

I - Informations personnelles

Identité : Michel Hautdidier, 74 ans, licence de sciences économiques, et certificats (droit du travail mais aussi travail dans les pays en voie de développement) de l'Institut des Sciences Sociales du Travail (ISST Paris), emplois dans différents jobs d'été avant l'inspection du travail,

Date d'entrée dans les services : 1^{er} déc. 1971 comme contrôleur du travail contractuel sur vacance d'emploi d'inspecteur, affecté dans l'Essonne

Ministère de rattachement : Travail du 1^{er} déc. 1971 au 31 déc. 1992, puis Transports du 1^{er} janv. 1993 au 07/09/2008, veille de mon départ en retraite.

Emploi(s) occupé(s) dans l'administration entre 1967 et 1974 :

- contrôleur du travail du 1^{er} déc. 1971 au 31 janv. 1973, d'abord dans un service de main d'œuvre étrangère, puis un service de statistiques du chômage puis en section IT
- inspecteur élève au CFITMO (Bd Pasteur) du 1^{er} fév. 1973 au 31 janv. 1974
- inspecteur du travail titulaire à partir du 1^{er} fév. 1974, affecté en Seine St Denis

II - Principales caractéristiques de votre section

Nombre de sections dans le département 93

J'ai été chargé de la création de la 8^{ème} section, issue d'un redécoupage des 7 premières de Seine St Denis, la 8^{ème} couvrant celles de la périphérie du département, dont de nombreuses communes prises sur celle d'Anne-Marie Béziau. Il s'agissait d'une section détachée, mon bureau était dans les combles d'un pavillon de banlieue situé à Gennevilliers, qu'on avait repeints à la hâte, à l'autre bout du département par rapport aux communes de cette nouvelle section, d'où des difficultés de déplacement pour aller sur le lieu des entreprises à contrôler avec ma 4L perso (non, ce n'était pas une 2CV), et des difficultés pour obtenir de l'aide des collègues.

Caractéristiques générales du bassin d'emploi

- **Principaux secteurs professionnels** : très variés, beaucoup de petites industries souvent sous-traitantes (par ex. dans le secteur automobile, dans la chaudronnerie, ...), des entreprises du secteur alimentaire
Entreprises phare : Placoplatre à Vaujours, ...
- **Forces syndicales** : CGT bien implantée, CFDT en croissance / organisation du patronat : puissante, CNPF bien implanté et m'ayant en ligne de mire (j'en ai eu des retours par le directeur régional Mr Bois)
- **Conflictualité** : oui, y compris dans le secteur tertiaire, j'ai souvenir d'établissements pour enfance inadaptée où les relations sociales ressemblaient à des psychodrames ...

Caractéristiques principales de la section

- **Nombre d'établissements et effectifs à contrôler** : ? (Je n'en ai plus le souvenir) en tous cas trop pour pouvoir envisager de tous les connaître.
- Nombre de **contrôleurs du travail et de secrétaires de la section** : un contrôleur débutant (qui passait le concours d'IT, en externe car il avait les diplômes pour, et le réussissait, grâce à l'appel d'air que constituait l'augmentation du nombre de postes mis au concours d'IT – tant mieux pour lui, mais je devais en former un nouveau par an !) et une secrétaire elle aussi débutante.
- **Moyens à disposition** : néant, il a fallu que je constitue ma documentation, je suis allé chercher les fiches d'établissement avec ma voiture perso dans les autres sections qui me « cédaient » des communes et que je forme les agents de secrétariat.
- Existait-il un service de renseignement au public sur le droit du travail ? non

III - Quelle était votre activité réelle ?

A - Quelles étaient vos activités principales et marginales parmi les activités ci-dessous ?

- 1- Contrôle des conditions d'hygiène et de sécurité : parmi les activités principales,
- 2- Conciliation ou médiation de conflits collectifs : assez fréquent
- 3- Renseignement du public : parmi les activités principales,
- 4- Traitement de réclamations individuelles : parmi les activités principales,
- 5- Enquête AT et MP : oui pour AT, faible pour MP
- 6- Droit syndical et droits des CE et DP : moyen
- 7- Participation à des réunions de CHS : moyen
- 8- Travail illégal : marginal
- 9- Durée du travail (heures supplémentaires, repos dominical, etc.) Congés payés et salaires (SMIC, salaires minima conventionnels, ...) : parmi les activités

principales, mais avec peu de moyens juridiques pour faire enregistrer les heures supplémentaires.

10- Décision d'autorisation de licenciement de salariés protégés : moyen en nombre, fort en temps passé.

11- Contrôle de l'emploi : marginal. Mais actions contre le travail précaire

B - Comment avez-vous fait appliquer les lois du travail de cette époque ?

Beaucoup de PEDAGOGIE sur chacune de ces lois + des actions évoquées plus bas

La loi du 27 décembre 1968 sur le droit syndical :
enquêtes LRP

-

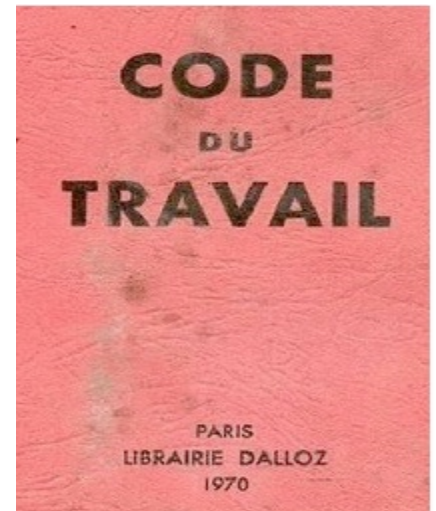
La loi du 3 janvier 1972 sur le travail temporaire

-

La loi du 13 juillet 1973 sur le licenciement individuel : temps passé lors des permanences

-

La loi du 27 décembre 1973 qui a mis en place la commission d'amélioration des conditions de travail : temps passé lors des réunions de CHS.



Avez-vous rencontré des difficultés particulières ? OUI, car grande méconnaissance par les patrons de PME, l'essentiel du tissu d'entreprises de ma section, eux étant peu informés par leur syndicat patronal ... quand ils en avaient un !

Y-a-t-il eu des actions concertées soit à l'initiative de la direction soit à celle des inspecteurs dans ces domaines soit de votre propres initiative ?

NON / Des actions de formations ont-elles été dispensées à l'attention des agents de contrôle ? NON, pas que je me souviene

Aviez-vous des priorités ? Si oui, lesquelles et pourquoi ces priorités ?

BEAUCOUP DE VISITES DE CHANTIERS (il y avait 3000 chantiers sur la ville nouvelle de Marne-la-Vallée qui était à cheval sur Noisy-le-Grand, commune de mon secteur, et les communes limitrophes du 77 et du 94 d'où nécessité de concertation avec les collègues de ces départements ; l'agent de l'OPPBTB avec lequel on travaillait aussi n'avait pas, lui, de problème de frontière puisqu'il était compétent pour tous les chantiers de la zone).

Faisiez-vous des visites générales : OUI, mais très peu de temps pour les contre-visites
Comment pratiquiez-vous vos contrôles en entreprise ? Visite impromptue ET JAMAIS annoncée,

Relation avec le patron :

très variables, certains m'accueillant bien comme un conseiller / les délégués, les ouvriers durant la visite : toujours bien / je commençais par le contrôle des locaux, ensuite contrôle des documents administratifs ; technique du contrôle : même si je choisisais l'entreprise à visiter en fonction d'un signalement fait par un salarié ou un DP, je regardais à l'avance (sur la fiche d'entreprise que ma prédécessrice AM Béziau avait soigneusement remplie) la date de la dernière visite par nos services pour pouvoir présenter celle que je faisais comme une visite de routine (« Nos services ne sont pas venus chez vous depuis ») et pouvoir contredire le patron qui disait : « Ah, vous venez de la part d'untel ? »

Sur quels types d'AT ou de MP interveniez-vous ?

Les AT graves et mortels, notamment dans le BTP

Si vous étiez conciliateur ou médiateur lors de **conflit collectif**, quel était votre rôle précisément ? Les réunir était déjà un succès ! Ensuite les faire se parler !

J'étais encore étudiant en mai-juin 1968, j'avais 19 ans ... et participais aux évènements ! (D'ailleurs, lors du concours d'IT que j'ai passé 4 ans plus tard, certaines des questions posées lors du grand oral aux candidats montraient que nos recruteurs avaient sous les yeux une fiche des RG faisant état de nos appartenances en mai 68).

Si vous alliez en **réunion de CHS**, OUI, pour parler de la loi du 27 décembre 1973 qui a mis en place la commission d'amélioration des conditions de travail

Combien de jours par semaine étiez-vous sur le terrain ? 2 / Combien de jours par semaine consacriez-vous à la réception du public ? 2 / Et au travail au bureau 2 voire 3 / le total fait 6 car je faisais bien l'équivalent de 6 jours de travail par semaine, je ne comptais pas moi-même mes heures sup. !

Quel était votre **rôle sur l'emploi** ? FAIBLE (sauf comme CT dans le 91 affecté pendant 2 ou 3 mois dans les services emploi - voir + bas.

Combien dressiez-vous de PV par an et sur quelles infractions ? PEU DE PV / surtout en hygiène-sécurité.

Avez-vous eu recours à la **procédure de référé** ? PAS A CETTE EPOQUE / Aviez-vous recours fréquemment à la procédure de mise en demeure OUI car elle était obligatoire dans beaucoup de domaines hygiène-sécu, décret du 10 juillet 13 oblige / pas beaucoup de PV (sauf sur le domaine des IRP) cela demandait du temps et je manquais de formation pour leur rédaction.

Raconter des actions qui vous apparaissent significatives de votre rôle à cette période :

C'était dans une entreprise de transformation de matières plastiques, un DS me signale une forte proportion de CDD et de travailleurs temporaires. Je fais une visite où je commence (avant même d'aller voir le patron) par demander au DP-DS de m'accompagner et de me présenter sur leur poste de travail les ouvriers en contrat précaire.

J'interroge chacun d'eux sur la date depuis laquelle il travaille dans l'entreprise et sur le type de poste sur lequel il a tourné. Puis je vais voir le patron, et au lieu de faire un travail fastidieux à partir du RESP et des motifs des contrats précaires, je lui demande le graphique de son effectif de personnel, en remontant sur 18 mois, j'isole tous les postes de production sur lesquels les types de tâche sont similaires, et je regarde les variations d'effectif. Sur un total de 35 ouvriers sur presse à injecter (je donne les chiffres de mémoire), j'ai mis en évidence qu'il n'y en avait jamais moins de trente et que j'ai constaté que sur ces 30, seuls 20 étaient en CDI.

Alors, j'ai demandé au patron de requalifier de lui-même 10 CDD en CDI sous la menace d'un PV sur la base du texte imposant qu'un contrat précaire (CDD ou TT) ne peut avoir ni pour objet NI POUR EFFET de pourvoir un emploi permanent. Il a obtempéré, d'où la satisfaction pour moi d'une action à efficacité immédiate ! Et la satisfaction d'avoir rendu service à ces ouvriers et à leur DS !

Raconter des actions où vous avez rencontré des difficultés dans votre action ou des échecs. Comment les analysez-vous ?

Une MD qui a fait l'objet d'un recours hiérarchique, recours qui a abouti à casser ma MD ... je n'ai pas osé retourner dans cette entreprise ! J'aurais pu au contraire m'y rendre à nouveau pour agir sur un autre thème ...

Avez-vous des anecdotes intéressantes sur l'exercice de votre métier ?

Une enquête suite à une demande d'autorisation de licenciement d'une DP, dans une commune éloignée et non desservie par les transports en commun ; je voulais entendre la DP mais elle ne pouvait pas venir à mon bureau (situé à l'autre bout du département par rapport aux communes de ma section). Je lui demande par tél. où nous pourrions nous rencontrer, elle me donne le nom d'un bar situé près de son entreprise. Je m'y rends, y recueille son témoignage puis entre dans l'entreprise pour faire l'enquête proprement dite : audition du patron puis de la même DP.

Assez longtemps après (à l'occasion d'un entretien de notation avec mon directeur régional), j'apprends que je suis connu du patronat du 9.3 comme « l'inspecteur de travail qui signe les refus de licenciement sur le zinc d'un troquet ». J'ai appris depuis lors à faire preuve de davantage de discrétion !

C - Relations avec les acteurs sociaux

Quelles étaient vos relations avec les syndicats d'entreprise ?

Bonnes / Est-ce qu'ils vous sollicitaient souvent ? OUI / sur quels motifs ? Variés, parfois sur des domaines où j'avais peu de moyen d'action / Quels étaient les syndicats les plus actifs ? CGT et CFDT

Aviez-vous des relations avec les UL ou les UD ?

OUI, surtout l'UD CFDT où je donnais des conseils au plan juridique

Aviez-vous des relations avec des organisations patronales locales ?

NON et pour cause !

D - Relations au sein de l'administration du travail

Quelle était la division du travail entre l'inspecteur et le ou les contrôleurs dans la section ?

Dans le 91 où j'ai débuté comme CT comme dans le 9.3 où je suis arrivé comme IT, division stricte entre les entreprises de + et de moins de 50 (ce qui n'a pas été le cas par la suite aux transports).

Quelles étaient les relations entre inspecteurs et contrôleurs de la section ?

Dans le 91 où j'ai débuté comme CT, relations quasi inexistantes, j'ai été formé par un CT chevronné, feu Jean-Claude Debas, qui m'a beaucoup appris, et n'ai fait qu'une seule visite d'entreprise avec l'IT ... qui ne m'a rien appris.

Mais dans le 9.3 où je suis arrivé comme IT, mes relations avec les CT successifs comme avec la secrétaire ont été suivies puisque j'avais un rôle de formateur auprès d'eux

Quelles étaient les relations entre les inspecteurs d'un département, avec les inspecteurs de la région.

Y avait-il des réunions de service et si oui, elles traitaient de quels sujets, à quel rythme ? OUI, une réunion des IT (par mois ?), présidée par le DD. Elle servait surtout à ce dernier à nous faire parler sur notre activité et à connaître notre regard sur la réalité sociale dans son département.

En dehors des réunions de service, quels étaient les liens et les échanges entre agents de contrôle ? Le lieu principal pour moi a été la « commission pratiques professionnelles » du syndicat CFDT de nos services

Quelles étaient vos relations avec le directeur départemental du travail, le directeur régional ?

Relations hiérarchiques avec le DD, peut-être un peu d'aide mais je n'en ai guère souvenir. Pour le DR, ce qui comptait en priorité était la présentation (il m'avait entrepris à la fin de mon stage à Paris sur mon absence de cravate et avait reproché à une collègue élève inspectrice son sac en plastique dans lequel elle transportait son code du travail !)

Des priorités départementales ou régionales étaient-elles fixées ?

Pas de souvenir / Aviez-vous des quotas de visites ou de PV, des quotas officiels ou officieux ?
Oui, des quotas officieux.

Comment considérez-vous votre autonomie dans le travail, pour fixer des priorités, organiser votre travail quotidien, rendre des décisions, dresser des PV, etc.

Grande autonomie.

Quel était le rôle de votre hiérarchie ? Quel type d'appui la hiérarchie vous apportait-elle ?
Distinguer le rôle de la direction départementale et celui de la direction régionale.

Appui uniquement par le DD.

Existait-il une section centrale travail (SCT) et quelle était sa fonction ?

Nous réclamer les États 14 et 14 bis quand on ne les rendait pas à temps. / Comment fonctionnait-elle avec les agents de contrôle ? Fonction essentiellement statistique sur notre activité

Quelles étaient vos relations avec l'administration centrale du ministère du travail ?

Je ne me souviens que des relations aux moments où il y avait des recours contre mes décisions, pour expliciter les motifs de ces décisions. Il y avait bien sûr aussi la relation descendante des notes de service.

Disposiez-vous d'une formation continue ? Avez-vous bénéficié de stage de formation continue, et si oui, dans quels domaines et quelle durée ?

NON, absence à l'époque de formation continue du moins pour les débutants

Étiez-vous syndiqué(e) ?

OUI, dès mon année de contrôleur du travail contractuel sur vacance d'emploi d'inspecteur dans l'Essonne

A quel syndicat ?

À la CFDT qui a été le syndicat largement majoritaire dans la promo de l'année 1973 au CFITMO (et aussi dans les promos suivantes). / Quel était le rôle du ou des syndicats d'inspecteurs dans les services ? Principal sujet de lutte : les effectifs pour nos services + la revalorisation des salaires des basses catégories (agents C et D) + la titularisation des non-titulaires. Rôle important aussi de la « commission pratiques professionnelles » du syndicat CFDT de nos services.

E - Relations avec autres administrations ou institutions, acteurs de prévention, etc.

Aviez-vous des liens avec **les inspecteurs du travail des transports, de l'agriculture** et autres inspections ? OUI mais peu fréquents

Aviez-vous **des liens avec le préfet ou les services préfectoraux** ? A quelles occasions ? De quelle nature ? NON sauf pression de sa part (par l'intermédiaire du DD) pour que j'intervienne dans un conflit qui durait et qui était médiatisé

Aviez-vous des liens avec d'autres services administratifs de votre département ?

NON / Lesquels et sur quels sujets ? La police et la Gendarmerie ? Les services fiscaux ? NON
Quels étaient **vos rapports avec la CRAM et l'OPPBT** ? Fréquents pour coordonner les visites de grands chantiers

Avec les médecins du travail ? PEU à l'époque, sauf dans les CHS lorsqu'ils y venaient (rarement), des relations plus fortes sont venues plus tard, lors de la montée des symptômes de souffrance psychologique au travail

Quels étaient vos rapports avec le Parquet ? Le directeur départemental était-il en lien avec lui ? Des réunions étaient-elles organisées entre les inspecteurs et le Parquet ?

NON mais des rencontres plus générales organisées au Palais de Justice de Paris par Droit Social avec des magistrats et le service juridique confédéral de la CFDT qui a eu un rôle important pour l'évolution de la jurisprudence sur la protection des représentants du personnel contre les licenciements

Avec l'URSSAF ? NON

Les conseils de prudhomme ? NON

Des élus locaux (maire, conseil général) ? NON

Autres acteurs ? Avec les avocats du SAF que je rencontrais à l'occasion des rencontres organisées au Palais de Justice par Droit Social

IV Conclusion générale

Quelle appréciation générale portez-vous sur l'inspection du travail de cette époque ?

TROP PEU NOMBREUSE pour agir efficacement, et avec des agents de terrain trop laissés à eux-mêmes. Pas de travail collectif, à l'exception que celui que nous avons initié nous-mêmes.

Répondait-elle aux enjeux du moment ?

NON du fait de l'insuffisance des effectifs, au regard du nombre d'AT (les MP étaient, elles, trop mal protégées par des tableaux de MP insuffisants) et au regard des tensions créées par l'application de la loi de déc. 68 sur les sections syndicales d'entreprise

A posteriori, **quelles étaient ses forces**

Le volontarisme des agents

Et ses faiblesses ?

Le côté bricolage individuel et l'absence à l'époque de formation continue

Quelles critiques positives et négatives formuleriez-vous respectivement ?

INSUFFISANCE DE LA FORMATION INITIALE (et même continue) au métier de chef de service (notation des agents par ex., et management des autres agents de la section d'IT ; la gestion des flux de courrier arrivant à la section a pour moi été aussi un problème.: quelles priorités donner ? Bref, j'estime ne pas avoir été préparé à la conduite d'une section en tant que service administratif.

Quel a été l'impact de mai-juin 1968 sur les services dans les années qui ont suivi ?

L'afflux dans les services d'IT qui avaient une vision du Droit du Travail comme instrument possible du progrès social

Avez-vous des documents sur l'exercice de votre métier de l'époque que vous pourriez transmettre à l'AEHIT ? NON, mais j'en ai sur les luttes pour l'emploi de cette époque : LIP, la CIP Bailleul,

Mon premier DD, quand j'étais CT dans l'Essonne, m'a marqué : Luçon, ancien inspecteur du Travail, ayant été victime lui-même d'une amputation de phalange suite à un accident sur machine, était apôtre avant l'heure de la prévention intégrée à la conception des machines, préconisant entre autres les « boulons à six pans creux » plutôt que les vis dépassantes sur les éléments tournants. Il nous avait d'abord affecté, moi et un autre CT entré en même temps que moi, à la résorption d'un retard phénoménal dans le service de la MOE : une pièce était remplie de dossiers de demande de cartes de travail, aussi, nous avons inventé à deux une méthode très taylorienne d'utilisation des tampons administratifs pour valider toutes les demandes et finir par vider cette pièce. Puis nous avons utilisé nos compétences de statisticiens pour faire de belles courbes ascendantes sur le décollage du nombre de chômeurs enregistrés sur le département afin d'alimenter le début de prise de conscience du Ministère sur la sortie de la période de plein emploi.

Je n'ai pas considéré les 2 ou 3 mois passés en service de main d'œuvre comme un purgatoire avant d'être affecté en section IT. Mais j'ai par la suite milité pour une revalorisation des carrières et salaires des CT.