndicat majoritaire a du mal à faire entendre sa voix : pendant plus d'un an, il se plaint de ne plus être reçu par le cabinet des ministres qu'entre deux portes et quand il y parvient, de ne susciter que surprise ou incompréhension quand il présente ses positions. « Les conversations s'enlisent dans le monologue¹³», regrette-t-il.

En 1969, la discrétion de l'inspection du travail apparaît en décalage avec les objectifs sociaux affichés par le gouvernement Chaban-Delmas et sa « Nouvelle Société ». Dans la foulée des événements de mai 1968, les responsables politiques commencent à porter un regard différent sur les services. Pour mener à bien ses réformes, l'État modernisateur voit dans l'inspection du travail un vecteur important pour une action dans les entreprises.

B - Le réveil

En 1969, Joseph Fontanet, ministre du travail, conseillé par Raymond Soubie, initie un changement que poursuit et complète son successeur Georges Gorse en 1972. La rénovation concerne trois domaines : les recrutements, le statut et la formation.

Recrutement de nouveaux inspecteurs

En août 1968, le nombre de postes offerts au concours est porté de 30 à 45. Le même seuil est retenu pour les concours des années suivantes. Par dérogation aux règles du statut général des fonctionnaires, la loi du 5 juillet 1972¹⁴ autorise la nomination comme inspecteur du travail de personnes qui, sans être agents publics, sont qualifiées par leurs connaissances particulières des problèmes relatifs au travail et à la main-d'œuvre. Des promotions importantes d'inspecteurs du travail sont recrutées entre 1972 et 1975. La nouvelle génération, apparue avant 1968, se renforce en quelques années.

¹³ SNITMO, Livre blanc, juin 1967, p122.

¹⁴ Loi du 5 juillet 1972 relative au recrutement spécial temporaire d'inspecteurs du travail (JO du 6 juillet). L'autorisation législative vaut pendant cinq ans et le nombre ne peut excéder un quinzième des nommés par concours de recrutement.

Entre 1972 et 1977, le corps d'inspecteur du travail gagne 215 postes et s'accroît de 37 %.

La mutation est aussi d'ordre sociologique : la filière des instituteurs, titulaires du baccalauréat, d'origine modeste, pour qui le métier d'inspecteur est une promotion sociale, a vécu. Une bonne partie des entrants ont une licence en droit ou un doctorat, parfois accompagné d'un diplôme de l'Institut d'études politiques (IEP). Les formations littéraires et scientifiques ne sont pas absentes. Certains sont passés par la filière de l'Institut des sciences sociales du travail (ISST) de Paris créé par Marcel David et suivent les enseignements d'universitaires réputés tels que Gérard Lyon-Caen¹⁵. Un petit nombre cumule plusieurs diplômes universitaires. L'analyse de notre échantillon confirme cette mutation : sur 22 répondants, 16 viennent de Droit et/ou IEP, 8 de l'ISST Paris, un seul scientifique, deux philosophes. Une partie importante exerce un emploi de contractuel ou de contrôleur dans les services avant de réussir le concours tandis que d'autres ont travaillé à l'usine.

Les jeunes inspecteurs ou inspectrices de ces années font partie d'une génération très politisée, marquée par l'opposition à la guerre d'Algérie et à celle du Viêt-Nam, le tiers-mondisme, l'engagement dans le syndicalisme étudiant et le mouvement de Mai 1968. Ils ou elles ont une forte motivation sociale. Ce qui les guide principalement, c'est la défense des droits des salariés. Comme le souligne Jean-Luc Bodiguel, « l'idéologie est là. Il serait pour le moins étonnant que l'inspection du travail reste à l'écart d'un phénomène qui touche toute la fonction publique. Il s'est créé des sections syndicales dans la magistrature judiciaire, la magistrature administrative et à l'ENA¹⁶ ». Les jeunes agents se détournent du SNITMO et se syndiquent principalement à la CFDT, à la CGT ou à FO¹⁷.

Nouveau statut pour les inspecteurs du travail

En 1972, Georges Gorse publie enfin le statut à l'étude depuis plusieurs années. Le nouveau texte permet de revaloriser les rémunérations, de créer de

¹⁵ D'autres grands universitaires ou personnalités marquent la période : dans le domaine du droit du travail, on peut citer : Maurice Verdier spécialiste du droit syndical, Hélène Sinay spécialiste de la grève, Maurice Cohen, responsable du service juridique de la CGT et spécialiste du comité d'entreprise, Jean-Paul Murcier, responsable du service juridique de la CFDT, Jean-Jacques Dupeyroux, directeur de la revue Droit Social etc. Dans le domaine de la sociologie, on peut citer Jean-Daniel Raynaud, Alain Touraine ou Michel Crozier.

¹⁶ Bodiguel Jean-Luc, *Rapport remis au ministre du travail sur les services extérieurs du travail et de l'emploi*, FNSP, septembre 1979.

¹⁷ Dans notre groupe de répondants au questionnaire, 12 disent avoir été adhérents à la CFDT, 3 à la CGT, un à FO et aucun au SNITMO,

nouveaux échelons et d'améliorer la formation des inspecteurs¹⁸. L'inspecteur du travail est consacré comme un corps de catégorie A prime.

La mutation n'est pas seulement d'ordre quantitatif et sociologique. Elle passe aussi par un début de rénovation de la formation.

Redynamisation de la formation

Alors affecté au Centre de formation des inspecteurs du travail, un responsable témoigne du virage opéré à ce moment sur la formation : un nouveau directeur Yves Delamotte, est enfin nommé en 1969. Il fait appel à des intervenants extérieurs :

« Je me rappelle en particulier les cours de M. Person sur l'Hygiène et la sécurité du travail et de M. Lefèvre, père du décret de 1965 sur la prévention dans le bâtiment et les travaux publics ainsi que l'exposé de Paul Vignaux sur l'histoire du mouvement ouvrier ».

Le Centre quitte ses locaux très étroits pour déménager à Montparnasse. C'est à ce moment que naît l'idée de création d'un Institut national du travail (INT) et de centres de formations interrégionaux pour tous les agents, inspecteurs, contrôleurs et secrétaires.

Pour autant, la rénovation du service a ses limites que le ministère du Budget prend soin de rappeler. Ses moyens de fonctionnement restent bien pauvres.

Mais des moyens matériels inchangés

Les locaux des directions régionales et départementales du travail sont très anciens, mal entretenus et peu adaptés. Rien n'est prévu pour recevoir dans de bonnes conditions le public qui s'entasse dans les salles d'attente. En région parisienne, les sections nouvelles sont mises en place avec les moyens du bord :

« Jusqu'en 1976 la section ainsi que la 11ème (Clichy et Asnières) dont j'ai eu d'abord l'intérim, sont installées à Paris rue Taitbout. Lorsque l'inspecteur de la 11ème section a été nommé, nous avons dû partager notre bureau et le secrétariat ! »

¹⁸ Décret du 21 avril 1975.

En mars 1974, le journaliste Bernard Lalanne découvre avec étonnement le « visage morose de l'inspection du travail et le décor délabré du 5, rue d'Aligre et du 391, rue de Vaugirard à Paris ou celui du 132, rue Paul-Bellamy à Nantes¹⁹ ».

Les inspectrices et inspecteurs interrogés sont unanimes pour décrire la pauvreté de leurs moyens de fonctionnement. La plupart utilise leur voiture personnelle pour visiter les entreprises sur des territoires souvent très vastes, bénéficiant tout au plus d'un prêt de l'État au moment de son acquisition. Ne disposant pas de casque, les agents doivent le réclamer au chef de chantier lors d'un contrôle ou les acheter sur leurs propres deniers. La documentation fournie par le ministère est insuffisante, les agents se référant surtout à celle de l'INRS sur la sécurité ou parfois à celle de l'UIMM ! Certains s'abonnent sur leur budget personnel aux revues Liaisons sociales ou Droit social.

Malgré tout, les décisions politiques de 1969-1972 arrêtent un mouvement de reflux de l'inspection du travail. En dépit des limites, une impulsion est donnée qui inverse une tendance et ne tarde pas à se traduire sur le terrain.

Ilème partie : Une inspection très présente localement

Le renouvellement des effectifs ne se traduit pas par une modification de l'organisation du travail à l'exception du renforcement—d'adjoints dans les directions départementales et régionales du travail et de l'emploi. Cette organisation répond bien à ce que l'État et les acteurs sociaux attendent de l'inspection du travail, une autonomie des agents adaptée aux missions du service centrées sur les entreprises. La proximité avec le monde du travail leur permet d'intervenir avec une grande réactivité et de façon différenciée sur les territoires en fonction des besoins.

¹⁹ Lalanne Bernard, *Les shérifs en 2 chevaux*, L'Expansion, mars 1974.

La concordance de la pression sociale du moment et de l'apport de sang neuf donne un nouveau souffle à l'inspection du travail après 1968.

A - La section, un cadre bien établi

Si la section demeure le cadre unique de l'action de l'inspection du travail avec une division du travail bien définie, sa taille varie beaucoup en fonction des situations locales.

Des sections de taille très variable

Le nombre de sections ne prend pas toujours en compte la densité du tissu industriel, les risques professionnels qui en découlent ou l'intensité des luttes sociales²⁰. Les effectifs salariés par section varient d'un département à l'autre, allant de 10 000 en Saône et Loire à 130 000 dans certains arrondissements de Paris. Souvent, ils sont de l'ordre de 50 000. Le nombre d'entreprises employant plus de 50 salariés, rarement renseigné dans les réponses au questionnaire, fluctue entre 100 et 220 :

« J'étais le seul Inspecteur du Travail en Mayenne, pour plus de 80 000 salariés dans les établissements assujettis, dont je ne me souviens pas le nombre exact, mais il devait y avoir au moins plus de 200 établissements occupant plus de 50 salariés ».

Ainsi, les inspecteurs du travail sont confrontés à des situations variables selon la situation économique et sociale de leur territoire d'affectation. A Paris, certains inspecteurs soulignent l'incohérence géographique de leur section :

« Il fallait compter près d'une heure pour aller du bureau administratif au cœur de la vie industrielle de la section...quasi non-desservies par les transports en commun...

J'ai, durant une période, tenu des permanences quasi officielles dans des cafés du XIIIème ».

²⁰ 20 à 30 sections à Paris dont certaines toujours en intérim et, dans certains arrondissements à la population importante, deux ou trois inspecteurs, comme dans les 8ème, 9ème et 20ème, 12 pour les Hauts de-Seine et 10 pour la Seine-St-Denis, une seule en Mayenne, deux dans l'Aisne, quatre en Loire-Atlantique, quatre ou cinq dans le Pas-de-Calais, cinq en Seine-Maritime

L'envers du décor des « Trente Glorieuses »

Une grande accidentologie : pour l'année 1965, les données de la Sécurité sociale font état de 2123 accidents mortels du travail. En 1967, l'inspecteur du travail M. Person fait le bilan suivant : toutes les secondes, un accident du travail, toutes les 5 minutes un blessé grave, toutes les 45 minutes un mort.

De longues durées du travail : les salariés sont occupés de façon courante six jours par semaine et les horaires sont en moyenne de 45 heures dans l'industrie et de 50 à 60 heures dans le bâtiment.

La question salariale : le salaire est la principale préoccupation des salariés et des syndicats. Les multiples conventions collectives de branche fixent les salaires minima conventionnels dans un maquis légal difficile à décrypter. L'augmentation de 35 % du salaire minimum garanti (SMIG) en 1968 ne constitue qu'un rattrapage par rapport au salaire moyen. Cette situation est aggravée par des irrégularités lourdes en matière d'indemnisation des heures supplémentaires, de versement d'accessoires de salaires ou de garantie d'avantages en nature. Dans les petits établissements, les employeurs maîtrisent mal la réglementation, l'action des syndicats est négligeable, et les travailleurs ignorent leurs droits²¹.

Les différences de traitement entre horaires et mensuels : les ouvriers restent en règle générale payés à l'heure et ne bénéficient pas des avantages réservés aux mensuels : garanties en cas de maladie, d'accident ou de maternité, indemnisation des jours fériés, préavis et primes de licenciement, revalorisation du salaire avec l'ancienneté. Cette discrimination mettra plus de 10 ans à s'estomper (loi de 1978).

Le travail en miettes : les ouvriers et les syndicats commencent à dénoncer les organisations « scientifiques » du travail et les conditions de travail qui en découlent : chronométrage, rendement, parcellisation et répétition des tâches, cotation des postes dans les grilles de classification. C'est cet univers que décrit la CFDT dans « *Les « dégâts du progrès*²² ».

²¹ Livre blanc du SNITMO, mars 1967, p22.

²² Titre du livre de la CFDT paru en 1977. Plusieurs fédérations de ce syndicat analysent l'envers du progrès technique et les organisations du travail dans vingt professions : travail morcelé, de moins en moins intéressant, division du travail croissante, ... Seuil-Points.

Des sections d'inspection à forte dimension industrielle

Si l'activité industrielle se concentre dans certaines régions, elle irrigue néanmoins tout le territoire. La métallurgie, la chimie, la plasturgie, l'imprimerie sont encore présentes un peu partout. Dans les départements ruraux, l'agroalimentaire, les engrais, la fabrication de matériel agricole, les abattoirs et le textile dominant. Dans certaines sections, une industrie l'emporte sur les autres²³. L'industrie est même présente à Paris intra-muros avec des PME dans les 19 et 20èmes arrondissements de Paris. L'automobile marque son empreinte dans le 15ème arrondissement avec l'usine Citroën à Javel ou les usines Renault à Boulogne-Billancourt ou à Flins.

Cette activité industrielle est source de risques permanents en milieu urbain et autre :

« Ce que l'on a du mal à imaginer c'est les conditions de travail de l'époque dans les caves et des locaux vétustes, les forêts de poulies et de courroies de certaines entreprises, les installations électriques anciennes avec encore des quartiers en courant continu ».

« Les ateliers du XIIIème arrondissement de Paris d'un fabricant de lessives occupaient une quarantaine de salariés en 3X8. Ils consistaient en plusieurs immenses bassins de produits chimiques, surtout à base de soude, bouillonnant sous de très hautes verrières de type « Eiffel ». Tout était rouillé, couvert de croûtes blanchâtres, baignait dans des vapeurs épaisses, très mal éclairé de jour, digne d'un décor à la Hitchcock la nuit ».

Avec des moyens humains comparables

La grande majorité des sections fonctionnent avec un inspecteur ou une inspectrice, deux contrôleurs ou contrôleuses et deux secrétaires. Il arrive qu'une section ne comporte qu'un seul contrôleur, exceptionnellement trois et qu'il n'y ait qu'une secrétaire.

²³ L'industrie pharmaceutique, l'imprimerie et l'automobile en Région parisienne, les industries de reconversion des mineurs dans le Pas de Calais, l'industrie aéronautique avec Dassault à Argenteuil, le pneumatique des usines Michelin et Bergougnan dans le Puy-de-Dôme (69), Éternit (amiante) et les aciéries en Saône-et-Loire, la brasserie à Belfort.

Tous les répondants au questionnaire s'accordent à souligner l'aide précieuse du secrétariat assumant un rôle pivot pour la continuité du service : classement des dossiers d'entreprise, tenue et suivi du courrier, mise à jour de la documentation (conventions collectives), dactylographie (c'est l'époque des stencils), gestion des rendez-vous et parfois accueil et orientation du public. Enfin, certains soulignent l'esprit d'équipe au sein de la section. Des contrôleurs expérimentés apportent aux jeunes agents une aide précieuse à leur arrivée.

Une division du travail intangible entre l'inspecteur et les contrôleurs

Les inspecteurs et inspectrices de la nouvelle génération ne remettent pas en cause la division du travail au sein de la section :

- *aux inspecteurs ou inspectrices, les entreprises de plus de 50 salariés et les relations dites collectives,*
- *aux contrôleurs ou contrôleuses, les entreprises de moins de 50 et le service de renseignement, c'est-à-dire les relations dites « individuelles ».*

Comme le dit l'un d'entre eux, « le contrôleur est l'inspecteur du travail des entreprises de moins de 50 salariés ».

La répartition de principe connaît parfois des dérogations :

« Mon inspecteur me sous-traitait le suivi des importants chantiers de la Défense, ainsi que les enquêtes ou plaintes arrivant en section qu'il n'avait pas eu le temps de traiter. ».

Mais en règle générale, chaque agent de contrôle mène sa barque dans son pré-carré, les visites en commun restant exceptionnelles.

La fonction de « renseignement du public », est exclusivement assumée par les contrôleurs ou contrôleuses suivant des modalités qui varient selon la configuration des sections. Lorsqu'elles sont regroupées sur un même site, le service de renseignement est tenu alternativement par les contrôleurs ou contrôleuses de chaque section. Dans les sections détachées, l'accueil et le renseignement sont exercés par les secrétaires et les contrôleurs. Dans un département au moins, les agents tiennent des permanences décentralisées dans certaines localités.

B - Une grande autonomie de fonctionnement

L'organisation autour de la section laisse une grande autonomie aux agents par rapport à leur hiérarchie et au ministère. Par contre leur dépendance est forte vis-à-vis de leur environnement, très exigeant durant ces années 1968 à 1974.

Un faible poids de la hiérarchie

Durant ces années, l'autorité hiérarchique exerce peu de contraintes explicites sur les agents de contrôle des sections. Anciens inspecteurs du travail, les directeurs départementaux et régionaux se conçoivent comme des relais entre le ministère et les services d'inspection dans une vision très verticale de l'autorité, qu'il s'agisse d'alimenter le ministère en statistiques (de bas en haut) ou d'expliquer les nouveaux textes ou de faire passer les instructions (de haut en bas).

Sauf cas exceptionnel, les directeurs départementaux ne consacrent que peu de leur temps à l'inspection. Selon les agents, l'appui qu'ils leur apportent est fort réduit. Les réunions départementales, lorsqu'il y en a, ne portent pas sur des priorités de contrôle mais plutôt sur « les conflits en cours et les prévisions d'emploi ». Les responsables rappellent parfois la nécessité de faire plus de visites de contrôle. Ces réunions sont perçues comme peu intéressantes. Les directeurs régionaux tiennent des réunions régionales portant sur des questions comme l'explication et l'application des nouveaux textes ou l'activité des services. Des régions comme la Haute-Normandie, les Pays-de-la-Loire ou la Franche-Comté, font exception en permettant aux inspecteurs et inspectrices « d'évoquer les points saillants de leur action, les difficultés rencontrées » ou d'aborder dans une bonne ambiance, les orientations et les expériences des services. Pour sa part, l'administration centrale se montre bien discrète avec les inspecteurs et inspectrices du travail qui disent n'avoir de relations avec elle qu'à l'occasion de recours hiérarchiques.

Ainsi, il est significatif que certains anciens inspecteurs ou inspectrices ne gardent aucun souvenir de quotas de visites à respecter alors que d'autres parlent de quotas officiels. Un seul cite un quota officiel de 100 visites et contre-visites par mois. Pourtant, la règle de périodicité des contrôles selon la taille des entreprises (une fois par an dans les entreprises de plus de 50 salariés, une fois tous les deux ans dans celles de 10 à 50 salariés et une fois tous les trois ans dans les entreprises de moins de 10 salariés) est censée être connue des

agents et est rappelée lors des réunions de service. Les agents sont avant tout préoccupés par le nombre d'entreprises dans chaque section, les intérim fréquents, les nombreux imprévus quotidiens à traiter et les sollicitations de toutes natures.

Quoiqu'il en soit, les agents de contrôle jouissent d'une grande liberté tant pour organiser leur travail en interne que pour développer des relations de coopération avec d'autres services. Tous reconnaissent qu'ils exercent leurs fonctions en toute autonomie et cela leur convient :

*« Pas de quotas de visites ou de procès-verbaux (heureusement) »,
« Chaque inspecteur se fixe ses priorités, c'est très bien comme cela »,
« Autonomie totale et c'était essentiel. ».*

Cette autonomie développe un sens aigu des responsabilités et une capacité à prendre des décisions seul et rapidement, sans attendre l'accord d'un supérieur hiérarchique. Même si le cas apparaît extrême par rapport aux autres témoignages, l'autonomie de l'inspecteur de Saint-Denis montre la logique d'intervention et le statut du fonctionnaire dans son milieu :

« De mon expérience pendant la période considérée, j'ai tiré la conclusion que j'ai été moins un fonctionnaire de l'État (avec néanmoins le salaire, le statut, la protection de l'emploi, les prérogatives, etc.), qu'un fonctionnaire de la société dionysienne. Ce sont le milieu socio-politique et le moment (les suites et les effets de mai 68) qui faisaient l'inspection du travail et non les préconisations d'une hiérarchie quasi absente ».

Une liberté contrainte par les réalités du terrain

Les inspecteurs et inspectrices du travail ont le plus grand mal à programmer leur activité et ils répondent principalement à la demande du terrain. Rares sont ceux qui évoquent une gestion planifiée de leur activité, telle que recommandée par la hiérarchie :

« Quand j'ai commencé, le volume de travail était tel que nous n'avions pas le choix de programmer quoi que ce soit. Nous devons faire face à la demande, qui était multiple ».

Cette situation s'explique par la lourde charge des sections mais aussi par les nombreux intérim de sections vacantes à assurer (pouvant aller d'un à cinq

ans). Dans un petit département, un inspecteur assure même l'intérim du directeur départemental !

« En cas d'intérim, je ne répondais qu'aux urgences, accidents du travail, sollicitations syndicales ou patronales et aux conflits sociaux »,

« Nos priorités étaient les conflits et les accidents du travail, c'est-à-dire les priorités déterminées par le milieu ».

La plupart cite les accidents du travail mortels ou graves et les conflits comme des urgences bousculant leur emploi du temps :

« J'avais cinq à dix accidents mortels sur ma section selon les années. Les accidents survenaient sur les chantiers (des chutes) et dans la métallurgie sur des machines-outils essentiellement ».

Les accidents mortels ou graves donnent lieu à des enquêtes systématiques suivies selon les cas d'une participation au comité d'hygiène et sécurité (CHS), d'un procès-verbal et toujours d'un rapport à l'administration centrale.

La pression permanente du milieu oblige les agents à opérer sans cesse des tris individuels difficiles entre tous les événements. Le choix des entreprises à contrôler résulte d'un croisement d'informations tirées des dossiers d'entreprises, du courrier, des déclarations d'accidents du travail ou de maladies professionnelles, des déclarations concernant le recours au travail temporaire par les entreprises utilisatrices (à partir de 1973) et des informations recueillies lors des permanences d'accueil du public dans les domaines les plus variés : problèmes de licenciements, de durée du travail, de salaires, d'heures supplémentaires, etc. A partir de cette masse d'informations, les agents de contrôle établissent leurs priorités auxquelles ils donnent suite : urgent ou non, important ou moins important, quand intervenir... et où intervenir.

Ceux qui ont un minimum d'ancienneté dans la section dressent « une liste noire » d'entreprises :

« A l'époque de nombreuses entreprises étaient des vraies « taules » à l'ancienne, avec de vieilles machines (les fameuses presses à clavette et bracelets, la fumée, les étincelles, les vapeurs toxiques, les encombrements, la noirceur des locaux, les cadences avec le bonus, etc....) ».

Le contrôle des chantiers de bâtiment, est une évidence. Certains s'y rendent dès leur ouverture pour faire comprendre qu'ils assureront un suivi.

Une forte disponibilité

De façon très convergente, les inspecteurs et inspectrices du travail consacrent trois jours de leur semaine au « terrain », visites, contre-visites, réunions de CHS ou enquêtes. Certains parlent de vingt à trente interventions par mois, quarante à cinquante pour les contrôleurs. Les deux autres jours de la semaine sont réservés à la réception du public et au travail de bureau. L'agent rédige ses rapports de visites, des décisions diverses, les procès-verbaux ou des rapports d'accident. Il procède à l'instruction de permis de construire et lit la documentation.

Le travail en journée se prolonge la plupart du temps et pour beaucoup d'entre eux les soirs et le week-end..., notamment pour la rédaction des procès-verbaux ou de rapports. Cette somme de travail conduit certains à l'épuisement avec souvent plus de 60 heures de travail par semaine.

La quasi-totalité décrivent un schéma identique pour les visites d'entreprises qui se déroulent presque toujours à l'improviste et avec le même séquençage : entretien avec le chef du personnel ou l'employeur, visite générale des locaux en compagnie d'un représentant de la direction et d'un élu du personnel (s'il y en a), contrôle des différents registres et livres de paie, entretien de fin de visite. Plusieurs d'entre eux s'entretiennent aussi avec les salariés. La situation est très particulière chez Citroën où l'inspecteur est condamné à « un tour avec un représentant de l'employeur, un autre tour avec les délégués de la CGT et un troisième avec le délégué de la CFT » !

A la fin de la visite, les manquements, « observations et mises en demeure » sont relevées dans le registre de l'Inspection du Travail, ou dans un courrier rédigé au bureau. La pratique sera adoptée progressivement par l'ensemble des agents, le registre étant considéré comme inadapté à l'exigence de précision et de qualité des écrits de l'agent de contrôle.

C - Beaucoup de sollicitations de l'environnement

En pratique, les agents de contrôle interviennent sur un champ très large :

- le contrôle des conditions d'hygiène et de sécurité dans les établissements et les chantiers est, selon les inspecteurs, leur première activité ;*
- le droit syndical, particulièrement stratégique avec la loi du 27 décembre 1968, et les droits des comités d'entreprise et des délégués du personnel, sont cités en deuxième priorité ;*

- le contrôle de la durée du travail (heures supplémentaires, repos dominical, etc.), des salaires (Smig devenu Smic début 1970 et salaires conventionnels), et des congés payés vient en troisième ;
- la participation à des réunions de CHS ;
- le renseignement du public et le traitement des réclamations individuelles.

Sur plusieurs points, les salariés et leurs syndicats ainsi qu'une partie des employeurs sont en attente d'une régulation de la part de l'inspection du travail.

L'inspection du travail « disease du droit »

Tant les salariés qui fréquentent le service de renseignement au public tenu par les contrôleurs ou contrôleuses du travail que les délégués qui prennent rendez-vous avec l'inspecteur, considèrent l'inspection du travail comme le service qui « dit » le droit même lorsqu'il s'agit de questions relatives à l'interprétation d'un texte conventionnel ou de questions hors de sa compétence. Les sujets portent principalement sur les salaires, les primes, la mensualisation, les conditions d'exercice des délégués. Certains inspecteurs mettent l'accent sur la difficulté de la tâche :

« Ils attiraient notre attention sur des questions réelles qui méritaient toujours attention. Il fallait toujours leur expliquer ce que nous pouvions faire, ne pas faire et le faire. C'était la condition pour être crédible, car un Inspecteur du Travail, comme un médecin, était vite catalogué en bien comme en mal ! Il y avait dans la mentalité ouvrière des inspecteurs vendus, des inspecteurs paresseux et de bons inspecteurs. En fait je crois que notre métier était fait de confiance et que nous avions davantage à rendre des comptes aux travailleurs qu'à notre hiérarchie, qui d'ailleurs ne nous en demandait guère ».

L'inspecteur du travail, « recours » lors de conflits collectifs

Dans la continuité des périodes précédentes, les agents de contrôle sont souvent sollicités lors de conflits collectifs, nombreux et difficiles. Un inspecteur du travail, en poste en 1967, témoigne :

« Quant aux conflits, ils étaient plus nombreux qu'on ne le soupçonne et portaient essentiellement sur les salaires qui étaient très faibles (SMIG 2,22 francs de l'heure début 1968) et sur la durée du travail et le repos dominical. Le rôle de l'inspecteur du travail dans les conflits était souvent déterminant car la confiance des syndicats dans l'inspection du travail était telle à l'époque que nous étions fortement sollicités ».

Quel rôle en mai/juin 1968 ?

D'une façon générale, les témoignages sur le rôle de l'inspection du travail en mai/juin 1968 ne sont pas nombreux. Comme l'ensemble de l'appareil d'État, les services sont surpris par les événements. Malgré la fréquence et la dureté des conflits avant le mois de mai, les inspecteurs et inspectrices ne les ont pas vu venir. Le ministère du travail semble absent. Aucune instruction sur le rôle des inspecteurs du travail n'a été retrouvée pour cette période²⁴ :

« Nous n'avions aucune demande de la hiérarchie ni du préfet, sauf les statistiques de grévistes qu'il était impossible d'établir et toujours aucune manifestation (sollicitation) des syndicats tant patronaux que de salariés. On attendait ».

Lors de la rencontre en date du 4 décembre 2004 organisée par l'AEHIT et le comité d'histoire (CHATEFP), l'inspecteur qui exerce alors dans le 12ème arrondissement de Paris, confirme la paralysie des services de l'État en mai 1968 :

« En mai 68, l'inspection du travail a été présente. Elle est restée en place, en relation avec les représentants du personnel, avec les employeurs, avec les unions syndicales et les unions patronales. Elle a considéré que c'était sa mission et c'est ce qu'attendaient les interlocuteurs sociaux. Les inspecteurs voient un grand effondrement social : tout à coup, les administrations locales et les ministères étaient désertés. Le pouvoir politique était sans moyen d'intervention. Les salariés ne venaient plus

²⁴ Contrairement à 1936 où les instructions aux inspecteurs du travail sont nombreuses dès les premiers jours du gouvernement du Front populaire, au début juin 1936 !

dans les entreprises. Nous n'avons reçu aucune instruction ou demande du ministère. Sa seule manifestation a été la distribution de l'essence. Les syndicalistes se retrouvent coupés de leur base et des centrales ».

Pour sa part, un inspecteur de Rouen décrit l'ambiance et son rôle dans ces moments si particuliers du mois de mai. Les préoccupations de l'appareil d'État ne sont, alors, pas celles de la médiation sociale :

« La brutalité du mouvement, qui était d'ailleurs d'initiative universitaire, n'explique pas pourquoi aussi brusquement l'administration française, même aux niveaux les plus élevés, a « lâché la bride » au point que nos services se vidèrent du jour au lendemain. Nous n'étions plus présents. Nous n'étions d'ailleurs pas sollicités ni par les syndicats habituellement très demandeurs ni par les employeurs. Cependant, alerté par la radio sur le blocage à Cléon, je décidais d'y aller...mais il me fallait de l'essence et les pompes étaient occupées par des barrages élevés par des grévistes qui ne laissaient passer que les professionnels figurant sur une liste établie par le préfet. Les inspecteurs du travail n'y figuraient pas et, sur intervention formelle de la hiérarchie, les services préfectoraux répondirent que « ce n'était pas le moment d'embêter les entreprises ». Ce n'est pas grâce au préfet, qui s'appuyait sur les Renseignements généraux, que j'ai pu faire le plein d'essence à plusieurs reprises.

Pendant trois semaines, chaque jour je suis passé au bureau chercher des directives qui ne sont jamais venues et j'ai entrepris le tour des principales entreprises de mon secteur en commençant par l'usine Renault totalement occupée et bloquée par des piquets de grève qui en interdisaient l'entrée. Je me suis présenté et fus immédiatement conduit auprès des délégués de permanence. Ils m'ont confirmé que le directeur, le chef du personnel (on ne parlait pas de DRH) et son adjoint étaient retenus « pour faire pression » et que je pouvais les voir et m'entretenir avec eux. Je les ai vus seul et constaté qu'ils étaient bien traités. Ils souhaitaient qu'on les libère et ils espéraient une action du Préfet sans trop y croire. A la sortie, on ne m'a pas fait part de revendications quelconques. C'était « wait and see » dans l'allégresse du futur grand soir. On attendait.

C'est la même ambiance que j'ai rencontrée dans les autres entreprises avec des nuances quant aux propos plus ou moins condescendants à l'égard de l'administration du travail et la porte ne m'a été fermée que dans une usine d'engrais récemment implantée où les jeunes délégués

m'ont fait connaître qu'ils étaient désormais les patrons et qu'ils n'attendaient rien de moi ».

Après les « accords » de Grenelle et la période de reprise qui va durer quelque temps, il semble que le rôle de l'inspection du travail varie beaucoup selon les territoires et les agents.

Pour l'inspecteur du 12^o arrondissement de Paris, les inspecteurs sont alors très présents :

« La période de reprise a été extrêmement difficile. Les salariés qui avaient pris connaissance des « accords de Grenelle » ont considéré qu'ils n'amélioreraient pas leurs conditions de travail. Les exigences furent donc fortes à la reprise du travail. Nous sommes intervenus dans beaucoup d'entreprises pour favoriser les accords même dans des branches comme l'imprimerie qui ne font jamais appel à l'inspection du travail car les syndicats y sont très puissants. En 1968, comme en 1936 et en 1947, tous ces syndicats ont fait appel à l'inspection du travail pour lui demander de jouer son rôle traditionnel d'amiable compositeur, de conciliateur permettant de dégager des compromis²⁵ ».

A Nantes, le directeur départemental du travail et le directeur régional jouent les médiateurs dans le conflit de la métallurgie dont les négociations piétinent au début du mois de juin. Les deux fonctionnaires reçoivent les parties séparément et réunissent la commission paritaire de la métallurgie nantaise dans un local de l'AFPA. Sous la présidence du directeur départemental un accord est enfin conclu dans la soirée du dimanche 16 juin 1968 au niveau de la branche qui sera complété par des accords d'entreprise²⁶.

A Paris, le directeur régional préside une réunion paritaire à la direction régionale d'Ile-de-France.

D'autres témoignages sur le rôle joué par l'inspection du travail en mai-juin 1968, sont moins affirmatifs. Le responsable du service juridique de la CFDT apporte quelques nuances :

²⁵ Cahiers n°5 du comité d'histoire de l'administration du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. Conférence-débat du 8 décembre 2008 sur Des accords de Grenelle à la section syndicale d'entreprise. De mai à décembre 1968. Période-clé de l'histoire du mouvement social, p22 et 23.

²⁶ Source : document établi par l'UR CFDT des Pays de la Loire.

« Le rôle joué par l'inspection du travail dans les nombreux accords qui ont été signés fut modeste ; me semble-t-il, la plupart d'entre eux ayant été signés en dehors. Le directeur régional d'Ile-de-France a présidé une réunion de conciliation entre Citroën qui menait la vie dure aux syndicats CGT et CFDT, et les syndicats de l'entreprise²⁷ ».

L'ancien inspecteur de Rouen évoque sa très modeste contribution à la reprise de l'usine Cléon à la demande du commissaire de police et sans doute du préfet :

« Les défilés du 30 mai, drapeaux tricolores et patrons en tête, la perspective des fêtes de Pentecôte et l'écho du déblocage des premiers camions citernes réveillèrent tout le monde. Les bureaux, les magasins et les usines reprirent tant bien que mal leur activité et, en grande majorité, sans accord négocié de reprise. Restait le cas de Cléon dont l'usine était toujours bloquée le jour de Pentecôte. Les Autorités décidèrent de la dégager manu militari le lundi aux aurores et, rentrant chez moi à 23 heures la veille, je trouvais un papier sous ma porte m'intimant d'être présent à l'heure dite à la porte de l'usine pour épauler le commissaire de police. Le lendemain à 5 heures, en arrivant, j'ai vu les « occupants » s'éclipser les uns après les autres en profitant de la pénombre du jour levant. Ils n'attendaient plus rien. Je me suis éclipsé moi aussi dans la plus grande discrétion. L'usine de Cléon appliqua strictement l'accord négocié au niveau du siège de RENAULT ».

Au regard du nombre de questionnaires reçus et des réponses sur cette période, il serait hasardeux d'établir un schéma général applicable à l'ensemble du territoire—pendant ces semaines où se sont étalées les reprises du travail. Seules des monographies localisées pourraient confirmer ou infirmer l'absence de sollicitations de l'inspection et son rôle lorsque la question de la reprise du travail s'est posée.

Des années marquées par une grande conflictualité

En 1967, des confits durs surviennent dans plusieurs usines à Lyon, Caen et Nantes et en 1968, chez Berliet à Vénissieux, Sud-Aviation à Nantes et aux usines Renault du Mans et de Caen.

²⁷ Conférence-débat organisée par le groupe régional d'Ile-de-France le 8 décembre 2008 sur *Des accords de Grenelle à la section syndicale d'entreprise*. Cahiers n°5 du CHATEF, p27.

Le mouvement de mai et juin 1968 : dans l'histoire sociale du pays, pourtant agitée, il surprend par sa soudaineté et son ampleur. Il concerne l'ensemble des régions et des secteurs. Plus de sept millions de travailleurs arrêtent le travail. Le pays est paralysé pendant un mois, sans transport ni essence, sans service public. Souvent, les lieux de travail sont occupés et parfois les occupations s'accompagnent de séquestrations de dirigeants ou même d'affrontements avec les CRS comme à Flins ou à Sochaux.

« L'insubordination » ouvrière après 1968 : les années 1969-1973 voient une remontée de la conflictualité : 3,2 millions de journées non travaillées par an en moyenne. Les motifs de contestation sont classiques lorsqu'ils portent sur le salaire, la défense de l'emploi ou novateurs quand ils portent sur les conditions de travail. De nouvelles formes de luttes apparaissent, souvent plus radicales. Aux occupations d'usines, répondent les lock-out. Les séquestrations de cadres tendent à se multiplier. Des conflits exemplaires marquent l'actualité : Renault, Le Joint Français, Lip, Rateau.

Après 68, une inspection du travail au cœur des conflits

Dans les années qui suivent mai-juin 68, la situation prend une autre tournure. Les inspecteurs et inspectrices du travail sont très sollicités lors de conflits fréquents, âpres voire violents. Quelques-uns d'entre eux interviennent dans des grèves d'importance nationale telles que celle des Batignolles à Nantes ou celle de Lip à Besançon ou dans des entreprises de taille nationale telles que Renault ou Citroën. Mais la plupart ont affaire à des conflits de PME. La conflictualité varie selon les régions, les sections et les cultures syndicales locales, ou selon la branche. Nombreux sont ceux ou celles qui évoquent la fréquence ou la longueur des conflits :

« J'avais une cinquantaine de réunions paritaires par an en plus des contacts avec les parties pendant les conflits du travail ».

Cet inspecteur du Pas-de-Calais a « un conflit par semaine », comme son collègue de Saône-et-Loire.

Un inspecteur qui a travaillé à Paris et Argenteuil compare les deux territoires :

« A Paris, il y avait quelques conflits alors qu'à Argenteuil, il n'y avait quasiment pas de journée où je n'avais pas de conflit à résoudre ».

L'inspecteur de la Mayenne raconte :

« J'ai été mobilisé à plein temps, ainsi que dans une moindre mesure les contrôleurs, pendant plus d'une quinzaine de jours ».

L'inspection du travail n'échappe pas à ce climat. Un inspecteur se trouve séquestré lors d'une négociation :

« Je me retrouve séquestré avec la délégation patron-syndicalistes à un moment donné d'une réunion de conciliation. Retour à la maison vers 2 h du matin ».

Un autre se rappelle la mise à sac des locaux de l'inspection :

« L'inspection faisait l'objet de manifestations devant ses locaux, lesquels furent mis à sac par des cégétistes ».

Certains sont confrontés à des grèves de grande ampleur touchant différentes branches d'un même bassin d'emploi :

« Les grèves de la métallurgie et du textile du 25 septembre au 21 octobre 1973 pour d'importantes augmentations de salaires, aussi bien à Laval qu'à Mayenne. Elles ont concerné onze entreprises et 5000 salariés en même temps (sept dans la métallurgie, deux dans le textile, deux dans le bâtiment, d'une durée variable selon les entreprises, avec un retentissement important dans la population mayennaise ».

Les mouvements de protestation prennent des formes très variables : grèves classiques avec arrêts de travail, grèves de solidarité, grèves pour les libertés syndicales et contre des pratiques patronales, grèves sauvages principalement dans les PME dépourvus de délégués, conflits entre syndicats, conflits entre ouvriers :

« Ainsi, un après-midi, le permanent de l'UL CGT débarque sans rendez-vous et me dit : « Nous aurons besoin de vous ; dans l'entreprise C (une

grande entreprise d'orfèvrerie), les ouvriers sont divisés contre eux-mêmes ».

Pour leur médiation, tous décrivent un mode opératoire semblable. Les agents n'interviennent qu'à la demande des parties, principalement des délégués ou des unions locales, et rarement à la demande des employeurs :

« Lorsqu'un conflit éclatait, les délégués avaient souvent le réflexe d'informer l'inspecteur du travail et demandaient fréquemment qu'il déclenche une réunion paritaire ».

La première tâche de l'inspecteur ou de l'inspectrice est de chercher à comprendre les revendications, à les hiérarchiser avant de réunir les parties. Très souvent leur contribution est requise pour rédiger un projet de protocole d'accord mettant fin à la grève. L'un d'entre eux témoigne des capacités d'improvisation de l'Inspection dans un conflit :

« Je me souviens de la négociation de marchand de tapis dans un local du comité d'entreprise, assis sur des caisses en bois. Je rédigeai à chaud à la fin un projet de protocole d'accord, en ajoutant une clause, sur laquelle le patron tiqua puis finit par accepter, selon laquelle aucune sanction ne serait prise pour faits liés à la grève. Ce fut fort apprécié par les délégués. Le projet fut accepté par les grévistes et le conflit prit fin après quinze jours de grève ».

Le nouveau souffle est porté par l'ensemble du service. Mais le rôle des jeunes inspecteurs et inspectrices s'avère décisif. Ce groupe social forme le fer de lance de l'inspection du travail et lui permet d'apporter des réponses aux attentes du système social. En même temps, les jeunes changent le service en faisant émerger de nouvelles pratiques.

IIIème Partie : L'émergence de nouvelles pratiques

La nouvelle génération ne tarde pas à faire évoluer le métier, à établir des relations différentes avec les autres acteurs de l'environnement, à modifier les rapports avec les directeurs. Des tabous sont levés, des nouvelles règles apparaissent. Les façons de travailler évoluent. A ce stade, il ne s'agit que de

l'amorce d'un processus. Une dynamique est lancée qui va transformer durablement un service âgé de plus de 80 ans. Cette transformation prend plusieurs formes : les inspecteurs ou inspectrices sont plus offensifs et stratèges, particulièrement pour faire respecter le nouveau droit syndical. Cette évolution n'est pas sans créer des points de friction avec la hiérarchie au sein des services.

A - Une inspection plus offensive et stratège

Dans plusieurs domaines, les nouveaux agents se singularisent des anciens par la mise en œuvre de pratiques plus offensives dans le but de mieux faire appliquer la législation protectrice. Peu à peu, les jeunes conçoivent des stratégies de contrôle adaptées à leur section.

L'action pénale, une arme à utiliser

C'est dans le domaine pénal que l'action des jeunes inspecteurs ou inspectrices se montre significative. La position des anciens pour lesquels le procès-verbal est un « constat d'échec » ou un « sabre en papier » est critiquée. Au contraire, le recours au procès-verbal est, à leurs yeux, une arme qu'ils doivent pouvoir utiliser pour faire avancer l'application du droit du travail. Le nombre de leurs procès-verbaux dressés par an est de l'ordre de vingt à trente en moyenne et peut aller jusqu'à cinquante. Tous citent l'établissement de procès-verbaux à la suite d'accidents du travail mortels ou graves, en matière d'hygiène et sécurité, puis de travail temporaire et de représentation du personnel. En raison du trop grand nombre de classements sans suite, certains se lassent et réduisent le nombre de leurs procès-verbaux :

« A cette époque le droit pénal du travail n'était pas la priorité des magistrats... C'est la raison pour laquelle nous ne multiplions pas les PV qui constituaient souvent un revolver en carton ».

D'autres regrettent l'absence de possibilité du carnet à souche de contraventions ou s'efforcent de régler les situations d'une autre façon sans recourir à la voie pénale.

La question des conditions de travail et de la santé au travail entre dans le débat public

Des intellectuels comme Jean-Paul Sartre dénoncent les conditions de travail après la mort de 16 mineurs due à l'explosion de la mine de Fouquières-lès-Lens. Dans l'entreprise Pennaroya à Lyon, des ouvriers contestent en 1972 les dangers du saturnisme. En 1974, éclate le scandale de l'amiante dans l'entreprise Amisol à Clermont-Ferrand. Créé en 1968, le syndicat de la magistrature s'intéresse à la délinquance en col blanc et au monde du travail. En janvier 1975, éclate l'affaire Chapron, ou plutôt l'affaire Guillaume, nom de la victime.

Présence accrue dans les comités d'hygiène et de sécurité

De la même façon, les nouveaux inspecteurs et inspectrices apprennent vite à utiliser leur droit de participer aux réunions des comités d'hygiène et de sécurité (CHS). C'est pour eux l'occasion de faire progresser la prévention des risques professionnels en associant l'employeur et les représentants du personnel. Chacun développe sa stratégie en fonction des réalités de son territoire et de ses convictions personnelles. Certains limitent leur participation aux seuls accidents graves ou mortels ou lorsque les élus demandent la présence de l'inspecteur. D'autres participent aux réunions des CHS nouvellement créés ou des CHS des entreprises à risque. Pour une partie d'entre eux, la présence en CHS est la priorité structurante de leur activité, considérant que l'instance est propice à la naissance d'un consensus sur les mesures prioritaires à prendre pour corriger les situations les plus dangereuses :

« Je choisissais les entreprises où les problèmes de santé et de sécurité au travail étaient les plus difficiles à régler ; dans les cas les plus graves, j'assistais à toutes les réunions de CHS ou alors à deux ou trois par an ; mais j'exigeais qu'avant la réunion le CHS avec ses délégués du personnel, visite tout ou partie des ateliers ».

Les mêmes considèrent qu'en participant de manière régulière à des CHS, ils contribuent à un changement de mentalité dans l'approche de la sécurité :

« Le patron était preneur de mes observations d'un œil extérieur, les délégués étaient intéressés et apprenaient ; ils ne se contentaient plus de réclamer des primes d'insécurité, des "primes de lait" ; ils appréciaient cette approche du changement progressif des conditions de travail... Je crois que j'ai réussi à changer un peu les approches et les conditions de travail dans les entreprises les plus dangereuses ».

L'un d'entre eux est tout heureux de faire constituer des comités inter-entreprises d'hygiène et de sécurité (qui n'étaient pas alors obligatoires) dans des grandes entreprises abritant d'autres entreprises travaillant dans des domaines liés au secteur du Bâtiment et des Travaux Publics.

Recherche de collaborations pour une meilleure efficacité

De même, les nouveaux inspecteurs et nouvelles inspectrices entendent développer les liens avec les autres acteurs de prévention, les services de prévention de la Caisse régionale d'assurance maladie (CRAM) et l'Organisme Professionnel de Prévention du Bâtiment et des Travaux Publics (OPPBT). Si les rapports institutionnels avec ces organismes relèvent des directeurs régionaux, les inspecteurs se rapprochent des agents qui interviennent sur leur secteur. Une partie des inspecteurs procèdent à des visites communes de chantiers ou d'usines ou à des enquêtes communes d'accidents du travail. Ils trouvent en eux des experts en sécurité qui les forment dans ce domaine et avec qui ils peuvent parfois définir des stratégies locales de prévention :

« C'étaient des collaborateurs précieux et des complices qui m'ont appris beaucoup de choses dans le domaine technique »,

« Des visites communes étaient organisées sur les chantiers et dans les usines et les enquêtes d'accidents les plus graves étaient diligentées de concert »,

« Très bons rapports avec le service Prévention de la CRAM et avec l'OPPBT pour le contrôle des chantiers de bâtiments, notamment en Savoie. La création de nouvelles stations de ski nécessitait une présence régulière sur les chantiers et une bonne coordination entre services qui poussaient les entreprises de BTP à tenir compte des observations de chaque service sous peine de se voir arrêter provisoirement le chantier »,

« Excellentes relations : chacun est resté à sa place tout en travaillant ensemble. Les visites des uns et des autres et les signalements étaient fréquents. Les “rivalités” institutionnelles, souvent sous-jacentes, n’ont pas marqué nos rapports »,

« En concertation active avec l’inspecteur de la CRAM, nous avons fait poser des kilomètres de garde-corps autour des innombrables passages de poulies qui reliaient les diverses installations de broyage des farines et fait poser un nombre impressionnant d’ampoules pour éclairer les lieux la nuit. En effet les agents de surveillance y faisaient des rondes à la seule aide de lampes de poches. Les sacs de grain, quant à eux, arrivaient par péniches sur les bords de la Seine, puis étaient coltinés et dévidés dans un système de tuyaux actionnés par des poulies et des courroies interminables, traversant souvent plusieurs étages, quasi impossibles à arrêter compte-tenu de l’inertie et ne se terminant qu’en bout de processus, de nouveau sur les bords de la Seine sous forme de sacs de farine. Lorsque j’ai pris mes fonctions la direction m’a expliqué que la chute d’un homme dans le circuit était très rare mais mortelle et le cadavre irrécupérable autrement qu’en isolant 50 sacs de farine en bout de parcours et, hélas, en les détruisant. Je n’ai pas eu connaissance d’accidents de ce type, mais, en dépit du contexte de destruction programmée de l’entreprise, avec la CRAM, nous avons considéré que nous devons exiger la mise en sécurité des lieux de travail ».

Les réunions de CHS sont l’occasion de rencontrer les médecins du travail de service autonome dans les plus grandes entreprises :

« Parfois ils proposaient des priorités de santé publique. Ainsi, vers 1972, un médecin entreprit de faire cesser de fumer les salariés d’une grosse entreprise d’orfèvrerie ».

Avec les médecins des services interentreprises, les relations se limitent à la demande d’établissement des rapports annuels qui peuvent servir à orienter des contrôles en entreprises.

Mais la recherche de collaboration avec d’autres services ou organismes est sélective. Ainsi, les agents du ministère du travail n’ont que très peu de relations avec leurs collègues de l’agriculture, des transports ou les ingénieurs

des mines pour les carrières, sauf quand il faut traiter un problème de compétences entre les services. Ils ne rencontrent guère les élus (maire, conseil général). Les relations avec les Conseil de Prudhommes sont quasiment inexistantes. Certains citent quelques contacts avec des avocats. Les liens avec les services de police ou de gendarmerie se limitent aux enquêtes concernant certains accidents graves ou mortels et aux visites effectuées lors des commissions municipales de sécurité.

Recherche de contacts avec le Parquet

D'une façon générale, les inspecteurs et inspectrices regrettent la carence des rapports avec le Parquet. A quoi bon dresser des procès-verbaux si les relations ne sont pas établies régulièrement avec l'institution judiciaire ? Certes les situations varient selon les régions mais en règle générale, les agents de contrôle ignorent les suites données par le Parquet à leurs procès-verbaux : classement sans suite, désignation d'un juge d'instruction, poursuites directes. Ils ne connaissent pas plus les dates d'audiences que les prononcés de jugements. Ils se débrouillent comme ils le peuvent pour connaître les suites de leur procès-verbal :

« Le sort des PV était une préoccupation constante et une source de frustration lorsque nous découvriions qu'ils étaient classés sans suite ou non pris en considération ».

Aucun n'évoque l'existence de réunions avec le Parquet à l'initiative de la direction départementale ou régionale. Seul un inspecteur de Franche-Comté a connu cette expérience menée à l'initiative du Procureur qui a réuni tous les inspecteurs de la région.

Mais rares sont ceux qui ont gardé le souvenir de relations suivies :

« Le Parquet d'Albertville était très attentif aux demandes de l'inspection du travail, sans qu'il y ait de réunions spécifiques avec lui mais simplement des liaisons régulières téléphoniques sur les cas importants ».

Et rares sont ceux qui sont convoqués par le juge d'instruction dans le cadre de l'instruction d'une affaire ou par le Procureur pour être présents à l'audience :

« J'ai été convoqué deux fois à l'audience à la demande du Procureur. Une fois pour expliquer au tribunal ce qu'est une recette sur un chantier et pourquoi et comment cette recette de matériaux doit être agencée pour protéger contre les chutes. J'ai encore dans les oreilles les rires des avocats et du Président que le terme recette amusait beaucoup ».

Certains d'entre eux prennent l'initiative de rencontrer le Procureur pour attirer son attention sur les procès-verbaux et leurs suites :

« J'ai bien sûr rencontré le procureur de la République, à ma demande, pour attirer son attention sur les PV et leurs suites. Il m'est apparu assez désabusé en me montrant la pile de dossiers qu'il avait sur son bureau. Le droit pénal du travail qu'il connaissait mal n'apparaissait pas être une de ses priorités ».

Grâce à leurs relations particulières, d'autres obtiennent du Parquet que les procès-verbaux soient traités lors d'audiences correctionnelles dédiées à cet effet. Les inspecteurs pourront être présents aux audiences et être interrogés en tant que témoins par le président du Tribunal correctionnel. Lorsque ce type de collaboration est mise en place, les inspecteurs reçoivent les bulletins de prononcé de jugement.

Par contre, les agents recourent très peu au référé qui permet à l'inspecteur de saisir le tribunal en cas de risque grave ou imminent pour faire arrêter les travaux immédiatement. La procédure nécessite un investissement très important de l'agent sur le plan administratif pour la mener à bien devant le tribunal. De même, l'article 40 du code de procédure pénale n'est pas encore utilisé.

De nouveaux champs d'investigation ?

Pour l'immense majorité, le « travail au noir » ou le travail illégal n'est pas une priorité. Seuls une inspectrice et un inspecteur parisiens évoquent la question :

*« Les grands chantiers du XIIIème ont employé un nombre considérable de travailleurs non déclarés, notamment portugais. »,
« Le travail illégal très répandu dans le XXème arrondissement ».*

La perspective de devoir travailler en concertation avec la police locale, mal vue dans ces années post-68, amène ces inspecteurs à laisser la question de côté. Sur le travail illégal, la méfiance est la règle, et ce sentiment est largement partagé :

« La lutte contre le travail illégal n'a jamais été notre priorité et les inspecteurs ont souvent traîné les pieds pour participer aux enquêtes communes avec les policiers dont ils n'approuvent pas les méthodes et qui pratiquent la chasse à l'étranger ».

En revanche, plusieurs déclarent investir le champ du travail temporaire, en pleine expansion, qui révèle de nombreuses situations frauduleuses. Après la loi de 1972, beaucoup d'inspecteurs effectuent des contrôles dans les entreprises utilisatrices :

« J'ai demandé au patron de requalifier de lui-même dix contrats à durée déterminée en contrats à durée indéterminée sous la menace d'un procès-verbal. Il a obtempéré, d'où la satisfaction pour moi d'une action à efficacité immédiate ! ».

Dans le Territoire-de-Belfort, l'inspection du travail est confrontée à :

« Une activité extrêmement importante dans ce domaine compte tenu d'une demande très forte des entreprises allemandes et de la multiplication d'offices de marchandage n'ayant qu'une approche superficielle de la réglementation ».

B - Une inspection soucieuse du droit syndical

La relation avec les syndicats de salariés est essentielle pour les jeunes inspecteurs et inspectrices du travail, quasiment quotidienne pour certains d'entre eux.

Une inspection très sollicitée par les syndicats

A leurs yeux, les relations avec les délégués (élus ou désignés) sont bonnes et même confiantes dans de nombreux cas :

« J’y attachais d’autant plus d’importance que pour moi c’est d’abord eux qui faisaient respecter le droit du travail dans leur entreprise »,

« La règle, c’est franchise et clarté ».

Tous citent la CGT et la CFDT comme les organisations les plus présentes sur le terrain et les plus interventionnistes auprès des services. FO est parfois très implantée sur certains sites et entreprises. Les interlocuteurs syndicaux de l’inspection sont principalement les délégués d’entreprise syndiqués à l’une ou l’autre de ces organisations et selon les circonstances les permanents d’unions locales ou départementales.

Un seul inspecteur évoque des relations tendues avec la CGT en raison de l’image véhiculée par le Parti communiste d’une inspection « vendue au patron, corrompue et inefficace ». Un seul aussi relate des difficultés avec un délégué FO dont le « comportement a été inapproprié ».

Tous insistent sur les fréquentes sollicitations des représentants du personnel, élus ou désignés, parfois accompagnés par un permanent syndical de l’union locale ou départementale. Les rendez-vous ont alors pour objet des demandes de renseignements (parfois hors de la compétence de l’inspection) ou d’intervention en entreprise sur les sujets les plus divers : salaires, primes, questions de sécurité, exercice du droit syndical (parfois pour régler des conflits entre organisations). L’inspecteur ou l’inspectrice intervient principalement quand un conflit ne trouve pas de solution interne ou pour que la négociation s’ouvre ou reprenne avec son aide.

Plusieurs évoquent le problème posé par les saisines trop fréquentes de certains délégués :

« On pouvait même avoir une clientèle dans certaines entreprises qui pouvaient nous accaparer, pour des questions parfois mineures, au détriment d’autres entreprises et de celles de 11 salariés moins défendues »,

« Ce sont les syndicats d’entreprise, souvent des permanents, qui sollicitaient le plus l’inspecteur à un point tel que j’aurais pu consacrer une demi-journée par semaine à certaines grandes entreprises au détriment des autres ».

Les cas sont rares mais sur certains sites, les réunions entre l’union locale et le service du travail sont institutionnalisées :

A Saint-Denis, l'union locale CGT avait son « rond de serviette » à l'inspection... Elle était reçue en moyenne une fois par semaine ».

Dans tous les cas, à partir de 1969, l'inspection du travail est largement intégrée dans les stratégies syndicales d'entreprises et locales pour faire appliquer la nouvelle loi sur le droit syndical issue du mouvement du printemps 1968.

L'inspecteur et la loi du 27 décembre 1968

La loi du 27 décembre 1968 permet l'implantation de multiples sections syndicales dans les entreprises surtout dans les PME jusqu'alors dépourvues d'instances représentatives du personnel. Plusieurs inspecteurs ou inspectrices se rappellent avoir été très sollicités :

« La promotion 1968 a subi de plein fouet, dès son entrée en fonction au début de 1969, les contrecoups des événements de mai 1968. Je ne peux pas dire que nous ayons été bien préparés à régler les conflits pouvant surgir de la mise en œuvre de la loi du 27 décembre 1968 sur le droit syndical, fer de lance d'un syndicalisme nouveau dans les entreprises de moyenne taille »,

« Après 1968, une part importante de mon activité, souvent concentrée dans quelques entreprises, était provoquée par le respect du droit syndical avec la mise en place des sections syndicales. Le contentieux électoral était souvent également source d'interpellations ».

Pour beaucoup d'employeurs, la présence de représentants du personnel est de nature à mettre en cause leur autorité et à nuire à la bonne marche de l'entreprise :

« Surtout la loi du 27 décembre 1968 sur le droit syndical, qui avait du mal à passer dans beaucoup de PME où la mentalité paternaliste et surtout anti syndicale de certains petits patrons était prégnante. ... Il y avait des entreprises où les syndicalistes n'avaient pas droit d'entrée ou restaient clandestins.... D'autres allumaient des contre feux avec des syndicats maison du type CFT, si bien que l'entrée du syndicat dans l'entreprise ouvrait souvent une situation tendue, ou conflictuelle ».

Au moment d'une demande d'élections de délégués, les adhérents syndicaux sont particulièrement vulnérables et ne bénéficient pas de protection légale en cas de licenciement. La saisine de l'inspecteur sonne comme une menace pour l'employeur s'il veut se débarrasser d'un syndicaliste gênant. Les inspecteurs peuvent aussi faciliter la négociation du protocole préélectoral.

D'une façon plus générale, les inspecteurs sont sollicités—pour faire appliquer les droits nouveaux issus de la loi du 27 décembre 1968, notamment dans certaines grandes entreprises. Les sujets récurrents portent sur « la circulation des délégués dans l'entreprise, la libre diffusion des tracts et des affiches, les discriminations, la mise à l'écart des délégués, les conflits concernant les crédits d'heures, les locaux syndicaux, le droit de réunion... ».

Plusieurs n'hésitent pas à dresser procès-verbal pour entrave :

« Pour la première fois, en Savoie, j'ai fait condamner un employeur à huit jours de prison avec sursis pour entrave aux fonctions de délégués du personnel ».

L'inspecteur et les licenciements de délégués : un rôle crucial

La portée du statut protecteur des représentants du personnel est un sujet majeur du moment. La Cour de cassation et le Conseil d'État n'ont pas encore tranché la question qui fait l'objet de vifs combats entre les employeurs et les syndicats. Les premiers entendent échapper à la procédure d'autorisation devant l'inspecteur du travail en recourant à la résolution judiciaire en cas de faute grave. Des licenciements de militants ou de délégués sont ainsi à l'origine de conflits ouverts²⁸. Le motif invoqué pour obtenir l'autorisation de licenciement est, alors, presque toujours une faute.

Les inspecteurs et inspectrices se retrouvent en première ligne dans ces combats. Leur première tâche est de faire appliquer la procédure et certains disent avoir établi des procès-verbaux pour licenciement sans autorisation.

La procédure d'enquête est très prenante. La plupart ne sont pas en mesure de donner de chiffres sur le nombre de dossiers traités tout en signalant qu'ils « étaient moyens en nombre, forts en temps passé ».

²⁸ En 1971, la CGT et la CFDT dénoncent l'ampleur des atteintes au droit syndical (licenciement de délégués ou de militants, entrave au droit syndical...). La CGT métaux de la région parisienne indique que 340 militants et 35 délégués ont été licenciés depuis 1969.

Les enquêtes sont toujours vécues comme sensibles et délicates et, sauf cas flagrant, longues et difficiles car il faut établir si la faute invoquée ne masque pas en fait une répression syndicale :

« La décision d'autorisation ou de refus de licenciement d'un délégué a toujours été vécu comme une charge psychologique lourde et vécu comme une forte responsabilité dont il fallait pouvoir rendre compte. J'ai toujours expliqué mes décisions ».

En outre, les agents ne sont pas formés sur la question et sont confrontés à des situations juridiques qui les dépassent²⁹ :

« Il faut être féru de jurisprudence et faire face à des longueurs de procédure et des incertitudes douloureuses ».

Aucune instruction ministérielle ou jurisprudence administrative claire ne leur est accessible³⁰. Pour ces fonctionnaires, les procédures de licenciement de délégués sont un exercice solitaire délicat et de grande responsabilité.

C - Des points de friction avec la hiérarchie

Face aux offensives audacieuses de la jeune génération, il n'est pas étonnant que les rapports entre les inspecteurs ou inspectrices et les directeurs départementaux soient parfois tendus. En fait, ils varient selon la personnalité des uns et des autres. Ils peuvent être inexistantes mais aussi parfois confiants et coopératifs :

« Les relations avec le directeur étaient bonnes et assez confiantes, je pouvais l'appeler lorsque j'avais de grosses difficultés et il me tenait informé des retours qu'il pouvait avoir de mon action lorsque certains patrons s'en plaignaient. Il était heureux de pouvoir parfois participer au règlement de gros conflits en m'y apportant une aide qui n'était pas une usurpation de mes fonctions ».

²⁹ Pour certains d'entre eux, adhérents à la CFDT, le service juridique de la CFDT dirigé par Jean-Paul Murcier les a éclairés sur les stratégies judiciaires en présence.

³⁰ L'arrêt du Conseil d'État définissant les critères que l'inspecteur du travail devait prendre en considération pour statuer sur une demande d'autorisation de licenciement date du 5 mai 1976 (Safer d'Auvergne)

Mais le plus souvent, c'est la défiance qui transparait. Le conflit oppose deux générations et porte plus fondamentalement sur des conceptions différentes du métier. Des directeurs sont accusés d'être trop à l'écoute des milieux patronaux. L'immense majorité des inspecteurs et inspectrices ne fréquente pas les organisations patronales du département, tâche qu'ils laissent au directeur départemental du travail. Seuls quelques-uns ont des contacts réguliers avec une organisation professionnelle sur certains bassins locaux comme à Saint-Denis.

Dans certains cas, la défiance entre inspecteur et directeur vaut dans les deux sens.

Une défiance réciproque

Cette défiance prend racine dans l'évolution sociologique des nouveaux agents. Un représentant de la nouvelle génération la perçoit dès leur recrutement :

« Certaines des questions posées lors du grand oral aux candidats montraient que nos recruteurs avaient sous les yeux une fiche des Renseignements Généraux faisant état de nos appartenances en mai 68 ».

Inversement, un inspecteur déjà en activité témoigne de son impression à l'arrivée de plus jeunes :

« Après mai 68 et dans les premières années 70, j'ai vu arriver de fortes promotions de jeunes inspecteurs syndiqués, assez critiques à notre égard, fort désireux de secouer la hiérarchie et dont les préoccupations de carrière et, surtout professionnelles n'étaient pas toujours très proches des nôtres. Leurs priorités étaient parfois fort diverses allant du relais des délégués syndicaux à un rôle d'économiste d'entreprise, voire de juriste en chambre ».

Le désaccord peut porter sur l'image donnée par ces jeunes inspecteurs et inspectrices dans l'exercice de leurs fonctions qui peut choquer les plus anciens :

« Pour le directeur régional, ce qui comptait en priorité était la présentation : il m'avait entrepris à la fin de mon stage à Paris sur mon absence de cravate et avait reproché à une collègue élève inspectrice son sac en plastique dans lequel elle transportait son code du travail ! ».

Le même directeur régional du travail d'Ile-de-France reproche à des inspectrices leur tenue et leur interdit de « porter le pantalon ».

Mais cette défiance se manifeste de façon très concrète à certaines occasions. Des inspecteurs ou inspectrices reprochent au directeur de ne pas leur apporter un appui technique, de ne pas les soutenir en cas de difficulté ou de recevoir un employeur sans leur demander de participer à l'entretien. La question de la transmission des procès-verbaux au Parquet est aussi évoquée :

« Le directeur régional m'a bloqué un PV et m'a muté en Savoie pour avoir contesté auprès du Procureur les motifs qu'il avait invoqués pour ne pas transmettre le PV à la Justice ».

Le climat de défiance entre jeunes inspecteurs ou inspectrices et directeurs et l'absence d'animation de ces derniers renforcent l'isolement des agents. Les occasions de rencontres entre collègues sont rares et se limitent aux réunions de services.

Contournement de l'encadrement

Aussi les agents de contrôle commencent-ils à échanger entre eux fréquemment sur des problèmes de pratique professionnelle soit sur place lorsque les sections sont regroupées sur un même lieu soit par téléphone avec les collègues des sections détachées. Ainsi, après mai-juin 1968, les pratiques d'échanges se réalisent souvent en dehors du cadre hiérarchique et parfois dans un cadre syndical :

« En matière de formation, les agents de contrôle avaient décidé (hors hiérarchie) de se rencontrer une fois par mois dans un des secteurs d'inspection pour échanger sur nos difficultés et constituer des mémentos de contrôle, notamment sur les nouveaux textes ou sur ceux qui nous posaient problème. Ces réunions étaient très suivies par les contrôleurs et les inspecteurs et comportaient même parfois des interventions d'anciens inspecteurs en retraite truffées d'anecdotes souvent distrayantes ».

Des pratiques alternatives apparaissent dans plusieurs départements comme celui du Nord ou de Loire-Atlantique :

« Les agents de contrôle se réunissaient aussi « hors hiérarchie » pour se former dans un système d'auto-formation » ;

« Des journées de travail entre inspecteurs ont été organisées tantôt à Saint-Nazaire tantôt à Nantes ou ailleurs pour étudier des réglementations ou ajuster nos pratiques ».

En Seine-Maritime, des réunions d'agents de contrôle se tiennent en vue de fixer des priorités de contrôle. En Saône-et-Loire, des contrôleurs se mobilisent dans des actions spécifiques sur l'apprentissage.

Par le nombre d'agents et la proximité géographique, la Région parisienne est propice aux échanges entre agents de contrôle. Ceux qui adhèrent à la CFDT se retrouvent au sein de la « commission pratiques professionnelles » du syndicat CFDT des services.

De façon très pragmatique, les agents se regroupent « entre eux », réfléchissent aux stratégies de contrôle, se forment et font circuler les innovations. Partageant les mêmes valeurs sociales, ils donnent un sens à leur action et font évoluer le service. En quelques années, la doctrine dominante et les pratiques anciennes se transforment.

Conclusion : vers une autre inspection du travail ?

Dans la longue histoire de l'inspection du travail, les années 1967-1974 apparaissent comme une période de transition. Les médiateurs aguerris, souvent anciens instituteurs, qui ont connu le Front populaire, la guerre, la Libération et les « Trente Glorieuses » quittent la scène. Un petit nombre occupe pendant encore quelques années des postes d'encadrement.

A partir de 1968, une nouvelle génération apparaît sortant de l'université et avec un fort désir de changement politique et social. Comme leurs aînés, ils ou elles s'adaptent à chaque situation, se montrant selon les cas contrôleurs, médiateurs ou pédagogues. Si l'exercice de leur métier semble très solitaire, l'organisation et les pouvoirs dont ils disposent, hérités de leurs prédécesseurs,

leur apportent une autonomie et un intérêt au travail très appréciables. Comme l'écrit Bernard Lalanne, « tous ont une conscience aiguë de leur mission. Il est surprenant de les voir résister à la sirène du carriérisme. Le pantouflage existe peu dans la profession³¹ ». Mais ils se démarquent vite de leurs anciens par des pratiques professionnelles plus audacieuses pour affirmer clairement que le droit du travail est un droit–protecteur de défense des salariés et de leurs organisations. Une bonne partie adhère plutôt à la CFDT ou à la CGT et non plus au SNITMO qui voit son rôle décliner au sein des services. Aujourd'hui, plus de 50 ans après, cette époque reste inscrite dans leur mémoire :

« J'ai eu beaucoup de chance. J'ai fait le métier que j'avais choisi »,

« J'observe, en regardant quelques-unes de ces années passées, que les moments tant au regard de l'efficacité, de l'utilité que du plaisir à travailler, que les meilleurs moments ont été ceux où syndicats, employeurs et inspecteurs étaient ensemble mêlés, chacun à sa place, pour faire évoluer des situations souvent difficiles. Mes années à Saint-Nazaire sont de celles-là »,

« C'est un beau métier qui ne m'a pas déçu. L'inspection du travail de cette époque était une administration pauvre en effectifs et moyens. Mais elle était dynamisée par l'arrivée d'une nouvelle génération d'inspecteurs motivés et ne ménageant pas son temps. Elle était d'abord tournée vers l'extérieur dans un climat social nouveau, marquée par la conflictualité et la force nouvelle d'un mouvement social ouvrier depuis la grande grève de mai-juin 68. Elle apportait pour ceux qui étaient curieux une grande connaissance des techniques de production des entreprises et de tous les milieux du travail, si variés selon les secteurs, les tailles d'entreprise et les métiers, que ce soit dans les dimensions technique, économique, humaine, psychologique ou sociologique. De toute cette période, je me souviens d'équipes soudées dans la section, d'un excellent climat entre inspecteurs, contrôleurs et secrétariat »,

« Au cours de ma carrière administrative, j'ai exercé différentes fonctions mais sans doute un seul métier, pendant cinq ans seulement, celui d'inspecteur du travail. J'en conserve le souvenir d'un service en expansion porté pour l'essentiel par la motivation et l'engagement de ses membres, mais aussi d'un corps en mal de reconnaissance, isolé dans sa

³¹ Lalanne Bernard, *Les shérifs en 2 chevaux*, L'Expansion, mars 1974.

spécificité et dont les moyens limités et les méthodes artisanales freinaient les ambitions ».

Le passage de témoin entre ces deux générations, instituteurs et étudiants, ne se réalise pas toujours de façon très fluide. La différence de culture et d'âge s'accompagne parfois d'incompréhension, de défiance voire d'hostilité.

Mais la fin des « Trente Glorieuses » en 1974 rebat les cartes pour l'inspection du travail. Les questions d'emploi et de chômage reviennent au premier plan au sein des services sous l'autorité des préfets. La loi du 3 janvier 1975 soumet les licenciements économiques à l'autorisation des directeurs départementaux ou, par délégation, à celle des inspecteurs du travail. Les mesures du Fonds national de l'emploi (FNE) comme les préretraites sont largement utilisées. Les plans contre le chômage se succèdent pour relancer l'emploi ou protéger des populations vulnérables comme les jeunes ou les exclus. Le champ du travail ne tarde pas à en être affecté. Les formes multiples et complexes de précarité et de travail illégal complexifient la tâche de l'inspection du travail. En 1979 et 1981, des lois fixent un cadre aux contrats à durée déterminée et aux contrats à temps partiel pour tenter de limiter les pratiques déviantes. En même temps, Pierre Sudreau présente en 1975 des propositions novatrices pour réformer l'entreprise³². En 1975, l'incarcération d'un patron par un juge d'instruction à la suite d'un accident mortel du travail d'un intérimaire lance un pavé dans la mare médiatique du pays³³. Peu après, la loi du 6 décembre 1976 instaure le principe de prévention des risques professionnels pour intégrer la sécurité dans les procédés de travail dangereux. La formation à la sécurité est renforcée ainsi que les pouvoirs des inspecteurs du travail et des médecins du travail. En 1982, les lois Auroux parachèvent un modèle social reposant largement sur la loi tout en promouvant la négociation collective et le droit d'expression des salariés.

³² Le rapport Sudreau préconise d'adapter le droit des sociétés, de reconnaître le syndicat dans l'entreprise, de revaloriser la situation de l'actionnaire, d'améliorer la participation financière des salariés, d'offrir de nouveaux statuts d'entreprise, de prévenir les difficultés et d'aider les entreprises à y faire face, d'actualiser les procédures de règlement des conflits du travail, de reconnaître que l'entreprise participe à l'intérêt général. Sudreau Pierre, *La réforme de l'entreprise*, Edition 10-18, 1975.

³³ Garreau Dominique et Guéant Jean-Jacques, *L'affaire Chapron-1975*, Revue La Grappe, n°95, janvier 2018. Chapron est le nom du patron incarcéré. Le nom du salarié victime, Guillaume n'est jamais cité ! L'inspecteur du travail est l'un des acteurs dans cette affaire.

C'est à partir de 1975 que les mutations du service s'accélèrent. La crise économique et sociale a pour effet de multiplier les réformes qui la renforcent³⁴. En 1975, le statut des inspecteurs du travail est enfin modifié pour confirmer la primauté du corps et allonger la ligne hiérarchique³⁵. Un décret du 24 novembre 1977 sur l'organisation des services extérieurs du travail et de l'emploi leur donne vocation à participer à la politique de l'emploi aux côtés de l'ANPE. Surtout, les effectifs augmentent notablement en quelques années : entre 1974 et 1986, le nombre des inspecteurs passe de 326 à 480 et celui des contrôleurs de 1006 à 2439. De nombreux directeurs adjoints viennent assister le directeur départemental et le directeur régional sur les questions d'emploi et du travail. Les moyens de fonctionnement se normalisent et la formation initiale et continue des inspecteurs et contrôleurs commence à se développer. L'inspection du travail, rajeunie³⁶, connaît une dynamique que conforteront l'élection de François Mitterrand en 1981 comme président de la République et la mise en œuvre des lois Auroux. A la recherche de leur identité professionnelle, la masse de jeunes agents de l'inspection du travail de la fin du XXème siècle s'efforce d'adapter leur métier à leur temps. A son tour, cette génération découvre la difficulté de ce métier justement relevée par l'historien Vincent Viet :

*« L'histoire de l'inspection du travail renvoie à un présent aussi dubitatif qu'hypothétique : celui d'une institution poursuivie par l'obsession d'un double décalage entre ce qu'elle pourrait être et ce qu'elle est, entre ce qu'elle pourrait faire et ce qu'elle fait ».*³⁷

ANNEXE 1

Questionnaire sur le métier d'inspecteur du travail sur la période 1967-1974

³⁴ Enquête AEHIT, *L'inspection du travail entre 1980-1986*, 2023, site AEHIT.fr. L'enquête AEHIT a été réalisée en 2021 par Joël Cogan, Pascal Etienne, Jean-Jacques Guéant, Bernard Laurençon, Christian Lenoir, Sylviane Robertin, Vincent Rupricht, Lionel de Taillac.

³⁵ Décret du 21 avril 1975.

³⁶ Bodiguel Jean-Luc, *Les services extérieurs du travail et de l'emploi*, Fondation nationale des Sciences politiques, 1979.

³⁷ Viet Vincent, *Les voltigeurs de la République, naissance de l'inspection du travail*, CNRS Éditions, Histoire du XXème siècle 1994, vol 1, p11.

Le questionnaire a pour objet de connaître le métier d'inspecteur du travail entre 1967 et 1974. Il s'adresse aux agents de contrôle (inspecteur, contrôleur, directeur) ayant exercé en totalité ou en partie durant cette période. Il a été conçu pour vous aider à retrouver vos souvenirs sans qu'il y ait une quelconque obligation à répondre à toutes les questions.

1) Informations personnelles

- a. Identité : nom, prénom, âge, sexe, formation initiale, emplois précédents avant inspection du travail,
- b. Date d'entrée dans les services,
- c. Ministère de rattachement : Travail, Transport, Agriculture, Maritime
- d. Emploi(s) occupé(s) dans l'administration entre 1967 et 1974.

2) Principales caractéristiques de votre section

- a. Nombre de sections dans le département
- b. Caractéristiques générales du bassin d'emploi :
 - i. Principaux secteurs professionnels, entreprises phare,
 - ii. Forces syndicales, organisation du patronat,
 - iii. Conflictualité.
- c. Caractéristiques principales de la section :
 - i. Nombre d'établissements et effectifs à contrôler,
 - ii. Nombre de contrôleurs du travail et de secrétaires de la section,
 - iii. Moyens à disposition : voiture, équipement individuel, documentation, etc...
 - iv. Existait-il un service de renseignement au public sur le droit du travail ?

3) Quelle était votre activité réelle ?

- a. Quelles étaient vos activités principales et marginales parmi les activités ci-dessous ?
 - Contrôle des conditions d'hygiène et de sécurité,
 - Conciliation ou médiation de conflits collectifs,
 - Renseignement du public,
 - Traitement de réclamations individuelles,
 - Enquête AT et MP,
 - Droit syndical et droits des CE et DP,
 - Participation à des réunions de CHS,
 - Travail illégal,
 - Durée du travail (heures supplémentaires, repos dominical, etc.), congés payés et salaires (SMIC, salaires minima conventionnels, ...),
 - Décision d'autorisation de licenciement de salariés protégés,
 - Contrôle de l'emploi.
 - Autres
- b. Comment avez-vous fait appliquer les lois du travail de cette époque ?
 - La loi du 27 décembre 1968 sur le droit syndical,
 - La loi du 3 janvier 1972 sur le travail temporaire,
 - La loi du 13 juillet 1973 sur le licenciement individuel,
 - La loi du 27 décembre 1973 qui a mis en place la commission d'amélioration des conditions de travail.

Avez-vous rencontré des difficultés particulières ? Y-a-t-il eu des actions concertées soit à l'initiative de la direction soit à celle des inspecteurs dans ces domaines soit de votre propres initiative ? Des actions de formations ont-elles été dispensées à l'attention des agents de contrôle ?

- c. Aviez-vous des priorités ? Si oui, lesquelles et pourquoi ces priorités ?
- d. Faisiez-vous des visites générales ou des contre-visites ou visites sur un ou quelques points particuliers ?
- e. Comment pratiquiez-vous vos contrôles en entreprise ? Visite impromptue ou annoncée, relation avec le patron, les délégués, les ouvriers durant la visite, contrôle des locaux et contrôle des documents administratifs, technique du contrôle, etc.
- f. Sur quels types d'AT ou de MP interveniez-vous ?
- g. Si vous étiez conciliateur ou médiateur lors de conflit collectif, quel était votre rôle précisément ?
- h. Si vous étiez en fonction en mai-juin 1968, quel a été votre rôle personnel dans les grèves ? Plus généralement, quel a été le rôle de l'inspection du travail de votre département ? Comment se sont effectuées les reprises du travail des entreprises ? Comment a été mise en œuvre l'augmentation du SMIG dans les entreprises en 1968 ?
- i. Si vous alliez en réunion de CHS, dans quels types d'entreprises et pour faire quoi ?
- j. Combien de jours par semaine étiez-vous sur le terrain ? Combien de jours par semaine consacriez-vous à la réception du public ? Et au travail au bureau ?
- k. Quel était votre rôle sur l'emploi ? Vos relations avec la nouvelle ANPE ? Avec le bureau de main-d'œuvre ?
- l. Combien dressiez-vous de PV par an et sur quelles infractions ? Avez-vous eu recours à la procédure de référé ? Avez-vous recours fréquemment à la procédure de mise en demeure et sur quelles infractions ? Expliquer pourquoi vous faisiez-beaucoup ou pas beaucoup de PV ou de MD.
- m. Raconter des actions qui vous apparaissent significatives de votre rôle à cette période.
- n. Raconter des actions où vous avez rencontré des difficultés dans votre action ou des échecs. Comment les analysez-vous ?
- o. Avez-vous des anecdotes intéressantes sur l'exercice de votre métier ?

4) **Relations avec les acteurs sociaux**

- a. Quelles étaient vos relations avec les syndicats d'entreprise ? Est-ce qu'ils vous sollicitaient souvent ? sur quels motifs ? Quels étaient les syndicats les plus actifs ?
- b. Aviez-vous des relations avec les UL ou les UD ? De quels syndicats ? Pour faire quoi ?
- c. Aviez-vous des relations avec des organisations patronales locales ?

5) **Relations au sein de l'administration du travail**

- a. Quelle était la division du travail entre l'inspecteur et le ou les contrôleurs dans la section ?
- b. Quelles étaient les relations entre inspecteurs et contrôleurs de la section ? Vos relations avec les agents de secrétariat ?
- c. Quelles étaient les relations entre les inspecteurs d'un département, avec les inspecteurs de la région. Y avait-il des réunions de service et si oui, elles traitaient de

quels sujets, à quel rythme ? En dehors des réunions de service, quels étaient les liens et les échanges entre agents de contrôle ?

- d. Quelles étaient vos relations avec le directeur départemental du travail, le directeur régional ? Des priorités départementales ou régionales étaient-elles fixées ? Aviez-vous des quotas de visites ou de PV, des quotas officiels ou officieux ?
- e. Comment considérez-vous votre autonomie dans le travail, pour fixer des priorités, organiser votre travail quotidien, rendre des décisions, dresser des PV, etc...
- f. Quel était le rôle de votre hiérarchie ? Quel type d'appui la hiérarchie vous apportait-elle ? Distinguer le rôle de la direction départementale et celui de la direction régionale.
- g. Existait-il une section centrale travail (SCT) et quel était sa fonction ? Comment fonctionnait-elle avec les agents de contrôle ?
- h. Quelles étaient vos relations avec l'administration centrale du ministère du travail ?
- i. Disposiez-vous d'une formation continue ? Avez-vous bénéficié de stage de formation continue, et si oui, dans quels domaines et quelle durée ?
- j. Étiez-vous syndiqué(e) ? A quel syndicat ? Quel était le rôle du ou des syndicats d'inspecteurs dans les services ?

6) Relations avec autres administrations ou institutions, acteurs de prévention, etc.

- k. Aviez-vous des liens avec les inspecteurs du travail des transports, de l'agriculture et autres inspections ?
- l. Aviez-vous des liens avec le préfet ou les services préfectoraux ? A quelles occasions ? De quelle nature ?
- m. Aviez-vous des liens avec d'autres services administratifs de votre département ? Lesquels et sur quels sujets ? La police et la Gendarmerie ? Les services fiscaux ?
- n. Quels étaient vos rapports avec la CRAM et l'OPPBT ? Avec les médecins du travail ?
- o. Quels étaient vos rapports avec le Parquet ? Le directeur départemental était-il en lien avec lui ? Des réunions étaient-elles organisées entre les inspecteurs et le Parquet ?
- p. Avec l'URSSAF ?
- q. Les conseils de prudhomme ?
- r. Des élus locaux (maire, conseil général) ?
- s. Autres acteurs ?

7) Conclusion générale

Quelle appréciation générale portez-vous sur l'inspection du travail de cette époque ? Répondait-elle aux enjeux du moment ? A posteriori, quelles étaient ses forces et ses faiblesses ? Quelles critiques positives et négatives formulerez-vous respectivement ?

- t. Quel a été l'impact de mai-juin 1968 sur les services dans les années qui ont suivi ?
- u. Avez-vous des documents sur l'exercice de votre métier de l'époque que vous pourriez transmettre à l'AEHIT ?

SECONDE ENQUÊTE

L'INSPECTION DU TRAVAIL

ENTRE 1981 ET 1986

LA GENERATION POST-SOIXANTE-HUITARDE

EN ACTION

Cette seconde enquête réalisée par l'AEHIT en 2022 a pour objet de mieux connaître l'inspection du travail entre 1981 et 1986³⁸. Elle repose sur les réponses à un questionnaire adressé à plus de 250 anciens inspecteurs,

³⁸ 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.

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. Quarante-cinq réponses ont pu être exploitées³⁹.

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.

Comme la première, 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 défaillante. 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

Face à la crise, une nouvelle priorité : l'emploi

³⁹ Ont répondu à ce questionnaire : Bruno Escalère, Emmanuel Froissard, Marc Bielher, Chantal Coulangue, Colette Charbonnier, Félix Millera, Marie-Christine Margeot, Michel Poitou, Agnès Soléilhac, Michèle Marchais, Michel Théry, Dominique Vendroz, Yasmina Taïeb, Joelle Rouillon, Marie-Laure Balmès, Martine Millot, Françoise Guyot, Jean-Marie Derrien, Alain Martinon, Pascal Marcoux, Vincent Tiano, Hugues Gourdin-Bertin, Didier Rey, Pascal Etienne, Thierry Billet, Eric Bigard, Christian Lenoir, Hervé Gosselin, Laurence Devillard, Geneviève Rendu, Isabelle Laffont-Faust, Lionel de Taillac, Bernard Lancery, Philippe Le Fur, Joël Cogan, Bernard Laurençon, Monique Grimaldi, Laure Ginesty, Guillaume Schnapper, Hélène Zapolski, Marc Ameil, Gilles Butaud, Dominique Maréchau, Marc Ameil, Marc Bénadon, Olivier Brunet.

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, l'Etat renforce ses politiques d'intervention sur l'emploi et le chômage⁴⁰. 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 pindemisés. La loi du 3 janvier 1975 soumet les licenciements romouvoir notamment les préretraites, contrôle des chômeurs indemnisés. La loi du 3 janvier 1975 soumet les licenciements économiques à leur autorisation préalable.

Un net renforcement des effectifs

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.

Un renouvellement générationnel

⁴⁰ Dänzer-Kantof Boris, Lefèbvre Véronique, Torrès Félix, *Un siècle de réformes sociales, une histoire du ministère du travail, (1906-2006)*, La Documentation française, 2006.

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 carrière⁴¹ 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-huitarde⁴² 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 jeunes inspecteurs créent l'association VILLERMÉ pour rompre leur isolement dans l'exercice de leur métier⁴³. 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 manquons peut-être de professionnalisme. »

⁴¹ Lalanne Bernard, *Les shérifs en 2 chevaux*, revue L'Expansion, mars 1974.

⁴² Bodiguel Jean-Luc, *Les services extérieurs du travail et de l'emploi*, Fondation nationale des Sciences politiques, 1979.

⁴³ Viet Vincent, *Votre travail nous regarde, enquête associative et institutionnelle sur l'Inspection du travail (1980-2020)*, éditions Arbre bleu, 2022.

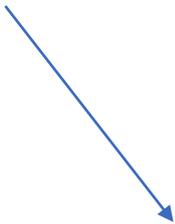
L'ensemble de l'inspection du travail s'attelle au traitement des licenciements économiques avec beaucoup d'énergie. Sans avoir été préparée à cette mission, elle améliore ses compétences sur le tas. Elle met en œuvre les lois Auroux qui viennent renforcer les droits des travailleurs, contribue à la 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. »



« 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. Étions-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 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. »



« C'était enthousiasmant d'agir collectivement pour la « 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. » mise en œuvre des nouveaux droits des salariés, de se sentir utile, d'être renforcé par un but « 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. » commun. C'était positif d'être reconnu « 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. » 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 ergonome 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

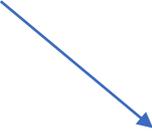
plupart des agents partageaient une motivation forte et un engagement professionnel important. Notre force était là ! »

« 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 « 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. » 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 :

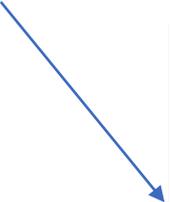
- *56,9 % visitent très souvent les entreprises pour contrôler les conditions de travail et 36,9 % régulièrement.*
- *56,9 % procèdent régulièrement à des enquêtes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles. 35,4 % le font parfois.*
- *56,9 % font de la médiation de conflits et 18 % régulièrement, 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 savait ce que nous appelions les « cas sociaux ». Nous recevions les comités d'entreprise, les délégués syndicaux et les employeurs. Nous devons lire d'énormes dossiers, rencontrons en fin de procédure les parties avant d'envoyer nos décisions. Nous devons nous prononcer sur les licenciements des salariés protégés après une enquête contradictoire pour chacun d'entre eux. Et nous devons 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 devons 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 Briec, 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 ?

III. Des forces et des faiblesses

La section, base administrative de l'inspection

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 avions 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 (congs, 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. Celle 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 activité⁴⁴, 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

⁴⁴ 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.

Auroux. Le caractère collectif de ces actions était dynamisant. Mes choix d'organisation étaient contraints par les évènements 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. »



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



« L'ITEPSA⁴⁵ 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

⁴⁵ L'inspection du travail, de l'emploi et de la protection sociale, service d'inspection du travail dans l'Agriculture.

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. »

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 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 créée⁴⁶ et par les échanges informels entre collègues. »

⁴⁶ Mission centrale d'appui et de coordination des services extérieurs du travail et de l'emploi. Dirigée par George Cornu puis par Claude Chetcuti, inspecteurs généraux du travail, la MICAPCOR sera rattachée à la DAGEMO en 1990 lors de la création de celle-ci.

« 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.

« 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 avions 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 affirmées 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. Norte 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'OPPBTB, 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'OPPBTB 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'OPPBTB, 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'OPPBTB. J'avais des contacts lors des réunions de CHSCT. »

« Les contrôleurs de la CRAM et les agents de l'OPPBTB étaient toujours prêts à travailler avec nous dans le respect de chacun. Nos échanges étaient efficaces et cordiaux. Nous connaissions 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 OPPBTB, 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'OPPBTB. 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 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'OPPBT, 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, OPPBT), 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'OPPBT 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'OPPBT 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'OPPBT 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'OPPBT, 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 moyenne⁴⁷ et n'utilisent qu'exceptionnellement la procédure de référé. Mais, pour eux, les procédures pénales ont un effet 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.*

⁴⁷ Ce nombre nous paraît quelque peu exagéré.

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 Chevaux⁴⁸ » 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 !), un seul abonnement aux Liaisons sociales que nous nous

⁴⁸ 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.

partagions 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.

ANNEXE 2

QUESTIONNAIRE SUR LE METIER D'AGENT DE CONTROLE DE L'INSPECTION DU TRAVAIL ENTRE 1981 et 1986

I- RENSEIGNEMENT SUR LA PERSONNE ENQUETEE

- Sexe : H/F
- Age en 1981 par tranches : 20 à 30 ans, 31 à 40 ans, 41 à 50 ans, 51 à 60 ans, plus de 60 ans
- Date d'entrée dans les services :
- Grade(s) entre 1981 et 1986 : contrôleur, inspecteur, directeur adjoint, directeur départemental, autre.
- Affectation(s) entre 1981 et 1986 :
 - o Formation initiale : CAP-BEP, BAC, Diplôme scientifique, Diplôme lettres, Sciences économiques, Droit, IEP, Autre

Expression libre sur la Ière partie

I- A QUELLES SITUATIONS DE TRAVAIL AVEZ-VOUS ETE PRINCIPALEMENT CONFRONTE ?

- o Avez-vous exercé ces activités ? Pour chacune : jamais, parfois, régulièrement, très souvent : Plans sociaux, Licenciements salariés protégés, Enquête accident grave, Médiation de conflit, Traitement de la demande individuelle, Mise en œuvre des lois Auroux (IRP, CHSCT, Droit d'expression, contrôle des règlements intérieurs, Intérim et CDD, 39 heures), Mesures de lutte contre le chômage, Autres
- Quelles sont les trois principales activités auxquelles vous consacriez votre temps ?

Expression libre sur la IIème partie

II- QUELS CHOIX AVEZ-VOUS FAITS ?

- De quelles marges d'initiative disposiez-vous dans l'organisation de votre travail ?
 - o Pas du tout, un peu, beaucoup, toute liberté
- De manière générale, comment considériez-vous le rôle de votre hiérarchie comme :
 - o Un appui-conseil-animation
 - o Neutre
 - o Un bureaucrate
- Combien de jours par semaine passiez-vous en moyenne sur le terrain ?
 - o Moins d'un jour, un seul jour (deux demi-journées), deux jours (quatre demi-journées), trois jours (six demi-journées), quatre jours (huit demi-journées), cinq jours (neuf ou dix demi-journées).
- Combien dressiez-vous de PV par mois en moyenne ?
 - o Aucun, un à deux, deux à trois, quatre à cinq, plus de cinq
 - Sur quels domaines ? Hygiène et sécurité, Réglementation du travail, IRP, MOE et travail illégal, Travail temporaire et marchandage
- Combien faisiez-vous de référés dans l'année ?
- Participez-vous aux réunions de CHSCT ?
 - o Jamais, une à deux par mois, trois ou quatre par mois, quatre ou cinq par mois, plus de cinq par mois

Expression libre sur la IIIème partie

III- COMMENT ETIEZ-VOUS ORGANISE(E) ?

- Au sein de la section d'inspection
 - o Quelle était la répartition du travail entre l'inspecteur et les contrôleurs du travail au sein de la section ?
 - Inspecteur dans les plus de 50 et contrôleurs dans les moins de 50
 - Autre organisation ?
 - o Des réunions des agents de la section étaient-elles organisées : jamais, régulièrement, ponctuellement.
 - o Existait-il un travail d'équipe au sein de la section ? pas du tout, ponctuellement, régulièrement.

Au sein de la direction départementale

- o Des réunions de service étaient-elles organisées au niveau départemental en présence du DD ou du DA ? Jamais, chaque semaine, mensuelles, trimestrielles, annuelles
- o Des priorités départementales étaient-elles définies ? Oui/non
- o Un service de renseignement au public sur le droit du travail était-il en place ? Oui/non

- Question au directeur départemental : quelle part consacriez-vous à la partie travail et quelle part à l'emploi ?
 - Plus de la moitié de mon temps au travail
 - Plus de la moitié de mon temps à l'emploi
 - Autant au travail qu'à l'emploi
- Rôle de la direction régionale
 - Des réunions de circonscription étaient-elles organisées ? jamais, chaque mois, trimestre, annuelle.
 - La direction régionale apportait-elle un appui ? Oui/non
 - Documentation, médecins inspecteurs du travail, Ingénieurs, Appui juridique, autres.
- Liaisons avec le ministère du travail
 - Aviez-vous des relations avec l'administration centrale ? Jamais, ponctuelles, régulières
 - Quel type de relations ?
 - Demande de renseignement technique ou juridique
 - Instruction d'un dossier
 - Dans quels domaines ? Sécurité, IRP, plan social, salariés protégés, autres
- Echangez-vous sur vos pratiques professionnelles avec d'autres collectifs d'agents de contrôle en dehors des réunions institutionnelles ?
 - Au sein de votre syndicat ?
 - Oui ou non
 - Lequel ? CGT, CFDT, FO, SNIT
 - L'association Villermé
 - D'autres collègues ?
 - Sur votre site, dans votre département, au sein de votre région, à l'INTEFP, autre
- De quels moyens disposiez-vous ?
 - Documentation Oui/non, Code du travail, EPI (casque, chaussures de sécurité, etc.), Voiture dev service et déplacement, Outils de mesure, Photocopieuse, Traitement de textes, Timbrages, autres

Expression libre sur la IVème partie

IV- COMMENT AVEZ-VOUS TRAVAILLE AVEC VOS PARTENAIRES ?

- Vos relations avec la CRAM : aucune, ponctuellement ; régulièrement
- Vos relations avec l'OPPBTP : aucune, ponctuellement, régulièrement
- Relations avec les médecins du travail : idem
- Ces relations avec la CRAM, l'OPP et les services de médecine du travail étaient-elles organisées par le DD ou le DA dans le département ? Oui/non
- Relations avec les syndicats

- Aviez-vous des contacts avec les UL ou les UD ? Jamais, ponctuellement, régulièrement
- Avec les confédérations ? Jamais, ponctuellement, régulièrement
- Relations avec le Parquet
 - Le Directeur départemental avait-il un lien institutionnel avec le Parquet ? Oui/non
 - Les inspecteurs avaient-ils un contact avec le Parquet ? Jamais, ponctuellement, régulièrement
 - Des réunions étaient-elles organisées entre les agents de contrôle et le Parquet ? Jamais, une fois par trimestre, une fois par an, autres.
- Relations avec les autres administrations :
 - Police : aucune relation, ponctuellement, régulièrement
 - Gendarmerie : idem
 - Services fiscaux : idem
 - ANPE : idem
 - URSSAF : idem
 - Autres
- Les relations avec les autres administrations étaient-elles organisées par le DD ou le DA dans le département ?

Expression libre sur la Vème partie

TABLE DES MATIERES

Avant-propos	p.2
PREMIERE ENQUÊTE : L'INSPECTION DU TRAVAIL ENTRE 1967 ET 1974,	
<i>HERITAGE ET DYNAMIQUE NOUVELLE</i>	<i>p.3</i>
<i>Introduction</i>	<i>p.5</i>
<i>Ière partie : Des services en pleine mutation</i>	<i>P.7</i>
<i>A – Un service en perte de vitesse</i>	<i>P.8</i>
• <i>Déficit de recrutement</i>	<i>P.8</i>
• <i>Déficit de formation</i>	<i>P.9</i>
• <i>Positionnement affaibli au sein du système administratif</i>	<i>p.10</i>
<i>B - Le réveil</i>	<i>p.12</i>
• <i>Recrutement de nouveaux inspecteurs-élèves</i>	<i>p.12</i>
• <i>Nouveau statut pour les inspecteurs du travail</i>	<i>p.14</i>
• <i>Redynamisation de la formation</i>	<i>p.14</i>
• <i>Mais des moyens matériels inchangés</i>	<i>p.14</i>
<i>IIème partie : Une inspection très présente localement</i>	<i>p.16</i>
<i>A – La section, un cadre bien établi</i>	<i>p.16</i>
• <i>Des sections de taille très variable</i>	<i>p.16</i>
• <i>Des sections d'inspection à forte dimension industrielle</i>	<i>p.17</i>
• <i>Avec des moyens comparables</i>	<i>p.18</i>

• Une division du travail intangible entre inspecteur et contrôleurs		p.19
B – Une grande autonomie de fonctionnement	p.20	
• Un faible poids de la hiérarchie		p.21
• Une liberté contrainte par les réalités du terrain		p.22
• Une forte disponibilité		p.23
C – Beaucoup de sollicitations de l’environnement	p.23	
• L’inspection « disease du droit »		p.24
• L’inspecteur du travail, « recours » lors de conflits collectifs	p.24	
• Quel rôle en mai/juin 1968 ?		p.25
• Après 68, une inspection du travail au cœur des conflits	p.29	
IIIème partie : L’émergence de nouvelles pratiques	p.31	
A – Une inspection plus offensive et stratège	p.32	
L’action pénale, une arme à utiliser		p.32
• Présence accrue dans les comités d’hygiène et de sécurité		p.33
• Recherche de collaborations pour une meilleure efficacité		p.34
• Recherche de contacts avec le Parquet		p.36
• De nouveaux champs d’investigation ?		p.37
B – Une inspection soucieuse du droit syndical	p.38	
Une inspection très sollicitée par les syndicats		p.38
• L’inspecteur et la loi du 27 décembre 1968		p.40
• L’inspecteur et les licenciements de délégués : un rôle crucial		p.41
C – Des points de friction avec la hiérarchie	p.42	
• Une défiance réciproque		p.42
• Contournement de l’encadrement		p.44
CONCLUSION : Vers une autre inspection du travail ?	p.46	
ANNEXE 1 : Questionnaire sur le métier d’inspecteur du travail sur la période 1967-1974		p.50

SECONDE ENQUÊTE : L'INSPECTION DU TRAVAIL ENTRE 1981 ET 1986 ,

LA GENERATION POST-SOIXANTE HUITARDE EN ACTION

p. ...

I - Les services en 1981-1986

p.55

- Face à la crise une nouvelle priorité : l'emploi
- Un net renforcement des services
- Un renouvellement générationnel

p.56

p.57

p.57

II - Une inspection du travail engagée

p.58

- Une grande mobilisation sociale et politique
- Sur tous les fronts du travail et de l'emploi

p.58

p.62

III - Des forces et des faiblesses

p.72

La section base administrative de l'inspection

p.72

- Une organisation du travail très autonome
- Des relations affirmées avec des partenaires
- La modestie des moyens de fonctionnement

p.74

p.86

p.99

Conclusion

p.101

ANNEXE 2 : Questionnaire sur l'inspection du travail entre 1981 et 1986
p106

TABLE DES MATIERES

p.118

