

Journée d'étude 2023 de l'Association pour
l'étude de l'histoire de l'inspection du
travail (AEHIT)
**L'INSPECTION DU TRAVAIL au XXème
siècle**
« Une rétrospective pour l'avenir »

ORDRE DU JOUR	<u>EXPOSÉS</u>
Introduction	« Quelle évolution au XXe siècle »
<p>Agnès Jeannet, <i>présidente du Comité d'histoire des administrations chargées du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (CHATEFP)</i></p>	<p>1- Paul Faury : l'inspection du travail avant 1914</p> <p>2- Lionel de Taillac : l'inspection du travail sous le Front populaire</p> <p>3- Geneviève Rendu : l'inspection du travail entre 1967 et 1974</p> <p>4- Joel Cogan : l'inspection du travail entre 1981 et 1986</p> <p>5- Guillaume Gourgues : maître de conférences en science politique, Université Lyon 2 ; Laboratoire Triangle : l'inspection du travail et les licenciements économiques 1975-1986</p> <p>6- Laurent Vogel chercheur associé à l'Institut syndical européen : spécificités et convergences de l'inspection du travail par rapport aux autres inspections dans l'Union européenne</p>
Ouverture	
<p>Lionel de Taillac, <i>président de l'Association pour l'étude de l'histoire de l'inspection du travail (AEHIT)</i></p>	<p>- Questions-réponses avec la salle</p> <p>- Conclusion</p> <p>- Clôture</p>

INTRODUCTION



Agnès Jeannet présidente du CHATEFP

Bonjour à tous. Avant d'aller plus avant dans l'ouverture de ces travaux, à titre personnel, je voudrais saluer la mémoire de Sophie Hugues, avec qui j'ai travaillé. J'ai fait trois EPIT avec elle. Cela était une belle aventure. Je l'appréciais beaucoup.

J'ai appris sa disparition brutale. Cela m'a assez bouleversé. Je sais qu'elle est une de vos collègues, donc je pensais utile de saluer sa mémoire et de penser à ses proches, à sa famille. Voilà. Le moment est un peu délicat, car la disparition est tout à fait brutale.

Monsieur le Président, il est toujours pour moi plaisir de prononcer ces mots d'accueil en ouverture du colloque annuel organisé par l'Association pour l'étude de l'histoire de l'inspection du travail, et placé sous l'égide du groupe régional et du Comité d'histoire des administrations du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. Je pensais que nous nous articulons bien. Lionel est aussi membre de ce Comité. Nous avons des actions complémentaires et je m'en félicite.

Lorsque j'ai pris les fonctions de présidente du Comité d'histoire il y a presque huit ans, j'ai eu le plaisir d'ouvrir votre colloque organisé autour de l'ouvrage de Sylvie Schweitzer sur les femmes inspectrices du travail de 1878 à 1974. L'évolution du corps était brossée de sa création à aujourd'hui, avec le prisme de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Cet ouvrage a montré que le recrutement par concours n'a pas renversé les équilibres de genre et qu'il a fallu attendre la parité femmes-hommes dans les jurys, dans les années 80, pour voir l'égalité se manifester. Après avoir centré l'étude de l'inspection sur la période de Vichy, puis sur celle du Front populaire, je salue ici les travaux réalisés par Lionel de Taillac, que le Comité d'histoire a eu le bonheur de publier dans ses cahiers. Votre colloque est consacré aujourd'hui à une vaste rétrospective. Il brosse le passé de l'inspection pour éclairer son avenir. Dans les dernières années du XXe siècle, les luttes pour les conditions de travail dignes ont fini par engendrer une administration du travail. Cela est un cas emblématique où un corps de fonctionnaire précède une administration qui elle-même précède un ministère. L'Inspection du

travail en 1874, la Direction du travail au sein du ministère en 1899, et le ministère du Travail de la prévoyance sociale en 1906. Je me souviens que nous avons fait le centenaire de la Direction des relations du travail avec Jean Marimbert qui sera là cette après-midi. Cette naissance atypique explique peut-être que l'inspection soit à la fois intégrée dans des ministères avant la fusion, mais surplombe cette administration. L'ouvrage collectif, que j'ai bien apprécié, s'appelant *La Règle et le rapporteur* est une sociologie de l'inspection qui a été réalisée par Sylvain Brunier et Olivier Pilmis. Plusieurs inspections sont passées en revue. Pour l'inspection des lois sociales agricoles, l'article explique pourquoi l'auteur considère que cela est une perte d'efficacité d'avoir supprimé et fait fusionner l'inspection des lois sociales dans l'inspection générale. Le point de vue se discute, mais il est étayé. L'article sur l'inspection des finances est assez drôle parce qu'il est fait par une professeure de sociologie du Canada qui ne mâche pas ses mots vis-à-vis des jeunes inspecteurs. Enfin, pour l'inspection de l'hygiène et de la sécurité des ministères, un article est rédigé par Jérôme Pélisse, qui est membre de la Commission scientifique du Comité. Quand j'ai lu cet ouvrage, je me suis posé la question, à quoi sert une inspection ? Nous pouvons y répondre assez facilement. Qui sert-elle ? Cela est déjà plus difficile. Que différencie l'inspection du travail des autres inspections ?

Ce qui saute aux yeux est la différence en termes de pouvoirs, notamment le pouvoir coercitif, dont dispose l'inspection du travail. Mais avec un questionnement sur l'application de la norme. Dans l'article qu'il a rédigé sur l'inspection hygiène et sécurité, Jérôme Pélisse montre avec un certain talent que cette inspection qui n'a aucun pouvoir coercitif aboutit à des mises à niveau uniquement par la pédagogie et par la crainte de l'effet sur l'image d'une Direction. Avec ces deux leviers, l'image et la pédagogie, cette inspection arrive à des résultats. Cette question de la mise en conformité reste un point crucial du droit du travail, en particulier dans le domaine des conditions de travail. Il me semble que la question des conditions de travail a suscité la naissance de l'inspection avec la réglementation du temps de travail, et puis au-delà la santé des travailleurs. Cette question sera au cœur du métier d'inspecteur. Des méfaits de l'amiante qui ont été révélés publiquement par l'inspection du travail au début du XXe siècle, du « mal charbon » dénoncé par l'inspecteur Jean Cavaillé en 1901 — merci à Paul Faury d'avoir rédigé cet ouvrage absolument passionnant sur une enquête quasiment policière — aux troubles musculo squelettiques, l'histoire connaît le rôle éminent de l'inspection du travail. Lorsque nous regardons en arrière, l'inspection peut être fière d'avoir mené des combats pour sauvegarder la vie des travailleurs. Les voltigeurs de la République, si brillamment étudiés par Vincent Viet qui est dans la salle, restent aujourd'hui le bras armé de l'État pour enquêter sur les accidents ou les maladies mortelles, trouver les causes pour les faire disparaître. Votre approche de cette

année investit le temps long. Elle permet ce que j'appelle la théorie du rétroviseur. Pour bien éclairer l'avenir, il faut savoir regarder en arrière. Il s'agit de la mission du CHATEFP, du Comité d'histoire, que de jouer ce rôle de rétroviseur, de donner aux agents du ministère une connaissance du passé, des expériences vécues par leurs prédécesseurs pour éclairer leur travail d'aujourd'hui. Connaître le passé est nécessaire pour comprendre le présent et éclairer l'avenir. Le Comité d'histoire est conforté dans ses travaux par ceux que vous conduisez au sein du groupe régional, dont je salue ici le dynamisme et celui aussi de l'association. En huit ans, j'ai vu le travail accompli par le groupe régional et l'association pour l'histoire de l'inspection du travail.

Enfin, pour appliquer cette théorie du rétroviseur, il existe une méthode que vous avez suivie dans l'organisation du travail. Il s'agit de l'alliance entre les travaux académiques, donc scientifiques, et les témoignages, les grands témoins. La science éclaire, le témoignage incarne. Monsieur le Président, bravo pour votre initiative et bon travail.

ALLOCUTION D'OUVERTURE



Lionel de Taillac président de l'AEHIT

Merci, Madame la Présidente. Nous allons essayer de bien regarder dans notre rétroviseur, faire en sorte qu'il n'existe pas trop d'angles morts. En choisissant le thème cette année de cette rencontre, nous avons voulu faire de l'histoire utile, et pas de l'histoire pour de l'histoire. Nous avons voulu ouvrir un débat et contribuer à la réflexion sur l'inspection du travail d'hier, qui soit utile à l'inspection du travail d'aujourd'hui, si possible, pourquoi pas, de demain. Quand nous regardons un peu l'histoire, et notamment celle de l'inspection, nous ne comprenons guère l'inspection du travail d'aujourd'hui si nous ignorons comment elle s'est constituée et comment elle a évolué depuis 1892 ou même avant. Il est frappant de voir combien de nombreux traits de l'inspection actuelle proviennent de son histoire.

Celui qui ne sait pas d'où il vient ne peut savoir d'où il va, selon la grande formule largement citée aujourd'hui. Ainsi, nous avons retenu plusieurs pages de l'histoire significatives du

XXe siècle. Ce ne sera pas tout le XXe siècle, juste quelques pages de l'histoire. Le début du siècle, le Front populaire, les années 1967-1974, et le début des années 1980 jusqu'en 1986.

Notre préoccupation sur chacune de ces périodes a été de connaître et de comprendre le rôle qu'a joué ce service lors de chacune de ces périodes en l'inscrivant dans son contexte particulier. Nous pourrions faire des comparaisons, comparer des types d'inspection. Plusieurs inspections de travail ont existé. Cela nous a paru intéressant.

Depuis notre dernière rencontre, notre association a réalisé deux enquêtes au moyen de questionnaires d'anciens inspecteurs. La première concerne les années 1967 à 1974 et je remercie beaucoup les anciens inspecteurs qui ont accepté de répondre malgré le nombre d'années qui s'est écoulé. L'an dernier, nous avons aussi participé à une rencontre à la Fondation Jean Jaurès sur les lois Auroux où l'INTEEFP était partie prenante. A cette occasion, nous avons établi un questionnaire sur l'inspection du travail sur la période 1981 à 1986. Ces deux questionnaires ont fait l'objet de documents qui sont terminés et qui seront publiés par le CHATEFP, je te remercie Agnès, sur papier et qui sont disponibles sur notre site. Deux orateurs de ce matin s'inspireront largement de ces enquêtes pour vous en présenter le résultat.

Cet après-midi, nous mettrons ces présentations au débat en confrontant des yeux extérieurs et avisés lors d'une table ronde pour discuter des apports, des limites de l'inspection du travail au XXe siècle. Nous allons essayer de répondre à cette question, finalement existentielle, de savoir quelle a été son utilité sociale aux différentes époques. Pour des raisons familiales, Jacques Le Goff nous a informés hier de son impossibilité à se joindre à nous cet après-midi. Nous le regrettons vivement, connaissant bien Jacques, ses qualités, sa connaissance de l'inspection du travail et ses compétences historiques. Nous en sommes désolés. Isabelle Laffont-Faust animera la matinée et Pascal Étienne fera de même pour l'après-midi sur la table ronde.

Permettez-moi à mon tour d'avoir une pensée amicale pour deux personnes qui nous ont quittés très récemment, au cours des derniers jours. Ce sont deux morts brutales. Elles nous ont choqués. D'abord, Sophie Hugues dont nous apprécions les qualités humaines et professionnelles. J'ai travaillé avec elle au ministère, à la DGT, je l'ai bien connue. Une femme remarquable, de grande qualité, très sympathique. Nous sommes très tristes. Puis Guillaume Schnapper, qui a fait beaucoup de choses aussi dans les transports, et comme directeur à Bordeaux. Il était un homme très chaleureux, très doux, très intéressant et très discret. Il avait participé aussi à nos travaux, il s'était inscrit pour la journée d'aujourd'hui. Nous avons une pensée émue pour Guillaume et pour Sophie.

Quelques informations pratiques. Pour midi pour le déjeuner, il existe un repas à la cantine qui coûte quelque chose comme 10,76 euros. Les tickets sont à prendre ici. Je laisse Isabelle compléter.

Isabelle LAFFONT-FAUST

Le monsieur qui est venu vendre les tickets est reparti assez vite. Je pense qu'il n'existera aucun problème pour régler à la caisse vos repas. Il coûte 10,67 euros, c'est-à-dire que vous avez droit à une entrée, un plat complet, une boisson, un dessert. Vous pouvez payer en carte bleue, par chèque ou en espèce.

Lionel de TAILLAC

Le repas est à 13 heures 15 et nous reprenons nos travaux à 14 heures ici. Nous finissons vers 16 heures 30 ou 16 heures 45. Je pense que j'ai dit l'essentiel de la présentation.

Isabelle LAFFONT-FAUST

Tu peux en profiter pour faire un petit appel au peuple pour rappeler que nous sommes une

association.

Nous sommes quarante adhérents à jour de cotisation. Cela est peu pour faire vivre une journée telle que celle-ci en particulier.

Lionel de TAILLAC

Oui. En plus, nous sommes beaucoup de retraités. Cela est très bien, mais nous aimerions aussi des jeunes actifs. Nous sommes super contents d'accueillir des petits jeunes qui viennent d'arriver dans les services. La cotisation est de 20 euros. Si vous voulez, vous pouvez cotiser plus. Notre principale activité est l'organisation de cette rencontre annuelle et puis le site www.aehit.fr qui fonctionne et que nous venons d'améliorer. Nous avons besoin d'un peu d'argent. N'hésitez pas à adhérer et à nous envoyer votre contribution en même temps. Je vais laisser la parole à Isabelle.

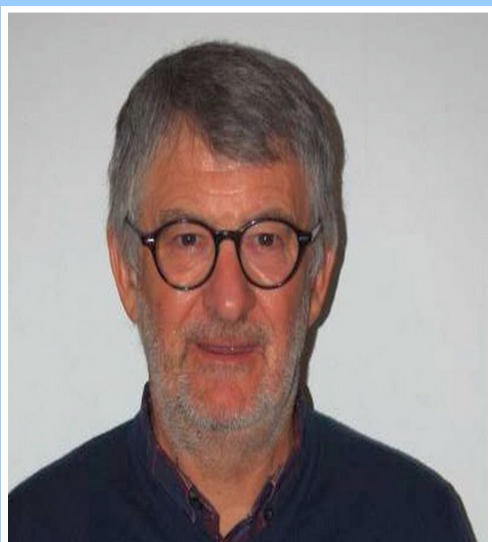
EXPOSÉS

QUELLE ÉVOLUTION AU XXIÈME SIÈCLE ?

Isabelle LAFFONT-FAUST

Je vais être le fil rouge de ce matin pour cette demi-journée de présentation. Nous allons commencer par les précurseurs. Les précurseurs de l'inspection du travail avec Paul Faury. Je te laisse prendre la parole.

PAUL FAURY L'INSPECTION DU TRAVAIL AVANT 1914



Paul Faury

Bonjour à tous. Avant de démarrer, je veux aussi avoir une pensée pour Guillaume Schnapper qui était un ami et puis un collègue de promotion, promo 78. Le hasard a fait que nous nous sommes retrouvés à une quinzaine d'anciens de cette promotion il y a à peine un mois pour une semaine de retrouvailles à Strasbourg. Guillaume était en pleine forme. La semaine qui a suivi, malheureusement, il nous a quittés brutalement

Quand Lionel de Taillac m'a proposé de présenter le métier d'inspecteur dans les premières années d'application de la loi du 2 novembre 1892, j'ai pensé tout de suite, moi qui ne suis ni historien ni universitaire spécialiste de la question du travail, que je ne pouvais me prévaloir pour cette présentation que du travail que j'ai effectué dans les pas et sur les traces de Jean Cavaillé.

Il s'agit d'un illustre prédécesseur qui, avec d'autres, a bâti la culture profonde de ce métier.

Pendant de nombreuses années, j'ai recueilli des documents d'archives. Durant dix-huit mois, pour les besoins de l'écriture de mon ouvrage, je me suis littéralement immergé dans le quotidien d'un inspecteur du travail de la première génération. J'ai essayé de me couler dans la peau de Jean Cavaillé pour donner à voir aux lecteurs la réalité concrète de ce métier à ses débuts. À partir de ce que je crois savoir de la pratique au quotidien de Jean Cavaillé, je vais vous présenter le métier d'inspecteur à ses débuts. Mon propos se nourrira des écrits des spécialistes de l'histoire de l'inspection, au premier rang desquels notre ami Vincent Viet, ici présent, et son ouvrage référence *Les voltigeurs de la République*. J'évoquerai le métier de nos prédécesseurs en cherchant à répondre à trois questions. Qui étaient-ils ? Dans quel contexte et dans quelles conditions travaillaient-ils ? Que faisaient-ils ? Quel contenu pour leur travail ?

Qui étaient-ils ? Il est important de connaître à grands traits les caractéristiques sociologiques de ce nouveau corps de l'État que les inspecteurs du travail constituent à partir de 1893. Rappelons d'abord que le souhait de l'administration centrale, ministère du Commerce et de l'Industrie à cette période, était d'avoir des agents qui soient en mesure d'inspirer le respect aux industriels contrôlés et qui possèdent suffisamment de tact et de doigté pour éviter les conflits et trouver des solutions pacifiques à toute violation de la loi. En conséquence, toute une série de dispositions est prise pour encadrer le recrutement des inspecteurs départementaux :

- l'accès par le seul concours, différent pour les inspecteurs et les inspectrices ;
- l'âge de recrutement entre 26 et 35 ans, moyenne d'âge 30 ans, soit des gens qui ont une première expérience professionnelle dans le privé ou dans le public ; nous écartons ainsi des jeunes sortis tout droit de l'université, sans aucune expérience professionnelle ;
- produire un certificat médical attestant de sa bonne forme physique et de l'absence d'infirmité ; nous voulons des jeunes gens en bonne santé, capables de remplir un service actif ;
- fournir un certificat de bonne vie et mœurs, un extrait du casier judiciaire ;
- avoir accompli son service militaire pour les hommes ou présenter des pièces authentiques indiquant les causes d'exemption ; cela est le cas d'ailleurs de Jean Cavaillé qui est d'abord dispensé du service militaire en tant qu'étudiant boursier, puis définitivement exempté pour hypermétropie; indiquer les études effectuées et justifier des diplômes obtenus, sachant que 30 points de bonification étaient accordés au candidat justifiant un diplôme d'ingénieur ; l'École nationale des ponts et chaussées, l'École Nationale Supérieure des Mines, l'École Supérieure Nationale d'Arts et Métiers auraient ainsi nourri le vivier de l'inspection du travail à ses débuts.

Sur les origines sociales des personnes recrutées, nous savons peu de choses sauf ce qu'en dit Donald Reid. En 1892, 22 % des inspecteurs étaient d'anciens commerçants, 30 % d'anciens ingénieurs et 13 % étaient d'origine ouvrière. En ce qui concerne les inspectrices du travail, notons qu'elles sont présentes dès l'origine, 15 inspectrices sur 67 inspecteurs départementaux en 1893, mais concentrés sur Paris et quelques grandes villes et en termes d'intervention sur les entreprises à personnel féminin et sans moteur électrique, ce qui va de fait les marginaliser.

Cela va changer avec la réforme de 1908 voulue par René Viviani, premier ministre du Travail. Le constat est fait que les moteurs électriques se généralisent et leurs fonctions vont devenir progressivement identiques à celles des hommes, mais cela va prendre évidemment quelques années, pour ne pas dire quelques décennies. Dans quelles conditions nos premiers inspecteurs travaillaient-ils ? La réponse est : tout seul dans son coin. Pas de service ni de bureau. Ils

travaillaient chez eux, pas de secrétaire, pas de contrôleur, pas de formation initiale. Nous apprenons le métier sur le tas, avec l'aide parfois lointaine de l'inspecteur divisionnaire qui assure un rôle d'animation et de soutien, mais aussi un contrôle hiérarchique strict sur l'ensemble de sa circonscription. Ils étaient treize au total au départ. Un embryon de documentation va toutefois se développer progressivement. Pas de voiture de service, nous sommes encore dans une société hippomobile, où nous nous déplaçons en train, en voiture à cheval, et parfois en vélo, mais cela est mal vu par le niveau national qui trouve cela attentatoire à la dignité de la fonction.

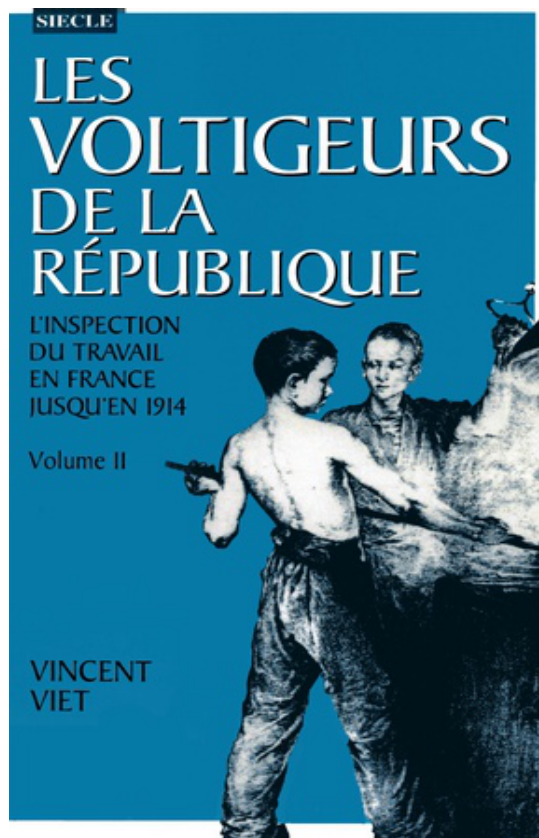
Nous communiquons beaucoup par courrier et un peu par téléphone, 2 % d'abonnés en 1900, et en cas d'urgence par télégramme à la Poste.

Il faut retenir le très grand isolement de ces premiers inspecteurs, notamment ceux du rural profond qui couvrent parfois deux ou trois départements. Cela est le cas du premier poste de Jean Cavaillé, nommé inspecteur stagiaire à Rodez en 1900, à 150 km de Toulouse, et qui va couvrir trois départements, l'Aveyron, le Cantal et la Lozère.

Mais en contrepartie de cette précarité matérielle, le statut est plutôt confortable.

Un inspecteur débutant gagne 200 francs par mois. Au bout d'un an, il passe à 250 francs par mois, soit trois fois le salaire d'un ouvrier qualifié, environ 80 francs par mois à cette période. De fait, les inspecteurs du travail font partie de cette petite bourgeoisie de province qui vit confortablement au regard des conditions de vie de la plupart de leurs concitoyens.

Que constatons-nous maintenant sur la réalité de ce métier ? Ce qui frappe véritablement par comparaison avec la situation actuelle est que les inspecteurs passent l'essentiel de leur temps sur le terrain, dans les entreprises.



Dans ces années-là, Jean Cavaillé réalise en moyenne 1 400 interventions par an, 1 200 visites, 200 contre-visites. Il n'est pas un cas isolé, car nous retrouvons cette moyenne sur l'ensemble des 110 inspecteurs au plan national. Comment est-ce possible ? Il faut se rappeler que les inspecteurs de la première génération travaillent six jours sur sept, comme tout le monde, et généralement entre 10 et 12 heures par jour. Jean Cavaillé consacre cinq jours sur six, généralement du lundi au vendredi, à des visites sur le terrain. Quand il contrôle des entreprises dans un rayon d'une trentaine de kilomètres, il rentre chez lui le soir, à Castres, mais au-delà, il s'installe dans un hôtel au chef-lieu du canton. À partir de là, en véhicule hippomobile, il se rend dans les entreprises qu'il a prévu de visiter. À raison de cinq à six interventions par jour pour 250 journées de contrôle, nous atteignons évidemment les 1 400 interventions par an.

Il faut se souvenir que le mot d'ordre national donné aux premiers inspecteurs du travail est d'ancrer leur nouvelle fonction sur le terrain, et ainsi d'enraciner leur légitimité et celle du nouveau droit qu'ils sont chargés de faire appliquer dans les entreprises.

Cela ne va pas de soi à l'époque, car les résistances politiques et patronales sont encore fortes et nombreuses. Nos premiers inspecteurs du travail faisaient-ils véritablement œuvre de contrôle ou se contentaient-ils de se montrer et de faire voir qu'ils étaient là ? Jean Cavaillé et bien d'autres, avec lui, nous donnent la réponse. Au cours de leur visite, ils informent, ils expliquent, ils conseillent sur le contenu des quatre ou cinq lois, dites « lois ouvrières », qui forment ce nouveau droit du travail. Pour l'essentiel, ils s'intéressent à trois grands sujets :

- L'âge d'admission des enfants au travail, 13 ans à l'époque, avec dérogation possible à 12 ans pour les enfants ayant obtenu le certificat d'études primaires ;
- La durée du travail, et notamment à partir de 1900, la loi Millerand, avec la réduction à 10 heures 30, puis à 10 heures de la durée journalière du travail ;
- L'hygiène et sécurité des travailleurs, avec les lois du 2 novembre 1892, de la loi du 12 juin 1893, son décret d'application, modifié en 1904, puis en 1913, par le décret du 10 juillet 1913, que les plus anciens d'entre nous ont retrouvé tel quel dans le Code du travail dans les années 1960-1970.

Les contrôles portent sur les établissements industriels et artisanaux de toutes tailles, sur les magasins à partir de 1900. Ils visitent aussi les chantiers du bâtiment et des travaux publics. Jean Cavaillé va ainsi suivre attentivement, durant plusieurs années, la construction de la ligne de chemin de fer Castres-Murat-sur-Vèbre, appelée « le petit train de Lacaune ». Mais au vu de leurs constats, ils mentionnent de nombreuses observations dans les registres d'inscription qu'ils emportent dans leur valise et distribuent gratuitement aux entreprises lors du premier contrôle. Dans le domaine de l'hygiène et sécurité, il notifie des mises en demeure qui seront suivies d'une contre-visite systématique pour vérifier de leur bonne exécution.

En 1902, dans la neuvième circonscription de Toulouse, six inspecteurs du travail notifient 1 272 mises en demeure, soit 212 mises en demeure par agents de contrôle. Enfin, ils dressent des procès-verbaux. Mais nous constatons dès le départ que leur nombre est faible. Dans la neuvième circonscription de Toulouse, entre 10 à 15 procès-verbaux annuels par inspecteur.

Deux explications existent. Dès le départ, la consigne nationale a été de ne verbaliser que les infractions graves et/ou répétées. De plus, les infractions prévues par les différentes lois étaient exclusivement des contraventions sanctionnées par des amendes d'un montant très faible. Cela a considérablement freiné l'enthousiasme des inspecteurs à verbaliser, qui par ailleurs se sont vite rendu compte que les magistrats, quand ils condamnaient, prononçaient des montants d'amende dérisoires. D'où la théorie du procès-verbal épée de bois et la formule « plutôt convaincre que contraindre » qui se sont vite imposées. Alors que les rapports avec les procureurs de la République successifs ont toujours été bons et cordiaux, Jean Cavaillé est

parfois très critique vis-à-vis des magistrats du siège, notamment lors de la mise en œuvre de la loi sur le repos hebdomadaire en juillet 1906. N'oublions pas que la magistrature à cette époque est encore un sérail sociologiquement très lié aux classes dominantes. Les magistrats sont peu enclins à condamner ces nouveaux délinquants que deviennent les chefs d'entreprise, souvent considérés par ailleurs comme bien sous tous rapports.

Voilà décrit l'essentiel du métier des inspecteurs, mais pour autant, ils ne font pas que cela. Lors de leurs interventions, ils conduisent des enquêtes sur les accidents du travail et les maladies professionnelles. Le travail effectué à ce titre par Jean Cavaillé sur l'infection charbonneuse est parfaitement éloquent sur ce sujet. Par ailleurs, ils instruisent certaines demandes de tolérance, comme dit à l'époque, donc ils délivrent des dérogations essentiellement dans le domaine de la durée du travail, du repos hebdomadaire ou de l'âge d'admission. Ces décisions administratives sont pour Jean Cavaillé l'affaire du samedi. Ce jour-là, il reste chez lui et effectue toutes ses tâches administratives, mise en forme de ses plans de tournée qu'il doit envoyer au divisionnaire, établissement de ses états de frais pour remboursement, rédaction des procès-verbaux, établissement de son rapport annuel d'activité à transmettre au sous-préfet de Castres et au préfet du Tarn, préparation de ses interventions devant les commissions départementales à Castres et à Albi, commissions qui réunissent les partenaires sociaux, réunions qu'il anime et dont il établit également le procès-verbal. Jean Cavaillé, par ailleurs, rencontre régulièrement les bourses du travail à Albi, à Castres, à Mazamet auprès desquelles il tient des conférences sur l'explication des nouveaux textes législatifs ou réglementaires. Enfin, je voudrais dire un mot sur le rôle des inspecteurs du travail dans les conflits collectifs du travail. La doctrine officielle des services centraux à l'époque est la non-intervention dans le respect strict des lois de l'époque, confiant aux juges de paix un rôle de conciliation.

Pour autant, les préfets et les sous-préfets suivent très attentivement les conflits collectifs du travail au prisme du maintien de l'ordre public.

Au travers des deux grandes grèves des ouvriers délainiers de Mazamet en 1909 et des ouvriers mégissiers de Graulhet en 1910, j'ai pu observer que Jean Cavaillé ne s'était pas contenté d'établir la statistique hebdomadaire de remontée des conflits. Comment imaginer un seul instant que les préfets se privent des conseils et de l'avis du fonctionnaire d'État qui connaît le mieux le monde des entreprises, pour ne pas dire le seul ? À savoir les acteurs en présence, patronaux et syndicaux, les sujets et sources de conflit, salaire, durée du travail, conditions de travail. Bien que n'intervenant pas officiellement dans ces conflits, les inspecteurs du travail de cette époque ont été des informateurs et des conseillers avisés des autorités préfectorales et ont souvent soufflé les bonnes solutions pour résoudre ceux-ci par le dialogue et la négociation.

En guise de conclusion, que faut-il retenir de cette première

génération d'inspecteurs du travail en fonction jusqu'à la guerre de

1914-1918 ?

À mon sens, trois points importants ressortent.

Tout d'abord, ils ont réussi le pari d'enraciner l'inspection du travail dans le paysage français. Ils ont su avoir le tact et le doigté nécessaire pour que la fonction soit acceptée par le plus grand nombre tout en sachant faire preuve de fermeté et d'autorité quand les circonstances l'exigeaient. Ils ont su faire en sorte que la fonction et la mission d'inspecteur du travail soient respectées et toutes les générations suivantes ont bénéficié de cela.

Le second apport important, à mon sens, est la somme de connaissances collectives qu'ils ont su acquérir sur la réalité des conditions de travail et qu'ils ont fait remonter au niveau national, fournissant ainsi les informations utiles à l'évolution nécessaire à la réglementation du travail.

Comme l'illustre parfaitement l'exemple de Jean Cavaillé dans le domaine de l'infection charbonneuse, chacun s'est intéressé en détail aux activités dominantes de sa section et à travers les rapports,



et pour certains les travaux originaux, ils ont su faire partager à leurs collègues et aux services centraux toutes les observations et les connaissances acquises.

Ainsi s'est progressivement constituée une véritable culture du métier d'inspecteur du travail qui s'est transmise de génération en génération. Enfin, ils ont mis au cœur de cette culture et au cœur de leur quotidien le sens du dialogue et du dialogue avec toutes les parties concernées, patron, salarié, syndicat, préfet, partenaire institutionnel. L'exemple de Jean Cavaillé est encore frappant. Dans la conduite de son enquête, il ne néglige personne et échange avec tous, les victimes ou leurs veuves ou veufs, les ouvriers délaineurs, les contremaîtres, les patrons, les syndicats ouvriers et patronaux, les médecins locaux, la commission d'hygiène publique locale, l'inspecteur des épidémies, le sous-préfet et le préfet, les élus locaux, et le divisionnaire des services centraux. Ainsi l'inspecteur du travail s'est positionné comme un arbitre social, une forme de magistrature morale et sociale.

Je vous remercie pour votre écoute et je vous souhaite à tous une bonne journée de travail.

Isabelle LAFFONT-FAUST

Merci Paul. Nous allons garder les questions pour la fin de notre matinée, mais nous vous écoutons s'il existe une question ou deux questions à chaud, quelque chose qui vous démange tout de suite sur ce que vient de nous présenter Paul et sur cet aspect des précurseurs qui finalement sont des bourreaux de travail 12 heures par jour, 6 jours par semaine avec 1 200 interventions par an.

Une intervenante

J'ai une question sur l'apparition des divisionnaires. Comment sont-ils entrés ?

Paul FAURY

Les divisionnaires précèdent les inspecteurs puisque la loi de 1874 crée le corps des divisionnaires. Je n'en ai pas parlé puisque j'ai centré le propos sur les inspecteurs, mais effectivement les divisionnaires sont présents avant. Quelque part, ils préparent cette arrivée et notamment puisqu'ils sont des fonctionnaires d'État alors que les inspecteurs à l'époque sont pour l'essentiel des notables locaux, pas partout au gré des décisions des conseils départementaux. Nous sommes avant 1892 dans ce que les historiens ont appelé la préhistoire de l'inspection du travail. Nous avons quelque chose d'effectivement très hétérogène. Par contre, les divisionnaires constituent ce corps d'État homogène qui appelle les politiques à aller vers un corps d'État. Nous avons des spécialistes dans la salle qui peuvent dire plus de choses que je n'en sais sur le sujet.

Isabelle LAFFONT-FAUST

Je vais prendre une question en plus.

Une intervenante

Vous présentez les bavures sur la catastrophe de Courrières, mais les inspecteurs du travail étaient-ils compétents pour les mines et carrières ?

Paul FAURY

Non, nous n'avons jamais été compétents puisque les fonctions d'inspecteur du travail ont toujours été exercées par les ingénieurs des mines et des carrières. Par contre, quelques ingénieurs des mines ont rejoint le corps, pas beaucoup. Mais effectivement, le secteur des mines et des carrières a toujours échappé au corps des inspecteurs du travail. Pour autant, les inspecteurs des mines devaient régulièrement établir des rapports annuels sur les activités en tant qu'inspecteur du travail, nous avons les traces.

LIONEL DE TAILLAC

L'INSPECTION DU TRAVAIL SOUS LE FRONT POPULAIRE

Isabelle LAFFONT-FAUST

Nous allons faire un grand saut de plus de trente ans. Nous allons passer la Première Guerre mondiale qui pourtant est assez importante sur la situation des inspecteurs du travail. Bon nombre vont être mobilisés. Vous vous souvenez peut-être qu'Albert Thomas pendant la guerre a créé un service de contrôleur du travail de la main-d'œuvre militaire. En 1917, Clemenceau a confié au ministre la responsabilité de l'emploi, ce qui était nouveau. Nous y reviendrons peut-être à l'occasion d'une autre conférence. Ensuite nous avons eu cette période de l'entre-deux-guerres qui a été particulièrement compliquée pour l'inspection du travail puisqu'il existait beaucoup de conflits. L'inspecteur du travail s'est renforcé dans son rôle de médiateur, de conciliateur social et notamment dans les années 1919-1920 avec les nombreux conflits. Je vais passer la parole à Lionel, qui va traiter du sujet du Front populaire qui est très particulier pour l'inspection.

Lionel de TAILLAC*Signature des accords Matignon*

Nous avons retenu cette page, parce que la période est très singulière pour l'inspection du travail et très importante pour elle. Pendant deux ans, ces agents, pratiquement tous les agents de l'inspection, consacrent l'essentiel de leur activité à pacifier les relations sociales. Nous le voyons dans toutes les régions, tous les départements quasiment. C'est le cas des inspecteurs divisionnaires qui dirigent les services régionaux comme des inspecteurs départementaux qui sont sur le terrain, des inspecteurs expérimentés comme de ceux qui prennent leur premier poste vont sur le front des conflits, des inspecteurs comme des inspectrices.

Les archives le montrent. Des inspecteurs sanctionnés l'année précédente parce qu'ils ne faisaient rien sont félicités à la fin de 1936 par le préfet pour l'efficacité de leur intervention.

Mon propos de ce matin vise à comprendre cette mobilisation pleine et entière de l'inspection du travail.

Au cours des deux grandes années, disons entre juin 1936 et la fin de 1938, je vois deux grandes explications.

La première est la force du mouvement, la force de l'évènement, qui s'impose aux inspecteurs du travail. Dès le mois de juin 1936, les inspecteurs sont au four et au moulin sur les conflits. Les vagues de grève déferlent sur le pays, plus de 2 millions et demi de grévistes, et des grèves avec occupation de locaux. Cela est la particularité de ces grèves. Les patrons sont tétanisés, sidérés. Les ouvriers s'adressent aux syndicats, principalement à la CGT. Mais souvent, les syndicats sont submergés par ces vagues. Les ouvriers se tournent vers l'État, préfecture ou inspecteur du travail. L'exemple de Marseille illustre ce que vivent les inspecteurs du travail à l'été 1936.

*manifestation à Renault Billancourt**le 28 mai 1936*

« Tous les jours, jusqu'à une heure avancée, raconte l'inspecteur divisionnaire de Marseille, nous recevons de nombreuses et copieuses délégations. Tous les déplacements, visites d'établissements sont devenus impossibles. Tous les locaux du bureau sont envahis. Les

délégations débordent dans les escaliers de l'immeuble ». J'aurais pu vous citer de nombreux autres exemples du même type que nous trouvons dans les archives. Les inspecteurs se multiplient sur le terrain, s'improvisent conciliateurs, passent d'une entreprise à l'autre. Plusieurs témoignent d'une implication jour et nuit, voire tout le week-end. Un point important qu'il faut noter est que cette présence des inspecteurs sur les conflits n'est pas isolée, mais s'inscrit dans l'action plus large de l'État. Cela n'est pas l'action des seuls inspecteurs, mais une action plus large de l'État. Pour Blum et son gouvernement du Front populaire, il est vital que le travail reprenne rapidement. Cela est vital d'un point de vue économique et vital pour le Front populaire. L'économie ne peut rester bloquée durablement.

Tout l'appareil d'État est mobilisé, Léon Blum lui-même, mais aussi les ministres, montent en première ligne sur des conflits, comme dans le Nord par exemple. Trois jours après la signature des accords Matignon, une instruction du gouvernement demande au préfet et aux inspecteurs du travail d'agir en liaison étroite pour aboutir à des accords entre patrons et syndicats sur les hausses de salaire, c'est-à-dire d'appliquer les accords Matignon qui viennent d'être conclus. Jusqu'en octobre 1936, le gouvernement se refuse à employer les forces de police pour mettre fin aux occupations d'usines. L'heure est à la conciliation, d'où le rôle des inspecteurs du travail.



Femmes en grève

Après septembre 1936, nous entrons dans une autre phase, mais une phase qui reste encore très conflictuelle et durable. L'agitation sociale se poursuit sans relâche sous des formes nouvelles, sous des formes plus dures aussi, stratégie patronale contre stratégie ouvrière. Le patronat veut sa revanche. Les ouvriers s'accrochent à leurs conquêtes de l'été. L'inflation mange les hausses de salaire qui ont été conclues à l'été. Les 40 heures déchaînent les passions. Ils sont le principal grief des patrons qui ne supportent pas les 40 heures. Chaque profession veut aussi sa convention collective. Tout est sujet à conflit à cette époque.

Cela va durer jusqu'à la fin de 1938 quasiment. Durant cette période, l'État reste en première ligne. La force du mouvement social de l'été 1936 a montré les énormes carences du système social français incapable d'avoir des espaces de discussion, d'échanges entre patrons et ouvriers et de bâtir des compromis.

À chaud, le gouvernement tente de construire les fondations d'une régulation sociale entre patrons et syndicats ouvriers. Elle passe par la mise en place de délégués d'ateliers dans les entreprises, par l'élaboration de conventions collectives de branches, des branches locales, au niveau d'une commune par exemple, les parfumeurs de Brest, les coiffeurs de Bordeaux ou le bâtiment d'un département. Le troisième dispositif est la mise en place de commissions de conciliation avant tout conflit, qui réunissent patrons, organisations patronales, et la CGT présidée par le préfet. En cas d'échec de la conciliation, nous recourons à un arbitre. L'inspection du travail au cours de ces années s'inscrit dans ces dispositifs. Elle s'inscrit dans ces dispositifs qui ont du mal à se construire, compte tenu du climat de haute tension.

Les inspecteurs restent des médiateurs de conflits d'entreprises locaux, mais pas des conflits nationaux. Ils œuvrent aussi à mettre en place les délégués d'ateliers, ce qui n'est pas une mince affaire, parce qu'il existe des enjeux de pouvoir très importants, notamment avec la maîtrise. Ils se font aussi présidents de commissions mixtes de conventions collectives de branches locales. Si nous négocions la convention des garages du Finistère, l'inspecteur du Finistère va présider. Sous l'autorité des préfets, des inspecteurs animent et même parfois président des commissions de conciliation départementales dont j'ai parlé. Très peu jouent les arbitrages. L'arbitrage revient à des hauts fonctionnaires, pas aux inspecteurs du travail. Les inspecteurs du travail sont en première ligne pour la conciliation. L'arbitrage vient en cas d'échec, en deuxième temps.

D'une certaine façon dans les départements, les inspecteurs deviennent des auxiliaires des préfets. Le ministre compte sur eux et les encourage dans cette fonction.

Mais la force du mouvement social n'explique pas tout. Comme le volontarisme politique de Léon Blum et du Front populaire, qui s'appuie sur l'appareil d'État, ne donne pas toutes les clés. Il existe une seconde explication qui est d'ordre interne.

L'inspection du travail joue aussi son rôle. Elle se montre proactive sur les réformes sociales et pas seulement réactives face à un événement. J'amorce ma deuxième partie. Les inspecteurs et les inspectrices du travail se montrent favorables aux réformes sociales du Front populaire.

En 1936, la situation n'a guère évolué par rapport à ce qu'a décrit Paul Faury. En 1936, ils ne sont que 11 divisionnaires du travail et 164 inspecteurs départementaux, c'est-à-dire 36 agents de plus par rapport à 1914. Ils sont organisés de la même façon, en circonscriptions avec des inspecteurs dans les départements. Parfois des inspecteurs sont compétents sur un ou sur plusieurs départements ruraux.

Ces inspecteurs exercent un métier solitaire. Ils sont dispersés sur le territoire. Ils sont aussi cinq jours par semaine à sillonner leur territoire, à contrôler les conditions de travail. J'ai regardé l'année 1935, nous voyons effectivement qu'un inspecteur visite une centaine d'entreprises par mois, parfois 200. Une centaine est une moyenne. De même, leur compétence technique est reconnue à la fois sur un plan juridique et sur la partie prévention. Fruit de leur histoire, les inspecteurs du travail forment un groupe social assez homogène partageant une réelle identité professionnelle. Tous ont eu une expérience professionnelle avant d'être inspecteurs. Pour la plupart, les hommes sont des ingénieurs, des ouvriers, de plus en plus depuis le début du siècle grâce à Alexandre Millerand, et de plus en plus des instituteurs. Depuis 1910, beaucoup d'instituteurs entrent dans l'inspection pour avoir une seconde carrière professionnelle après celle d'instituteur ou professeur. Du côté des femmes, ce sont soit des filles de notables, parfois de niveau universitaire élevé, soit issues des classes moyennes. Nous avons encore pas mal d'institutrices. Un grand nombre de ces agents, hommes ou femmes, sont âgés de 30 à 50 ans. Ils sont des fonctionnaires qui portent les valeurs républicaines et ont une fibre sociale réelle. Ils sont sensibles à la condition ouvrière et ils défendent les mesures du Front populaire, les congés payés, les délégués, les conventions collectives. Ils sont d'accord avec ces réformes, connaissant bien la condition ouvrière. La plupart font partie du syndicat national des inspecteurs du travail qui regroupe quasiment 90 % ou plus des inspecteurs de

l'époque. Il contribue à l'homogénéité du corps. La plupart n'ont pas de difficultés à remplir la fonction que les acteurs sociaux et les autorités leur demandent à ce moment. Depuis 1892, et notamment la dernière guerre, ils ont appris à s'adapter à des situations très différentes, très mouvantes de leur environnement, ils s'adaptent sans cesse. Ils se montrent beaucoup plus présents sur les conflits depuis la dernière guerre et depuis 1919-1920. Après 1920, une partie reste très présente sur les conflits, ce sont des inspecteurs expérimentés, des divisionnaires qui sont en appui du préfet. Ce que décrivait Paul Faury se confirme jusqu'avant 1936. En juin 1936, ils savent expliquer les nouveaux textes de loi aux deux parties, comprendre et traduire les revendications ouvrières qui sont parfois confuses, comme les témoins le disent. Ils savent aussi convaincre un patron à venir discuter avec ses ouvriers ou un syndicat. Beaucoup de patrons ne veulent pas discuter avec la CGT. Ils savent convaincre un patron à venir autour de la table et à organiser un face-à-face au bon moment. Les inspecteurs ont aussi appris à proposer des solutions de compromis acceptables par les deux parties. Cette tâche de tiers facilitateurs, bien que harassante, leur plaît et les motive. Ils y voient un intérêt et une utilité sociale. Ils peuvent constater le résultat de leur effort immédiatement. Leur travail est salué par des syndicalistes, des ouvriers, des patrons, des préfets et le ministre. C'est une tâche beaucoup plus valorisante que celle plus obscure de contrôle des conditions de travail.

Mais l'inspection ne se résume pas aux inspecteurs. Le service sait aussi faire preuve d'adaptabilité pour répondre aux attentes du moment. Les inspecteurs divisionnaires du travail relaient les consignes du ministère, se placent dans le sillage des préfets, avec qui ils sont en contact permanent. Ils impulsent les actions des inspecteurs départementaux. Les inspecteurs divisionnaires s'assurent que chacun va dans le bon sens et, si besoin, ils savent remettre dans le droit chemin. Les divisionnaires organisent aussi la continuité du service. Comme il n'existait pas de formation à cette époque, un inspecteur peut former ses copains, ses collègues. À la demande du préfet, dans certains départements, des inspecteurs départementaux sont affectés à l'animation des commissions de conciliation. Cela est vrai dans les grands départements comme Paris, le Rhône, le Nord, Toulouse, Bordeaux, etc. D'autres se spécialisent aussi sur la présidence de commissions mixtes. Cela est le cas, par exemple, à Paris, dans le Nord, à Marseille, à Lyon. En tant qu'anciens inspecteurs expérimentés, les divisionnaires forment aussi un groupe assez homogène que le Directeur du travail réunit périodiquement à Paris.

Il faut enfin signaler le rôle tout à fait éminent d'Eugène Chaillé à l'échelon central. Il est le chef adjoint du cabinet du ministre, Jean-Baptiste Lebas. Eugène Chaillé est en contact permanent avec les inspecteurs du travail qu'il connaît parfaitement. Chaillé a été à l'origine de la création du syndicat national des inspecteurs du travail et a été l'un de ses principaux dirigeants. Il connaît parfaitement les inspecteurs du travail et il fonctionne comme la tête de réseau de l'inspection du travail. À son poste, Chaillé traite de nombreux conflits dont certains n'ont pas trouvé de débouchés au niveau local. Des liaisons s'établissent entre les inspecteurs départementaux et Eugène Chaillé pour traiter les conflits, notamment dans la métallurgie. Nous avons plusieurs exemples. Chaillé défend l'inspection du travail auprès du ministère et face à l'extérieur. À la fin de 1937, Chaillé devient le premier inspecteur général du travail des services.

Jusqu'ici, le service était petit et discret, et un peu à part dans le système administratif français. Dans ces années du Front populaire, l'inspection du travail gagne ses galons, une utilité et une reconnaissance. Une loi du 17 juillet 1937 lui attribue des effectifs nouveaux, conséquents et inédits, ce qui est significatif pour l'inspection. 110 inspecteurs adjoints (une sorte de contrôleurs). Les embauches, s'étaleront sur les années 1938 et 1939. Ils serviront d'ailleurs à la Relève et au STO sous l'Occupation.

En conclusion, il faut remarquer la grande concordance qui existe au même moment entre l'inspection du travail dans toutes ses composantes (inspecteurs divisionnaires et départementaux), le système social (composé des patrons et des syndicats) et le système administratif et politique (le ministère, l'administration, les préfets, etc.). En 1936, nous voyons bien cette grande concordance. Le système social et le système administratif/politique s'accordent sur ce qu'ils attendent de l'inspection du travail et l'inspection du travail joue son rôle. Une telle concordance n'est pas si fréquente dans l'histoire de l'inspection !



Dès la fin de 1938, les inspecteurs passent à autre chose. Il n'y a quasiment plus de grèves en 1939. Devant la montée du péril nazi, les inspecteurs sont sollicités pour faire travailler les ouvriers 50 à 60 heures par semaine, alors qu'ils faisaient grève sur les 40 heures quelques semaines avant. Ils sont chargés d'établir des plans de mobilisation de la main-d'œuvre pour préparer la guerre et fournir la main-d'œuvre disponible, qu'elle soit française ou étrangère, à l'industrie pour armer. Quelques semaines après juin 1940, sous l'Occupation, période noire de l'inspection, les inspecteurs participent à la sélection de dizaines de milliers d'ouvriers en allant dans les entreprises. Ils envoient des lettres de réquisition pour les envoyer travailler en Allemagne.

À la Libération, les autorités issues de la résistance comptent sur eux pour orienter à nouveau la main-d'œuvre qualifiée vers les secteurs stratégiques, rebâtir les grilles de classification. Ils participent à la révision des grilles Parodi et à la mise en place des nouveaux comités d'entreprises, des délégués du personnel et, en 1947, des comités de l'hygiène et de sécurité. Après 1947, les inspecteurs redeviennent des médiateurs dans des grèves locales très dures, et contribuent à faire conclure les nouvelles conventions collectives de branche après la loi du 11 février 1950.

Pour conclure plus profondément, la période du Front populaire marque le service d'une double façon. D'une part, nous avons une génération d'inspecteurs autour de leur syndicat autonome, le SNITMO, qui vont porter le mythe de l'inspecteur médiateur jusqu'à la fin des années 1960, ce qui fait la transition avec l'exposé suivant.

Finalement, cette période contribue nettement :

à ancrer le modèle généraliste et territorial que nous avons tous connu, nous les anciens inspecteurs du travail que nous sommes, qui caractérisent l'inspection du travail française du XXe siècle. Ce modèle va rester le schéma de pensée et d'organisation dominant durant toute la seconde partie du XXe siècle, et même subsiste en partie aujourd'hui.

Merci, Lionel, pour cette belle rétrospective. Nous allons encore faire un saut de 30 ans, que Lionel a néanmoins un petit peu abordé dans sa conclusion. Cela vous donnera envie peut-être, de relire les actes de la conférence d'il y a deux ans consacrés à la période de la Deuxième Guerre mondiale. Avant de passer la parole à Geneviève, je souligne qu'en 1950, le nombre d'inspecteurs reste extrêmement relatif. Ils ne sont que 16 inspecteurs divisionnaires, 84 directeurs départementaux, 242 inspecteurs du travail. Ces effectifs restent stables entre 1946 et 1973, et aucun concours n'est organisé entre 1946 et 1955. Le corps a même perdu du personnel durant ces années, ce n'est que plus tard que les effectifs vont remonter. Geneviève, je te laisse la parole pour cette plus courte période de 1967 jusqu'à 1974.

GENEVIÈVE RENDU

L'INSPECTION DU TRAVAIL ENTRE 1967 ET 1974

Je vais vous parler des sept petites années qui séparent 1967 de 1974 car elles présentent un intérêt particulier pour l'histoire de l'inspection du travail. Pourquoi ? Parce qu'une nouvelle génération d'inspecteurs remplace progressivement l'ancienne. Ce renouvellement s'est effectué dans un contexte économique particulier, celui des « Trente Glorieuses » et dans un contexte social marqué par une grande conflictualité.

En 1967, la situation de l'inspection du travail n'est guère brillante, pour ne pas dire catastrophique. On compte 185 inspecteurs en section à peine plus qu'en 1936. Ils sont censés être assistés par des contrôleurs du travail mais il en manque 200 ! Faute de recrutement, les intérimaires de longue durée se multiplient car les inspecteurs recrutés avant la guerre, partent en retraite et ne sont pas remplacés.

En 1968, la reprise des recrutements s'effectue. Une reprise très timide mais qui s'accélère entre 1972 et 1975, avec la création de 215 postes d'inspecteurs. Une nouvelle génération se substitue progressivement à l'ancienne. Toutefois, les intérimaires de longue durée, s'ils diminuent, ne disparaissent pas pour autant.

Les nouveaux, toujours des hommes pour 3/4 d'entre eux, diffèrent des anciens sur de nombreux points. Ils sont jeunes, titulaires de diplômes universitaires, beaucoup sont passés par l'Institut des Sciences Sociales du Travail. Contrairement à leurs prédécesseurs, ils sont géographiquement mobiles. Certains ont une expérience professionnelle, d'autres non. Ils sont pourvus d'une forte motivation sociale. Pour l'immense majorité, choisir l'inspection, ce n'est pas pour faire carrière comme l'ont fait les instituteurs de l'ancienne époque, mais pour assurer la défense des droits des salariés. C'est dans l'air du temps. En effet, la question sociale est au cœur des clivages politiques et idéologiques qui traversent la société de l'époque. Elle mobilise les acteurs politiques et syndicaux tout autant que les intellectuels et les universitaires.

Ce renouvellement générationnel s'est-il accompagné d'un renouvellement des pratiques professionnelles ? C'est pour le savoir qu'un questionnaire a été élaboré et adressé à 50 agents ayant pris leurs fonctions dans cette période. 24 d'entre eux ont répondu. Des réponses souvent très riches, parfois étonnamment précises. Des réponses révélatrices de la diversité des situations auxquels ils ont été confrontés. D'où une certaine difficulté pour les synthétiser. Néanmoins, l'analyse des réponses a permis de mettre en exergue trois éléments : beaucoup d'homogénéité, beaucoup de disparités et beaucoup de singularités.

Commençons par l'homogénéité

Tous ont la même conception du métier, les mêmes priorités, la même manière d'organiser le travail. Tous considèrent que le contrôle de l'application de la réglementation constitue l'ADN de l'inspection, ce qui fait son identité. Mais ils ne refusent pas pour autant de jouer les médiateurs dans les conflits du travail dès lors qu'ils sont sollicités.

Ils reconnaissent disposer d'une totale autonomie et ils s'en satisfont. Il faut dire qu'à cette époque, les directeurs ne consacrent que très peu de leur temps à l'inspection. Ils conçoivent leur rôle d'une manière extrêmement verticale : demander aux agents des statistiques et des rapports destinés au ministère ; expliquer aux agents les nouveaux textes législatifs ou réglementaires. Sauf de rare exception, il n'y a pas d'animation des services.

Une telle autonomie aurait pu donner lieu à des pratiques incohérentes. Mais ce n'est absolument pas le cas. Il y a de grandes similitudes dans la manière de travailler, de s'organiser et de fixer des priorités.

Même division du travail au sein de la section d'inspection. Aux inspecteurs, les entreprises de plus de 50 salariés et les relations dites collectives, aux contrôleurs, les entreprises de moins de 50 et la tâche s'assurer la fonction « renseignement du public ». Même mode d'organisation du temps de travail, trois jours sur le terrain, les deux autres jours étant consacrés à la réception du public et au travail de bureau. Mêmes modalités de visite des locaux dans les entreprises à l'improviste en compagnie d'un représentant de la direction et d'un représentant du personnel. Mêmes priorités. La priorité des priorités, c'est l'hygiène et la sécurité, ce sont les termes de l'époque. Nombreux sont les inspecteurs à dresser un tableau absolument accablant des conditions de travail de certaines entreprises. Il faut se rappeler qu'à l'époque, la France était industrielle et ouvrière, y compris à Paris intra-muros. Huit millions d'ouvriers travaillaient dans l'industrie et le bâtiment. Ils étaient très majoritairement payés à l'heure, subissant des conditions de travail très difficiles. Ce sont eux qui viennent à l'inspection pour connaître leurs droits ou demander l'intervention des services.

Passons maintenant à la question des disparités.

L'enquête révèle que les inspecteurs exercent leur métier différemment parce qu'ils sont confrontés à des réalités différentes. Beaucoup d'inspecteurs disent avoir eu le plus grand mal à programmer leur activité de contrôle. Pourquoi ? Il y a plusieurs explications.

Tout d'abord, les sections d'inspection sont disparates en termes d'effectifs de salariés et de nombre d'entreprises à contrôler. Les effectifs de salariés peuvent varier de 10 000 à 130 000 par section, le nombre d'entreprises de plus de 50 salariés peut varier de 100 à 220. Ensuite dans de nombreux cas, les inspecteurs assument encore des intérim de sections vacantes.

En outre, les sections d'inspections sont disparates en termes de densité d'entreprises industrielles et de chantiers selon les régions ou les bassins d'emploi. Et cela a des conséquences directes sur l'activité de l'inspection. En effet, plus le tissu industriel est dense, plus il y a de chantiers, plus il y a d'accidents du travail mortels ou graves, plus il y a d'enquêtes de l'inspection, de participation à des CHS, de rapports, de PV. À l'époque, on comptait plus de 2 000 accidents mortels par an, alors que l'intérim et la sous-traitance en

cascade était encore rare. L'un des inspecteurs se rappellent avoir fait une enquête d'AT mortel par mois. Un autre se rappelle avoir dû mener l'enquête le jour de sa prise de fonction. Enfin, les sections d'inspections sont disparates en termes de taille d'entreprises. Là encore, cela a des conséquences sur l'activité de l'inspection. Plus les entreprises sont importantes, plus il y a de probabilité d'une présence syndicale et qui dit présence syndicale, dit sollicitations de l'inspection notamment à l'occasion de conflits collectifs. Or durant cette période, les conflits n'ont pas manqués mais il faut distinguer 68 des années post 68.

Concernant 1968, on ne sait pas trop le rôle joué par l'inspection lors de la reprise du travail au cours du mois de juin.

L'un des inspecteurs raconte avec beaucoup de verve, son désarroi de n'avoir reçu aucune instruction ou demande ministérielle et d'avoir été mis de côté par les syndicats habituellement très demandeurs. Son constat est sans appel.

La reprise du travail s'est effectuée sans accord négocié et hors de l'inspection. Toutefois, d'autres sources mentionnent la tenue de réunions entre le patronat et les syndicats sous l'égide de l'inspection.

Difficile d'extrapoler à partir de ces seules sources. Le sujet reste donc à explorer.



L'un d'entre eux évoque une cinquantaine de réunions paritaires par an. Un autre évoque un conflit par semaine ! Que fait l'inspection ? Sollicitée par les délégués d'entreprises ou par les Unions Locales, elle va chercher à renouer un dialogue rompu entre employeurs et délégués. Comment ? En contactant chacune des parties et/ou en les réunissant, sous sa présidence, dans un lieu considéré comme neutre. Très souvent leur contribution est requise pour rédiger un projet de protocole d'accord de fin de conflit. Nous avons vu l'homogénéité, les disparités,

maintenant passons aux singularités.

Les nouveaux inspecteurs se singularisent sur plusieurs points :

Ils sont très attentifs aux questions tournant autour de l'exercice du droit syndical et de la protection des délégués au point d'apparaître, sans doute, aux yeux des employeurs comme une administration « partisane ». Il faut se rappeler que la loi de décembre de 1968 sur la reconnaissance du droit syndical dans l'entreprise, a constitué un coup de tonnerre dans le monde patronal. Durant les années post 68, les conflits liés à l'application ou à l'interprétation de la loi se sont multipliés. L'inspection a été très sollicitée sur ce sujet. Le monde patronal surtout celui des PME fait de la résistance. Les inspecteurs interviennent fréquemment pour

dire le droit, parfois pour l'interpréter, parfois pour faciliter la négociation de protocoles d'accord préélectorales lors de premières élections. Dans les cas les plus graves, ils établissent des procès-verbaux pour entrave. Dans le climat tendu des années post 68 qui se caractérise par une forte répression syndicale, les demandes de licenciement de délégués « pour faute » se multiplient. Les inspecteurs soulignent tous l'importance qu'ils attachent à la décision qu'ils doivent prendre car il leur appartient de déterminer si la faute invoquée ne dissimule pas la volonté d'éviction d'un délégué encombrant aux yeux de l'employeur.

Une autre caractéristique de cette période est que la grande majorité des inspecteurs ont un regard assez décomplexé sur le procès-verbal. Contrairement à leurs prédécesseurs pour qui le recours au procès-verbal était synonyme de constat d'échec, la plupart des nouveaux inspecteurs considèrent que le procès-verbal est une arme à utiliser face à des employeurs récalcitrants. Ceci étant, ils l'utilisent de manière très variable.

Par ailleurs, certains d'entre eux prennent des initiatives que l'on peut qualifier de stratégiques ou d'innovantes, notamment dans le domaine de la sécurité. Quelques-uns participent systématiquement aux CHS d'entreprises les plus dangereuses après avoir procédé à la visite de l'entreprise avec le CHS. Pour eux, ce mode d'intervention est le meilleur moyen pour obtenir des résultats concrets et changer les mentalités. Il faut se rappeler que c'était encore l'époque des primes d'insalubrité ou d'insécurité. Un autre est à l'origine du premier comité interentreprises d'hygiène et de sécurité avant que ceux-ci ne soient rendus obligatoires. Autre type d'innovation, la prise de contact direct avec le Parquet sans passer par la direction départementale. Ils cherchent à sensibiliser les substituts du procureur aux questions de droit du travail, et certains obtiennent du Parquet que leurs procès-verbaux soient traités dans des audiences correctionnelles dédiées à cet effet.

Ils entretiennent souvent des rapports compliqués avec leur hiérarchie issue de l'ancienne génération, parfois distants, parfois coopératifs, parfois méfiants. Ils reprochent à leurs directeurs d'être trop à l'écoute des milieux patronaux, de ne pas leur apporter d'appui technique, de ne pas les soutenir en cas de difficulté, de s'attacher à des questions mineures comme la manière de s'habiller mais surtout de bloquer certains procès-verbaux particulièrement sensibles comme les procès-verbaux pour entrave.

Ils sont aussi à la recherche de transversalité. Le travail en solitaire a des limites. Les inspecteurs et les contrôleurs éprouvent de plus en plus le besoin d'échanger avec leurs pairs sur leurs pratiques professionnelles. Ces échanges se font lors de rencontres organisées à l'insu de la hiérarchie ou à l'occasion de rencontres syndicales.

Pour conclure, les années 1967-1974 apparaissent comme une période de transition. Les anciens quittent la scène. Une nouvelle génération apparaît, très autonome, très motivée, qui s'aguerrit dans un contexte social tendu et un contexte économique favorable.

Elle a conscience des avantages que lui procure la grande liberté dont elle dispose,

mais commence à s'interroger sur l'efficacité des services. La crise pétrolière va

changer la donne à partir de 1974-1975. L'emploi devient au cœur des

préoccupations de l'État et l'autorisation administrative de licenciement va

bouleverser durablement le fonctionnement des services des années suivantes.

Isabelle LAFFONT-FAUST

Merci Geneviève. Une petite question à chaud, peut-être ? Nous allons passer la parole à Joël pour la période suivante, 1980-1986, avec l'arrivée de François Mitterrand à la Présidence de la République et toutes les lois Auroux qui vont découler. L'année 1975 marque la crise et l'autorisation administrative de licenciement. Je te laisse la parole.

JOËL COGAN

L'INSPECTION DU TRAVAIL ENTRE 1981 ET 1986

Je vais vous parler de la période 1980-1986. Quand je vous vois tous ici, j'ai bien conscience que je vais vous parler de vous et de nous. Vous voyez la pression !

Mon propos, comme celui que Geneviève a tenu, s'appuie sur une enquête que nous avons adressée à 250 personnes dont vous. À peu près 85 d'entre vous ont répondu, ce qui nous a paru quand même être un panel qui a du sens pour en tirer sinon quelques conclusions, mais en tout cas, quelques orientations. Par rapport à la période qui vient de vous être exposée, peu de temps s'est écoulé.

Néanmoins, des éléments fondamentaux ont changé la donne. Nous les qualifions d'éléments de rupture.

Le premier est bien évidemment la crise économique

En 1974, le prix du pétrole est multiplié par 4, un choc brutal. Je passe assez rapidement, mais la conséquence est que la crise économique s'approfondit.

Nous passons de 600 000 demandeurs d'emploi en 1974 à 2 700 000 en 1986. Cela marque la fin des Trente Glorieuses.

Le second épisode marquant de la période est

l'élection de François Mitterrand, un séisme politique.

Pour la première fois depuis le Front populaire la gauche revient, seule, au pouvoir y compris les communistes. Nous avons en tête que ces gouvernements ne réussissent pas à juguler la crise économique.



Joel Cogan

Nous pouvons dire qu'ils ont accompagné une forme de modernisation de l'économie française mais qui s'est avérée énormément destructrice d'emplois. En 1986, 600 000 demandeurs d'emploi sont inscrits à l'ANPE pour motif économique. Mais simultanément, le gouvernement a fait voter :

les six lois Auroux, soit deux ordonnances et quatre lois en un an.

Un autre élément de rupture est à rechercher dans le fonctionnement des services. La politique de l'emploi est devenue pour les gouvernements en place une priorité absolue pour les raisons qui viennent d'être évoquées. Je reviens sur quelques symboles. En 1974, l'allocation supplémentaire d'attente (ASA) permet aux salariés de bénéficier de 90 % de leur ancien salaire. Je vous renvoie aux discussions actuelles sur l'indemnisation. L'autorisation administrative de licenciements est créée la même année. Je vais y revenir. Dans la foulée des problèmes que posent ces licenciements, nous avons l'activation des mesures sociales du Fonds national de l'emploi, avec les préretraites notamment à partir de 55 ans, mais aussi un certain nombre de contrats de formation à destination des jeunes, et les « TUC » ... En 1984, la création du Service public de l'emploi (SPE), notamment au niveau départemental, est importante. Il regroupe les Directions départementales du travail et de l'emploi, l'ANPE, et le bras armé de l'État sur la formation à savoir l'AFPA, sous la présidence des préfets qui de fait renforcent leur pouvoir sur les services. Au fil du temps les préfets ont délégué aux directeurs départementaux la présidence de ces comités. C'est un élément important à avoir en tête.

Quels impacts ont eu ces événements sur le ministère ? L'impact premier se situe dans la continuité de ce qu'a évoqué Geneviève. Les effectifs budgétaires doublent : en 1973, ils étaient 4 000 en 1986, 8 100. Nous avons tous vécu les promotions importantes qui ont inauguré, entre guillemets, l'INT. C'est également la période où la formation des contrôleurs est enfin sur les rails ainsi que le développement des Centres interrégionaux de Formation (CIF). En 1986, les effectifs de contrôle du ministère sont de 480 inspecteurs et plus de 2400 contrôleurs. Ils ne sont pas tous en section. Compte tenu de ce que je vous ai indiqué sur l'importance de la politique de l'emploi, nous les retrouvons aussi dans les services qui gèrent notamment toutes les mesures sociales, et avec lesquels les inspecteurs et inspectrices sont amenés à travailler dans le cadre de l'autorisation administrative de licenciement.

Cette autorisation administrative de licenciement a fortement impacté le fonctionnement de l'inspection du travail.

Je ne vous rappelle pas tout ce dont nous étions chargés, mais ce n'était pas seulement du motif économique. Nous avons à vérifier la procédure, l'application des conventions collectives, etc. Cela impacte énormément le travail des inspecteurs et inspectrices d'autant plus qu'ils sont amenés aussi à s'interroger sur les mesures sociales qui sont mises en place pour prévenir ou en tout cas restreindre les conséquences sociales. 90 % à 95 % des demandes de licenciement sont accordées. Mais ce qui ressort de vos témoignages est que nous avons tous et toutes à cœur d'essayer de sauver les personnes, je dirais les plus fragiles qui étaient prises dans ces licenciements pour motif économique, que ce soit des travailleurs handicapés ou des couples

dont les deux conjoints étaient licenciés simultanément. Nous étions encore dans l'époque où les salariés faisaient souvent toute leur carrière dans la même entreprise et y rencontraient leur conjoint. Nous essayions d'améliorer les mesures sociales et de sauver ceux qui auraient le plus de mal à retrouver du travail. Cette approche ressort comme un élément très fort de notre pratique de l'époque. Une grande partie de notre temps a été consacrée à ces autorisations administratives de licenciement. Vous nous dites, beaucoup d'entre vous, que vous y passiez plus de la moitié, voire davantage, de votre temps de travail.

L'autre aspect qui est lié à ces autorisations de licenciement est celui des salariés protégés. Dans ces licenciements économiques, étaient compris, à juste titre ou pas, au regard de la nature du motif de la demande, des licenciements de leaders syndicaux, voire de fait de sections syndicales. Une attention particulière y était portée et vous nous dites que pour 50 % d'entre vous, cela était une activité régulière et pour 25 % d'entre vous, une activité très fréquente.

Cette autorisation administrative a été supprimée par Séguin en 1986. J'ai senti dans les questionnaires qu'une libération avait alors eu lieu. Nous revenions enfin aux fondamentaux de l'inspection du travail. Nous pouvions recommencer à travailler prioritairement sur les conditions de travail, sur l'hygiène et la sécurité et sur le fonctionnement des institutions représentatives du personnel. Sans parler de la demande sociale qui, pendant toute cette période, a été très forte. Je dirais que ce soulagement a constitué le sentiment majoritaire. Par contre d'autres témoignages font apparaître le fait qu'avec cet abandon, nous perdions une vision plus globale de l'entreprise, à savoir la dimension économique, stratégique et la dimension ressources humaines.

Le deuxième élément qui a marqué fortement notre génération est l'application des lois Auroux.

Au regard de la sociologie qu'a évoquée Geneviève, il apparaît dans les questionnaires que nous avons contribué à leur mise en place avec enthousiasme.



Vote des lois Auroux

Nous nous sommes fortement mobilisés pour ces lois Auroux, sans doute parce que la dimension citoyenneté des salariés dans l'entreprise ainsi que son pendant sur les libertés publiques ont beaucoup résonné dans l'esprit des contrôleurs et inspecteurs du travail.

Nous nous sommes investis pleinement. Les deux tiers d'entre vous nous disent y avoir consacré une part importante de leur temps de travail.

Mais quand nous regardons précisément en quoi cela a consisté dans les sections, majoritairement, ce fut l'instruction des règlements intérieurs.

97 % d'entre vous nous disent que cela a été, à ce moment-là, l'activité principale dans les services. Les autres réformes viennent un peu derrière.

Néanmoins les nouveaux droits syndicaux nous ont aussi beaucoup mobilisés,

comme le disent 92 % des répondants ainsi que la mise en place des CHSCT, 75 % des répondants. Par contre, pour les 39 heures, la cinquième semaine de congés payés, l'intérim, les CDD, vous nous dites que cela était plutôt le rôle des syndicats, parce que cela se passait dans l'entreprise. Nous étions en seconde ligne en quelque sorte.

Mais faire appliquer ces lois n'était pas forcément simple pour différentes raisons. La première est que persistait tout le travail que j'évoquais précédemment. En plus, des désaccords entre les organisations syndicales existaient sur ces lois Auroux. Je rappelle que le rapport Auroux était

très inspiré de la CFDT. La CGT ne s'y retrouvait pas forcément et le droit d'expression a fait grincer beaucoup de dents syndicales dans la mesure où il venait selon certains syndicats en concurrence avec leurs prérogatives de représentation des salariés. Sans parler de l'opposition des employeurs à cette nouvelle citoyenneté. Dans la mise en place de ces nouvelles lois, nous avons été sollicités pour dire le droit. Mais nous l'avons fait un peu hors sol juridique précis. Sur nombre de sujets les décrets ont mis du temps à sortir ainsi que les circulaires. Néanmoins, la pression des organisations syndicales était là, il fallait bien y répondre. Nous nous sommes beaucoup appuyés sur des échanges entre nous pour voir quelles étaient les approches et comment les uns et les autres interprétaient les textes. Nous avons aussi fait nos propres recherches. Certains se sont tournés vers les services juridiques des syndicats et quelques réunions organisées par la hiérarchie. Il apparaît qu'une sorte d'intelligence collective a émergé lors de l'application de ces lois Auroux. À côté, il fallait aussi répondre à tout ce qui était la demande individuelle y compris issue de l'application de ces lois. 80 % d'entre vous nous ont dit qu'ils faisaient aussi régulièrement ce travail de réponse notamment en pratiquant la médiation.

Voyons maintenant quelles étaient les continuités par rapport à la période précédente voire même celles d'avant ? L'une des continuités est l'organisation. Nous sommes encore dans une période où la section est le territoire d'activité des agents. Les situations peuvent varier suivant les territoires. Vu l'augmentation des effectifs plus de sections d'inspection ont été créées, mais beaucoup encore d'intérim de longue durée subsistaient. Par ailleurs, la MICAPCOR a été créée en 1982. L'un des fils rouges, du début du siècle jusqu'à la période que j'évoque, est que les sections avaient l'avantage de permettre d'avoir une grande autonomie sur le terrain. Cela était reconnu et fort apprécié comme vous nous l'avez beaucoup écrit. Mais nous avons aussi lu des situations où cette autonomie était davantage ressentie comme un isolement par beaucoup d'entre vous, d'où cette recherche d'avoir des contacts avec les collègues. Ce que vous nous dites aussi sur les continuités c'est que les conditions de travail vous ont mobilisés de manière importante d'autant plus que les mauvaises conditions prévalaient encore dans un bon nombre d'entreprises. 57 % d'entre vous nous ont dit avoir été très souvent sur le terrain pour les contrôler. Cette activité a été un élément essentiel de votre pratique ainsi que les enquêtes d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Dans les continuités, nous avons aussi un déficit d'animation des services, également un fil rouge. Plus de 50 % d'entre vous ont indiqué qu'ils regrettaient ce déficit d'animation des services. Autre continuité, et j'irai plus vite là-dessus, est la pratique professionnelle qui était une pratique professionnelle dynamique. Deux, trois jours dans les entreprises, deux demi-journées où nous recevions le public. Beaucoup d'entre nous ont en tête que ces permanences commençaient à 9 heures et qu'elles finissaient en début d'après-midi. Nous traitions aussi cette demande sociale en allant dans les entreprises. Les problèmes sont dans les entreprises, nous allons dans les entreprises, quel que soit le sujet à traiter. Cette présence dans les entreprises est fondamentale. Elle a maintenu la reconnaissance et la légitimité de l'inspection du travail tant

du côté patronal que du côté syndical. La section permet un travail d'équipe. Beaucoup d'entre vous nous l'ont écrit, un travail d'équipe entre inspecteurs, contrôleurs, et secrétaires. D'aucuns ont été jusqu'à parler de « petites familles ». Sur les relations avec les autres services, l'OPPBT, la CRAM, tout roulait dans le sens où des contrôles communs étaient réalisés. Ils renforçaient la crédibilité des différents services. 10 à 20 procès-verbaux en moyenne. Relations avec le Parquet ? Peu de progrès d'après ce que vous nous avez dit, sauf exception, par rapport à la période précédente.

Ce qui ressort de cette période, que ce soit sur l'aspect autorisation administrative de licenciement que sur l'autre aspect, les lois Auroux, c'est que nous allions sur le terrain et que nous étions très engagés. Nous avons été engagés en raison d'un renouvellement sociologique. Je dirais simplement que 87 % d'entre vous ont été recrutés après 1974 dont un tiers de femmes. Nous l'avons sans doute aussi été du fait d'une évolution dans notre syndicalisation. Le SNITMO peu à peu a perdu de son importance. Très majoritairement, les collègues syndiqués se syndiquaient à la CGT et à la CFDT, voire quelques-uns à FO. Cela a changé la donne quant à l'approche des problèmes rencontrés dans l'entreprise. Par ailleurs un certain nombre d'entre nous étaient engagés en politique, en dehors des activités professionnelles, à gauche, voire à l'extrême gauche. Ces éléments me semblent importants pour comprendre l'enthousiasme qui a prévalu quand la gauche est arrivée au pouvoir et pour l'application des lois Auroux. La conséquence de toutes nos activités professionnelles est que globalement les inspecteurs et contrôleurs ne comptaient pas leurs heures. Nous étions très présents sur le terrain. J'ai évoqué les permanences. Je pourrais aussi parler des visites de nuit, des visites du dimanche dans un certain nombre de secteurs.

Cet engagement a aussi eu pour conséquence la recherche de travail collectif. Cette recherche s'est concrétisée par la création de l'association Villermé en 1981. Elle a répondu à cette demande mais a aussi suppléé l'insuffisance d'animation des services par la hiérarchie. Ses fondements ont été l'échange de pratiques professionnelles et le témoignage sur la réalité du travail dans les entreprises. L'association a regroupé plus de 200 agents de contrôle, principalement des inspecteurs et des inspectrices. Elle a marqué cette génération en interne, mais aussi en externe par la place qu'elle a prise dans le débat social plus général sur les questions de droit du travail et de condition de travail. Nous pouvons penser qu'elle a marqué le corps de l'inspection du travail jusque dans les années 1990 et même au-delà.

La conclusion pour cette époque est que l'inspection du travail a vécu l'arrivée d'une nouvelle génération d'agents de contrôle. Celle-ci a amplifié le mouvement initié dans la période 1967-1974 notamment sur le plan sociologique. Elle a contribué à l'enracinement des lois Auroux dans le paysage légal en matière de droit du travail. Certaines d'entre elles ont certes été remises en question récemment mais je crois que nous avons apporté notre pierre à cet enracinement. Chacun d'entre nous n'était pas forcément conscient que nous étions en train de créer une culture commune, mais elle existait dans les faits.

Une culture commune axée sur la défense des droits des salariés et de leurs

représentants. Je crois que nous étions animés par la volonté de rééquilibrer les

rappports sociaux au sein de l'entreprise. Le mouvement de syndicalisation et l'association Villermé démontrent que beaucoup ont contribué consciemment et collectivement à l'élaboration de cette culture commune et que nous avons

persévéré en la matière.

En fait, l'inspection du travail de 1981 à 1986 a voulu répondre aux demandes du corps social du moment, dans le contexte que j'ai évoqué, et essayer de peser sur les conditions de travail des salariés.

Je terminerai avec un peu d'affect en citant l'un d'entre vous.

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

Merci de votre écoute.

Isabelle LAFFONT-FAUST

Merci, Joël, pour ce rappel de nos jeunes années. Bonjour Guillaume Gourgues. Merci de compléter cette présentation de Joël par votre pré-étude.

GUILLAUME GOURGUES

L'INSPECTION DU TRAVAIL et les LICENCIEMENTS ÉCONOMIQUES 1975-1986



Guillaume Gourgues

Bonjour, je m'appelle Guillaume Gourgues. Je suis maître de conférences en sciences politiques et vous allez voir que cela a un peu son importance.

Joël Cogan parlait d'une pression, j'ai personnellement une triple pression.

Je ne suis pas du tout un spécialiste de l'inspection du travail. Je ne suis pas un historien. Je débarque depuis quelques mois maintenant sur un sujet que j'essaie de maîtriser. Une grande partie d'entre vous a eu la gentillesse de m'accorder du temps pour les entretiens.

Je voulais vraiment vous remercier parce que depuis un an, je n'ai été l'objet que de bienveillance, d'un accueil chaleureux et vraiment, cela est suffisamment rare pour être signalé. Mais en même temps, cela m'oblige. Parce que vous êtes une génération qui fait sa propre histoire, qui est très attentive à ce que nous disons sur elle. Alors je m'expose. Je suis partagé entre l'idée de vous demander de la bienveillance et l'idée de ne pas vous en demander. Je viens aussi mettre à l'épreuve les premiers résultats d'une enquête en cours, qui est loin d'être terminée. Je n'ai pas fini mon travail empirique, et j'esquisse tout juste une première série de

résultats. Je viens à la fois vous présenter ce que je fais et aussi vous expliquer où j'en suis, en espérant secrètement que vous ne serez pas d'accord avec mes conclusions pour que nous puissions discuter et que je puisse repartir avec de meilleures idées. Je le fais aussi pour donner l'envie à certains d'entre vous de m'accorder du temps par la suite, puisque mon enquête, comme je vous le disais, n'est pas terminée.

Mon enquête porte précisément sur l'autorisation administrative de licenciement.

Je vais vous expliquer pourquoi je travaille sur ce sujet et ce que je fais, plus précisément. Ma question de départ n'est pas du tout liée à l'inspection du travail. Elle porte sur ce que j'appelle, avec d'autres, le combat économique. Je vous ai fourni la définition suivante sur mon diaporama : « *Au cœur des entreprises du rapport salarial, les syndicalistes qui s'emploient depuis toujours à contester les choix économiques patronaux sur les types de production, les stratégies de commercialisation, la gestion des embauches et des licenciements* ».



LIP 1973 - 1980

J'ai consacré ces dernières années beaucoup de temps à l'affaire Lip, entre 1973 et 1980, et donc plus largement à cette décennie de la subordination ouvrière, comme l'appelle Xavier Vigna. Une dimension spécifique de l'affaire Lip a retenu mon attention : la dimension économique et experte.

Au-delà des aspects un peu tonitruants du conflit, en termes de répertoire d'action, ce qui m'intéresse beaucoup est l'idée que les conflits ouvriers ont posé la question de la contre-expertise syndicale en matière de licenciement économique, et de la possibilité de les éviter en proposant des alternatives industrielles et commerciales. J'ai consacré un ouvrage avec Claude Neuschwander, l'ancien patron de Lip, à ce volet de l'affaire Lip et je m'intéresse, dans le prolongement, avec un collègue qui s'appelle Maxime Quijoux à cette déclinaison du combat économique.

J'ai donc commencé une enquête il y a plusieurs années sur les contre-feux à ce syndicalisme de combat économique, notamment au sein de l'État.

J'en citerai deux, à titre d'exemple. L'allocation spéciale d'attente de 1974, qui est présentée dans les archives comme une réponse à la conflictualité très forte dans les entreprises. J'ai pu mesurer dans le cas de Lip à quel point l'ASA avait des effets de démobilisation, puisqu'à 90 % du salaire maintenu en cas de licenciement économique, les usines occupées attirent fatalement moins de monde... Je m'intéresse aussi dans mon travail au CIASI, le Comité interministériel pour l'aménagement des structures industrielles, largement dominé par la direction du Trésor, qui gère à partir de 1974 une grande partie des grands conflits et naufrages industriels. Et c'est en m'intéressant à cette série de contre-feux, que j'arrive progressivement sur l'autorisation administrative de licenciement. Mon défi est donc de faire de l'autorisation administrative de licenciement un objet de science politique.

Pourquoi est-ce un défi ? Quand nous consultons les archives et la littérature disponibles, l'autorisation administrative de licenciement (AAL) est essentiellement traitée à travers une approche économique et juridique. Du côté du droit du travail, elle est souvent considérée comme un élément mineur du droit des licenciements, qui connaît également une profonde réforme en 1973 et va perdurer dans le temps, contrairement à l'AAL qui disparaît en 1986. L'autorisation administrative de licenciement est régulièrement mobilisée dans des travaux en économie autour des débats sur l'entrave et la facilitation des licenciements économiques et leurs effets sur l'économie. Ce n'est pas du tout la question que je me pose.

J'essaie de comprendre la portée politique, c'est-à-dire, à quoi sert, pour l'État, cette autorisation administrative de licenciement ? Pourquoi elle est mise en place ? Et quels effets va-t-elle avoir sur la conflictualité sociale portée par les « luttes pour l'emploi » ?

Il est frappant de voir dans la littérature disponible, la manière dont la dimension politique de l'autorisation administrative de licenciement la réduit à sa suppression en 1986. Cette suppression est en effet brandie comme un marqueur libéral, voir néolibéral, par Philippe Séguin et par le gouvernement Chirac à l'époque. Sa suppression serait un symbole, un totem, pour montrer, sous pression du CNPF, que la droite française a changé d'époque en matière de macroéconomie. J'essaie pour ma part d'aller au-delà et de construire une hypothèse de science politique plus approfondie.

La voici : on peut faire l'hypothèse que l'instauration de l'autorisation administrative est une réaction de l'appareil d'État, sous impulsion de la droite, face aux contestations grandissantes de la légitimité des licenciements économiques. Dans l'autorisation administrative ; se jouerait donc autre chose qu'une improvisation d'État face au choc pétrolier, pensé comme temporaire. Et on peut prolonger cette hypothèse, en s'interrogeant sur les effets sociaux et politiques de l'AAL, et en cherchant à savoir dans quelle mesure elle a permis de « naturaliser » les licenciements économiques, en empêchant concrètement la contestation de leurs « motifs » par celles et ceux qui sont directement concernées.

D'un point de vue empirique, et pour le dire rapidement, enquêter sur l'autorisation administrative de licenciements est très compliqué en termes d'archives. Il existe beaucoup de fonds d'archives nationales et départementales, mais difficiles à collecter. L'aide précieuse d'Anne Lambert m'a permis d'accéder aux archives des ministères sociaux, aux rapports de la convention n° 81 de l'OIT, et aux archives parlementaires. Je travaille également, avec l'aide non moins précieuse des archives départementales du Rhône, sur un fonds d'archives de la direction départementale du travail pour essayer de reconstituer le guichet de l'AAL entre 1975 et 1986. Je vous en reparlerai. Je mène en parallèle une revue systématique des revues juridiques, prioritairement Droit Social et Droit Ouvrier. Mais il me reste beaucoup d'angles morts. J'ai trouvé très peu d'archives syndicales, très peu d'archives sur les législations en Europe à cette même époque. Je m'appuie donc sur la littérature produite par mes collègues juristes. La nécessité d'une campagne d'entretiens semi-directifs est donc rapidement apparue. J'en profite pour renouveler mes remerciements pour tous les entretiens que vous avez eu la gentillesse de m'accorder, et je l'espère, pour ceux que vous m'accorderez encore. Mais je parle bien de nécessité, car dans mes travaux sur le conflit Lip, j'avais fait précisément le choix de ne pas faire d'entretien. Sur l'autorisation, non seulement cela est impossible, mais en plus ce serait stupide tant le sujet reste, au final, marginal dans les travaux existants et les archives. Pour

organiser cette enquête par entretien, mon point de départ a bien sûr été le travail de Vincent Viet sur les associations dans l'inspection du travail à partir des années 1980. J'en suis aujourd'hui à 41 enquêtés, bientôt 42, dont 18 communs avec Vincent Viet. J'ai fait en sorte qu'ils reflètent une diversité de sections, de corps, de genres, et de trajectoires militantes.

J'en viens maintenant à une présentation des tous premiers résultats de cette enquête, encore largement en cours et inaboutie. Je les soumets à votre examen critique, pour en tester les limites.

Quelques précisions statistiques pour commencer. Il faut rappeler, je pense, ce que représente l'autorisation administrative de licenciement dans la période pour l'inspection du travail. Nous avons une courbe croissante incessante, avec un petit tassement que je n'arrive pas à expliquer en 1979. Sur la période, nous montons à plus de 120 000 demandes d'autorisations par an. Les effectifs de l'inspection du travail, quant à eux, stagnent. Nous avons certes une explosion du nombre de contrôleurs en section, mais finalement, la progression globale du corps d'inspection n'est pas énorme, les grandes vagues de recrutement ont eu lieu précédemment. Et puis surtout, l'autorisation administrative de licenciement est le guichet prioritaire des licenciements économiques. Pour l'année 1984, nous dépassons les 120 000 licenciements économiques, ce qui est considérable – nous sommes au cœur de la crise – et la quasi-totalité de ces licenciements passe par les fourches caudines de l'AAL. Les licenciements hors de cette procédure concernent souvent des redressements judiciaires ou des liquidations de biens. Mais l'inspection du travail est vraiment l'acteur de premier plan des licenciements économiques dans cette période, plus que n'importe quelle autre administration.

Ce panorama me permet d'introduire la partie la plus périlleuse de ma présentation. Le principal résultat de recherche qui se dégage, pour l'instant, de mon enquête peut être résumé dans une expression que j'emprunte à un de mes enquêtés, inspecteur syndiqué à la CGT : les inspecteurs du travail ont agi tels des « valets rouges » du capital. Résumons l'idée :

les inspecteurs du travail ont été pris, malgré leur volonté de défendre les
travailleurs et par fidélité aux missions qui leur étaient confiées, dans une entreprise
de dépolitisation des licenciements économiques, dont ils ont largement assuré la
légitimation et la sanctuarisation.

Pourquoi prendre au sérieux cette formule, explorer cette piste et sur quelle base ? La loi du 3 janvier 1975 de l'autorisation administrative des licenciements est assez simple, en définitive, à expliquer avec des modèles analytiques de science politique. D'une part, le « modèle de la poubelle » : l'État fait ce qu'il avait commencé à faire depuis 1945 et prend la solution la plus immédiate pour gérer les licenciements économiques. La loi de 1975 entérine et généralise des dispositions légales et conventionnelles héritées de réformes précédentes. Je ne vous fais pas la liste, mais on peut citer les ordonnances de 1945 sur la mise en place des Comités d'Entreprise, du contrôle de l'emploi et les accords nationaux interprofessionnels de 1969, et les directives européennes, notamment la directive de février 1975. La loi de 1975 met sur pied un dispositif qui est hérité de ce que l'État fait déjà. Il ne s'agit pas d'un bouleversement. D'autre part, le « sentier de dépendance » : un lien évident existe entre l'allocation spéciale d'attente – maintien de 90 % du salaire pendant un an pour les licenciés économiques – adoptée en 1974 et le contrôle administratif de l'entrée dans le statut de « licencié économique ». Il ne s'agit pas de garder le contrôle de cette population, en essayant de juguler une vague impressionnante de

licenciements économiques de toute sorte.

Mais au-delà de ces éléments d'analyse, ce qui m'attire en tant que politiste, et qui constitue le constat central de ma campagne d'entretien pour le moment c'est un constat simple : l'AAL est un instrument d'action publique qui a été confié à une administration indépendante, incompétente en matière de gestion d'entreprise.

Malgré la diversité des profils de mes enquêtés, toutes et tous partagent le constat d'une incompétence économique des inspecteurs et contrôleurs, de formation essentiellement juridique. La centralité du contrôle du « motif économique » dans la loi de 1975, puis dans les décrets d'application et la jurisprudence, renforce l'étrangeté de ce constat. Pour l'illustrer, j'ai choisi de prendre un contre-exemple, celui de Bertrand Wallon. Il est presque le seul, parmi mes enquêtés, à avoir non seulement une formation en économie, mais une expérience directe de la gestion d'entreprises. Or, quand nous parlons du motif économique, il reconnaît avoir été mieux doté que ses collègues en matière de gestion, d'analyse des bilans, d'analyse comptable. Sur le plan économique, je le cite, *« je me sentais suréquipé par rapport à mes collègues inspecteurs du travail, par ma formation économique et financière à Sciences Po. Mais même si ce n'était pas du haut niveau, j'avais fait de la comptabilité, etc. »*. Mais il insiste immédiatement sur le fait qu'il n'avait pas, de toute façon, les moyens de conduire cette mission. Il dit en entretien, comme tous mes autres enquêtés, qu'il pouvait éventuellement se mêler du motif économique, mais qu'en réalité, il ne s'agissait pas du cœur du travail généré par l'AAL. L'autorisation administrative de licenciement est assimilée à un travail rébarbatif, chronophage, qui consiste à réduire l'ampleur des licenciements et à sauver les salariés les plus fragiles. C'est une mission « invisible », que les inspecteurs ne valorisent pas plus que ça, et dont ils n'ont pas très envie de parler. A propos de sa suppression en 1986 une grande majorité de mes enquêtés expriment leur soulagement, en soulignant à quel point il était usant et problématique de consacrer autant de temps et d'énergie à endosser la justification économique des licenciements auprès des gens, à qui l'inspection expliquait pourquoi leur licenciement était inévitable. Le motif économique, embarqué dans l'AAL, devient donc très difficile à contester en tant que tel. Dans les entretiens, je retrouve en permanence ce flottement. Certes, une valorisation partielle de l'AAL existe, soulignant le fait qu'elle a permis aux inspecteurs de se mêler des questions économiques et de gestion, et donc de mieux comprendre les entreprises. Mais cette valorisation n'est que partielle.

L'AAL a surtout consisté à autoriser presque tous les licenciements économiques de l'époque, à la chaîne, en faisant endosser la défense de leur « motif économique » par une administration originellement conçue pour protéger les travailleurs, et investie à cette époque par une génération très nettement politisée à gauche.

La désindustrialisation et le chômage de masse



Pour prolonger ces pistes, j'investigue donc actuellement le guichet départemental du capitalisme. Pour mon travail d'archive, j'ai consulté pour l'instant 9 cartons sur 24, dans lequel j'ai isolé 139 cas d'études (les dossiers sont classés par entreprise, certaines entreprises présentant plusieurs cas d'AAL). Dans ces dossiers, on trouve une reconstitution écrite de toute la chaîne de l'AAL, du plus privé et confidentiel au plus public : la demande initiale, la réaction de l'inspection du travail, de la direction départementale, la réaction patronale et salariale lors de l'autorisation ou de refus, les recours gracieux, hiérarchiques ou contentieux et leurs traitements par la DDT, mais aussi les procédures judiciaires (rendu des tribunaux administratifs, arrêts du Conseil d'Etat). Je peux donc reconstituer, entre 1980 et 1986, ce qu'a représenté l'AAL dans le département du Rhône. J'en retire pour l'instant quelques enseignements, encore peu approfondis. Nous voyons d'abord que la procédure « noie » les gros licenciements. Il est frappant de voir le nombre hallucinant de licenciements d'un, de deux, de trois salariés, qui occupent la majorité des cartons. De temps en temps, je trouve un dossier sur une entreprise marqué par un gros conflit social, qui oppose syndicats et direction d'entreprise sur le motif économique. Mais ils sont rares. Les plus gros conflits sont bel et bien récupérés par le CIASI, qui devient le CIRI en 1981. Par ailleurs, il est frappant de voir à quel point les inspecteurs du travail mettent les patrons, petits et gros, à l'école du motif économique. En 1984, une cellule se forme dans une section d'inspection du Rhône, la cellule de moins de 10 salariés. Elle met en place, entre les inspections, un formulaire commun. Lorsque les demandes arrivent, elles explicitent rarement le « motif économique » (elles évoquent des « difficultés », guère plus). Les inspecteurs renvoient systématiquement ce formulaire en expliquant aux artisans, beaucoup de garagistes, des coiffeurs, des pharmaciens, la définition de ce que doit être un « motif économique ». En remplissant le formulaire, ils rendent leur licenciement éligible à l'autorisation mais rendent aussi possible la discussion avec l'inspecteur. Mais les discussions de fond ne sont pas la norme. La plupart du temps, l'inspection du travail balise ce qu'est un motif économique et forme, *de facto*, toute une partie du patronat qui n'en avait pas la moindre idée. Nous voyons comment, en cas de recours hiérarchiques ou contentieux des salariés, l'existence même de ce formulaire affaiblit considérablement les recours, et conduit presque systématiquement à des échecs devant les tribunaux administratifs, le motif économique ayant été « validé » administrativement. L'AAL devient alors une espèce de sas supplémentaire avant les Prud'hommes. Globalement, la procédure ALE affaiblit considérablement les possibilités de contestation et de recours des licenciés ce qui est expliqué à la fois dans les documents d'archives et dans les entretiens par le

fait que la AL, selon le terme indigène et très entendu en entretien, sert à sauver celles et ceux

qui n'ont pu être sauvées – les inspecteurs privilégiant les « cas sociaux » (terme régulièrement entendu en entretien) lorsqu'ils refusent des licenciements. Finalement elle n'a pas d'autre utilité.

Je vous donne quelques exemples, à titre d'illustrations. Dans un atelier de construction mécanique à Villeurbanne, en 1984, nous avons une demande d'autorisation qui mélange initialement des critères économiques et l'absentéisme de quatre salariés, dont l'inspecteur soupçonne qu'ils masquent également une discrimination syndicale. Il mène une enquête et constate des heures supplémentaires pour ces quatre salariés, ainsi que leur proximité avec la CGT (même si aucun n'a de mandat) et refuse les licenciements. Revirement patronal : ce dernier saisit en recours gracieux le directeur départemental et plaide uniquement le motif économique (besoin urgent de la baisse des coûts de production). A la demande du directeur, l'inspecteur retourne faire une enquête auprès des salariés, dont deux écrivent, arguments économiques à l'appui, pour contester le motif économique de leur licenciement. Finalement, le recours oppose, argument contre argument, le patron et les salariés sur la situation économique de l'entreprise. Mais le directeur départemental tranche et autorise les licenciements. Je constate des dizaines de cas similaires dans les archives. Dans le cas d'un géant industriel à Villeurbanne en 1985, une demande d'autorisation concerne neuf salariés, dont sept protégés. L'inspecteur refuse, faute d'éléments sur le motif économique. Un recours hiérarchique très véhément est alors déposé et appuie le motif économique sur une expertise très dense. L'inspecteur mobilise alors un mémo commandé par la section CGT, rédigé par SECAFI, existant déjà à l'époque, pour dire remettre en cause le motif économique. Mais une fois de plus, le directeur départemental tranche en faveur de la direction, en estimant le motif valable. Les organisations syndicales et l'inspection du travail tentent ensuite de passer par les procédures de salariés protégés pour continuer de contester le motif économique, qui concerne aussi les autres licenciés. Mais en vain. Même lorsqu'elles existent, ces techniques de combat économique, mobilisant la contre-expertise pour fragiliser l'évidence d'un motif économique, s'épuisent dans la procédure. Les inspecteurs du travail n'ont pas les ressources pour gérer ces problèmes. La Direction du travail, comme un aveu d'incompétence, tranche en général en faveur de l'expertise patronale.

Ma recherche, encore en cours, pose donc une question simple : pourquoi a-t-on confié une mission à une administration qui n'était pas équipée pour la prendre en charge ? Quels liens établir entre ce processus étatique et la volonté des syndicats de se battre contre les licenciements économiques sur la base d'une expertise en plein essor ?

J'ai donc essayé de vous présenter là où j'en suis, en espérant ne pas vous paraître complètement décalé et hors sujet, et en assumant le fait que cette recherche est très loin d'être achevée. Je vous remercie beaucoup de votre attention.

Isabelle LAFFONT-FAUST

Je ne sais pas si je demande à Laurent Vogel de faire le focus et de nous élever sur le plan

géographique, ou si vous avez avant des questions à chaud à poser à Monsieur Gourgues sur son exposé, qui décale un peu par rapport au précédent.

Jacqueline CHATELAIN

Je souhaite évoquer la question des liquidations judiciaires. C'est la faillite de LIP qui a été à l'origine de la création de l'AGS en 1974. Ce dispositif a eu en partie pour effet de démobiliser les syndicats puisque les salariés licenciés en cas de faillite touchaient tout ou partie de leurs indemnités.

Guillaume GOURGUES

Je suis totalement d'accord avec vous, j'ai consacré un article à cette question très précise que joue l'ASA dans la démobilisation des conflits, même si les occupations ont continué après 1974. Cela joue un rôle, mais cela ne joue pas un rôle partout et tout le temps.

Une intervenante

Malheureusement, je ne vais pas contrôler ce que vous dites, mais à l'inverse, je pense qu'il est intéressant de voir la suite. La suppression de l'autorisation administrative crée un droit du licenciement économique qui pose le problème du motif économique. Toute la flambée du contentieux est dessus. À l'inverse, le retour en arrière avec une nouvelle autorisation administrative pour les gros licenciements, avec une remise en cause du modèle libéral qui est assez marrante. Mais vu du côté des avocats, le rôle des directions régionales du travail, notamment sur les autorisations administratives nouvelle formule, elle revient à confier, globalement, un système de contrôle du motif économique à une administration qui n'a pas de compétences sur le sujet. Nous avons une espèce de boucle assez marrante, entre la suppression administrative, une période de mobilisation du droit sur le licenciement économique qui a vraiment progressé, et puis un retour en arrière aujourd'hui.

Paul FAURY

Je serais tenté de vous suivre globalement sur votre propos, cela est dire la gêne que nous avons, l'incongruité de ce qui nous était demandé. Pourtant, je rejoins ce qui a été dit là. J'espère que ma mémoire est bonne, mais j'ai le souvenir que déjà en 1984, la loi a changé. En 1984, il existait toujours une autorisation administrative, mais qui ne portait plus sur le motif économique. Pendant ces deux ans, cela m'avait réconcilié un peu avec le dispositif. Je trouve que nous avons pu faire du boulot intéressant, parce que nous nous centrons sur les plans sociaux, sur les PSE. En 1986, nous avons été un certain nombre à le regretter. À titre personnel, j'avais une maîtrise de sciences économiques, donc je ne me sentais pas totalement incompetent dans le sujet, même si comme beaucoup de collègues, nous avons des difficultés. Je crois qu'il faut bien séparer ces deux périodes. À travers la loi de 2013, nous avons retrouvé des éléments qui ressemblent assez à cette période de 1984-1986. Sur mes deux dernières années d'activité en tant que directeur, j'ai pu retrouver un sentiment de faire des choses tout à fait utiles. Je pense que nous ne parlons pas assez de la loi de 2013, mais elle est un bel exemple. J'ai lu que la CGT signait 50 % des accords sur les procédures de licenciement économique. Cela était vrai quand je suis parti à la retraite, je ne sais pas si cela l'est toujours.

Guillaume GOURGUES

Je vous remercie énormément de vos remarques, je suis venu pour cela. Ce qui est très

frappant, c'est que 1981 n'est pas une date qui compte dans mes archives. Pas du tout. Je ne vois pas de rupture en 1981, ni dans le nombre de demandes, ni dans les pratiques, et en 1984 non plus. Vous avez tout à fait raison de soulever la réforme de 1984, mais les inspecteurs du travail et inspectrices que j'ai dans mes archives du Rhône continuent de traiter la question du motif économique.

J'ai aussi oublié de vous parler de la déresponsabilisation patronale. Une entreprise présente dans mes archives a porté plainte contre le ministère du Travail et contre la direction du Travail en l'accusant d'avoir coulé l'affaire à cause des délais de l'autorisation administrative de licenciement. Ils ont gagné et ont été indemnisés en 1987. Or, un des motifs centraux du recours et de la décision favorable de la Cour de cassation est qu'entre 1984 et 1986, le motif économique n'était plus à discuter. Or, l'inspection a continué à discuter du motif économique. Beaucoup d'archives vont dans le sens d'un véritable chantage patronal. Si vous mettez trop de temps avec l'autorisation, si vous pinaillez sur le motif économique, je vais fermer à cause de vous. Cela revient énormément. J'ai aussi vu des archives où cela constitue un discours patronal tenu à l'intérieur même de l'entreprise, soit dire que « c'est de la faute de l'inspecteur si je suis obligé de licencier », parce qu'il n'a pas réagi assez vite à mes demandes d'autorisations. Cette mécanique de déresponsabilisation patronale est assez édifiante.

Joël COGAN

Je suis assez d'accord sur le fait que nous n'avions pas énormément de compétences en la matière. Mais j'ai quand même en tête, peut-être pas sur cette période et d'aucun pourra m'aider, que dans certaines directions régionales, des économistes avaient été recrutées. Dans mon cas personnel, ils m'ont beaucoup apporté. Avant, j'étais incapable de lire un bilan, de comprendre la logique comptable du bilan. Après avoir eu effectivement une formation et quelques dossiers avec ces économistes, j'étais au moins en capacité de comprendre le rapport du Commissaire aux Comptes. Si je me penchais sur les bilans, je comprenais effectivement où était le déficit, le bénéfice, le rapport entre CA et charges d'exploitation. Je pense que du côté de notre administration, une prise de conscience de cette insuffisance de compétences a eu lieu et une volonté d'y remédier.

Guillaume GOURGUES

Une prise de conscience tardive et très mal répartie géographiquement. C'est resté un phénomène très parisien, concentré dans quelques sections. D'ailleurs, je lance un appel. Je ne suis pas arrivé à remonter jusqu'aux économistes à cette époque. S'il vous plaît, n'hésitez pas à me donner des contacts !

Paul FAURY

Je pense que certains l'ont connu puisqu'il a été formateur à l'Institut pendant des années, Monsieur Bigère de Toulouse. Il a fait un super travail. J'avais une formation, donc j'étais moins demandeur.

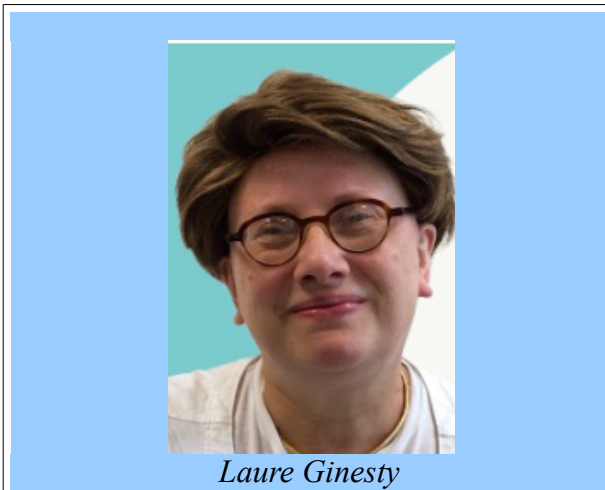
Guillaume GOURGUES

Bigère ne me répond pas. Je prends les pistes.

Lionel de TAILLAC

A mon avis, le motif économique était secondaire pour nous. D'autant plus qu'il fallait seulement vérifier la réalité du motif économique, tel que le disaient les instructions d'une circulaire. Par contre, il ne faut pas négliger les deux autres aspects, la partie du plan social, au-delà des cas sociaux, mais le contenu du plan social. Nous jouions un rôle de contrôleur, attentif, pour vérifier que les plans sociaux qui étaient présentés au comité d'entreprise étaient de bonne qualité. Deuxièmement, nous vérifions le respect de la procédure de concertation devant le comité d'entreprise. C'était l'un des trois points qu'il fallait vérifier. Nous étions garants de la bonne procédure, et notamment du dialogue social réel entre l'employeur et les représentants du personnel. Nous procédions à peu de refus, effectivement, mais le principe même de la décision administrative de notre intervention dans ce domaine faisait que les employeurs en tenaient compte de façon préventive. Ils organisaient une concertation. Ils savaient que s'ils n'organisaient pas une concertation suffisante, nous pouvions refuser. Nous le faisons peu, mais cela restait possible. Mon dernier point est la question des salariés protégés, sur lequel nous étions très attentifs pour vérifier qu'il n'existait pas de discriminations syndicales. Nous savions bien qu'elle existait. Il ne faut pas se limiter aux motifs économiques pour apprécier l'utilité ou l'action de l'inspection du travail.

Laure GINESTY



Je suis rentrée à l'INT en 1984. Nous avons une semaine de formation en matière économique, lecture d'un bilan, qui était fait par le fameux Bigère.

Personnellement, j'avais déjà, au cours de mon parcours, suivi une formation en comptabilité et gestion. Je demandais systématiquement quand j'ai pris mon poste, les bilans et comptes d'exploitation de l'entreprise. Par la suite, avec l'évolution de la réglementation, nous avons surtout des demandes de licenciement de salariés protégés pour motifs économiques.

Je n'hésitais pas à refuser sur un motif très simple. J'indiquais le volume général de la masse salariale qui était au bilan et compte d'exploitation. Je montrais que le salarié protégé ne représentait que 1 % ou 2 % de la masse salariale. Ce motif marchait très bien, jusqu'au Conseil d'État.

Guillaume GOURGUES

Sur l'INT, j'ai un autre appel au secours. Je n'arrive pas à retrouver les archives des formations INT entre 1975 et 1986. J'ai fait chou blanc jusque-là. Si jamais vous avez conservé quoi que ce soit en lien avec les formations, n'hésitez pas à me les communiquer, je suis là.

Jean-Jacques GUÉANT*Jean-Jacques Guéant*

Je me posais une question en écoutant tout ce que nous avons évoqué sur les licenciements économiques.

Dans le train ce matin, je me suis demandé comment nous allions, pour notre journée consacrée à l'inspection du travail du XXe siècle, aborder le cas des contrôleurs du travail, cette mission impossible que beaucoup connaissent.

J'ai connu aussi les contrôleurs du travail avec les licenciements économiques. J'aurais voulu rendre un hommage.

Mais finalement, ce corps est supprimé en 2013, dans le XXIe siècle. Avant que nous partions dans les modèles de l'inspection au niveau européen, je pensais qu'il fallait que nous ayons une pensée particulière pour ce corps, qui a marqué cinquante ans du XXe siècle.

Guillaume GOURGUES

Les contrôleurs sont en première ligne sur les autorisations administratives de licenciements. Dans les archives, il n'existe aucune distinction entre contrôleurs et inspecteurs. En réalité, des relations assez horizontales sont présentes entre direction départementale, contrôleurs et inspecteurs, notamment au moment des recours gracieux. Tout ceci découle bien sûr de la délégation de signature.

Pascal MARCOUX

Je reviens sur l'importance de la connaissance que la majeure partie d'entre nous n'avait pas en matière économique. Nous avons vu la création, très tardive et dans certaines régions, d'économistes qui venaient éventuellement nous donner la main. Pourtant, même maintenant, quand un inspecteur du travail traite un dossier de licenciement de salariés protégés dans le cadre d'un licenciement économique, il serait tout à fait important qu'il ait une bonne formation dans ce domaine, ce qui n'est toujours pas le cas, à ma connaissance. Enfin, cela n'était pas le cas il y a trois ans. Je ne pense pas que cela le soit encore maintenant. Pourtant, le motif économique est très rarement le motif de refus d'une autorisation de licenciement d'un salarié protégé. Or, certainement beaucoup plus est à creuser dans ce domaine, en sachant en plus toute l'importance que cela peut avoir si l'inspecteur du travail refuse le motif économique pour l'ensemble des salariés d'un PSE.

Isabelle LAFFONT-FAUST

Merci, Pascal. Je vais laisser la parole à Monsieur Vogel, qui va présenter les spécificités, les convergences de l'inspection du travail française par rapport aux autres inspections dans l'Union européenne.

LAURENT VOGEL

SPÉCIFICITÉS ET CONVERGENCES DE L'INSPECTION DU TRAVAIL FRANÇAISE PAR RAPPORT AUX AUTRES INSPECTIONS DANS L'UNION EUROPÉENNE



Laurent Vogel

Je ne suis pas historien ni inspecteur du travail. Mon exposé est basé essentiellement sur ma propre pratique et les contacts très nombreux que j'ai pu Laure Ginesty avoir avec des inspecteurs du travail dans différents pays d'Europe.

J'ai travaillé pendant un peu plus de trente ans à l'Institut syndical européen. À l'origine, le nom était Bureau technique syndical européen avec les mêmes fonctions. Dans le département, il est chargé des questions de santé et sécurité.

Ce travail présentait deux facettes. D'une part, il consiste à intervenir dans une série d'instances consultatives européennes avec un mandat des syndicats. Nous représentons la Confédération européenne des syndicats. Cela signifie que, par exemple, pour chaque directive concernant la santé et la sécurité, nous avons eu un rôle à jouer, parfois avec succès, parfois sans.

D'autre part, il consiste à animer des réseaux intersyndicaux sur les questions de santé au travail en Europe.

Il faut prendre l'Europe dans le sens large, pas simplement les 27 États membres de l'Union européenne, mais aussi les autres pays qui se trouvent en Europe et qui n'adhèrent pas à l'Union européenne.

Je vais traiter la question de façon un peu différente de ce que le titre suggère. Je dirais de façon un peu provocatrice, la spécificité de l'inspection française par rapport aux autres inspections de travail européennes, est une question très franco-française. Tous les systèmes d'inspection sont spécifiques. Autrement dit, aucune harmonisation des systèmes d'inspection

du travail n'a eu lieu en Europe. Nous pouvons trouver cela bien ou mal. Nous pourrions faire le tour 27 fois en détachant les spécificités de l'inspection luxembourgeoise par rapport aux autres inspections européennes. Mais les « inspections européennes » n'existent pas. Nous avons 27 systèmes d'inspection profondément différents au niveau des structures organisationnelles et des missions. Quand nous parlons d'inspection généraliste, d'inspection spécialiste, il existe différentes manières d'être généraliste et différentes manières d'être spécialiste. Pour donner un seul exemple, même s'ils ne sont plus dans l'Union européenne, le Health and Safety Executive, l'inspection du travail britannique, n'a jamais été compétente sur

les questions du temps de travail. C'est une inspection spécialisée santé et sécurité, mais au Royaume-Uni, il a été décidé que le temps de travail n'est pas un problème de santé et de sécurité, mais un autre problème où la législation n'a traditionnellement joué qu'un rôle marginal après le XIXe siècle. Je pourrais multiplier les exemples. Derrière l'étiquette d'inspection spécialisée, nous allons mettre un nombre plus ou moins étendu de choses suivant les pays, pareil derrière l'étiquette généraliste.

D'autre part, dans la plupart des pays vous pouvez avoir des systèmes avec au minimum deux, parfois trois types d'inspection différentes. En France, vous avez d'un côté l'inspection du travail, de l'autre côté, tout ce que font les CRAM. En Allemagne, vous avez des inspections dites généralistes qui dépendent des Länder, des États de la fédération. Puis vous avez un autre corps d'inspecteurs tout à fait différent qui dépend de ce que nous appelons les Berufsgenossenschaften, qui remontent à l'époque bismarckienne et qui ne s'occupe que de santé et de sécurité. Ils sont dans un environnement essentiellement de cogestion entre le syndicat et le patronat de chaque caisse. Cela comporte des avantages et des inconvénients. Cela ressemble aux CRAM, tout en étant très différent, puisque les CRAM ne sont pas directement gérées, comme en Allemagne, par les organisations syndicales et les organisations patronales correspondantes. Une autre différence importante dans le système allemand est que les Berufsgenossenschaften correspondent à la définition sectorielle. L'une sera pour le bâtiment, une autre pour la chimie, une troisième pour la métallurgie, etc. Elles ont un rôle triple, principalement une fonction d'inspection, un rôle régulateur, c'est-à-dire qu'elles définissent par des documents de valeur générale, une série de règles en santé et en sécurité, qui font que la législation sur énormément de questions est très succincte, n'est pas développée. Et finalement un rôle de protection sociale puisqu'elles sont chargées de l'indemnisation.

Ce qui par contre m'a semblé plus intéressant est de voir que l'insertion de la pratique de l'inspection du travail en France, dans un contexte qui était de plus en plus européanisé, au niveau en tout cas des règles définies, mais aussi des pressions politiques subies, crée des champs de tension. Je vais le voir par rapport à quatre éléments.

Le premier élément est la législation en santé et sécurité, et en particulier la directive-cadre de 1989.

Le deuxième élément, que je trouve important et pas assez abordé, est la question du contrôle des règles du marché. Le troisième élément est la question de la soft law en provenance de l'Union européenne, qui va dans le sens d'une dérégulation, et aussi de privatisation de certaines activités qui devraient ou pourraient être celles de l'inspection.

Le quatrième élément est le fait que l'Union européenne a énormément favorisé la circulation de la main-d'œuvre d'un pays à l'autre, notamment avec les travailleurs détachés.

Nous savons tous qu'en matière de santé et de sécurité, le détachement des travailleurs est

	souvent à l'origine d'une condition de travail particulièrement nocive et dangereuse. Un très grand nombre de problèmes se sont accumulés autour de cette question des travailleurs détachés. La création récente d'une autorité européenne du travail, aujourd'hui un corps commun en rapport avec l'ensemble des inspections du travail dans les différents pays d'Europe, est supposée intervenir pour accroître la coopération entre les différentes inspections nationales, notamment en ce qui concerne la circulation des documents, ce qui déjà est un casse-tête dans beaucoup de cas.
--	---

Quand nous faisons une enquête, avant de savoir exactement qui était intervenu dans un système de sous-traitance avec des acteurs multiples, où vous avez des ouvriers monténégrins déclarés dans une boîte italienne qui travaillent sur un chantier en Belgique, pour reconstituer leur statut par rapport à la Sécurité sociale, par rapport au droit du travail, nous nous rendons compte que l'ingénierie est si compliquée qu'il est très difficile d'avoir la vue d'ensemble. Dans bien des cas, la mission de l'inspection est entravée par une interprétation très libérale du droit communautaire concernant la libre circulation des travailleurs.

Plusieurs arrêts de la Cour de justice ont joué vraiment un rôle très négatif sur ce point, en considérant qu'à partir du moment où vous fournissez tel formulaire émis par la Sécurité sociale du pays d'origine, ce document est supposé constituer une preuve alors que dans bien des cas, la preuve définitive n'est pas là et des éléments pratiques la contredisent.

Qu'a signifié pour l'inspection la législation européenne concernant la santé et la sécurité des travailleurs ? L'année 1989 marque une césure. Avant 1989, quelques directives ont été adoptées sur des risques spécifiques mais elles n'ont pas eu un impact réel sur le travail de l'inspection. Ce qui importait, c'étaient les transpositions en droit national. L'origine d'une règle, qu'elle soit européenne ou nationale, n'avait pas beaucoup d'importance. Quand en 1982, la communauté européenne adopte une directive avec une valeur limite sur le plomb, pour l'inspection du travail, il n'est pas très important de savoir que la valeur limite vient d'une directive européenne, plutôt que d'une discussion nationale qui aurait abouti à cette valeur limite. Jusqu'en 1989, la très faible production normative en matière de santé et sécurité ne changeait rien à la donne. En même temps, une sorte de paradoxe existe.

Sans passer par l'Europe, il existe un cadre commun assez important de droits et d'obligations, qui est la Convention n° 81 de l'OIT.

Nous n'avons jamais eu de directive européenne sur l'inspection du travail alors que les règles

européennes ont couvert progressivement un champ de plus en plus étendu. Beaucoup de débats syndicaux ont eu lieu pour savoir si nous en voulions une ou non. De façon tout à fait pragmatique, nous avons souvent considéré que nous pouvions vivre avec l'absence de directive sur l'inspection du travail, parce que la Convention n° 81 en faisait office, puisqu'elle a été ratifiée par l'ensemble des pays européens.

Une directive aurait fait double emploi et n'aurait peut-être pas eu de grande portée. Par contre, si une directive devait rabaisser les critères de la Convention n° 81, elle serait très problématique. Cela est un peu le dilemme dans lequel se trouvent les syndicalistes, y compris les syndicalistes dans l'inspection du travail. La question est de savoir si cela est un terrain sur lequel il faut s'engager. Il dépend beaucoup des rapports de forces politiques, de ce que nous pourrions mettre à ce moment dans une directive. À certains moments, nous poussions dans cette direction, à d'autres moments, nous avons plutôt préféré freiner le mouvement. Une grosse crainte existe qu'une directive serait moins bonne que ce qui est inscrit aujourd'hui dans la Convention n° 81.

Je voudrais aborder maintenant le deuxième champ de tension que j'ai défini, qui est la question des règles du marché. Dans ce domaine, un des premiers arrêts importants de la Cour de Justice Européenne concerne justement la France. L'arrêt du 28 janvier 1986, appelé l'arrêt machine à bois, concerne le fait que pour les machines les plus dangereuses, la France imposait une homologation de ces machines via l'INRS. Les producteurs allemands, avec l'appui de la Commission européenne, y voyaient un obstacle à la libre circulation des marchandises. Ils considéraient qu'il fallait appliquer un principe de reconnaissance mutuelle. Une machine, conforme aux exigences légales sur le marché allemand, ne pouvait pas être vendue sur le marché français sans passer par une étape supplémentaire qui est celle de l'homologation. La Cour de justice a tranché clairement en faveur de l'homologation, en faveur de la France, disant à juste titre, que les contextes dans lesquels les règles sont élaborées forment un tout assez complexe. Une machine respecte les règles allemandes supposées assurer la sécurité dans le contexte allemand, n'assurera pas automatiquement la sécurité dans le contexte français. Il s'agit de deux contextes différents. Très concrètement, dans la manière qu'avait à l'époque l'Allemagne de réguler les dangers liés aux équipements de travail, elle accordait une énorme attention à la formation des personnes autorisées à utiliser ces machines. En raison de cette formation, on ne formulait pas le même niveau de sécurité intrinsèque des machines françaises. Si la machine était mise en vente sur le marché français, où les traditions en matière de formation et d'habilitation d'un certain nombre de personnes pour travailler sont différentes, une machine considérée comme non dangereuse dans le cadre allemand, devenait préoccupante dans le cadre français.

La Cour de justice dit que, quand il s'agit d'un intérêt aussi vital que l'intégrité physique et la vie des personnes, chaque État membre a le droit d'établir toutes les procédures de contrôle nécessaires pour assurer la santé et la sécurité, sauf dans l'hypothèse où nous arriverions à une harmonisation totale au plan communautaire.

Mais cela n'était pas le cas en 1986. La directive-cadre est adoptée en 1989 en parallèle avec la directive machine. Il ne s'agit pas d'un hasard du calendrier, mais bien d'une décision

consciente. Les négociations ont été menées de pair, ce qui a été très favorable aux syndicats. Le patronat voulait que la directive machine soit adoptée. Les organisations patronales ont fait énormément de concessions en ce qui concerne la directive-cadre. Si nous avions essayé de rédiger le texte cinq ans plus tard, je suis sûr qu'il aurait été beaucoup moins ambitieux. Cette priorité absolue de la part du patronat en ce qui concerne la directive machine a fait que la directive-cadre a été négociée comme un complément assurant un fonds commun de règles de santé de sécurité dans tous les États membres. Grâce à cet enjeu de l'adoption de la directive machine, le patronat dans la discussion autour de la directive-cadre, n'a pas été combatif ou agressif. Il a laissé passer la majorité des propositions syndicales. Parfois, elles ont été un peu émondées, mais globalement, ce sont plutôt les propositions des syndicats qui se reflètent dans la directive-cadre.

Quand celle-ci arrive en France, dans un premier temps, elle est accueillie avec une certaine méfiance. Je me souviens de contacts aussi bien avec les organisations syndicales qu'avec les inspecteurs se questionnant sur un impact négatif éventuel de sa transposition. La crainte principale ne portait pas sur l'inspection parce que l'article 4 de la directive-cadre se limite à demander que les États membres veillent au contrôle et aux sanctions, concernant la mise en œuvre de la directive. Autrement dit, elle renvoie la balle complètement aux États membres et n'indique aucune règle, ni en positif, ni en négatif, sur comment l'inspection du travail va faire cela. Par contre, d'autres dispositions de la directive-cadre suscitaient des craintes importantes en France, qui se sont révélées non fondées, tel que l'article 12 sur les obligations des travailleurs. À l'époque, surtout de la part de FO qui avait peu participé aux discussions intersyndicales sur la directive-cadre et voulait se démarquer des autres. FO a lancé une grosse campagne contre cet article 12. À ma connaissance, avec un recul de 30 ans, cet article 12 et les différentes transpositions dont il a fait l'objet dans les États membres n'ont jamais réellement posé de problème.

Autrement dit, l'obligation de sécurité de l'employeur est de loin l'élément central qu'apporte la directive-cadre par rapport au problème de la responsabilité. La responsabilité des travailleurs est extrêmement encadrée puisqu'elle dépend des consignes, de la formation, de l'autonomie donnée à ces travailleurs.

Un autre élément de mise en tension pour les inspections du travail, en France comme ailleurs, est la question de l'évaluation des risques. L'évaluation des risques joue un rôle central dans la hiérarchie des mesures de prévention de la directive-cadre. Je vous renvoie à une thèse de Vincent Tiano qui est très intéressante là-dessus. Cela amène à une réflexion, complètement

justifiée, sur ce qui allait changer dans le métier. Sur ce point, les gens qui soulevaient le problème avaient tout à fait raison. Ils se demandaient si les inspecteurs du travail auraient les compétences nécessaires pour l'évaluation des risques. Cela recouvre un peu ce qui vient d'être dit sur les licenciements, sauf que ce ne sont pas les mêmes compétences. Les inspecteurs du travail vont devoir contrôler le fait qu'il existe une évaluation des risques correcte dans chaque entreprise. Disposent-ils des compétences et du temps nécessaires pour vérifier cela ? Cela ne signifiait pas automatiquement un abandon des pratiques antérieures. Une part de craintes non fondées est apparue. Un certain nombre d'inspecteurs se demandaient s'ils allaient pouvoir sanctionner des points particuliers, spécifiques, comme le non-respect de valeurs limites. Ils considéraient qu'ils allaient devoir intervenir à un niveau beaucoup plus élevé : comment la

prévention a-t-elle été intégrée dans la conception même de l'organisation du travail et du type de production. Cela demande certainement beaucoup plus de temps, beaucoup plus de compétences. Malheureusement, en France comme ailleurs en Europe, ce n'est pas parce que la directive-cadre a été adoptée que nous avons multiplié le nombre d'inspecteurs du travail. La tendance est plutôt à l'inverse. Nous avons complexifié les tâches de l'inspection du travail, énormément étendu le champ des questions en matière de prévention, mais les moyens n'ont pas suivi. Cela ne constitue pas un problème spécifiquement français. Ces moyens n'ont pas plus suivi dans les autres pays qu'en France. Dans les débats autour de cette question, c'est-à-dire que faisons-nous pour contrôler l'évaluation des risques, je pense que c'est devenu une pratique relativement bien intégrée dans le fonctionnement de l'inspection, en France comme dans la majorité des autres pays d'Europe. En témoigne l'extraordinaire travail fait en France par l'inspection dans l'affaire France Télécom.

Le rôle joué par Sylvie Catala à France Télécom, montre qu'il y a une vision claire de ce qu'implique l'évaluation des risques. Celle-ci n'est pas un dispositif purement technique, elle porte aussi sur les méthodes de management, sur l'ensemble du travail.

La directive-cadre le dit, tous les aspects du travail qui peuvent avoir un impact sur la santé doivent être évalués. Dans le cas de France Télécom, l'intervention de l'inspection n'a pas empêché le drame, mais elle a permis de construire ensuite des poursuites judiciaires qui vont avoir un impact très positif en matière de prévention. Plus particulièrement, quand il s'agit de contrôler les méthodes de management d'entreprises complexes, d'entreprises où la direction générale n'a jamais rencontré la travailleuse ou le travailleur qui pourrait se suicider.



Sylvie Catala, l'inspectrice du travail qui a enquêté sur les suicides de salariés France Télécom, a dénoncé l'absence de réaction de l'employeur malgré plusieurs alertes

Sur la détermination des acteurs chargés de contrôler les règles du marché, la France partait avec un avantage dans le domaine des machines. Il était déjà acquis que l'inspection du travail avait un rôle à jouer par rapport aux règles du marché en ce qui concerne les machines. À ma connaissance, la loi de transposition française de la directive-cadre, celle du 31 décembre 1991, est la seule législation en Europe à avoir intégré un certain nombre d'articles concernant le contrôle du marché des équipements de travail. Dans la plupart des autres pays d'Europe, ce contrôle est détaché de l'inspection du travail. C'est souvent un contrôle qui se fait de façon beaucoup plus formelle. Peu de remontées d'expériences sont faites à partir des accidents ou incidents constatés. D'autres corps d'inspecteurs, généralement en sous-effectifs beaucoup plus dramatiques que ce que vous connaissez dans l'inspection du travail en France, ont cette tâche. Par exemple, dans le cas de la Belgique, un corps d'inspecteurs du ministère des Affaires économiques s'occupe principalement des jouets pour enfants, des fêtes foraines, des foires, etc. Une très grande pression de la part de l'opinion publique existe pour ne pas avoir telle attraction dans un parc forain qui cause la mort de plusieurs personnes, ou que les enfants ne

soient pas exposés à des toxiques avec un jouet chinois. Mais pour ce qui est du contrôle des machines, deux inspecteurs seulement ont été nommés. La réponse pragmatique du gouvernement belge est de dire que ce sont les mêmes machines que celles vendues aux Pays-Bas, en Allemagne et en France. Ils espèrent que, dans ces pays, le travail aura été effectué et que les machines dangereuses auront été éliminées du marché.

Enfin, il faudrait aborder la *soft law*, telle qu'elle s'exprime dans des recommandations, des politiques et des communications. Il existe une énorme pression contre l'inspection du travail qui commence à partir de 1995, avec un premier rapport, appelé le « rapport Molitor ». Elle s'est poursuivie et a empiré, avec la constitution d'un groupe pour combattre « les coûts administratifs » de la législation.

En 2009, la Commission européenne a adressé une communication, un instrument non contraignant, demandant de réduire le nombre d'inspections du travail, et de réduire la durée des inspections du travail.

Elle proposait, sans jamais définir le contenu de ce concept un peu magique, de mettre en place *risk-based inspections*. Il s'agirait d'inspecter qu'aux endroits où il est certain d'avoir des risques très graves. Les Britanniques avaient eu au moins le mérite, à l'époque où ils étaient encore dans l'Union européenne, de concrétiser cela. Ils voulaient définir les secteurs à haut risque où l'inspection continuerait à intervenir comme avant, à partir d'un calcul des accidents du travail. Outre le fait que tous les accidents de travail ne sont pas déclarés, la santé et la sécurité ne s'arrêtent pas aux accidents. Quantité de pathologies non accidentelles existent. Si un jour nous devons adopter des critères de ce genre, cela constituerait un recul énorme dans la conception que nous avons de ce que sont la santé et la sécurité.

Isabelle LAFFONT-FAUST

Nous allons passer aux questions à chaud à Monsieur Vogel.



Olivier BRUNET

Je vais remercier Laurent, et puis je vais compléter un peu le tableau sous forme de témoignage, en restant dans le sujet du XXe siècle, puisque j'étais à la Commission européenne à partir de 1989 et de 1989 à 1994, spécifiquement sur la question de la coopération entre les inspections du travail, détachée par le ministère du Travail français. Ensuite j'ai passé le concours et je suis devenu un fonctionnaire européen pendant plus de vingt ans.

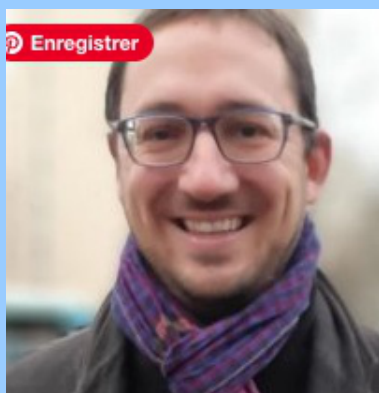
Je confirme ce que tu dis sur la diversité des systèmes, mais en même temps, valoriser la directive cadre et l'enjeu de la directive cadre. Dans cette période, l'assez grand manque de pédagogie du ministère du Travail français est regretté.

Il n'était peut-être pas le seul. J'ai participé dans cette période à des choses très concrètes et fortes intéressantes pour essayer de renforcer la formation des inspecteurs du travail dans les 12 États membres de l'époque. Nous travaillions bien avec l'INT. Je souligne aussi cette période charnière de 1989, qui est la chute du mur de Berlin. Quand j'ai commencé à travailler avec 12 États membres sur ce sujet, nous nous sommes posé la question assez rapidement et immédiatement, de savoir que faire avec la Hongrie, la Pologne et tous les autres, avec une recomposition complexe du monde patronal et syndical, mais aussi une interrogation sur le modèle d'inspection.

Pour résumer, le modèle français dit généraliste, assez analogue au système espagnol et portugais, n'a pas beaucoup de correspondance dans d'autres pays d'Europe. Compte tenu de ce que nous avons entendu antérieurement avec la grande diversité des demandes qui ont été faites auprès des inspections du travail, en disant que nous allons devenir des champions du licenciement économique, des champions des conflits collectifs, dès que je suis sorti de l'inspection du travail, j'ai eu des doutes sérieux sur le modèle à la française. Au moins, cette coopération à inspection du travail faite au niveau européen avait le mérite de s'asseoir sur une cible peut-être un peu courte, mais assez large, la santé, sécurité au travail avec beaucoup de directives.

Avec le temps, je questionne, le modèle généraliste. Je le comprends, parce qu'effectivement nous avons la globalité des choses. Mais nous ne pouvons pas demander à quelqu'un d'être un bon économiste, un bon médiateur et un bon scientifique. Je crois que cela est une mission relativement impossible, donc je suis content de nous interroger sur l'évolution des modèles.

Thomas DESSALLES



Thomas Dessalles CGT

Bonjour, je suis inspecteur du travail en service à la DRIEETS Île-de-France, je suis syndicaliste à la CGT du ministère du Travail, qui est l'organisation majoritaire de ce ministère.

Je voulais aborder l'expérience que nous sommes en train de faire au niveau européen. Une rencontre a été organisée par la fédération Eurocadres des inspecteurs du travail. Elle a réuni des inspections du travail du Danemark, de l'Espagne, de la Finlande, de la France, de la Hongrie, de l'Italie, des Pays-Bas.

Face à la situation de l'ensemble des inspections du travail en Europe, une discussion est en cours sur une déclaration de principe, notamment avec la CGL en Italie, le UGT en Espagne, la FGTB en Belgique, les premiers contacts. Elle reprend un certain nombre des constats que vous avez évoqués, sur la question des effectifs. Ce sont plusieurs milliers d'inspecteurs du travail en moins, à minima, parce que nous avons du mal à consolider les chiffres au niveau de l'Union européenne. Cela est le premier constat commun.

La question également de la fragilisation du droit du travail apparaît. Vous avez évoqué le rôle que peut jouer la *soft law* en la matière. Nous avons notamment des luttes communes sur la question des travailleurs de plateforme, sur laquelle l'inspection du travail est aussi investie, mais les syndicats de manière très forte.

Des constats sont aussi communs sur la question de la bureaucratisation et des objectifs chiffrés qui sont imposés. D'ailleurs, j'étais un peu choqué par la présentation ce matin sur les inspecteurs héros qui travaillaient nuit et jour. Je ne pense pas que nous devions entretenir ce mythe. Je ne pense pas que cela est du travail historique, mais qu'il relève plus du corporatisme. Le travail historique demande un petit peu de lucidité sur nos fonctions. Je ne crois pas qu'il soit très intéressant d'entretenir ce mythe.

Enfin, une question centrale, et qui mériterait peut-être d'être travaillée au niveau historique, est la question des atteintes à la dépendance qui est protégée par la Convention n° 81. Nous avons fait notamment des recherches sur la question de la recommandation de 1923, la recommandation n° 20 vient d'être abrogée par l'OIT parce qu'elle a été remplacée par les principes généraux de l'inspection du travail que notre organisation syndicale, y compris la confédération CGT, conteste fortement. Un certain nombre d'idéologies managériales sont introduites dans cet outil d'interprétation des normes conventionnelles. Le respect de la Convention n° 81 est un sujet de lutte commune au niveau international. En France, suite à l'affaire Anthony Smith qui a conduit à la démission du Directeur général du travail, une plainte intersyndicale à l'OIT sur le respect de l'indépendance a été faite. Nous étions bien face effectivement à l'introduction d'un droit mou contre le respect du droit du travail et la protection des salariés.

Nous avons quand même beaucoup de retard sur la solidarité internationale des inspecteurs du travail et des choses se construisent, des discussions entre les syndicats au niveau de l'inspection du travail. Merci.

QUESTIONS-RÉPONSES AVEC LA SALLE

Thomas KAPP

Bonjour, j'aimerais revenir un peu en arrière. Une chose m'a frappé ce matin en écoutant les trois premières interventions. J'ai noté une rupture qui n'a pas été relevée explicitement, mais qui suscite ma question. Quand et pourquoi l'inspecteur du travail et le préfet, divorcent-ils ? J'ai noté en me penchant sur des ouvrages généraux du droit du travail qu'en 1965, Gérard Lyon-Caen et Guillaume Henri Camerlynck écrivaient encore que l'inspection du travail était sous l'autorité du préfet. Ce qui était frappant est que nous voyons un travail collaboratif jusqu'à la guerre. Avec la troisième intervention, cela disparaît complètement. Qu'est-ce qui a justifié que le préfet n'apparaisse plus comme l'autorité administrative de l'inspection du travail ? Si tant est qu'elle ne l'ait jamais été, mais en tout cas des auteurs du droit du travail l'écrivent.

Isabelle LAFFONT- FAUST

Qui veut répondre à la question de Thomas Kapp ?

Vincent VIET

Il n'est pas facile à répondre. Je n'ai pas beaucoup d'éléments. Mais le fait est que la notation des inspecteurs du travail dépendait quand même de l'avis des préfets, et cela pendant pas mal de temps. Nous pouvons aussi affirmer que dès 1892, lorsque l'inspection devient vraiment un corps de l'État, elle s'affranchit des notables. Par contre, le préfet est une autorité, il n'est pas un notable. Les inspecteurs du travail ont été sous la dépendance du préfet. Mais par la suite, l'émancipation s'est faite dans les faits, lentement mais sûrement avec la Convention de 1947.



Vincent Viet

La Convention n° 81 proclame vraiment l'indépendance de l'inspection du travail. Il faut d'ailleurs noter la proximité chronologique de cette Convention internationale avec ce qui s'est passé pendant la Deuxième Guerre mondiale. Il est évident que beaucoup de gouvernements ont collaboré, notamment en matière de main-d'œuvre. Il existe une hypothèse qui n'a jamais été travaillée par les historiens. La Convention de 1947 marque en fait une réaction contre la satellisation des différents pays par l'Allemagne nazie et l'immixtion de l'autorité nazie dans les affaires de main-d'œuvre.

Lionel de TAILLAC

J'ajouterai que la question de l'emploi met l'inspection, de plus en plus à certaines époques,

sous la coupe des préfets. Cela est particulièrement vrai dans le dernier quart de siècle, à partir des années 1975. Sur les conflits, les inspecteurs sont aussi très proches des préfets, pas seulement en 1936 et dans toutes les années 1950. La réforme de 1964 des préfets et de l'organisation territoriale renforce l'emprise des préfets sur tous les services déconcentrés, et notamment sur l'inspection du travail. Par exemple, le livre blanc du SNITMO paru en 1967 est très explicite sur ce point. Il critique l'emprise des préfets, notamment en matière de conflits. Les préfets interviennent aussi sur le travail illégal dans les dernières années du XXe. Mais par contre, elle apparaît juste après dans les années 1980. Les préfetures sont très présentes. La question est compliquée. Dans l'enquête que nous avons menée sur la période 1967-1974, des inspecteurs syndiqués relatent les entraves de préfets dans leur carrière qui les jugent trop anti patronaux malgré la Convention n° 81 de 1947.

Alain MOUSSAT

J'aurais deux points. Par rapport aux exposés de tout à l'heure, nous avons l'angle mort 1974-1981. En lien avec l'exposé de Guillaume Gourgues, je vais partager mon témoignage. À l'époque se mettait en place, par exemple à Paris 1 Sorbonne, très parisien, une formation administration et économie du travail et de l'emploi qui était elle-même doublée dans le cadre d'un horaire commun avec une préparation à l'inspection du travail. J'en ai bénéficié. Par la suite, le ministère du Travail, ce qui atteste des difficultés de recrutement, voulait réamorcer la pompe au concours.

Il recrutait sur la base de CDD, c'est-à-dire des contrats sur vacances d'emploi de contrôleurs, mais avec les conditions nécessaires pour passer le concours d'inspecteur, donc j'ai pu en bénéficier. Ce qui était déterminant était ma maîtrise de gestion. Effectivement, il existait une préoccupation de recruter aussi des profils qui étaient plus adaptés à cette période.

Le deuxième point est sur le XXIe siècle qui a connu autre chose quant à l'inspection du travail. A l'OIT, il existe diverses recommandations et conventions selon les différents secteurs d'activité. Pour les 81 d'ailleurs, la France n'a jamais ratifié le protocole de 1992 sur les secteurs non marchands. Nous l'oublions trop souvent. Nous pouvions penser que, comme pour la Convention n° 138 pour l'âge minimum, nous allions faire une convention générique, puisque l'âge minimum était traité dans diverses conventions qui ont été révisées pour avoir une convention-cadre, qui soit la même, quel que soit le secteur d'activité. Pour l'inspection du travail, nous étions quand même dans cette évolution. J'ai commencé au ministère du travail, j'ai fait la quasi-totalité de ma carrière aux transports pour finir les 18 dernières années dans le maritime. Lorsque le monde maritime s'est remué à la fin des années 1990 pour dire qu'il faut faire quelque chose compte tenu des pavillons de complaisance, de l'internationalisation de l'activité, un mécanisme s'est mis en route. J'y ai participé et cela a abouti à une convention générale qui a unifié la totalité du bloc des conventions et recommandations maritimes, qui faisait 30 % de l'OIT. Elle inclut à elle-même un système d'inspection qui n'était pas contradictoire avec ce qui existe dans les différentes conventions recommandations de l'OIT, notamment la n° 178 sur les gens de mer, mais elle la complétait avec les mécanismes nouveaux tels que la certification sociale. Cela n'est pas l'objet. Cela a été repris par accord des partenaires socio-européens et transformé en directive. Nous avons déjà un texte européen sur l'inspection du travail dans le secteur maritime et de la pêche. Il va falloir intégrer ceci dans le débat.

Lucas REIS DA SILVA

Bonjour à tous et à toutes. Je m'appelle Lucas, je suis inspecteur du travail au Brésil. Je voudrais vous remercier de m'accepter à participer. Je suis à Paris parce que je suis doctorant à

l'Université de Paris 1 Panthéon-Sorbonne. Mon sujet de thèse est une comparaison entre l'inspection du Brésil et l'inspection de France. Il est très important pour moi d'être ici et de participer avec vous à cette discussion. La question que je voudrais poser est sur l'existence

d'un syndicat national des inspecteurs de travail en France. Au Brésil, nous avons un syndicat national des inspecteurs de travail qui est très important. Même durant les dernières années au Brésil, quand Bolsonaro était au pouvoir, il a tenté de faire une réforme ultralibérale. Il a mené un combat très important contre l'inspection du travail au Brésil. Il a même supprimé le ministère du Travail. L'existence d'un syndicat national des inspecteurs du travail au Brésil était très importante pour faire face aux réformes que Bolsonaro a essayé de faire au droit du travail. Le syndicat national des inspecteurs du travail au Brésil existe depuis trente ans, et a été créé un jour après que la dictature militaire soit tombée. Les inspecteurs du travail ont vu que l'existence d'un syndicat national des inspecteurs du travail est très importante pour faire face aux réformes néolibérales et ultra-néolibérales qui sont en cours en Amérique latine, qui étaient en cours au Brésil et maintenant en Argentine. Je voudrais savoir pourquoi les inspecteurs du travail en France n'ont pas un syndicat national. Merci.

Un intervenant

Je voulais poser une question à ce sujet, comme mentionné par Jacques Legoff, le système d'inspection du travail reflète le modèle social dans lequel nous sommes. Je suis toujours syndiqué, retraité. Je voulais vérifier auprès de Laurent Vogel, et auprès de mes collègues qui viennent de toutes les branches. J'ai l'habitude, mais je ne sais pas si c'est une bonne habitude, de leur dire que nous sommes dans un système français quand même particulier. Nous sommes le seul pays en Europe ayant le taux de syndicalisation aussi faible, et à avoir un aussi grand nombre de confédérations, dont une confédération de cadres. Cette fragmentation pèse sur le modèle social. Mes remarques sont-elles toujours bonnes ou pas sur le plan général ?

Laurent VOGEL

Oui, d'autres pays ont une pluralité syndicale, mais le nombre de sigles de confédérations est quand même plus haut en France que dans les autres pays. En Belgique, nous en avons trois, mais c'est aussi un plus petit pays.

Guillaume GOURGUES



Guillaume gourgues

Je voulais apporter une précision par rapport à la discussion sur le lien avec les préfetures. La coupure organique avec la préfecture, à ma connaissance, est le décret du 14 mars 1964 qui, dans son article 4, exclut la législation de l'inspection du travail des pouvoirs étendus du préfet. Ceci dit, sur cette question de l'indépendance, la Convention n° 81 est présente, mais comme je l'indiquais, vous avez dès la recommandation n° 20 de 1923, bien avant l'outil conventionnel de la Convention n° 81, le point 14 de cette recommandation qui indique que le personnel de l'inspection doit être doté d'un statut organique qui le rende indépendant des changements de gouvernement en vue de les soustraire à toute influence extérieure indue. Cela est quasiment la formulation de l'article de la Convention n° 81.

D'ailleurs, dans son dernier ouvrage, Vincent Viet évoque un groupe d'inspecteurs du travail qui aurait œuvré dans les années 30 pour qu'un outil conventionnel protège l'indépendance. Mais nous n'avons pas de traces de ces inspecteurs. Je ne sais pas s'il pourra nous préciser en la matière ce qu'il en est. Pour ce qui est de l'unité syndicale, la CGT œuvre au ministère du Travail à cette unité. Les dernières listes qui ont été présentées au ministère du Travail étaient communes avec Sud Travail et FSU. Cet intersyndical a à cœur de défendre, non seulement au niveau du ministère, mais dans l'espace public, l'inspecteur du travail et tous les collègues du ministère du Travail. Je passe sur l'historique de la question dans les années 1970 et la fin du syndicat corporatiste.

Michel HAUTDIDIER

J'ai été contrôleur du travail à partir de 1971, puis inspecteur du travail en 1973-74 pour la formation. Je suis en plein dans les années évoquées par Geneviève Rendu. Je voulais par rapport à son exposé souligner l'aspect de la transversalité à l'époque de l'autoformation. Il ne nous était pas proposé grand-chose au niveau de la formation continue. L'autoformation s'est faite d'abord par des contacts extérieurs. Nous avons beaucoup de contacts notamment avec les confédérations syndicales et notamment la CFDT qui était très en pointe à l'époque sur l'évolution de la jurisprudence autour des licenciements économiques avec les arrêts Perrier et autres. Nous nous abonnions souvent par des abonnements personnels, soit à la revue Action juridique de la CFDT, soit à la revue Droit ouvrier de la CGT, soit à la revue Droit social qui organisait par ailleurs des réunions publiques dont les Parisiens pouvaient bénéficier, ce qui a permis des contacts à l'extérieur du corps avec des magistrats du syndicat de la magistrature, avec des avocats du syndicat des avocats de France. Cela a aussi incité les inspecteurs du travail qui étaient à l'époque majoritairement à la CFDT à créer une commission pratique professionnelle à l'intérieur de leur syndicat d'inspection du travail pour discuter de leurs pratiques. Cela était bien un syndicat propre à l'inspection du travail, mais dans une confédération où d'une part nous portions les revendications de toutes les catégories de personnel de notre ministère, d'autre part nous pouvions nous sentir proches des luttes des salariés du privé.

Cette commission inspection du travail a précédé la création de l'association Villermé qui a repris le flambeau des discussions sur les pratiques professionnelles. Cela a été un élément très important de formation horizontale au sein de notre ministère, où les uns et les autres pouvaient s'apporter soit par des échanges de pratiques, soit par des contacts avec des gens de l'extérieur.

Par ailleurs, notons dans l'aspect généraliste de l'inspection du travail l'intérêt des passages que nous pouvions faire quand l'inspection du travail était encore divisée entre inspection du travail des transports et inspection du travail du régime général. Je ne peux pas parler de l'agriculture parce que je n'y suis pas passé, mais l'existence de passages entre les deux a été bénéfique, y compris par rapport à la directive de 1986, la directive machine. Je venais du ministère du Travail, où j'avais participé à la mise en œuvre de cette directive machine, et j'arrivais dans un ministère des transports où l'équivalent n'existait pas. La profession des remontées mécaniques avait le taux d'accident du travail quand je suis arrivé sur ce secteur supérieur encore au secteur du BTP. Des tas d'interventions en urgence et des interventions étaient faites sur des équipements pas du tout conçus pour la sécurité des travailleurs. Le fait de pouvoir apporter à la réflexion du ministère des Transports l'expérience de la directive machine a permis de faire bouger les choses au sein de ce ministère, avant que l'inspection du travail ne soit fusionnée

entre transports et inspection du travail généraliste.

Isabelle LAFFONT-FAUST

Avons-nous encore des questions ?

Vianney GRIFFATON

Bonjour, je suis doctorant en histoire. J'avais une question sur les années 1970. Dans son livre, Vincent Viet parle beaucoup de la volonté par l'inspection au XXe — début XXe — de ménager un terrain de neutralité pour l'inspection entre le patronat et les ouvriers. J'ai l'impression que dans les années 1970, une forme de politisation des inspecteurs est assez marquée. Quelles conséquences cela a-t-il eu sur le travail des inspecteurs et sur leur perception de la part des entreprises et des syndicats ?

Geneviève RENDU

Je vais répondre brièvement à certains points abordés par des intervenants. Il faut se remettre dans l'air du temps des années post-68. Les questions sociales sont alors au cœur des sujets portés par des politiques, des syndicalistes, des intellectuels. Pour vous donner un exemple, en 1970, Jean-Paul Sartre est venu à Lens pour participer à un Tribunal populaire après la catastrophe minière de Fouquières-lès-Lens. Dans les années 1967-1974, toute une génération d'étudiants a été sensibilisée aux questions sociales par de grands universitaires tels que Gérard Lyon-Caen, Maurice Cohen ... Ceux qui sont rentrés à l'inspection le faisaient dans l'optique de défendre les droits des salariés. Des engagements peut-être plus politiques sont venus après, mais dans les années 1967-1974, la base c'était défendre les droits des salariés.

Je voudrais répondre à la personne qui a parlé du syndicat national des inspecteurs du travail au Brésil. Les syndicats autonomes et catégoriels, ce n'est pas dans la culture française. On considère qu'ils sont corporatistes et défendent uniquement leurs intérêts et pas l'intérêt général des salariés. En France, les inspecteurs se syndiquent dans le cadre de syndicats confédérés.

Pendant la période de 1967 à 1974, l'enquête a fait apparaître qu'il y avait peu de rapport entre les inspecteurs et les préfetures. Mais il y a eu deux exceptions et pas des moindres. Deux affaires absolument énormes qui révèlent que certains préfets n'avaient pas très bien compris que les inspecteurs n'étaient pas sous leur coupe. Le premier cas est celui d'un collègue qui a exercé dans l'Ain et qui s'est trouvé en butte avec des employeurs qui ont mené une véritable cabale. Ils sont allés voir le préfet. Le préfet a exigé du ministère que cet inspecteur soit dégagé. Une enquête de l'inspection générale a été faite. Elle conclut que l'inspecteur faisait peut-être son métier avec zèle, mais il le faisait correctement. Une deuxième histoire est celle du préfet de Loire-Atlantique qui a refusé à deux reprises d'accepter l'arrivée d'inspecteurs du travail dans son département parce qu'ils avaient une réputation un peu gauchiste. Mais cela s'est arrêté là et les inspecteurs ont pris leur poste. En dehors de ces deux cas, il est possible que les préfets interviennent dans la notation des inspecteurs. Mais comme cela se passe au niveau départemental, nous n'en savons rien, cela est opaque. J'ai vécu cette période dans le Pas-de-Calais et en Seine-Maritime, honnêtement la préfecture était considérée comme la peste. Pourquoi ? Parce que la préfecture envoyait les forces de l'ordre pour dégager les usines occupées. Les inspecteurs du travail avaient besoin de la confiance des partenaires sociaux et des syndicats. Nous nous mettions vraiment à l'écart de tout ce qui pouvait toucher la préfecture.

Un intervenant

J'ai un commentaire rapide par rapport à la question qui a été posée et la réponse qu'a faite Geneviève. Il faut prendre en compte l'air du temps et, je crois qu'il ne faut pas sous-estimer l'après 1968 sur les idées que cette période a véhiculées, et l'âge des inspecteurs et inspectrices du travail qui ont été recrutés à ce moment. Nous sommes dans une période où quand même la confrontation politique générale est assez forte. Les rapports entre les différents partis politiques sont quand même assez âpres. Par ailleurs, nous sommes aussi dans cette dimension unité politique de la gauche. Je pense que les jeunes inspecteurs et inspectrices du travail ont baigné dans cette atmosphère à laquelle tu faisais référence, ce qui ne veut pas dire que tous les inspecteurs et contrôleurs recrutés à l'époque étaient de fervents gauchistes et voulaient manger du patron.

Mais nous étions dans une époque où la sensibilisation aux conditions de travail et au respect des droits syndicaux nouveaux, notamment, était très prégnante dans l'esprit des jeunes inspecteurs et jeunes inspectrices. Je crois qu'il faut l'avoir en tête. Aujourd'hui nous sommes dans une période politique que nous avons tous en tête, mais plus calme par rapport à ce que nous avons pu vivre en termes de rapport entre organisations politiques dans l'après 1968, avec notamment une extrême gauche qui était beaucoup plus présente dans les débats sociaux. Je rappellerai que non seulement ils étaient présents dans les débats sociaux, mais que Pierre Overney a laissé sa peau devant Renault Flins pour vous montrer jusqu'où cet engagement politique pouvait aller à l'époque de notre jeunesse.



*La séance est interrompue de 12 heures 30
à
14 heures*

Isabelle LAFFONT-FAUST

Nous allons conclure cette matinée

Merci

TABLE-RONDE

« UN SIÈCLE D'HISTOIRE DE L'INSPECTION DU TRAVAIL

QUELLES LEÇONS ? »



Pascal Etienne

Nous allons pouvoir recommencer cette séance, la deuxième partie de la journée. Nous avons eu ce matin des exposés très riches et une discussion importante. Nous allons reprendre ces questions sur le thème plus proche. « Un siècle d'histoire de l'inspection du travail au XXe siècle, quelles leçons ? » Nous allons donner la parole à toutes les personnes de cette table ronde sans exposé introductif.

Je vais prendre ce que j'ai identifié comme les principaux sujets de ce matin et demander aux intervenants de la table de réagir. Ultérieurement, dans l'après-midi, je passerai la parole à la salle à un moment que je déciderai de manière très arbitraire. Je vais présenter les participants à cette table ronde.

Deux intervenants sont du côté des usagers, des bénéficiaires de l'action de l'inspection du travail. Nous aurions souhaité avoir un employeur, mais malgré nos démarches, nous n'en avons pas trouvé. Compte tenu des réponses très positives des uns et des autres, nous avons considéré que les six participants suffisaient. Maryse Dumas a été secrétaire confédérale de la CGT, c'est-à-dire responsable du domaine « action revendicative », dans le domaine du travail, de l'emploi, après avoir été secrétaire générale de la fédération des PTT. Elle a également été membre du Conseil économique et social. Elle continue à s'intéresser aux questions de syndicalisme à travers sa participation à l'Institut d'histoire sociale de la CGT. Annie Thomas a été membre du bureau national et membre de la commission exécutive de la CFDT. Elle a travaillé sur les questions d'emploi, travail, formation et elle est maintenant toujours active dans un site qui s'appelle *Les clés du social*, un site d'information et de débats sur les questions sociales.

Nous devons avoir deux intervenants ayant un profil de chercheurs, experts du domaine. Jacques Le Goff n'a pas pu venir, car il est souffrant. Il est juriste et notamment de droit public, connaissant bien le droit du travail, ayant une expérience d'inspecteur du travail. Malheureusement, nous ne connaissons pas sa contribution. Mais nous avons Vincent Viet, chercheur historien au Cermes3 CNRS et qui est, comme vous le savez, spécialiste de l'inspection du travail. Il a également réalisé beaucoup de travaux sur les questions sociales en général, sécurité sociale, prévention et immigration.

Nous avons deux responsables de l'administration, Jean Marimbert, conseiller d'État, président adjoint de la section sociale, qui a eu une longue carrière dans l'administration comme directeur général de l'ANPE ainsi qu'à l'Agence française du sang. Il a été directeur des relations du travail, DRT, de 1995 à 2001. J'ai eu le plaisir de travailler sous son autorité pendant quelque

temps.

Puis Annaïck Laurent qui est directrice générale du travail adjointe et, en cette qualité, représente l'autorité centrale de l'inspection du travail. Elle a un riche parcours puisqu'elle a été inspectrice du travail sur le terrain, je l'ai connue à ce moment, puis directrice adjointe, directrice départementale, directrice régionale au secrétariat général et encore à la DGEFP. Elle est maintenant à la direction générale du travail.

Les présentations étant faites, j'ai une première question qui est assez basique, mais qui découle de ce que nous avons vu ce matin. Comment évaluez-vous l'action de l'inspection du travail au XXe siècle ? A-t-elle été à la hauteur des enjeux ? A-t-elle permis effectivement l'application du droit du travail dans les entreprises ? Le tableau qui est dressé ici, et qui a été critiqué tout à l'heure comme un peu trop idyllique, correspond-il à la réalité, aux besoins des travailleurs ? Quel est le point de vue, Maryse Dumas, de votre organisation et de vous-même sur cette action d'inspection du travail au XXe siècle ?



Maryse Dumas

Bonjour à toutes et à tous. Merci de votre invitation pour cette journée vraiment intéressante. Je dois vous dire que je me suis beaucoup instruite ce matin et cela est vraiment très stimulant. Sur la question qui est posée, je ne crois pas que nous puissions parler de réussite ou d'échec de l'inspection du travail en tant que telle. L'inspection du travail est au milieu de rapports de force. Nous pouvons retirer d'ailleurs de tout ce que nous avons entendu ce matin qu'elle est constamment entre l'État social, les syndicats, les employeurs, et la globalité de la situation économique et sociale.

Je suis imprégnée de ce que nous avons dit sur la période des forts licenciements économiques 1970-1980. L'inspection du travail ne peut pas à elle toute seule résoudre tous les problèmes.

Un des éléments que je retire est une espèce d'histoire parallèle entre la construction du droit du travail, la construction de l'inspection du travail, mais aussi la construction de la CGT, fondée en 1895. Nous sommes sur une chronologie similaire.

La question est celle des outils de défense des salariés, dans une relation entre salariés et employeurs qui est très inégale. J'ai bien remarqué les séquences de votre découpage de ce matin. Or, si j'avais à découper l'histoire de la CGT au XXe siècle, je ferais à peu près les mêmes. Ce sont les grands découpages de l'histoire économique et sociale de notre pays. Nous passons d'une période à une autre, la période de la fondation, le Front populaire. Il compte pour les inspections du travail, mais aussi pour la CGT, pour tous les salariés. Puis nous avons Vichy, la Libération, ensuite 1968 évidemment, enfin le recul social avec le début de ce qu'on a appelé les grands plans sociaux. Ce parallélisme historique était ma deuxième remarque. La troisième est sur le rôle de rééquilibrage de l'inégalité de la relation entre employeur et salarié,

dévolu au droit du travail d'abord, et aux inspecteurs du travail ensuite. En France, le droit du travail s'est globalement construit au XXe siècle, en défense des salariés. Cela n'est plus le cas aujourd'hui, pour leur constituer des droits alors qu'ils n'en avaient aucun, au tout début de la condition salariale. Les premières lois sociales sont arrivées assez tard. Les inspecteurs du travail ont eu un rôle majeur historiquement, par leur présence sur le terrain, d'abord, et pas principalement pour écrire des circulaires, mais pour faire véritablement respecter le droit là où il est mis en cause. Nous avons donc une part de combat commun, entre l'inspection du travail et la CGT, même si les relations ne sont pas toujours au moins au plan humain évidentes et faciles. Pour ce qui me concerne de toutes les années où j'ai eu des responsabilités à la Confédération CGT, je n'ai pas été sollicitée par des inspecteurs du travail, dans le cadre professionnel. A l'intérieur du syndicat c'est autre chose évidemment. C'est normal, dans la mesure où la place des inspecteurs du travail est sur le terrain. Ils et elles sont donc en lien, soit avec les syndicats d'entreprise, soit avec les unions locales ou les unions départementales de la CGT, plus qu'avec le niveau national. Cela n'a rien de choquant. Cela n'empêche pas que nous soyons un peu du même côté dans ce rapport entre salariés et employeurs. Des convergences sont évidentes. A ceci près que les inspecteurs du travail ont un rôle de médiation, un rôle d'apaisement des conflits sociaux. Peut-être que dans ce rôle d'apaisement des conflits sociaux, quelquefois cela ne correspond pas tout à fait à ce que le syndicat attendrait. Nous sommes indépendants les uns des autres, chacun à sa mission spécifique. Les inspecteurs et inspectrices du travail agissent dans un cadre de droit. Leur rapport à l'État change beaucoup selon les rapports de force. Selon d'abord qui est à la tête du gouvernement, quelles sont les orientations politiques qui animent le gouvernement, puis les rapports de force avec le patronat. Nous avons eu ce matin des exemples de PV non suivis d'effets parce qu'il ne fallait pas embêter tel ou tel grand employeur. Ma dernière remarque est que si je regarde quels ont été les principaux moments et les sujets sur lesquels la CGT, en tant que confédération au plan national, est intervenue sur les questions liées à l'inspection du travail, ce sont soit des questions liées au législatif propre par exemple la question de l'autorisation administrative des licenciements économiques, etc. Soit en défense d'inspecteurs du travail mis en cause dans leurs fonctions. La question de l'indépendance des inspecteurs du travail est centrale à ce sujet et la CGT est intervenue à de nombreuses reprises pour qu'elle soit garantie. C'est sur cette question que la CGT, en tant que confédération est le plus intervenue contre les sanctions qui quelquefois ont été soit tentées, soit menées à leur terme, et qui menaçaient ou menacent l'indépendance de l'Inspection. Même si bien sûr, avec notre syndicat des inspecteurs du travail, puisque nous avons un syndicat, avec les organisations CGT de la fonction publique, nous nous sommes battus sur les questions propres à ces catégories de salariés, c'est-à-dire les questions d'effectifs de carrière, de conditions et de reconnaissance du travail, etc. Mais par rapport à la spécificité de la fonction, cette question de l'indépendance des inspecteurs vis-à-vis des employeurs, mais aussi vis-à-vis de la hiérarchie, pour que les droits des salariés et le droit du travail puissent être respectés, est centrale dans les interventions confédérales. En préparant la table ronde, je me disais qu'il y a un point commun majeur entre les inspecteurs du travail et la CGT c'est que nous sommes honnis de la plupart des employeurs. La plupart des employeurs ne veulent ni d'un syndicat revendicatif dans leur entreprise ni d'un inspecteur du travail qui vient les obliger à respecter des normes. Un employeur veut rester maître chez lui, c'est ce que nous entendons constamment, complété par le respect de la propriété du capital. Tous ceux qui viennent lui dire qu'il existe des réglementations, qu'il faut respecter la sécurité et la santé sont vus comme des dérangeurs insupportables. Que ce soit un syndicat, que ce soit un inspecteur du travail, cela est un peu la même chose. Cela nous fait au moins un point commun qui résulte de notre histoire et que nous allons continuer à défendre.

Pascal ETIENNE

Merci beaucoup pour cette intervention. Sur la question de l'indépendance, nous aurons l'occasion d'y revenir. Maintenant, Annie Thomas, voulez-vous compléter ou réagir sur cette question de l'effectivité de l'action de l'inspection du travail ?

Annie THOMAS

Merci beaucoup de votre invitation. Je fais part du plaisir que j'ai à être ici. Je n'ai pas entendu ce matin toutes les interventions, mais j'étais présente au moment du débat et j'ai senti effectivement un grand intérêt pour les questions présentées. Lorsque j'ai réfléchi à cette table ronde, un certain nombre de mots me sont venus à l'esprit pour qualifier les relations entre la CFDT et l'inspection du travail. Je voudrais mettre en avant trois mots. Le premier mot est le mot respect. Respect pour l'inspection du travail et pour les inspecteurs du travail. Complémentarité et coopération qui disent bien ce qu'ils veulent dire. Face à des combats communs ou à des débats communs. Complémentarité entre « deux institutions », qui n'ont absolument pas la même origine, mais parfois les mêmes objectifs. Je voudrais vous apporter la satisfaction des syndicalistes de la CFDT. Ils apprécient l'inspection du travail et la valorisent à sa place. Ce sont souvent nos unions départementales ou bien nos syndicats dans les entreprises professionnelles qui travaillent le plus souvent avec l'inspection du travail. Mais il existe de manière générale dans l'organisation une forme de respect pour le travail de l'inspection du travail. Sans nous être consultée, Maryse, je voulais moi aussi partir de l'histoire. Nous nous connaissons fort bien et nous avons toutes les deux une formation d'historiennes, cela nous unit.

Maryse DUMAS

Pas du tout, mais je ne suis pas historienne. Je m'intéresse à l'histoire.

Annie THOMAS

Pardon pour cette confusion mais je voudrais revenir justement sur la question de l'histoire parce qu'elle me semble centrale. Elle permet de répondre aussi à cette question qui nous était posée sur ce qu'est l'inspection du travail à la française. Monsieur Vogel nous a montré très brillamment que tous les pays d'Europe ont chacun leur modèle et qu'il n'existe pas une spécificité française par rapport à d'autres. Mais j'ai souhaité revenir sur le moment de construction de l'inspection du travail, je me suis vraiment penchée sur ce XIXe siècle qui est si important justement pour l'émergence des questions sociales et qui a irrigué ensuite le XXe et notre début du XXIe siècle. J'ai eu la chance cette année d'être invité à votre colloque qui m'a amenée à me plonger dans ces questions. Mais j'ai été amenée aussi à faire partie du jury de recherche de la CFDT qui est un prix décerné par la CFDT tous les deux ans à des travaux universitaires, à des doctorants par le biais de leur thèse ou à des étudiants par le biais de leur master. L'aide consiste à une aide à l'édition justement de leur ouvrage. Dans ce jury, j'ai eu la chance de pouvoir lire et ensuite défendre une thèse de Jean-Christophe Balois-Proyart de l'Université de Paris 1 sur les ouvriers et les fabricants au temps du capitalisme marchand. Nous sommes dans la France postrévolutionnaire qui a supprimé les corporations et tout système collectif de défense, mais qui cherche malgré tout à mettre en place des modes de médiation, des modes de régulation, la base de la conciliation et sous l'autorité des conseils de prud'hommes, des juges de paix voire parfois de certaines municipalités.

	Le monde du travail est sans syndicat, sans hiérarchie des
--	--

Annie Thomas

normes, la rémunération est fonction du produit fini et de sa qualité et non pas du temps passé pour le fabriquer. Il a fallu attendre la révolution de 1848 pour que les choses changent et que progressivement la France passe de ce capitalisme marchand à un capitalisme industriel avec des formes économiques d'exploitation de la matière, mais aussi des hommes et des femmes, et que nous voyons naître l'émergence peu à peu de contre-pouvoirs pour contrer cette exploitation des ouvriers.

Nous sommes donc à ce moment qui voit l'émergence à la fois des syndicats à la fin du siècle, et de l'inspection du travail. Tous deux ont un chemin parallèle. Je pense qu'ils sont les enfants de cette période.

Deux faits l'expliquent. D'abord, la République s'installe véritablement à ce moment-là. Nous en avons terminé après le Second Empire, avec les monarchies et les empires.

La République s'impose et ce sont pour beaucoup les républicains qui sont aux commandes. En particulier à la fin du siècle, des républicains d'inspiration socialiste qui veulent avoir avec eux les ouvriers, et aussi pacifier les relations du travail qui connaissent une certaine violence. Le deuxième élément a à voir avec l'origine de l'Inspection du travail : la protection des femmes et des enfants. N'oublions pas que c'est aussi le moment où s'impose l'école laïque, gratuite, obligatoire, à la fois pour les garçons, mais aussi pour les filles. À quoi cela sert-il de construire des écoles si nous devons envoyer les enfants à la mine ? Ce moment historique, très intéressant, a fait émerger à la fois les syndicats, qui se sont construits sans avoir l'autorisation de le faire, et la création de l'inspection du travail créée pour lutter contre les abus en particulier du travail des femmes et des enfants. Je n'oublie jamais de relier ces deux pôles qui me semblent très importants. Je rajoute que je sais que nous n'avons ni les mêmes origines ni les mêmes patrons. Nous sommes nos propres patrons. Vous avez un patron qui est l'État. L'inspection du travail est un outil, un instrument de l'État central français.

Pascal ETIENNE

Merci beaucoup pour cette précision et ce rappel du XIXe siècle. Je vais passer la parole à Vincent Viet pour qu'il nous dise quelques mots sur ce qu'il estime être l'effectivité de l'action de l'inspection du travail.

Vincent VIET

Je précise que Pascal m'a dit avant cette table ronde de surtout ne rien préparer et de répondre aux questions à brûle-pourpoint. Cela me met dans une situation délicate. Je vais essayer de répondre en tant qu'historien. Ce qui intéresse l'historien, et je répondrai de manière très classique, est avant tout l'événement fondateur qui ouvre en quelque sorte un chemin de dépendance et qui structure la psychologie d'un corps puisqu'il est question de l'inspection du travail. Nous avons les continuités, les ruptures, les inflexions. Quand nous regardons l'histoire de l'inspection du travail, nous sommes absolument sidérés par le nombre de ruptures et d'inflexions, mais aussi de permanences qui ont caractérisé ce corps.

Si je reviens à l'événement fondateur, nous avons la protection des plus faibles de l'industrie, une donnée structurante. Si nous considérons que l'inspection du travail est née à plusieurs

reprises, une première fois en 1841, une seconde fois en 1874, une troisième fois en 1892, pour protéger d'abord l'enfance ouvrière, puis les enfants et les filles mineures, puis les femmes adultes. Dans ce processus de réitération se trouve tout l'ADN de l'inspection du travail à ses débuts. Mais d'autres choses existent. N'oublions pas que l'inspection du travail à l'origine était rattachée au ministère du Commerce. Jusqu'en 1906, elle reste rattachée au ministère du Commerce qui était considéré comme un ministère de l'économie politique, qui n'avait surtout pas vocation à contrarier le développement économique. Je pense qu'elle en a retiré une certaine ambivalence qui s'est affirmée à certains moments de son histoire. Par exemple, pendant la Première Guerre mondiale, il est évident que les pouvoirs publics ont demandé pour intensifier l'effort de production, à l'inspection du travail de lever le pied et elle l'a fait par patriotisme, par suivisme économique. Ce matin, le Front populaire a été évoqué. Il s'agit, à coup sûr, d'un grand moment et sans doute même d'un tournant pour l'Inspection du travail. Mais les décrets Daladier de 1938 ont très rapidement suspendu, annulé, toutes les avancées sociales qui avaient été acquises sous le Front populaire. Des phases d'avancées sociales ont donc alterné avec des phases de régressions, même si globalement les premières, qui ont atteint leur sommet au début des années 1980, ont pu l'emporter dans la durée. Il ne faut jamais oublier qu'avec son rattachement au ministère du Travail (1906), l'inspection du travail a conservé cette ambivalence : si le ministère du Travail est un ministère de protection des salariés, il est aussi l'auxiliaire de la politique économique gouvernementale. Des tensions se manifestent donc en permanence. Le troisième point est l'observation du social. À l'origine, l'inspection du travail est née dans la foulée des grandes enquêtes sur la condition ouvrière qui ont marqué en fait la monarchie de Juillet. L'inspection du travail a conservé le sens de l'observation du social et elle a été très souvent sollicitée par son autorité de tutelle pour observer les métamorphoses du social. Nous oublions aujourd'hui cette dimension qui a nettement reculé, mais elle a été très importante. Par exemple, au début des années 1930, au moment où la crise économique s'abat sur la France, la Direction du travail demande aux inspecteurs de faire des relevés dans les entreprises pour établir les effectifs des entreprises et pour mesurer la durée du travail. L'inspection du travail le fait jusqu'en 1945, selon des méthodes artisanales. Avec la création de l'INSEE en 1945, la procédure est enfin rationalisée.

Pascal ETIENNE

Je vais poser la même question à Jean Marimbert, mais peut-être avec une nuance. Vous arrivez en 1995 à la tête de la Direction des relations du travail, muni de toutes ces connaissances historiques et bien d'autres. Quel est votre premier constat sur l'effectivité de l'action de l'inspection du travail ?

Jean MARIMBERT

Il y a beaucoup à dire. Me permettez-vous de rebondir sur ce qui a été dit précédemment ? Je voudrais souligner, avant de parler de l'effectivité, quelque chose de profondément singulier et original pour l'inspection du travail, considérée comme une des institutions de l'État, au sens plus large du terme. En général, les institutions naissent d'une impulsion politique. Un besoin existe, on crée un service, on prend un décret, des textes pour l'institutionnaliser. On décide de lui donner des moyens, plus ou moins. La volonté politique explicite, gouvernementale ou parlementaire, se manifeste, et beaucoup d'institutions sont nées de cette impulsion politique initiale. Cela n'est pas le cas pour l'inspection.



Jean Marimbert

Quand nous relisons l'histoire, la séquence n'a pas été ainsi. Nous avons eu, dans les années 1840, un embryon de législation du travail. On parlait alors de conditions du travail tout à fait calamiteuses. Nous devons à l'école hygiéniste et à Villermé notamment, par leur observation, d'avoir mis à jour les conditions de travail telles qu'elles pouvaient exister. L'observation est à l'origine de l'inspection sur du travail pour prolonger ce que disait Vincent Viet. Il se passe ensuite une cinquantaine d'années, jusqu'aux années 1890-1892 durant lesquelles les constats des hygiénistes débouchent sur les toutes premières lois sociales : sur l'âge minimum pour le travail des enfants, sur la durée de travail des enfants et des femmes, et assez peu sur la santé et la sécurité en termes de législation, il se passe une période sans loi, sans initiative publique.

Existe cette singularité que, par étapes successives, on voit apparaître des inspecteurs, des agents publics qui précèdent l'institution.

Cela n'est pas si fréquent. Le schéma habituel est une décision de puissance publique, qui crée une institution, un service. La deuxième singularité est que peu de fonctions au sein de la sphère de l'État ont le statut particulier qui est celui de l'inspection du travail. La Convention n° 81 de l'OIT définit l'indépendance de l'inspection du travail, telle qu'elle a été explicitée, réaffirmée par des décisions de justice, notamment du Conseil d'État, plusieurs fois depuis les années 90 ? Il s'agit principalement de la liberté de l'agent de contrôle de tirer les conclusions qu'il estime nécessaires, appropriées, au contrôle qu'il a fait en entreprise. Nous trouvons ici le fondement de l'indépendance, et le juge veille au respect de cette indépendance. En même temps, la Convention parle de système. Elle commence même ainsi.

Un intervenant

Une première convention en 1923 parle de services.

Jean MARIMBERT

Oui, mais la Convention n° 81 parle de système.

Cela est d'ailleurs très étonnant parce que vu la diversité des systèmes des inspections du travail en Europe notamment et au-delà, il n'était pas du tout évident de s'entendre sur une nouvelle plateforme avec la Convention n° 81.

Elle est très riche et elle tient une sorte d'équilibre entre l'aspect systémique, qui porte à penser coordination, animation, et puis l'aspect indépendance qui est garantie dans l'exercice des pouvoirs de puissance publique qu'il a en réalité. Cela n'est pas binaire, mais il s'agit de verbaliser tout de suite, ou de verbaliser après une négociation avec l'employeur, après avoir pu enregistrer des mises en conformité partielle, totale, ou bien encore de ne pas verbaliser du tout. Je voulais souligner ces deux points parce qu'ils sont très singuliers : L'activité qui précède

l'institution publique et sa création, et puis une garantie d'indépendance venue d'un texte de niveau international qui a une autorité supérieure à celle des lois en vertu de l'article 55 de la Constitution.

Je vais peut-être vous surprendre en disant cela parce que j'ai vécu les deux situations, mais pour un ministre du Travail, quel que soit son bord, j'écarte les extrêmes, pour lui l'inspection du travail est un peu un ovni. Il a l'habitude de manier ses services sur le mode hiérarchique. Un ministre, le ministre étant lui-même sous l'autorité du Premier ministre, tout cela est régi par une hiérarchie, qui va du gouvernement jusqu'aux agents de terrain, des services déconcentrés, en passant par l'administration centrale. Quand il se trouve face à face avec l'inspection du travail, le ministre éprouve un sentiment un peu vertigineux qui est de se dire qu'il ne peut pas agir sur ces agents. Je schématise bien entendu. Son système habituel d'impulsion ne marche pas, surtout quand le politique pointe une situation particulière. Je prends l'exemple de l'automne 1995, j'étais déjà DRT, un certain nombre d'inspecteurs ou d'inspectrices ont décidé, parce qu'elles avaient pour l'essentiel des messages qui venaient des entreprises concernées de la part de syndicalistes ou de salariés. Ces agents ont fait une quasi-campagne concertée entre eux sur le contrôle de la durée du travail, notamment des durées maximales.

Elles se sont aperçues de quelque chose que tout le monde savait, mais qui n'était pas tellement verbalisé. Plus on s'élevait dans la hiérarchie, en partant des cadres intermédiaires, plus les durées maximales n'étaient pas du tout respectées. J'ai eu trois, quatre fois le ministre Jacques Barrot au téléphone, un homme très humain, un démocrate-chrétien social, mort malheureusement il y a une dizaine d'années. Il ne comprenait pas que je ne lui dise pas que j'allais donner des instructions concernant une situation déterminée. Un tel constat peut dissuader le politique de s'investir dans le pilotage global de l'inspection du travail. Cela est à mes yeux, à la fois une force de l'inspection du travail, cette garantie d'indépendance, et il faut la maintenir, mais, en même temps, une faiblesse quand il s'agit de savoir s'il existe du portage politique.

Les choses ne peuvent avancer sur les moyens juridiques, arrêt de chantier par exemple, sur les moyens humains effectifs, et sur la reconnaissance de l'utilité sociale de l'inspection du travail, que si l'échelon politique s'investit dans les missions du service. Je trouvais qu'il existait un déficit sur ce plan.

Je terminerai en rebondissant comme l'ont dit Maryse Dumas et Annie Thomas, sur ce que j'ai ressenti comme des facteurs de manque d'effectivité. Le premier facteur est la singularité de l'inspection du travail. Même les ministres de gauche ne sont pas nécessairement prêts à porter des réformes pour améliorer l'action de l'inspection du travail. Je crois que le clivage droite-gauche ne rend pas pleinement compte de la totalité des situations dans l'histoire de l'inspection du travail.

La deuxième cause de manque de portage, de manque de reconnaissance de l'utilité sociale de l'inspection du travail, est à rechercher dans la relation entre l'inspection du travail et les partenaires sociaux au niveau national. A cet égard j'avais le sentiment qu'il n'existait pas un « grand amour ». Je m'attendais à trouver une empathie naturelle entre l'inspection du travail et les partenaires sociaux confédéraux, surtout syndicaux autour d'objectifs communs. La légitimité n'est pas la même, l'origine n'est pas la même, mais je ne sentais pas d'empathie, pas de courant fort. Certes au niveau local, les inspecteurs du travail actifs avaient des relations de confiance avec des syndicalistes en entreprise. Au niveau de la branche, il ne se passait pas de semaine sans que je recueille des compliments patronaux ou syndicaux sur le rôle d'anciens inspecteurs du travail devenus directeurs adjoints, ou directeurs du travail, qui présidaient des commissions mixtes paritaires et qui agissaient dans la grande ligne de la tradition de la composante médiatrice de l'action de l'inspection du travail. Ce double aspect du métier -

contrôle et médiation au sens large - formait un tout cohérent, le contrôle du respect de la législation du travail restant essentiel compte tenu d'une relation de travail nécessairement déséquilibrée, quelle que soit la qualité humaine de l'employeur en termes d'animation ou d'organisation de l'entreprise, mais sans être incompatible avec une activité de facilitation pour trouver des issues à des conflits du travail ou stimuler des négociations. Dans une vision partielle sur la période 1995-2001, nous étions dans un contexte où la négociation collective se mettait à prendre beaucoup plus de place, non seulement en entreprise depuis 1982 et les lois Auroux, mais aussi au niveau national interprofessionnel.

En 1995, cinq accords interprofessionnels furent signés, dont quatre sur cinq par au moins quatre organisations syndicales représentant les salariés. La CGT avait même signé une sorte de position commune de janvier ou février 1995, dans laquelle les partenaires sociaux déclaraient leur intention de se réapproprier le champ social. Cet événement a créé la surprise. Si vous additionnez cette relation au niveau national entre l'inspection et les partenaires sociaux, au manque de portage politique assez structurel, nous en arrivions effectivement à des constats au seuil des années 2000 sur les moyens, sur l'instrumentation, sur les ressources de façon générale, qui n'étaient pas fameux, en tout cas pas satisfaisants.

Pascal ETIENNE



Pascal Etienne

Merci. Vous avez soulevé de nombreux points sur lesquels nous allons revenir, celui des moyens, celui de l'équilibre entre le rôle de négociation sociale et l'action pénale.

Maryse Dumas voudrait réagir pour préciser son point de vue.

Maryse DUMAS

Je vous remercie, parce que j'ai dû très mal me faire comprendre, et je vous demande de m'en excuser. Je ne me retrouve pas dans le propos que vient de tenir Monsieur Marimbert, qui pense que la CGT n'a pas d'empathie, que mon propos signifiait que la Confédération n'avait pas d'empathie avec l'inspection du travail.

Ce que je voulais dire c'est qu'en tant que responsable confédérale, je n'avais pas d'interlocuteurs de même niveau, comme je pouvais l'avoir avec le ministère du Travail ou avec des représentants patronaux. Il n'existait pas une représentation de l'inspection du travail qui aurait sollicité les confédérations. Si elles l'avaient fait, nous aurions répondu. Ce n'est pas une question d'empathie. D'ailleurs, je me souviens être intervenue en tant que secrétaire confédérale dans un CTP amené à traiter d'une réforme de l'Inspection du Travail. Je ne me souviens malheureusement pas en quelle année. J'y suis intervenue pour apporter le point de vue de la CGT, en tant qu'usagère en quelque sorte de l'inspection du travail, sur pourquoi nous contestions cette réforme, sur quels aspects. De la même façon, nous avons un syndicat des inspecteurs du travail avec lequel, en interne, la confédération est amenée à travailler. Je ne peux pas accepter le qualificatif « pas d'empathie ». Cela est aussi une question de représentation. L'inspection du travail n'a pas un niveau de représentation parallèle à celui des

confédérations. Je pense qu'aucune confédération n'a une vision différente de la mienne à ce sujet. Il n'existe pas de structure de représentation de l'inspection du travail vis-à-vis des confédérations. Cela ne veut pas dire que nous n'avons pas des points communs, que nous ne travaillons pas de façon parallèle, et que nous n'avons pas des moments de convergence. Nous intervenons en tant que confédération dès lors qu'il est question de grands problèmes de principe ou d'effectifs, ou pour défendre les libertés des inspecteurs du travail mis en cause. Quasiment tous les trois ou quatre ans, un ou une inspectrice du travail est mis en cause par un employeur et par sa hiérarchie, et nous intervenons en défense. Cela me paraissait utile de le préciser.

Jean MARIMBERT

Nous ne sommes pas du tout en désaccord, et je rejoins tout à fait ce que vous dites. Le Conseil national de l'inspection du travail aurait été une enceinte pour dialoguer entre confédérations syndicales et patronales, et inspection du travail. Mais il n'a pas vraiment vécu dans les années 1990. Il a été créé à la suite du centenaire de l'inspection du travail célébré en 1992, Il a un peu vécu au début, mais pas longtemps. Quand je suis arrivé, il était déjà, de fait, inactif. Nous ne sommes pas en désaccord sur ce point. Voilà. Cela n'est pas uniquement une perception subjective de ma part.

Pascal ETIENNE

Pour terminer ce tour de table, Annaïck Laurent peut ajouter quelques points à ses différents constats sur l'effectivité de l'action en inspection du travail.

Annaïck LAURENT



Annaïck Laurent

Cela n'est pas facile, parce que je suis dans l'histoire actuelle. L'inspection du travail est vraiment bien ancrée dans son histoire et nous entendons aujourd'hui un certain nombre de choses qui sont encore défendues et qui restent encore la base de l'inspection du travail : être sur le terrain, aller voir ce qui se passe, discuter avec les acteurs de l'entreprise font partie vraiment des fondamentaux de l'inspection du travail. Défendre les droits des travailleurs et d'abord les plus vulnérables, intervenir sur la santé au travail, sur la prévention des accidents : cela fait partie encore des sujets qui sont défendus par l'inspection du travail aujourd'hui. Cela donne le sens à ce métier et il n'a pas évolué depuis très longtemps. Nous parlions tout à l'heure de l'ADN à ses débuts, je pense que cela reste l'ADN encore aujourd'hui. Les gens choisissent ce métier aussi pour cette raison.

Pour rebondir sur ce qui a été dit, je peux également ajouter que l'inspection doit être aussi ancrée sur son territoire et ancrée dans son époque. Les inspecteurs doivent être aux bons endroits, aux bons moments. Pendant le Covid, ils ont été présents. Ils sont présents sur les nouveaux sujets tels que les plateformes, les faux travailleurs indépendants, ... Les personnes les plus faibles ne sont plus les mêmes qu'aux époques que vous avez décrites ce matin. Nous

sommes beaucoup moins dans l'industrie lourde, mais dans des secteurs de services avec des femmes, à temps partiel, etc. Cela fait partie des sujets nouveaux sur lesquels l'inspection est présente aujourd'hui.

J'ai une autre réaction plutôt sur le pilotage et l'indépendance. La DGT assume de dire qu'elle pilote l'inspection du travail. Nous avons envoyé une enquête à tous les inspecteurs du travail sur le pilotage. Ils nous ont répondu qu'ils n'étaient pas des voitures ou des avions ! Le sujet de l'indépendance reste un sujet important qui fait encore l'objet de débats. L'indépendance est un sujet largement porté par la DGT avec quelques difficultés aujourd'hui pour faire reconnaître cette spécificité de ce métier. Il est notamment plus difficile de faire reconnaître cette indépendance dans le nouveau cadre organisationnel où le préfet est plus présent aujourd'hui depuis 2021 avec la nouvelle organisation territoriale de l'État. Ces questions qui étaient posées aussi ce matin sur le rôle du préfet ou la proximité de la préfecture par exemple sont remises à l'ordre du jour avec cette nouvelle organisation.

L'évaluation de l'inspection du travail, l'effectivité est également un sujet d'actualité très important. Il nous est demandé beaucoup des chiffres et des résultats et nous disposons d'outils qui ne sont plus artisanaux pour rendre compte. Il faut, pour pouvoir avoir des moyens, montrer que nous sommes utiles. Vous connaissez l'évaluation de l'action individuelle de chaque inspecteur du travail, que nous avons du mal à additionner. Nous essayons maintenant d'organiser des actions plus collectives, des campagnes de contrôle sur des sujets ciblés. Nous avons lancé une grande campagne nationale sur le temps partiel dans les secteurs du nettoyage et de l'aide à la personne. Nous avons demandé à tous les inspecteurs de participer à cette campagne, de faire au moins deux contrôles sur ces sujets pour pouvoir couvrir 10 % des employeurs. Nous travaillons avec les organisations syndicales et patronales pour essayer de voir quel a été l'impact de cette action collective, comment nous avons réussi à faire bouger des lignes dans les entreprises mais aussi influencer sur les négociations dans ces branches. Les inspecteurs sont complètement rentrés dans cette campagne. Nous allons pouvoir, nous l'espérons, faire un peu plus d'évaluation collective de l'action de l'inspection. Cela est enjeu très fort.

Pascal ETIENNE

Je voudrais rebondir par rapport à ce qui a été exposé tout à l'heure. La construction par briques, par éléments de base de l'inspection du travail, ce tâtonnement, ce rattachement ministériel incertain n'a-t-il pas des conséquences sur l'importance de cette administration dans le paysage administratif français ?

Le fait qu'elle soit sous-dotée d'un certain nombre de moyens.

Nous avons évoqué ce matin, la question des licenciements économiques et une loi a été votée en 1975 sans qu'elle soit suivie de moyens effectifs, de formations ou d'appuis pour étudier les bilans et les stratégies des entreprises. Nous pouvons constater que de plus en plus de besoins sont exprimés par rapport aux questions de santé au travail. La montée en puissance des moyens d'expertise de l'inspection du travail a été très lente et très progressive. Nous l'avons vu au niveau national, au niveau régional. Sur ce même sujet, des chercheurs, des politistes parlent d'une politique publique en santé au travail défailante, sous-dimensionnée par rapport aux besoins de la société. Ne sommes-nous pas dans une zone d'ombre dans laquelle les moyens ne sont pas à la hauteur des exigences ? Pour quelle raison nous trouvons-nous peut-être dans cette situation ? Voilà un point que je voulais soulever, qui découle de certains des exposés qui ont été faits ce matin. L'un d'entre vous souhaite-il réagir à cette question ?

Jean MARIMBERT

Je reviens sur cette question des moyens pour s'adapter à de nouveaux défis. Ce qui m'a frappé dès 1995, et pendant ces presque six années, est qu'effectivement, l'inspection était confrontée à un chamboulement très profond de ses conditions de travail, de son environnement. De nouvelles organisations du travail, le développement des contrats précaires, nous pourrions accumuler.

Le paysage des relations du travail à l'entreprise était profondément en train d'évoluer, de se transformer, et donc avec des besoins, pas seulement d'aide juridique, mais d'instrumentation. Nous l'avons vu sur l'amiante, et des outils qui n'existent pas toujours.

Un deuxième aspect qui a pesé, à mon avis, pour la période dont je peux parler, est que nous étions dans une période où le primat de l'emploi était très fort. Je l'ai ressenti comme tel. Il n'existait pas d'espace pour une politique du travail, parce que l'ensemble des acteurs au moins au niveau national, raisonnaient principalement en fonction de l'enjeu de l'emploi, y compris en 1995 avec la discussion entre partenaires sociaux, puis un accord notamment sur le temps de travail. Même au niveau central, je sentais un certain malaise de l'inspection devant cette espèce « d'impérialisme » de la problématique emploi. Par exemple, les questions de temps de travail et d'organisation du travail étaient beaucoup plus pensées en termes d'impact sur l'emploi que d'impact sur les conditions de travail, la santé et la sécurité au travail. C'était très frappant. Même si la DRT cherchait à jouer une partition un peu différente, sans pouvoir s'abstraire de ce primat de l'emploi.

Vincent VIET



Vincent Viet

Je suis tout à fait d'accord avec Jean Marimbert. Simplement, je dirais que nous avons le point de vue du ministère du Travail. Il manque énormément d'études comparatives sur les moyens et les effectifs attribués aux différents corps, d'une administration à l'autre. Par exemple, Émilien Ruiz, qui a fait sa thèse sur les effectifs de la fonction publique française, l'a bien montré.

Quand nous disons quantifier, cela veut dire en fait convenir, puis mesurer. Il a fait sa thèse sur les effectifs, et il s'est vite rendu compte que les conventions, la définition du fonctionnaire avaient considérablement changé dans la durée. Par conséquent, il s'est saisi de ces obstacles pour en faire l'objet de sa thèse. Ce qui veut dire qu'il est extrêmement difficile de comparer d'une administration à l'autre les moyens et les effectifs

Par contre, je n'ai nulle part trouvé dans les archives, l'idée qu'il existerait une pléthore d'inspecteurs du travail. Au contraire, le discours récurrent interne sur le manque d'effectifs et de moyens, est plutôt confirmé dans d'autres archives.

Annie THOMAS

J'ai aussi quelques apports par rapport à votre question. Quand nous évoquons la question des moyens, nous parlons de moyens humains et de débats budgétaires. Or, la période que nous venons de vivre, la fin du XXe siècle, est caractérisée par une volonté de baisser le budget attribué aux fonctionnaires, avec des coupes importantes, et avec aussi un discours impliquant

qu'un fonctionnaire est une charge. Je voudrais m'élever d'abord contre ce point. Nous avons eu un discours politique de droite, mais parfois aussi assumé par certains gouvernements de gauche, sur le fait qu'augmenter le nombre de fonctionnaires ou le garder est une charge. Car il faudrait augmenter les impôts et les Français ne seront pas d'accord. Ensuite, l'inspection du travail a-t-elle les moyens, en termes de compétences, pour traiter les questions d'aujourd'hui et de demain qu'il conviendrait de traiter ? Je rejoins un peu ce que vous disiez. Il est frappant de voir qu'émergent aujourd'hui les questions liées au travail. Je viens d'achever la lecture de cette somme immense de Bruno Palier qui s'intitule *Que sait-on du travail ?* avec un apport d'une soixantaine de chercheurs, des articles très bien documentés qui essaient de faire le point de ce que nous savons du travail. Avec le débat en lien avec la réforme des retraites, nous avons vu émerger les questions du travail, du bien-être au travail. L'inspection du travail est-elle prête à prendre sa part dans cette question du travail, des risques psychosociaux ... ? Je pense à un autre point qui est déjà là et qui sera là demain, la transition écologique. Il faudra qu'elle soit juste et équitable, sinon elle ne sera pas acceptée et nous aurons de grosses difficultés, soit sociales, soit techniques. Cette question des moyens devrait traiter à la fois les moyens budgétaires en termes de poste, mais aussi les moyens donnés à l'inspection du travail de prendre en charge ces questions essentielles pour l'économie, pour les salariés.

Maryse DUMAS

Je voulais réagir sur cette problématique. En écoutant Monsieur Marimbert tout à l'heure parler de la difficulté du ministre qui se trouve face à un corps des inspecteurs du travail sur lequel il n'a pas la même autorité hiérarchique que sur les autres fonctionnaires, je me suis demandé si la question des effectifs de l'inspection du travail n'était pas un moyen indirect pour tel ou tel ministre d'intervenir en fonction de la vision qu'il a du rôle de l'inspection du travail. Si nous avons une vision d'un rôle important de l'inspection du travail pour faire respecter le droit dans les entreprises, nous donnons les moyens. Par contre, si l'inspection du travail gêne en fonction des choix politiques gouvernementaux, même si je n'ai aucune illusion sur les différentes successions au gouvernement ces dernières années avec des gouvernements plus proches du libéralisme que d'autres, alors nous réduisons les effectifs.

Nous réduisons les moyens, nous privons l'inspection du travail des moyens de jouer son rôle. Nous n'avons pas besoin de faire une réforme du contenu, du rôle de l'inspection du travail. Cela est ma première remarque sur la question des effectifs.

Je serais très intéressée si nous avons un jour la possibilité de mettre en rapport les effectifs spécifiques de l'inspection du travail avec les choix politiques. Mais je voulais plus généralement revenir à la question de l'État.

L'inspection du travail fait partie de l'administration d'État. Or, à partir des années 1970-1980, le rôle de l'État a changé avec l'arrivée du néolibéralisme en France.



Maryse Dumas

Nous réduisons les moyens, nous privons l'inspection du travail des moyens de jouer son rôle. Nous n'avons pas besoin de faire une réforme du contenu, du rôle de l'inspection du travail.

Cela est ma première remarque sur la question des effectifs. Je serais très intéressée si nous avions un jour la possibilité de mettre en rapport les effectifs spécifiques de l'inspection du travail avec les choix politiques. Mais je voulais plus généralement revenir à la question de l'État. L'inspection du travail fait partie de l'administration d'État. Or, à partir des années 1970-1980, le rôle de l'État a changé avec l'arrivée du néolibéralisme en France. À partir de ce moment, nous avons toutes les politiques de déréglementation des services publics, les dénationalisations, les privatisations de l'ensemble des entreprises publiques et en même temps, comme le disait très bien Annie Thomas, nous voyons le fonctionnaire *bashing* se développer, on parle du mammoth à dégraisser, des fonctionnaires qu'il faut supprimer. En matière de droit du travail, nous avons la déréglementation du droit du travail avec le développement de la précarité, de la flexibilité. En tant que militants et militantes syndicaux, nous nous disons que plus le droit du travail est déréglementé, plus se développent la flexibilité, la précarité, le temps partiel, plus il devrait y avoir d'inspection du travail. Les syndicats se sont considérablement affaiblis. Nous disions que l'inspection du travail comme les syndicats se sont constitués pour rééquilibrer la relation du travail, les deux sont affaiblis. Les employeurs l'emportent. Nous sommes dans des situations gravissimes de ce point de vue. Je ne pense pas que ce soit le fruit du hasard ou le fruit d'inconséquences. Je pense que cela est le fruit de choix politiques auxquels, avec la CGT, nous nous heurtons.

Sur les questions de santé au travail, je suis tout à fait d'accord avec ce qui a été dit par Jean Marimbert et Annie Thomas sur la préoccupation du travail qui redevient première et pas seulement celle de l'emploi. Je veux simplement rajouter que nous avons à nous préoccuper des violences. Depuis quelques années, les violences sexistes, sexuelles et toutes les formes de harcèlement sont rendues plus visibles. Nous en parlons enfin. Elles sont dans l'entreprise. Nous ne pouvons pas faire comme si elles étaient des affaires privées. Elles témoignent à la fois de problèmes de société qui se répercutent dans l'entreprise, mais elles résultent aussi de rapports spécifiques à l'entreprise, de rapports de pouvoir dans l'entreprise, de rapports de domination. Quand les contre-pouvoirs à l'intérieur de l'entreprise sont en difficulté, comme ils le sont du fait de la déréglementation du travail, et de la moindre syndicalisation, la violence devient une méthode de management et elle intervient aussi dans les rapports interindividuels. Je crois que, dans les missions de l'inspection du travail, nous ne pouvons pas faire comme si cela n'existait pas. Je pense qu'il s'agit d'un grand problème de l'entreprise et de la société. Quand vous avez 90 % de la population active qui est salariée, la façon dont elle est traitée au travail rejaillit sur l'ensemble de la société.

Pascal ETIENNE

Par rapport à tout ce qui a été dit, je vais me tourner vers Annaïck Laurent. Comment faire en sorte que l'inspection du travail soit à la hauteur des enjeux présents et de tous ceux qui sont définis autour de la table pour le futur ? Les risques psychosociaux sont déjà le présent, mais la transition écologique, les violences mentionnées par Maryse Dumas, comment arriver au niveau du pilotage de l'inspection du travail, de l'autorité centrale, à prendre cela en charge ? Personnellement, je reste un peu sur ma faim du débat de ce matin sur les licenciements économiques. Une sorte d'unanimité disait que face à un problème difficile sur lequel nous avons peu de moyens, nous avons été soulagés de nous voir enlever un droit, une législation qui était critiquée par le patronat que nous essayions d'encadrer. Je trouve une contradiction dans ce soulagement un peu lâche qui a été exprimé. Comment gérer tout cela ?

Annaïck LAURENT

Je sais que ce matin, un intervenant a présenté une inspection du travail qui comptait 168 inspecteurs du travail.

Nous avons heureusement augmenté le nombre d'inspecteurs du travail depuis cette date. En août, il y avait 1 779 inspecteurs du travail sur le terrain.

Savoir si cela est assez ou non est un sujet complexe. Les inspecteurs du travail sont des fonctionnaires un peu particuliers, mais ils restent des fonctionnaires. Ils ont été soumis à la baisse des effectifs de la fonction publique, même si nous avons essayé pendant assez longtemps de sanctuariser le nombre d'inspecteurs du travail.

Nous n'avons plus qu'un seul corps. Le corps des contrôleurs du travail n'existe plus. Nous n'avons plus que des agents de catégorie A sur le terrain. Mais la question reste posée de savoir si 1 779 est trop ou pas assez.



Annaïck LAURENT

Après, le débat est de savoir si l'inspection du travail est à la hauteur des enjeux présents, sur les bons sujets du moment.

En étant sur le terrain, l'inspection du travail récupère tous les problèmes de violence, les problèmes de risques psychosociaux avec des difficultés évidemment pour traiter un certain nombre de sujets pour lesquels il n'y a pas encore de réglementation applicable ou qui relèvent uniquement de l'organisation du travail et pour lesquels l'inspection a peu de marge de manœuvre. Cela constitue une des difficultés pour l'inspection du travail. La DGT a fait plusieurs plans d'action différents pour l'inspection du travail. Le premier plan pluriannuel en 2020 demandait aux inspecteurs du travail d'intervenir sur un certain nombre de sujets liés à la politique du travail (détachement, égalité entre les femmes et les hommes, chutes de hauteur, ...). Il était demandé à l'inspection du travail de faire un nombre de contrôles sur chacun de ces sujets. Les inspecteurs ont trouvé que ce plan était trop quantitatif et ne leur laissait pas suffisamment de latitude pour pouvoir intervenir sur les sujets qui se posent dans les entreprises ou qui font l'objet de la demande de la part des salariés. Nous avons donc interrogé les inspecteurs sur les sujets qu'ils rencontrent sur le terrain et sur quels sujets ils pensaient devoir travailler. Nous avons commencé à faire remonter un certain nombre d'éléments. Ainsi, les risques psychologiques sociaux sont ressortis comme un sujet sur lequel l'inspection du travail ne sait pas toujours comment faire et jusqu'où elle peut aller. Il lui manque aussi des textes pour pouvoir intervenir. Nous sommes en train de travailler pour savoir comment nous pouvons les outiller, mais aussi comment ils peuvent travailler avec d'autres. L'inspection du travail ne peut pas tout résoudre. Il faut qu'elle travaille avec d'autres acteurs pour essayer d'avancer avec les organisations syndicales, mais aussi avec des associations de victimes et autres, pour pouvoir passer la main. Des inspecteurs sont en difficulté par rapport à ces problématiques. De nouveaux sujets arrivent, comme par exemple le développement des plateformes avec des travailleurs indépendants, des infirmières indépendantes, mais aussi des agents de services indépendants qui vont travailler dans les maisons de retraite, des pilotes indépendants dans les avions. Nous avons des sujets aujourd'hui pour lesquels nous n'avons pas de réponse dans les textes, et sur lesquels l'inspection du travail doit se mobiliser. Cela n'est pas seulement une question de nombre, mais

aussi d'outillages, de travail collectif, de volonté d'avancer sur toutes ces questions. Je n'ai pas la réponse magique à la question posée. Nous ne pouvons l'avoir qu'en discutant avec les agents de contrôle qui sont sur le terrain et en essayant de prendre des temps d'avance.

Pascal ETIENNE

Merci. Jean Marimbert voudrait faire une précision.

Jean MARIMBERT

Je voulais préciser qu'à l'époque où j'étais DRT, ils étaient environ 1 200 agents d'inspection, inspecteurs, contrôleurs, deux contrôleurs par section comme chacun sait, et une secrétaire pour la section. Au total, nous avions à peu près 1 200 postes, et ce nombre stagnait depuis un certain nombre d'années. Il fallait remonter assez loin pour trouver des créations de postes en inspection. Deuxièmement au niveau central, j'étais très surpris à l'époque. Je pensais trouver une direction beaucoup plus ample en termes d'effectifs, alors que 185 personnes étaient, physiquement, à la DRT. Cela dit quelque chose sur les priorités et l'ordre des priorités. Les effectifs sont un indice du niveau de priorités accordé à telle ou telle partie de l'action publique. En administration centrale en 1995-2001, les effectifs de la DRT étaient nettement plus faibles que ceux de la plupart des grandes directions centrales du champ social, pas seulement l'emploi. Il est clair notamment que la DGEFP, issue de la fusion de la délégation de l'emploi et de délégation la formation professionnelle en 1996, avait près de 300 emplois. Les grandes directions côté santé, affaires sociales – direction de la sécurité sociale, direction des hôpitaux, et même la direction en charge de l'action sociale-, dépassaient largement 250 personnes voire 300 pour la direction générale de la santé. Dans ce contexte il était difficile de formuler ce que nous appelons aujourd'hui une politique du travail, et d'appuyer sa mise en œuvre.

Maryse DUMAS

Sur cette question des effectifs, il existe les effectifs en volume global, et puis à quoi les personnes sont utilisées. Si j'ai bien lu les différents tracts syndicaux, il se produit dans l'inspection du travail, ce qui se produit dans d'autres corps de métiers dans la santé ou autre.

Il est demandé aux inspecteurs du travail de plus en plus de *reporting*, de plus en plus de tâches administratives, de plus en plus de chiffres, mais au détriment de leur présence sur le terrain. Les questions sont le volume global des effectifs, et à quoi ils et elles sont employés.

La fonction de l'inspecteur du travail a changé. Ce sont de moins en moins des contrôles et des verbalisations, de plus en plus de « conseils »



Maryse Dumas

Un angle pas traité depuis ce matin est la question de la formation des inspecteurs et des inspectrices du travail. La formation en nombre de jours, mais le contenu de la formation. Il serait intéressant de regarder l'évolution des contenus de formation dans la période récente,

pour voir exactement ce qui est demandé aux jeunes inspecteurs et inspectrices du travail. Le dernier point est de regarder ce qui se passe du côté de la crise de recrutement. Les postes sont mis au concours, mais combien de candidats pour passer les concours ? J'avoue que j'ai été surprise récemment de voir que le nombre de candidats et de candidates est à peine au niveau du nombre de postes mis au concours, ce qui est quand même un vrai sujet que nous retrouvons comme par hasard dans le reste de la fonction publique, et qui rejoint la question des missions de la fonction publique. J'entendais ce matin le sujet sur la façon dont les inspecteurs du travail voyaient leur rôle. Ils avaient un peu le rôle des instituteurs et des institutrices de la III^e République. Ils se sentaient au cœur d'une mission publique de défense des salariés, ils s'investissaient. Or cette mission publique a été dénaturée, elle en est devenue moins attractive, moins de gens veulent s'y investir. Nous retrouvons le même phénomène dans la plupart des professions de la fonction publique. Je pense que cela doit être un vrai sujet de réflexion pour les évolutions futures.

Pascal ETIENNE

Merci pour ces propositions. Effectivement, il faudra que nous les abordions peut-être dans une autre séance sur les questions de formation. Maintenant, je voudrais revenir sur un point qui a déjà été abordé ce matin et dans les interventions précédentes, sur la tension que nous constatons depuis très longtemps, sur la question d'un côté, l'exigence d'autonomie de l'action d'inspection du travail garantie par la Convention n° 81, et le besoin exprimé par les différents inspecteurs et inspectrices du travail de travail collectif, d'échanges entre pairs que nous avons évoqués dans la matinée, et puis le souhait ou le non-souhait d'action collective dans le cadre d'un système d'inspection du travail. Je vous propose de faire un rapide tour de table en commençant par Vincent Viet. Après, de donner la parole à la salle en réaction à ce qui va être dit, et éventuellement des contributions indépendantes dans le cadre de la Convention n° 81.

Vincent VIET

Je pense que les tensions que tu as évoquées ont toujours été très fortes au sein de l'inspection du travail. Nous voyons bien qu'il existe une dimension horizontale dans le fonctionnement de l'inspection du travail, au sens où l'inspecteur construit son équation personnelle en interaction avec son environnement, les organisations professionnelles. Cela me paraît évident. Mais une dimension verticale existe, fondée sur l'appartenance de l'inspection du travail à un corps régi par ses propres règles. La troisième dimension, peut-être nouvelle depuis 1947, est la garantie d'indépendance offerte par la Convention n° 81 de 1947, qui ajoute une dimension supplémentaire qui ne facilite pas la gouvernance de l'inspection du travail. Je me mets à la place d'Annaïck, cela n'a rien d'évident. Maintenant, tension entre le travail individuel et le travail collectif. Le mode d'action collectif de l'inspection du travail est beaucoup plus ancien que nous le pensons. Avant 1914, des actions collectives menées, par exemple, dans les boulangeries ou dans d'autres secteurs de l'économie avaient lieu. Elles étaient fondées sur une concentration des efforts, comme aujourd'hui d'ailleurs, sur des points précis qui sont apparus avec l'émergence d'une nouvelle thématique, comme le repos hebdomadaire, par exemple, à partir de 1906. Cette tension existe et est bien une des raisons pour lesquelles l'Association Villermé est née en 1982 pour briser la solitude de l'inspecteur du travail qui exerce un métier relationnel, mais solitairement, et pour répondre aussi aux besoins d'appui des inspecteurs en section. Cela n'est pas vraiment du collectif, mais c'est de l'appui qui peut se transformer en action collective.

Pascal ETIENNE

Sur ce sujet, je crois qu'il existe un excellent livre de Vincent Viet, « *votre travail nous regarde* »

Je passe la parole à Annie Thomas.

Annie THOMAS

Il est difficile d'ajouter à cette démonstration mais je pourrais compléter par deux éléments qui sont le très haut et le local et qui jouent aussi un rôle sur la question des tensions au-delà de ce qu'a évoqué Vincent Viet. Je voudrais rajouter la dimension européenne. Le droit du travail est français, mais il est aussi quelque part très européen, avec l'adoption de directives, ce qui est un grand changement et peut provoquer effectivement des tensions.

Le deuxième élément est que quoi qu'il en soit, certaines tensions ne pourront être résolues qu'à l'échelle du territoire tout en sachant qu'il n'existe pas de modèle. La situation ne sera pas la même en Martinique ou en Guadeloupe, ou dans le département du Tarn, dont je suis originaire. Mais il existe désormais d'autres acteurs dans les territoires et en particulier les conseils régionaux. Comment faire en sorte que les entreprises, les salariés et les inspections du travail travaillent mieux avec les conseils régionaux et leurs compétences désormais fortes en matière de formation professionnelle ?

Vincent VIET

J'ai juste un complément qui me fait penser au Front populaire. Parce que Jean-Baptiste Lebas, qui était le ministre du Travail de l'époque, était bien conscient du fait qu'il fallait intervenir localement, mais à la demande des parties en présence. La dimension locale est essentielle. Nous pouvons estimer que, du fait de l'équation locale de l'inspection du travail, l'autorité de tutelle souffre un peu de presbytie, au sens où elle ne prend pas toujours la mesure des difficultés que rencontre un inspecteur du travail localement. En revanche, l'inspecteur du travail qui agit localement souffre de myopie, parce qu'il ne voit pas les transformations qui s'opèrent à l'échelle mondiale et transnationale. Il est incapable de prendre la mesure de ces transformations, de ces phénomènes.

Pascal ETIENNE

Comment l'ophtalmologiste de la Direction des relations du travail a-t-il envisagé et résolu ce problème ?

Jean MARIMBERT

Je suis séduit par l'image, la centrale presbyte, et puis l'inspecteur du travail myope sur le terrain. Au-delà des formules qui sont brillantes, cette tension dont parlait Vincent Viet, je l'ai vraiment ressentie pendant mes années à la DRT. Une tension existe entre action individuelle et action collective. Venant de l'extérieur, mais m'intéressant au champ social et aux relations du travail, il était évident que nous étions dans une période de profonde transformation, et pas toujours en bien. Pas seulement parce que le droit s'empilait, devenait de plus en plus complexe. Les dix ans que je viens de passer à la section sociale du Conseil d'Etat me conduisent au constat que cette prolifération de la norme s'est plutôt aggravée, malheureusement. La négociation collective occupe de plus en plus du terrain, et je ne dis pas

ça négativement, mais pour souligner la complexité qu'engendre le développement concomitant de la loi, du règlement et de la négociation collective, et qui rend l'ensemble du droit du travail difficile à appréhender. Nous le percevions en centrale, cette difficulté pour les inspecteurs d'arriver à suivre. Je dirais qu'il existait une certaine ambivalence qui traversait l'inspection entre les uns et les autres, mais peut-être même dans l'esprit de chaque agent qui pouvait être un petit peu schizophrénique sur ce point. En discutant, y compris en section, comme j'avais pu le faire en 1995 et début 1996, ce qui me frappait était l'organisation cloisonnée de la section. En général, quatre personnes - un inspecteur, deux contrôleurs, une secrétaire. Les contrôleurs s'occupaient des petites et moyennes entreprises pour faire court, les inspecteurs, des grosses. Mon sentiment était que tout le monde travaillait ferme avec beaucoup de conviction, mais qu'il n'y avait pas beaucoup de vie collective, même au sein de chaque section. Encore une fois, cette perception pourrait être contestée. Il me paraissait évident que pour être efficace vis-à-vis de ces transformations du droit, des organisations du travail, la montée de la problématique santé au travail, risque différé, amiante, risque chimique, à côté de

l'hygiène, sécurité traditionnelle, les machines, équipements de travail, il fallait déployer des actions collectives et coordonnées. L'inspection de travail ne peut vraiment être efficace que si, sans toucher d'un iota à l'indépendance de l'inspecteur au sens de la Convention n° 81 - je crois d'ailleurs qu'il n'en a jamais été question à cette époque, et toute velléité aurait d'ailleurs été illusoire car l'indépendance provient d'un engagement international que notre pays est tenu de respecter, cette capacité d'action « systémique », en référence à la notion de système qui figure dans la convention 81, était développée. Dans l'époque où j'ai vécu, aucune tentation n'a existé. Beaucoup d'inspecteurs du travail exprimaient à la fois une certaine méfiance vis-à-vis d'orientations nationales, mais par moment aussi un besoin évident d'appui et d'animation, et pas seulement juridique. La MICAPCOR occupait à l'époque utilement mais en partie ce créneau. À mes yeux, cela devait relever d'une compétence globale la DRT. J'ai proposé à l'époque l'intégration de la MICAPCOR à la DRT en soulignant qu'une administration centrale doit pouvoir appuyer les agents de terrain pas seulement en termes de moyens, mais aussi en termes d'instrumentation, d'animation, de fixation d'objectifs collectifs. J'ai également poussé pour obtenir la signature du ministre de l'époque, Jacques Barrot, sur une note d'orientation en 1996, qui, sans génie particulier, cherchait à fixer quelques enjeux clés allant au-delà du domaine de la santé et sécurité. À cette époque, des actions collectives en santé et sécurité s'étaient développées dans la première partie des années 1990, mais n'étaient pas replacés dans une vision plus globale de ce qui était attendu de l'inspection.

Pascal ETIENNE

Sans génie particulier est un peu dur pour le co-rédacteur.

Jean MARIMBERT

Je ne dévalorise pas ce que nous avons fait avec Jean-Louis Fornaro. Je veux dire par là que nous n'avons pas inventé la poudre pour décrire les transformations dont vous avez parlé.

Pascal ETIENNE

C'était une plaisanterie.

Maryse DUMAS

Je voulais revenir sur ce qui apparaîtrait comme une contradiction entre la volonté d'autonomie et

le souhait collectif. Personnellement, je pense qu'il n'existe pas de contradiction, elle n'est qu'apparente. Nous sommes dans une société de plus en plus individualiste, or l'humanité ne peut pas vivre sur l'individualisme. En tant qu'être humain, nous avons constamment besoin des autres.

L'humanité est sociale. Elle est individuelle et sociale, toujours avec une conjonction entre les deux. Par exemple, les médecins libéraux sont préoccupés de leur indépendance et de leur autonomie dans leur fonction. Nous nous apercevons que, pour intéresser les jeunes, il faut créer des maisons de santé où des médecins peuvent échanger sur leur métier, y compris avec d'autres corps de métiers qui participent aux professions médicales. Je pense que nous devons aller dans ce sens. Pousser à l'extrême, l'individualisation est négative, mais avant d'être poussé à l'extrême, l'idée que les individus doivent être reconnus, qu'ils doivent avoir les possibilités de peser sur leur destin, sur le contenu professionnel, est éminemment démocratique. Plus nous allons vers cette affirmation des individus, plus le besoin collectif apparaît, se confronter avec des pairs, mais aussi avec d'autres qui sont dans des professions qui ressemblent ou bien qui convergent, qui ont une utilité similaire.

Des formes nouvelles sont à trouver qui permettent d'allier ces deux caractéristiques, à la fois l'autonomie et le collectif. Mon dernier point, du point de vue de la concertation interne, les choses pourraient aller mieux. La verticalité n'est pas forcément la décision d'en haut qui descend en bas. La remontée est aussi importante. Redonner du sens à ces concertations internes, voire à ces négociations internes pour prendre en compte la réalité du travail des inspecteurs. Les inspecteurs du travail ont un rôle vis-à-vis du travail de l'ensemble des salariés, mais leur propre travail doit aussi être pris en compte. Je pense que du point de vue démocratie interne, beaucoup est à revoir. Pardonnez-moi d'intervenir sur votre champ, Madame Laurent, il n'est pas que le vôtre d'ailleurs. La démocratie interne actuellement ça ne va pas.

Annaïck LAURENT

Ce tour de table permet de voir la difficulté du métier de terrain et de l'autorité centrale. Nous sommes bien dans ce double mouvement. La DGT doit porter un certain nombre de sujets qui, si nous ne les mettons pas en valeur, ne seront pas forcément traités par l'inspection du travail.

La question de l'égalité entre les femmes et les hommes est un bon exemple. Nous avons des lois sur l'égalité depuis les années 1970, mais l'inspection du travail a eu du mal à s'emparer de ce sujet.

Le plan d'action de l'inspection rappelle un certain nombre de sujets incontournables qui sont importants et sur lesquels l'inspection du travail doit être présente. Nous avons rappelé ces sujets dits incontournables, qui sont vraiment des sujets qui doivent être pris en compte par tout inspecteur du travail lors de ses interventions en entreprises : la prévention des accidents du travail, la lutte contre les fraudes et plutôt les fraudes complexes, l'égalité entre les femmes et les hommes, la précarité et le dialogue social. Ce sont les incontournables.

Mais il faut en même temps laisser de la place aussi aux actions collectives. Nous avons besoin en plus de démontrer l'utilité de l'inspection du travail pour pouvoir avoir des moyens, sinon, nous n'existons pas, nous ne sommes pas visibles. D'où le fait de monter des campagnes avec des secteurs professionnels et de voir si l'action de l'inspection du travail dans cette campagne a été efficace. A-t-elle permis de faire des régularisations, de voir des problèmes dans

l'application de la réglementation ? Pouvons-nous retravailler avec les secteurs, avec les organisations patronales et syndicales pour essayer de relancer des discussions dans les branches. Nous sommes obligés tout le temps de trouver cet équilibre entre ce qui vient du terrain, et ce que nous devons rappeler comme étant indispensable de prendre en compte. Après, les inspecteurs du travail sont des travailleurs aussi, comme tout le monde. Ils ont les mêmes demandes que tout le monde. Le sens de leur travail est important, et je pense que le sens de la mission de l'inspection du travail est assez clair. La reconnaissance et l'autonomie sont des éléments importants qui sont recherchés par tous les travailleurs aujourd'hui et nous devons nous aussi travailler sur ces sujets pour les inspecteurs eux-mêmes.

Nous faisons actuellement de gros recrutements et je rebondis sur les difficultés d'attractivité qui concernent l'ensemble de la fonction publique mais aussi l'inspection du travail. Un gros travail est en cours, y compris en utilisant les réseaux sociaux, pour faire connaître le métier d'inspecteur du travail.

Nous embauchons de très grosses promotions de 300 inspecteurs du travail. 300 inspecteurs cette année, 300 encore l'année prochaine, 300 l'année dernière. Un gros renouvellement a lieu. Nous avons organisé des concours pour 200 inspecteurs, et en même temps, embauchés des inspecteurs détachés d'autres administrations. Ce sont des agents de la fonction publique qui veulent se reconvertir dans le métier d'inspecteur du travail. Nous avons beaucoup, d'ailleurs, d'instituteurs et de professeurs, de gens de l'Éducation nationale qui reviennent chez nous (ce qui n'est pas sans lien avec notre histoire), mais aussi d'autres agents (de la PJJ, de la CCRF...), soit des agents de contrôle d'autres administrations, soit des agents venant d'autres horizons et d'autres types de métiers. Ces embauches entraînent beaucoup de débats au sein de l'inspection du travail, car ces nouveaux agents réinterrogent sur nos pratiques. C'est très intéressant.

Pascal ETIENNE

Merci pour ce programme. Maintenant, je vais passer la parole à la salle. Vous pouvez soit réagir à ce qui a été dit, soit faire vos propres réflexions sur le sujet de tension entre autonomie et action collective, ou même sur d'autres sujets. Nous pouvons reprendre l'ensemble des questions qui vous préoccupent. J'en ai d'autres pour la suite, mais peut-être que nous n'aurons pas le temps de les aborder.

QUESTIONS-RÉPONSES AVEC LA SALLE

Pierre FABRE

J'ai une petite réflexion sur la notion de complexité qui a été abordée. Je voudrais rappeler que cela est un réel problème. Dans mon travail, je parle fréquemment avec des responsables des visas de contrôle, des inspecteurs du travail, tout un ensemble d'agents d'inspection. Cela revient très fréquemment. Soit des sujets anciens, mais avec une difficulté juridique certaine, je

prendrai par exemple l'exemple de l'amiante, ou des questions qui sont également très anciennes à l'inspection du travail, notamment sur la précarité, les droits des travailleurs, où nous apercevons toutes les configurations. Annaïck Laurent a cité les travailleurs des plateformes, il existe d'autres formes de précarité extrêmement importantes. Je pense notamment au travail à l'étranger, qui pose de redoutables problèmes et difficultés. Il n'est pas exagéré de dire qu'un certain nombre d'agents de contrôle se sentent désemparés par rapport à ces questions. Cela est un élément à prendre en compte et écouter, et qui ressort des discussions que nous pouvons avoir avec les agents de contrôle. Cela m'amène à faire une petite remarque derrière qui est plutôt positive, parce que les agents de contrôle, qui peuvent être parfois beaucoup critiqués, je constate que sur le terrain, la majorité reste très engagée, très intéressée, et y vont. D'ailleurs, les services tiennent également par rapport au travail qui est fait. Par exemple, nous mettons en place un petit groupe de travail très humble sur la question des plateformes de travail, nous nous apercevons finalement que des agents d'inspection viennent, pas simplement de notre unité de contrôle spécialisée, mais des agents d'unité de contrôle. Je trouve cela extrêmement positif. Ensuite, il faut encore une fois bien intégrer ces histoires de complexité. La réponse passe par les moyens humains, mais pas simplement. La question de la formation et de l'organisation du travail sont de vastes sujets qui ne sont pas forcément nouveaux, mais prennent une ampleur très importante. Merci.

Christian LENOIR

J'ai quitté l'inspection du travail depuis des années, et cette journée m'a bien intéressé. Mais je voudrais communiquer un étonnement. L'articulation entre individuel et collectif, moyens, stratégie, organisation, a toujours été un sujet pour moi. Quand nous avons lancé Villermé, nous visions autre chose que l'amélioration de la somme des moyens : cela soulevait aussi des questions de méthode de travail, d'organisation, et des principes de fonctionnement promouvant des échanges collectifs... (ce qui constituait une approche se différenciant de celles d'organisations syndicales et qui nous a parfois été reprochée).

Or quand nous invoquons aujourd'hui l'indépendance, la Convention n° 81, j'ai l'impression que nous continuons de le faire de manière sélective. Dans mon souvenir, la Convention n° 81 parle pourtant d'un système d'inspection. Ce qui n'est pas une somme d'individus seulement. Cela renvoie plutôt à un « sport collectif » avec des fonctions complémentaires et une stratégie, justement pour « faire système ». Qu'est-ce donc que ce concept d'autorité centrale, lequel n'est pas forcément à décliner sur le modèle d'une administration centrale avec les services déconcentrés ?

Je ne suis pas sûr que, depuis, nous ayons beaucoup réfléchi, beaucoup avancé sur cette notion qui, pourtant, est associée dans la convention 81 au principe d'indépendance.

Cela me semble donc constituer une question qui mériterait enfin plus d'approfondissement, d'approches plus exploratoires et comparatives sur ce concept d'autorité centrale dans un monde qui change avec les sujets comme Annaïck les a évoqués. Cela est un petit étonnement.

Thomas DESSALLES*Thomas Dessalles*

Bonjour, Thomas de la CGT du ministère du Travail. Comme vous le savez, les vainqueurs écrivent l'histoire. En la matière, une bataille des récits existe. Nous voyons bien ce qui est introduit dans le paysage. Les inspecteurs du travail des années 1980 étaient isolés et finalement nous avons mis en place la politique du travail, la Direction générale du travail à la demande des inspecteurs du travail. Cela est une forme de légitimation de la politique du travail qui a été mise en place à partir du début des années 2000. Je crois que cette politique du travail aurait dû apporter une légitimité supplémentaire à l'inspection du travail.

Cela a été évoqué, notamment par Jean Marimbert. La mise en place de cette politique de travail était justifiée par les normes budgétaires qui étaient mises en place au niveau de l'État pour dire que si nous voulions des effectifs, il faudra donner des gages.

Mais constatons-nous depuis maintenant 15 ans que cette politique du travail est menée ? Au niveau des effectifs, je vais vous donner des éléments précis. Si nous avons eu plus de légitimité, pourquoi en mars 2022, un rapport parlementaire pointe-t-il qu'ils ne sont plus que 1 700 agents ? 1 779 agents en août 2023, certes, mais cela est une chute de plus de 500 agents en 10 ans. Si cette politique du travail avait apporté une certaine légitimité à nos services, pourquoi ne retrouvons-nous pas ces effectifs au bout ? Si nous avons cette légitimité au moment de la réorganisation territoriale de l'État, pourquoi le ministère du Travail a-t-il été démantelé dans les services ?

Il n'existe plus de services déconcentrés du ministère du Travail, mais beaucoup de directeurs du travail qui ont été déconsidérés dans cette réorganisation. Où était la légitimité de cette politique du travail ?

Encore pire que les problèmes internes, quand nous regardons les classements de la France sur les accidents du travail, cela est le pire classement au niveau européen. Nous pourrions contester les chiffres. Évidemment, comme le disait Monsieur Viet, il existe toujours une manière de décompter en fonction des normes, mais cela est le classement qui ressort au niveau national. Y compris sur des questions historiques du ministère du Travail sur les salariés les plus vulnérables, le ministère du Travail se décharge au ministère de l'Intérieur. Je pense notamment à la question des sans-papiers. Où est la légitimité de cette politique de travail ? Je crois que si nous voulons avoir des perspectives, il faut absolument faire le bilan de cette politique de travail et faire attention au récit des vainqueurs.

Par ailleurs, nous n'échapperons pas aussi de manière générale à ce que tous les outils de protection des salariés sont fragilisés. Ce sont les Prud'hommes, les médecins du travail et le droit du travail. Les ordonnances Macron de 2017 ont fait des dégâts considérables, notamment au niveau des représentants du personnel. Nous voyons bien les effets de l'affaiblissement de la démocratie dans les entreprises, le mépris des salariés et leur mise en danger. Les effets rebondissent sur toute la société et sur l'ensemble de notre démocratie.

Soizic HOGREL

Bonjour, je suis inspectrice du travail dans le département du Nord. Depuis tout à l'heure, nous parlons d'effectivité et d'efficacité de l'action de l'inspection du travail.

Je voulais aborder un point qui n'a pas été évoqué et qui, à mon sens, a un impact direct sur l'efficacité de notre action. Ce sont les réorganisations et réformes de ces dernières années. Je suis arrivée dans les services en 2010 en tant que contrôleur du travail. Cela fait 13 ans, donc j'ai bien conscience que cela peut paraître peu en termes d'expérience au regard de l'expérience accumulée dans la salle. Pour autant, en 13 ans, j'ai connu la mise en place des DIRECCTE, la mise en place des unités de contrôle, la suppression du corps de contrôleur du travail, dernièrement l'OTE. Il faut avoir conscience aussi que cela a eu un impact direct sur nos conditions de travail.

D'abord, pour se mobiliser, pour faire valoir notre point de vue face à des organisations qui avaient, selon nous, un sens qui n'était pas forcément celui que nous voulions leur donner. Ensuite, des collègues ont pu être usés aussi par ces modifications d'organisations. Aujourd'hui, l'OTE qui voulait rationaliser les moyens pose un réel problème en termes d'efficacité de notre action. Il devient compliqué d'avoir des moyens matériels pour travailler correctement. Le point n'avait pas été évoqué et me paraissait important pour expliquer qu'aujourd'hui le sens que certains agents avaient du métier est émoussé. Le titre de cette journée mentionnait « perspective pour l'avenir ». En termes de perspective, laissez-nous travailler et donnez-nous les moyens humains et matériels pour faire notre travail correctement.

Pascal MARCOUX

Je vais peut-être mettre un peu les pieds dans le plat. Je crois que nous sommes en train de nous interroger, comme depuis 10 ans, sur la question de savoir pourquoi les inspecteurs du travail ne sont plus vraiment présents dans les entreprises en règle générale. Les inspecteurs du travail ne sont plus vraiment présents dans les entreprises. Les autres corps qui étaient présents, comme les corps des Carsat ou la CRAM en Île-de-France, ne sont plus vraiment, pour d'autres raisons, présents dans les entreprises. Les médecins du travail n'existent plus beaucoup, donc ils ne sont plus non plus présents dans les entreprises. Sur les chantiers du bâtiment, cela fait déjà longtemps que l'OPPBTP n'est plus vraiment présent. La question qui se pose est qui est véritablement présent dans les entreprises à ce jour. Pour expliquer cela, nous avons différentes raisons, et les inspecteurs du travail sont les seuls responsables de cette situation. Nous sommes d'accord.

Sur la suppression du corps des contrôleurs, le résultat a été que les petites entreprises ne sont pratiquement plus contrôlées. Nous ne savons plus trop qui y met les pieds exactement. Comme le dit Soizic Hogrel, et je suis tout à fait en accord avec ce qu'elle a indiqué, le corps a connu une succession de réformes que nous n'évaluons jamais. La dernière qui a été faite sur la suppression des sections et la création des unités de contrôle, notamment, n'a jamais à ce jour été évaluée. Nous parlions du travail individuel et du travail collectif. Ce n'est pas parce que nous créons une structure que forcément le collectif va venir de cette structure. Or, je me pose vraiment la question, pour l'avoir un peu vu ces dernières années, qu'il existe peut-être moins de collectif qu'avant la suppression des sections. Je ne dis pas que les sections étaient l'alpha et l'oméga. Mais ce que nous avons créé n'a certainement pas modifié les choses, voire peut-être les a aggravées.

Mon dernier point est sur la demande de remontées diverses et variées qui sont faites au service déconcentré. Il est vrai que cela peut entraver en partie le travail des agents de contrôle eux-mêmes. Je crois que cela entrave aussi beaucoup le travail de l'encadrement qui se trouve confronté à des remontées hebdomadaires, mensuelles, voire quotidiennes dans certaines périodes un peu chaudes. Cela fait que cet encadrement n'est plus sur l'animation, n'est plus sur l'appui et donc ne peut plus contribuer à ce travail collectif dont nous parlions tout à l'heure.

Paul FAURY

Je partage largement les visions des deux dernières interventions que je viens d'entendre. Je suis parti à la retraite en 2016, donc il y a sept ans. De temps en temps, j'ai l'occasion de revoir d'anciens collègues, et j'ai été membre du jury du CRIT jusqu'en 2020. À cette occasion, je rencontrais de jeunes inspecteurs, des directeurs adjoints, des RUC. D'une année sur l'autre, je les voyais revenir de plus en plus démoralisés. Pas démobilisés, démoralisés. Je crois que l'inspection du travail est malade, comme toute la fonction publique. Nous pouvons regarder ce qui se passe du côté des enseignants, du côté des soignants. Nous voyons bien qu'un vrai problème existe. Je crois que ces vingt premières années de ce siècle, où se sont accumulées des réformes de toute nature, certaines concernant la fonction publique dans sa globalité, d'autres beaucoup plus spécifiques à l'inspection du travail, mais tout cela s'est ajouté à un rythme effréné. Notre génération a eu cette chance pour trouver du sens dans notre travail et pour avoir ce sentiment d'une certaine effectivité et efficacité de travailler dans du temps long avec des structures qui n'ont que peu changé. Depuis ces vingt dernières années, tous ces changements ont ruiné les repères des gens, les repères des publics aussi. Je crois qu'il est grand temps que nos dirigeants arrêtent de cette course à la réforme. Chacun veut faire sa page et je crois que nous devons revenir à des choses qui soient plus structurelles et nous donner le temps de faire les choses.

Pascal ETIENNE

Je crois qu'il existe une vraie question sur ces réformes successives non évaluées ou mal évaluées. Souhaitez-vous à la table réagir rapidement à ce qui a été dit ? Je souhaiterais que nous consacrons quelques moments avant la fin de la journée à la dimension européenne. Nous n'avons pas fait venir Laurent Vogel pour rien.

Vincent VIET

Je vais essayer de rebondir sur la politique du travail. La première observation est que les inspecteurs du travail n'ont pas besoin de politique du travail pour faire appliquer le droit du travail. Après tout, si nous regardons l'histoire de l'inspection du travail, dans très peu de circonstances, une politique du travail a existé. Sous le Front populaire, certainement.

Sous Vichy, également, puisque l'inspection du travail a été mobilisée pour appliquer la charte du travail et impliquée dans la collaboration d'État avec l'occupant nazi dans les questions de main-d'œuvre. En 1945, probablement, avec le contrôle du marché de l'emploi. Après, que s'est-il passé ? La politique du travail s'est effacée devant une gestion routinière et pragmatique de l'application du droit du travail. Les lois Auroux de 1982 ont certes transformé le cadre d'intervention de l'inspection mais elles n'ont pas enclenché une véritable politique du travail.

La deuxième observation est qu'une politique est censée donner des objectifs. Mais parmi les objectifs qui ont été affichés par la DGT depuis sa renaissance en 2006, certains sont très

anciens. Par exemple, limiter les chutes de hauteur est le b.a.-ba d'une inspection du travail qui épouse les traits de Sisyphe. L'égalité professionnelle est aussi un vieux thème qui remonte à la politique d'Albert Thomas en 1917. La politique de relèvement des bas salaires entre 1939 et 1950, qui a beaucoup impliqué les inspecteurs du travail, a tenu lieu de politique du travail sans être une véritable politique du travail, dont les objectifs découleraient du souci de rendre plus effectives certaines dispositions du code du travail. Enfin, il faut tenir compte du récent mouvement d'harmonisation des politiques publiques (RGPP, conventions d'objectifs, etc.) : pour quoi le ministère du Travail y échapperait-il ?

Annie THOMAS

J'étais sur la même base. Vu de la Confédération CFDT, nous n'avons pas été vraiment confrontés à une politique du travail. Nous avons connu une politique de l'emploi en France : chiffres du chômage, création d'emplois... Sauf peut-être au moment des 35 heures. Mais nous sommes orphelins d'une politique publique du travail aujourd'hui. Regardez ce qui s'est passé pendant la réforme des retraites. Elle a fait émerger l'opposition de certains à la réforme parce qu'ils ne se voyaient pas travailler plus longtemps, deux ans de plus.

Des seniors en difficulté à la fin de leur vie professionnelle parce qu'ils sont cassés, qu'ils ont des problèmes de santé.

Cela a fait émerger cette question et a suscité de nombreuses oppositions. Mais la politique de travail des seniors en France, nous la cherchons.

Monsieur Marimbert dira que cela était normal, nous avons un chômage extraordinaire qui poussait les politiques publiques dans ce sens. Aujourd'hui, il faut que nous passions à la politique de l'emploi avec toutes ces dimensions.



Annie Thomas

Même si les syndicats sont dans l'affirmation de leur indépendance et que nous savons ce que nous avons à faire, je pense qu'une vraie politique sur le travail au niveau central aiderait certainement les syndicalistes mais aussi les inspecteurs du travail. Enfin, je voudrais finir par une petite note optimiste. Si je partage toutes les expressions critiques sur la fonction publique, baisse du nombre de fonctionnaires, réformes permanentes, pas d'évaluation, je retiens un point positif de la dernière période : la capacité de négociation par le biais du dialogue social désormais dans les fonctions publiques. Cela a été long pour y parvenir. Le souhait de la CFDT est que cette possibilité aille jusqu'au niveau le plus bas, là où vivent les salariés, je pense, par exemple, à un CHU. Il existe certainement des choses à négocier au niveau local d'un CHU. Nous n'avons pas besoin de remonter dans ce ministère de la Santé. Cela est pour nous une avancée considérable. Vous connaissez l'attachement de la CFDT au dialogue social. Notre organisation sait ce que nous devons en la matière à l'inspection du travail, parce que vous êtes un acteur véritablement de la négociation collective.-Enfin, pour ce qui est des revendications propres à votre corps, il me semble que certaines des questions que vous avez abordées, que vous faites émerger, pourraient être traitées aussi par la négociation collective au niveau de vos collectifs de travail.

Jean MARIMBERT

Beaucoup de pistes ont été lancées, mais pour l'évaluation, je ne peux que confirmer. Cela est un mal commun à la plupart des politiques publiques. Des lois nouvelles sont adoptées, des annonces nouvelles sont faites sans que soit vraiment évalué si les dispositifs existants ont marché ou pas. Malheureusement, nous n'avons pas beaucoup progressé là-dessus.

Une petite notation positive est qu'il est vrai que depuis les années 1990, plus particulièrement, nous avons eu un bruit de fond permanent de dévalorisation du service public et de dévalorisation du métier des agents publics donc de dévalorisation des agents publics. Cela fait des ravages. Je pense néanmoins, au vu des nombreux articles, d'échanges, de débats publics parfois, qu'aujourd'hui un changement est peut-être possible. Nous sommes peut-être à un point d'inflexion. Il existe un besoin criant de services publics, parfois de services publics plus accessibles, dans le domaine de l'éducation, de la santé et bien d'autres. Les français sont attachés au service public. Nous sommes d'assez longue date face à un langage ultra libéral de cantonnement de l'action publique, d'une part et de réduction des effectifs d'agents publics, d'autre part. Il est vrai que, quand j'étais DRT, cela était très présent et il était hors de question d'obtenir des postes supplémentaires. J'en ai tout de même obtenu trois en cinq ans, à partir de l'enjeu de l'amiante. Le bureau CT4 de la DRT avait cinq personnes, dont une secrétaire, pour couvrir l'ensemble des risques chimiques, bactériologiques, radioprotection, etc. Je pense que les choses peuvent bouger dans ce débat sur la fonction publique, les agents publics, l'action publique, que nous sommes peut-être au creux de la vague et que cela est même en train de « frémir » un peu.

Ma deuxième réaction, très rapide, par rapport au point soulevé par Vincent Viet. Oui, il existe des objectifs anciens, mais, malheureusement, ce à quoi nous sommes confrontés aujourd'hui, et il le sait comme nous tous, en matière d'accident du travail, sur la longue période, ce sont les accidents graves et mortels. Nous n'avons pratiquement pas progressé sur la longue période. Quand j'étais à la DRT et bien après moi, la statistique est restée claire. Nous sommes parmi les deux derniers pays en Europe sur ce point. Nous en sommes là sur un enjeu qui était « au commencement du commencement » de la protection des salariés. Par exemple les chutes de hauteur sont anciennes, mais, malheureusement, comme elles existent toujours, cela a du sens d'en faire une action prioritaire. Je pense que nous sommes d'accord. Le dernier point est la question de la présence en entreprise. Il en a été question de manière diffuse chez ceux qui se sont exprimés. Il me frappait beaucoup de constater, à l'époque dans cette période 1995-2001, que la présence en entreprise n'était pas aussi forte que je l'aurais imaginée. Nous n'avons pas de données très fiables en réalité là-dessus. La MICAPCOR avait des remontées, mais pas très robustes. Nous avons aussi des informations par les entretiens, les échanges, y compris des échanges en section, où des inspecteurs et des contrôleurs reconnaissaient à l'époque, qu'ils ne consacraient pas autant de temps qu'ils l'auraient souhaité à la présence en entreprise qui est la mère de tout, de l'efficacité de l'action, du procès-verbal si nécessaire mais, au-delà, de la légitimité de l'inspection du travail auprès des acteurs de l'entreprise, qu'ils soient patronaux ou syndicaux. Cela est vraiment la matrice pour moi, le cœur. Je ne sais pas si ce constat relatif à la présence dans les entreprises est toujours valable, mais à l'époque un des éléments d'explication de la part des agents était de dire qu'ils étaient confrontés à un afflux considérable de demandes individuelles des salariés qui leur présentaient des situations individuelles qui n'avaient pas seulement des aspects touchant aux relations du travail, sur lesquels l'inspection pouvait essayer de peser, mais aussi bien d'autres aspects relevant du domaine social ou sanitaire. L'accueil fait à la demande individuelle à l'époque, dans une période de très profondes transformations de l'organisation de travail dans les entreprises, était très fort. Je ne sais pas si cela est toujours aujourd'hui le cas, mais cela était présenté à l'époque

dans les sections comme un des éléments qui les bridait en réduisant le budget-temps à consacrer au travail de terrain en entreprise.

Maryse DUMAS

Je reprends l'expression « au commencement du commencement ». Cela me fait penser à ce que nous vivons syndicalement parmi les salariés ou pas salariés, autoentrepreneurs quelquefois, de toutes ces plateformes, les Uber, les livreurs à vélo, etc. Ils choisissent, ils ou elles, mais surtout ils, choisissent ce genre d'emploi au départ parce qu'ils pensent qu'ils vont être plus libres que dans le salariat. Ils pensent que le salariat est le contraire de la liberté. Nous retrouvons un débat du XIXe siècle. Ils s'investissent pour livrer, pour conduire des taxis. À partir de quel moment s'interrogent-ils sur l'exploitation, sur la possibilité de créer un collectif syndical ? À partir des accidents du travail. Syndicalement, nous nous disons qu'en quelques mois, ils reconstituent plus d'un siècle de construction du droit du travail. Cela commence avec l'accident. Ils ne sont pas protégés par la Sécu, ils n'ont pas d'indemnité, puis vient ensuite le paiement des heures. Comment sont-ils payés, qu'est-ce que le salaire, puis l'ensemble de la protection sociale, puis les congés, etc. Nous reconstituons le même cheminement. Syndicalement, nous nous disons que cela est du temps perdu. Ma première réflexion est que nous sommes dans un moment peut-être de bascule, de reconstitution d'autre chose en termes de garanties collectives, de garanties sociales, et qu'il faut être de ce côté.

De ce point de vue, par rapport au débat dans la salle, sur cette succession de réformes insupportables depuis les années 1980-1990, nous voyons le passage de l'État social à l'État libéral. L'État libéral n'est pas moins d'États. Mais un État qui est mis au service du libéralisme. Ainsi la fonction publique est en crise. Bien sûr, la question des effectifs est un vrai problème pour la fonction publique, mais surtout la question du sens. À quoi sert la fonction publique ? Annie Thomas, à juste titre, a ramené nos questions à la Constitution de la IIIe République, c'est-à-dire au principe républicain. Comment sommes-nous passés de Napoléon III à la République ? Toute la fonction publique, avec 1936, puis la Libération, s'est construite à partir de principes de valeurs telles l'égalité des usagers, l'aménagement du territoire, l'intervention de l'État dans un sens de protection des salariés avec des mesures de protection sociale, de services publics.



Maryse Dumas

Tout cela a été cassé dans les trente dernières années. L'inspection du travail est au milieu. Trop de réformes successives ont lieu, mais c'est surtout le sens des réformes qui pose problème, et le fait qu'elles soient faites de manière très autoritaire. Elles ne prennent pas plus en compte la vie des usagers et de leurs besoins que la vie des agents de la fonction publique et des inspecteurs du travail pour ce qui nous concerne aujourd'hui. Si nous étions dans une autre

réunion de la fonction publique, d'autres professionnels de la fonction publique, nous aurions exactement le même constat. Nous avons parlé ce matin du procès de France Télécom. Il se trouve que cela est ma profession. Je suis postière d'origine, j'étais secrétaire générale de la fédération des PTT. L'administration des PTT a été scindée entre Poste et Télécom, et privatisée en 1991. Les salariés de France Télécom qui sont allés au bout de cette situation terrible, aller jusqu'au suicide, ou bien qui sont dans des dépressions dont ils n'arrivent pas à se sortir, quels sont leurs profils, qui sont-ils ? Des personnes qui étaient très investies sur des enjeux de services publics, qui avaient une vision de services publics de leur fonction. Ils se sont retrouvés dans une politique de management par le chiffre, du privilège au client qui paye le plus et du mauvais service à celui qui ne rapporte pas. Il existe une profonde contradiction entre les valeurs que vous portez en vous et ce que l'entreprise vous oblige à mettre en œuvre. Je pense que cette question rejoint celle du travail, qui n'est pas que l'emploi. Cette question des valeurs que nous portons dans le travail et que nous exprimons dans le travail est essentielle pour vous, en tant qu'inspecteur et inspectrice du travail, mais plus généralement pour l'ensemble des salariés. Nous avons besoin d'exercer un travail que nous sentons utile pour la société, dans lequel nous nous épanouissons, dans lequel nous sommes entendus, avec de la démocratie. C'est cette question de l'utilité sociale, du sens qui est fondamental. Je pense qu'en les traitant, nous pourrions passer à un autre moment de l'histoire humaine et en finir avec ce système libéral, d'une façon ou d'une autre.

Anne-Marie BEZIAU

Je crois que Maryse Dumas a dit l'essentiel en termes d'absence de politique publique. L'intervention d'Annie Thomas sur la nécessité ou le souhait d'une politique du travail m'avait choquée, mais cela aurait été trop long en fin de débat. Cela mériterait en soi un débat. Je vous rappelle le début de notre intervention, où l'inspection du travail n'a pas été une création administrative venue d'en haut, mais une émergence d'un besoin social qui a fait des petits, qui a grandi, et a abouti à la création de son propre chef, de son propre ministère. Mais je crois que Maryse l'a beaucoup mieux dit que moi.

Annaïck LAURENT

J'ajouterais quelques éléments sur les réformes. Nous avons connu de nombreuses réformes, et notamment la dernière d'avril 2021, qui est très importante, parce que c'est une réforme de l'organisation territoriale de l'État, où l'inspection du travail se retrouve dans une organisation maintenant très «interministérielle». L'inspection est intégrée dans des directions départementales interministérielles, avec 80 % des directeurs départementaux qui ne sont plus des directeurs issus du travail ou de l'emploi comme c'était le cas précédemment. Les directeurs ont d'autres cultures professionnelles, plus traditionnelles, sous l'autorité directe du préfet. Aussi il est important de leur rappeler les fondamentaux, y compris dans les plans d'action de l'inspection du travail, rappeler le sens du métier et cette ligne hiérarchique spécifique. C'est difficile aujourd'hui, parce que nous ne sommes pas très audibles collectivement. Nous avons une culture très particulière difficile à comprendre, avec cette indépendance, cette autonomie qui est assez singulière. Nous avons besoin de tout expliquer, à quoi ça sert, comment ça marche, ce qu'on peut faire, ce qu'on ne peut pas faire. Tous les jours, il faut rappeler les règles. Nous avons besoin d'être collectifs, de pouvoir travailler ensemble, de pouvoir avancer sur ces sujets, mais cela demande un gros effort d'explications. Jusqu'à présent, nous étions toujours dans des organisations où les chefs étaient des pairs. Ils avaient commencé leur carrière comme inspecteurs du travail et connaissaient le métier. Maintenant, nous sommes dans un autre schéma et il faut que nous expliquions les fondamentaux. Nous

avons actuellement plusieurs missions d'évaluation des politiques publiques en cours, notamment concernant la réforme de l'OTE. Ces rapports disent que les choses ne vont pas bien, mais disent aussi qu'il y a eu trop de réformes et qu'il ne faut pas en relancer une autre. Il faut donc continuer à expliquer, à défendre pour que les inspecteurs du travail conservent leur métier et ne deviennent ni des administratifs, ni des agents utilisés pour contrôler toutes les réglementations. Il m'a par exemple été demandé pourquoi l'inspection du travail ne pourrait pas aller dans les abattoirs aussi pour s'occuper de la réglementation en matière de sécurité alimentaire. Il faut réexpliquer le métier globalement, ce qui n'est pas simple aujourd'hui. Il y a un travail collectif à faire.

Pascal ETIENNE

Merci pour ces précisions. J'aurais souhaité que nous parlions collectivement de la dimension européenne. Je propose seulement peut-être à Laurent Vogel si, à la lumière de ce qui a été dit cet après-midi, tu souhaites réagir sur un ou deux points, comme je sais que tu as plein d'idées. Il serait utile que tu nous en fasses part, mais cela n'est pas une obligation.

Laurent VOGEL

Ce que j'entends ici, je l'entends aussi dans d'autres pays. Une crise du management public, du management de l'État, est commune dans tous les pays européens. Les réponses diffèrent d'un pays à l'autre. Certains ont apporté des réponses beaucoup plus violentes, je pense à ce qui se passe en Italie, où nous cherchons à transformer l'inspection du travail en un organe de chasse aux migrants sans papiers. Les réponses ne sont pas les mêmes. Nous avons bien vu la situation de crise avec le Covid. Le Covid était un révélateur de toute une série de dysfonctionnements dans l'État, dans un État qui fonctionne très fort à court terme. Nous avons abandonné toute idée de préparation stratégique par rapport à une pandémie. J'ai l'impression que nous avons dit plein de choses au moment du Covid sur ce que pourrait être la société post-Covid. Mais à peine le virus a perdu de sa virulence, nous sommes revenus au vieux monde d'avant sans tirer les leçons de ce qui s'est passé par rapport à l'action publique.

Annaïck LAURENT

Pour être présente dans plusieurs instances européennes, à l'Autorité européenne du travail, qui est chargée de l'application des règles du détachement et de la mobilité des travailleurs, mais aussi au Comité des hauts responsables de l'inspection du travail, où nous travaillons sur le rôle de l'inspection du travail en matière de santé au travail, je constate qu'il existe une communauté européenne d'inspection du travail. C'est aussi le cas au niveau international lorsque je rencontre mes homologues à l'OIT. Je constate que la culture de l'inspection du travail, le sens du métier de l'inspection est partagé. C'est assez impressionnant. Nous sommes tous sur les mêmes sujets, nous avons tous le même sens, partageons les mêmes valeurs même si nous ne sommes pas organisés de la même façon. Nous arrivons à faire du travail en commun. Nous faisons de plus en plus de contrôles conjoints, les entreprises n'ont pas de frontières, notamment en Europe, mais évidemment bien au-delà. Nous arrivons à faire des contrôles conjoints avec d'autres inspecteurs du travail et à partager sur les dossiers au-delà de nos frontières. Nous sommes dans une communauté, dans une culture très forte de l'inspection du travail qui n'existe pas forcément avec d'autres corps de fonctionnaires. Cela est très clair et très porté, et par l'Europe, et par l'international.

Pascal ETIENNE

Merci beaucoup. Merci à tous les intervenants de cette table ronde qui ont passé deux heures très intéressantes avec nous. Nous allons avoir les conclusions de Lionel de Taillac et de Gaëtan Rudant.

CONCLUSION

Gaëtan RUDANT, directeur de la DRIETS Île-de-France, fait la conclusion. Il nous apporte un appui avant la rencontre pour faire en sorte qu'elle existe et puis même après la rencontre depuis de nombreuses années.



Gaëtan RUDANT

Merci, je vous promets d'être court. Je vous dis le plaisir qui est le mien d'être présent aujourd'hui. Je le confesse, ce plaisir est un peu terni par le fait qu'une des collègues qui a le plus incité nous a prématurément quittés.

Je vous remercie d'avoir salué sa mémoire ce matin. Conclusion oblige, je dois vous dire que vos travaux sont importants.

Le dire quand nous n'avons ni le talent d'avoir été inspecteur du travail, ni l'élégance d'avoir été historien, il faut trouver et rendre à quelqu'un qui peut porter mieux que moi le message de l'importance de ce que vous avez fait aujourd'hui.

Il faut donc choisir ses auteurs. J'ai retenu une citation de Jaurès que je vous lis. Il nous dit que *« l'histoire enseigne aux hommes la difficulté des grandes tâches et la lenteur des accomplissements, mais elle justifie l'invincible espoir. »*

» J'ai trouvé que cette citation correspondait assez bien à ce qui nous anime tous au quotidien. La conviction que la tâche est immense, qu'elle est complexe, qu'elle est inscrite dans le temps long. Mais nous sommes mus par cet espoir et les travaux d'une journée comme celle d'aujourd'hui, parce que l'histoire n'est pas le récit, mais des faits analysés, permettent de dépasser un certain nombre d'appréciations spontanées pour aller plus loin.

Cela est aussi la grande vertu des travaux historiques que vous portez. Cette vertu, vous l'avez placée sous le signe de la perspective. En quoi l'histoire peut-elle nous enseigner ? Je reprendrai à Annaïck Laurent son point de savoir si l'ADN de l'inspection du travail doit changer. J'ai entendu dans vos débats quelque chose que je vis dans mon quotidien. Le point de

départ de cet ADN n'a pas changé. Vous l'avez dit et redit à plusieurs reprises, l'inspection du travail est née du besoin de protéger un certain nombre de personnes particulièrement vulnérables, les femmes, les enfants. Cette réalité a-t-elle changé dans notre monde aujourd'hui ? Face aux migrations, n'avons-nous pas dans notre quotidien des personnes qui sont dans une situation d'extrême vulnérabilité, vulnérabilité qui s'exprime notamment dans la relation de travail, régulière ou irrégulière ? N'avons-nous pas face à nous des personnes qui, dans une relation de travail qui évolue du fait de l'émergence de nouveaux cadres de travail, sont aussi dans une grande situation de vulnérabilité ? À l'évidence, oui. Un des fondamentaux du début de cette chaîne d'ADN n'a évidemment pas changé. Un fonds scientifique ensuite. Je retiendrai pour la suite que les nucléotides qui constituent cet ADN n'ont pas non plus changé. Ils n'ont pas non plus changé face à un monde qui pourtant évolue. Vous nous avez dit à plusieurs reprises, et cela fait partie des principes de l'inspection du travail et de la fonction publique, que ce monde génère d'autres enjeux. Nous avons cité peut-être un peu rapidement aujourd'hui des enjeux de la transition écologique et énergétique. Nous aurions pu citer les enjeux de la transformation du monde du travail par l'intelligence artificielle. Nous avons parlé plus largement des plateformes. Ce monde qui change, l'inspection du travail, un de ces nucléotides, doit être capable de s'y adapter. Cela est une de nos forces. L'ophtalmologue dont nous avons besoin pour réconcilier le près et le lointain, pour réconcilier le court et le long, l'inspection du travail, est un système. Cela est un deuxième élément parmi les nucléotides qui nous fondent. Ce système qui aussi fait la force de chacun des individus qui le constituent. Ce système peut-être n'est pas encore complètement au bout de sa maturation pour qu'au fond, nous arrivions à faire en sorte que l'indépendance, qui est absolument nécessaire, soit protégée. Elle ne s'incarne pas uniquement à l'échelle de la décision individuelle des agents de contrôle, mais aussi à l'échelle du système qui, pour prendre des positions fortes, qui transforment, doit s'appuyer sur la volonté et les prérogatives de chacun, mais aussi sur une approche collective. Le nucléotide du terrain et de la présence des inspecteurs en entreprise n'a pas changé. Nous nous promenons tous, même aujourd'hui pour certains en-dehors du cadre de travail. Nous voyons tous la réalité de ces situations de travail. Ce que vous avez décrit du vécu de l'inspection, du fait que cette présence sur le terrain qui permet de palper la réalité du monde et d'enrichir le fonctionnement du système, cette réalité existe encore. Je rejoins bien volontiers le fait que nous avons besoin d'accompagner une présence accrue de nos collègues agents de contrôle sur le terrain. Cela est un métier qui est dur, qui mérite d'être soutenu, qui est tout à fait exigeant. Quand nous voyons les apports que vous avez remis en lumière de la présence des agents, des inspecteurs du travail, ils n'ont pas été modifiés. Ils sont suffisamment évidents pour ne pas être remis en question. Autre nucléotide tout à fait essentiel, l'inspection du travail est dans une approche généraliste. Je ne l'ai pas beaucoup entendu dans nos débats cet après-midi, mais pour avoir traversé six ou sept systèmes d'inspection, je mesure combien cela est une force et combien cette force a permis au système d'inspection du travail, à l'inspection au sens large, d'être au rendez-vous des enjeux et des principes particulièrement nécessaires à notre temps. Cette inspection généraliste permet d'être pour nos collègues d'être présents sur les conditions de travail et d'emploi. Elle leur permet d'être présents sur les enjeux de dialogue social. Elle leur permet d'être présents, peut-être plus aujourd'hui autant qu'il ne serait nécessaire dans un monde où la conflictualité s'accroît, dans la régulation des conflits. Elle nous renvoie à un sujet que vous avez évoqué sur le maintien et le développement des compétences. Des savoir-faire sont uniques au sein de l'inspection du travail, certains se sont un peu perdus et il faut les capitaliser.

Enfin, l'inspection du travail est une partie de l'État. Nous sommes revenus sur la façon dont elle est née, et cette situation particulièrement atypique que Jean Marimbert a rappelée tout à l'heure. Néanmoins, j'ai aussi envie d'une inspection du travail qui s'enorgueillisse des principes qui régissent la fonction publique. Au nombre de trois, je les rappelle pour qu'ils fassent

résonance. Le principe de la continuité de service public. Renvoyons-nous à notre vécu, à des conséquences, à des difficultés d'effectifs à certains moments, ou à des choix individuels ou collectifs qui ont été faits ou pas pour assurer efficacement cette continuité de service public. J'ai envie que l'inspection du travail continue de s'enorgueillir du principe d'égalité devant le service public. Aujourd'hui, je ne suis pas certain dans un monde où le numérique prend une place aussi importante, que nous soyons encore capables de garantir une égalité de l'accès au droit. Certes, en Île-de-France, nous répondons à 50 000 demandes de renseignement sur le droit du travail par an, mais depuis le Covid, 70 % d'entre elles sont complètement dématérialisées. Nous voyons beaucoup moins de personnes qu'avant. Probablement une partie des personnes qui ne sont pas en capacité d'être dans cette interaction échappent à l'accès à leurs droits.

Principe d'adaptabilité, cela fait partie aussi des principes de la fonction publique face aux enjeux de mutation du monde du travail, de mutation des technologies, face aux enjeux aussi d'évolution de plus en plus rapide de notre environnement. Je rebondis avec une vision peut-être un peu personnelle sur ce que j'ai entendu sur l'enchaînement beaucoup trop rapide des réformes. Bien sûr, je partage de manière incontestable cette lecture que la rapidité n'a pas permis de la construction. Est-ce la rapidité qu'il faut que nous interroignons, ou bien la façon dont nous gérons cette rapidité ? Le monde autour de nous s'accélère. Cela est un lieu commun. Il nous faut penser la façon dont nous apprenons à adapter nos organisations pour que cette transformation soit moins brutale, moins traumatisante, qu'elle soit plus porteuse de sens. Voilà quelques messages que j'avais envie de vous mettre en lumière à l'issue de vos travaux, parce qu'il m'a paru être des messages assez forts.

Enfin, j'en porte un auprès de l'ensemble des collègues et inspecteurs du travail. J'ai aussi envie de le porter auprès de vous ce soir, et notamment parce que j'ai entendu quelques propos parfois un peu négatifs. Oui, nous avons tous envie de faire en sorte que les choses marchent mieux. Oui, nous sommes tous insatisfaits de ne pas atteindre autant que nous voudrions les résultats de notre action. Mais je le dis au quotidien à toutes nos équipes, nous devons d'abord être fiers de ce que nous réalisons. Nous devons être fiers quand nous sortons une personne d'un chantier où elle était en train de prendre des risques pour sa vie. Nous devons être fiers quand, au détour d'une action de contrôle chez une entreprise de nettoyage en Île-de-France, nous permettons à plus de 200 personnes qui étaient employées de manière irrégulière, quasiment réduites à une forme de servage moderne, d'entrer dans une régularité de leur situation, à la fois au regard du droit du travail, mais aussi au regard du droit de leur situation. Oui, nous devons être fiers quand nos collègues sont présents et sont au rendez-vous d'un épisode comme la gestion d'une crise sanitaire comme le Covid dont nous ne sommes pas encore complètement sortis. Cela était le dernier élément qui, à mon avis, manque un peu à notre ADN. Nous ne sommes pas assez fiers collectivement de ce que nous arrivons à faire et de ce que nous apportons à la régulation économique et sociale de la France.

Merci beaucoup

CLÔTURE

Lionel de TAILLAC

Merci, Gaëtan, pour ces pensées profondes. Un grand merci pour tous ceux qui sont venus, nombreux. Nous avons même des inspecteurs en activité, pas assez à mon goût, mais nous essaierons d'en avoir un peu plus. Je pense que cela est un point central pour nous. Merci aux intervenants de ce matin et aux intervenants de la table ronde, à la DR d'Île-de-France, Gaëtan et son équipe, Catherine, Sophie, et Emmanuel. Un grand merci enfin à toute l'équipe de l'AEHIT qui s'est mobilisée pour la réussite de cette journée. Nous avons l'espoir d'avoir contribué à des réflexions collectives, à des débats, à des échanges, à la dispute. Il est bien d'avoir de la dispute, cela fait avancer aussi.

Les travaux d'aujourd'hui seront publiés sur notre site.

Nos premières réflexions pour la rencontre de l'année prochaine tournent autour de l'affaire Chapron-Charette, pour ceux qui connaissent, jusqu'à la loi du 6 décembre 1976 sur la prévention de sécurité.

L'affaire Chapron-Charette est l'accident mortel d'un intérimaire dans le Pas-de-Calais en janvier 1975 qui avait donné lieu à l'incarcération d'un chef d'entreprise par un juge d'instruction qui s'appelle de Charette. Cela avait créé beaucoup d'émotions à l'époque. Nous sortirons de l'approche historique séculaire pour se centrer sur une ou deux années et voir ce qui s'est passé. Cet aspect sera traité, je l'espère, avec les acteurs de l'époque.

D'ici là, nous vous invitons à venir rejoindre l'association, nous ne sommes pas assez, nous avons besoin d'un peu d'argent.

N'hésitez pas, vous pouvez doubler, tripler, quadrupler le montant de la cotisation.

Un immense merci et nous vous donnons rendez-vous l'année prochaine.

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est close à 16 heures 30.