

Mes deux premières années à l'Inspection du travail

1973-1974

Je m'appelle François Madelain. J'ai cette année 77 ans et je vais évoquer une période de ma vie professionnelle déjà vieille de 50 ans.

I-Avant la prise de fonctions

Je suis issu de ce qu'on peut appeler la petite bourgeoisie éclairée. Mon père d'origine nantaise descendait pour une bonne partie d'une lignée d'ouvriers qui avaient quitté la terre au 19^{ème} siècle, dont des métallurgistes des Ardennes qui avaient migré avec un passeport intérieur à Nantes sous le second Empire et des ouvriers tuiliers et tailleurs de pierre qui venaient de la Sarthe. Il avait pu grâce à mes grands-parents bénéficier de l'ascenseur social et faire des études supérieures.

En 1945, il a été embauché comme directeur salarié d'une verrerie coopérative ouvrière de production, la Cristallerie fougèraise créée après grève en 1920 avec l'appui de la CFTC située à Fougères (Ille et Vilaine), une des plus anciennes villes industrielles et ouvrières de Bretagne, où la vie quotidienne était rythmée par les sirènes des usines, ville où j'ai grandi.

Ma mère était la fille d'un officier de marine et a été mère au foyer élevant avec beaucoup d'affection six enfants dont j'étais l'aîné. Bien qu'étant d'une famille catholique, mais plutôt catholique sociale, j'ai fait toute ma scolarité à l'école publique et ne le regrette pas. J'ai pratiqué par ailleurs le scoutisme puis la JEC qui étaient alors des instruments importants d'éducation populaire. Après une année d'hypokhâgne à Nantes j'ai poursuivi des études supérieures à l'institut d'études politiques de Paris entre 1964 et 1967 (diplômé section service public 1967) et à la faculté de Droit de Paris Assas (licence en droit public). J'ai vécu l'ébullition qui montait avant 1968 dans le milieu étudiant et comme j'étais politisé depuis la guerre d'Algérie, participais à l'Unef et militais depuis 1965 au PSU. Je fus moins étonné par la vitalité du mouvement dans l'Université et le monde de la culture qui bouillonnaient depuis plusieurs années que par l'ampleur du mouvement ouvrier qui mobilisa 11 millions de grévistes, du jamais vu depuis 1936.

Dans ce contexte, ne souhaitant pas continuer vers l'ENA, je choisis délibérément de m'orienter vers le

métier d'Inspecteur du Travail, métier de service public qui me paraissait avoir un sens, était doté d'un prestige particulier et n'était certainement pas neutre dans mon esprit. Je passais



une année de préparation à l'ISST (institut supérieur des sciences sociales du travail) place du Panthéon et me présentais au concours de l'Inspection du Travail. Je fus reçu premier au concours de décembre 1969. J'avais alors 23 ans.

N'ayant pas effectué mon service militaire et ayant besoin de travailler, étant déjà marié et père d'une petite fille, la DGAPB que j'avais contactée par l'intermédiaire de Roxan Capmartin responsable du CFITMO me proposa dans l'attente un poste d'« agent contractuel sur poste d'inspecteur stagiaire du travail et de la main-d'œuvre », d'avril à fin septembre 1970 à la DRTMO de la région parisienne, alors située rue de la Mouzaïa (Paris 19^{ème}).

J'étais affecté à la section travail sous les ordres de M. Armand, adjoint de M. Bois, Directeur régional. Mon premier travail consistait à préparer différents courriers et rapports, à instruire des recours hiérarchiques pour le directeur régional, dans des matières variées touchant aux différents domaines du droit du travail. Cela m'a permis de m'initier à certaines subtilités rédactionnelles d'une administration vénérable, largement marquée par son passé et ses traditions, pauvre en moyens matériels et un peu poussiéreuse. Cette vieille Dame commençait cependant à être bousculée par le nouveau contexte économique et social et infiltrée par des jeunes plus mordants qu'un magazine de l'époque a appelés « les shérifs en deux chevaux »

Ce fut un bon poste d'observation et de prise de contact avec les services et leurs us et coutumes de l'époque. Je travaillais avec Gérard Drieux qui avait le même statut que moi et qui est devenu un ami. Je suis parti ensuite en octobre 1970 au service militaire pendant 12 mois à Fontainebleau puis à Paris, dans l'arme du Train où j'ai passé mon permis poids lourds, qui malheureusement ne m'a pas encore servi.

Au retour, entre octobre 1971 et fin janvier 1972, j'ai été affecté à la DDTMO de la Savoie à Chambéry, toujours comme agent contractuel, où j'ai été jeté dans le bain et pu découvrir sur le terrain la vraie inspection en remplaçant, sans en avoir d'ailleurs ni les pouvoirs ni l'expérience, l'inspectrice titulaire, Mlle Beltramo, qui était partie en mission auprès de l'OIT. Je travaillais sous les ordres du directeur départemental et surtout intervenais dans les petites entreprises avec les deux contrôleurs, un homme et une femme, qui m'ont appris les rudiments du métier et surtout les techniques de contrôle en entreprise que je ne connaissais pas. Je leur en reste infiniment reconnaissant.

Après ce préapprentissage de presque deux ans, service national compris, j'ai enfin intégré pour un an le CFITMO (centre de formation des inspecteurs du travail et de la main d'œuvre. Je fis partie de la promotion des inspecteurs stagiaires de 1972. Nous étions une trentaine, dont trois femmes seulement. Il y avait aussi trois anciens contrôleurs promus inspecteurs selon la règle du neuvième. Le CFITMO était situé au sous-sol de la gare Montparnasse et était présidé par un universitaire, sociologue du travail, M. Yves Delamotte qui s'intéressait à l'amélioration des conditions de travail et aux expériences suédoises en la matière. Nos référents étaient à l'époque, Roxan Capmartin puis Jean Roigt, inspecteurs du travail, qui faisaient la liaison avec l'administration centrale.

Bien qu'à l'époque, en bons soixante huitards, nous critiquions la formation qui nous était donnée, je pense avec le recul que celle-ci était satisfaisante et complétait bien les connaissances pratiques acquises dans les quelques emplois précédents. Je me rappelle en



particulier les cours de M. Person sur l'Hygiène et la Sécurité du travail et de M. Lefèvre père du décret de 1965 sur la prévention dans le Bâtiment et les travaux publics ainsi que l'exposé de Paul Vignaux, fondateur du SGEN et père fondateur de la CFDT qui était un puits de science sur l'histoire du mouvement ouvrier international.

Les stages dans les services auprès d'inspecteurs en fonction étaient très enrichissants par leur apprentissage des pratiques. Je fis ainsi un stage de 15 jours en banlieue parisienne (secteur Vitry, Ivry, Choisy le Roi), auprès de MM. Cayeux et Dano et un stage d'un mois en Haute Marne auprès de Loïc Leblanc, sorti de la promotion précédente. La cohésion de la promotion était excellente et l'ambiance très

bonne. Nous étions pour la plupart conscients que nous avons choisi un métier difficile, mais en toute connaissance de cause. La majorité des collègues se sont syndiqués à la CGT et à la CFDT, une minorité à FO et au SNITMO. J'ai, pour ma part, adhéré à la CFDT, qui me paraissait plus proche de mes convictions. En cela nous étions différents de nos collègues des générations précédentes qui voulaient rester neutres par rapport aux confédérations ouvrières et préféraient une option corporatiste.

Nous étions par ailleurs philosophiquement méfiants par rapport à l'image et au message donnés par la hiérarchie de l'époque de « Messieurs bons offices », gardiens de la paix sociale entre les parties patronale et syndicale, neutralité et prudence que nous pensions fallacieuses dans les rapports entre les forts et les faibles, alors qu'une bonne partie du droit du travail était mal appliquée.

En fin de formation j'ai été affecté comme inspecteur du travail titulaire à la Direction départementale du travail et de la main d'œuvre de la Mayenne à Laval.

II- Deux années d'inspecteur en fonction à Laval (Mayenne)

1973- 1974

1- Le Bassin d'emploi

La Mayenne était un département rural, une terre d'exode rural vers la région parisienne. En 1970, plus de 50% des actifs travaillaient dans le secteur primaire. Mais il était en voie d'industrialisation rapide à partir de la fin des années 1960, dans la mesure ou existait une réserve importante de main d'œuvre masculine et féminine, en pleine période d'expansion

économique. Lors de ma prise de fonctions, les activités étaient très diverses et pratiquement toutes les branches professionnelles étaient représentées. Les flux économiques étaient plutôt orientés Est Ouest, d'un côté vers Rennes et la Bretagne, de l'autre vers le Mans et la région parisienne, et non vers Nantes, pourtant capitale de la région Pays de Loire, région qui reste artificielle encore aujourd'hui.

Il existait un fond d'anciennes industries : des fonderies (SGF à Port Brillet, Fonderie de Brives à Mayenne, Mines de la Lucette, fonderie d'antimoine au Genest), une cimenterie Lafarge à Saint Pierre la Cour, de l'industrie textile, avec des filatures de coton, dès le 19^{ème} siècle (Textiles du Vermandois et Coutils de Laval, Toiles de Mayenne). Le secteur des imprimeries : Ets Jouve et Floch à Mayenne faisait aussi partie de ces secteurs de vieille industrie. Quelques unités de fabrication de chaussures existaient encore à Ernée (proche du bassin de Fougères), ainsi que des menuiseries industrielles et fabricants de meubles à Ernée et Gorron.

Un gros secteur du Bâtiment et des travaux publics profitait par ailleurs des marchés de construction en plein essor, que ce soit la construction des grands ensembles dans les ZUP des villes et les travaux routiers.

Par ailleurs depuis l'après-guerre, une industrialisation nouvelle était apparue. De nombreuses entreprises s'étaient développées dans le secteur de la métallurgie, essentiellement de la sous traitance industrielle pour l'automobile et l'aviation : SCOMAM (fabrication de radiateurs, filiale de Chausson) à Laval, Ets Gévelot (outillage industriel) à Laval, souvent créées par d'anciens artisans ou ouvriers professionnels mayennais tels les Ets Bellanger (fabrique de pots d'échappement), les Ets Marius Gruau à Laval et Saint Berthevin (carrosserie industrielle), la société Air et Feu à Château Gontier, les Ets Rapido (fabrication de caravanes) à Châtillon sur Colmont puis Mayenne, les Pompes Salmson, rachetées par LMT à Laval. D'autres industries des métaux, à capitaux locaux, se développaient pour les biens de consommation et le bâtiment : meubles métalliques (Ets Rossignol à Montsûrs), armoires sèche linges (Ets Praizelin), etc...

Autre secteur en pleine expansion, les industries agroalimentaires, comme dans tout l'Ouest de la France, avec notamment les laiteries Besnier à Laval et Mayenne, futur Lactalis qui déjà prenait l'allure d'un trust, des fromageries, des abattoirs de bovins à Evron, des charcuteries industrielles.

Enfin des implantations récentes de sociétés de taille nationale ou internationale liées aux opérations de décentralisation industrielle vers l'Ouest dans les années 1960 et 1970, attirées par l'abondance de la main d'œuvre, surtout féminine et par le faible niveau des salaires (ce qu'on a appelé « les usines tournevis »), se sont installées à Laval et dans la Mayenne : LMT dans la téléphonie 1400 salariés, Thomson CSF, Moulinex qui ouvrait deux unités à Mayenne et à Villaines la Juhel. Des unités de transformation des matières plastiques pour des biens de consommation s'installaient aussi et prospéraient, de même qu'un grand laboratoire de produits pharmaceutiques à Mayenne.



Enfin il y avait pléthore d'usines de confection et d'habillement, à main d'œuvre féminine, sur un marché très concurrentiel avant les délocalisations ultérieures. Si bien que le tissu de PME irriguait le territoire dans les moindres chefs-lieux de canton., un peu comme en Vendée à la même époque. C'était un peu le « Far West » des trente glorieuses.

Dans ce contexte, le chômage était très faible. Une nouvelle classe ouvrière était en voie de constitution issue du monde rural, avec une féminisation croissante. Il y avait assez peu de main d'œuvre immigrée, sauf quelques travailleurs marocains dans les filatures et des portugais, des maghrébins et des turcs, passés en général par l'ONI dans le bâtiment et les travaux publics. On était par ailleurs dans les premières années du regroupement familial des travailleurs étrangers.

La dynamique de la syndicalisation se développait depuis mai juin 1968. Implantée depuis longtemps, la CGT était présente plutôt dans les vieilles industries mayennaises. La CFDT, déconfessionnalisée depuis 1964 se développait dans la métallurgie et les industries récentes. Le syndicat CFDT des métaux et l'union départementale étaient sur la ligne de l'Union régionale CFDT des Pays de Loire dont le leader avait été longtemps le nantais Gilbert Declercq.

La CFDT mettait l'accent sur l'amélioration des salaires mais aussi des conditions de travail et venait de sortir une brochure sur les accidents du travail et les maladies professionnelles intitulée : « **ne pas perdre sa vie en la gagnant** ». ! FO forte dans les services publics était moins présente dans le secteur privé. Le patronat disposait d'une union patronale départementale et d'un secrétaire permanent. Y étaient influentes, comme d'ailleurs à la CCI, les grosses entreprises de la métallurgie, notamment le Directeur de l'établissement LMT de Laval. La conflictualité n'était pas franchement ouverte, mais elle était latente. Elle est apparue au grand jour lors des grèves qui ont éclaté à Laval en septembre octobre 1973, qui ont touché une dizaine d'entreprises en même temps et concerné 5000 grévistes sur lesquelles je reviendrai et qui a certainement ouvert une ère nouvelle dans les relations sociales de ce département.



2 - Caractéristiques principales de la section

Quand j'ai pris mes fonctions, le poste était vacant depuis un an, et l'Inspection ne reposait que sur le Directeur (M. Franz Cayrade) qui avait été inspecteur à Nantes, et sur deux contrôleurs de section. C'est dire l'état de dénuement des services à l'époque. J'étais le seul Inspecteur du Travail en Mayenne, pour plus de 80 000 salariés dans les établissements assujettis, dont je ne me souviens pas le nombre exact, mais il devait y avoir au moins plus de 200 établissements occupant plus de 50 salariés. Il n'y a eu création d'une deuxième section qu'à partir de 1977, lorsque j'étais parti en poste à Saint Briec.

J'étais assisté de deux contrôleurs chevronnés : Monique Hamard, et Pierre Jeuland, qui contrôlaient les établissements de moins de 50 salariés. Monique Hamard, très expérimentée était la fille d'un ancien directeur du Travail, M. Chazeaubenit. Pierre Jeuland, (qui devint plus tard inspecteur puis directeur du Travail) a quitté très vite la DDTMO car il prenait la responsabilité de l'Agence locale de l'ANPE de Laval. Les BMO (bureaux de main d'œuvre) gérés directement par la DDTMO, se transformaient en effet en 1973 en section départementale de l'ANPE, elle-même créée en 1967 sous le gouvernement Chirac. Pierre Jeuland fut remplacé par Daniel Bescond, nouveau contrôleur issu du concours de 1973, qui s'avéra être un contrôleur solide et remarquable, malheureusement décédé trop tôt, qui me rejoignit plus tard à Saint Brieu. Du fait du nombre important de petites entreprises, un troisième contrôleur fut affecté en 1974, Michel Malle, de même qualité (qui devint après inspecteur des affaires sanitaires et sociales et directeur des affaires sociales du Département de la Mayenne), et nous eûmes même un quatrième contrôleur stagiaire, le jeune Tangi Louarn, un bretonnant militant, (qui faisait ses déplacements avec une tente de camping !), et qui devint plus tard Inspecteur du travail et Directeur adjoint, reconnu dans le Finistère. Il y avait un service de renseignements au public sur le droit du travail, qu'on n'appelait pas encore section centrale travail, ouvert en permanence et tenu par une femme remarquable, Mme Guillerme, agent d'administration principale, qui avait largement le niveau d'un contrôleur à laquelle s'adjoignait parfois un contrôleur à tour de rôle. Par ailleurs les contrôleurs tenaient une permanence hebdomadaire, dans leur secteur géographique une demi-journée par semaine dans des locaux communaux, dans les deux sous-préfectures de Mayenne et de Château Gonthier. Pour ma part je tenais aussi une permanence ouverte au public une demi-journée à mon bureau à Laval. Y venaient sans rendez-vous des délégués d'entreprises, mais aussi de simples salariés qui avaient des problèmes et questions à soumettre. Ces permanences étaient très utiles car elles apportaient des renseignements précieux sur le travail réel et étaient souvent suivies d'intervention en entreprises ou d'entretien téléphonique avec l'employeur quand le salarié le souhaitait. et que la question soulevée pouvait être facilement résolue sans passer par les Prudhommes.

La documentation était suffisante. Elle était dépouillée et classée par le service de renseignement. Nous avions à disposition les différentes conventions collectives et avenants, es textes et circulaires, la jurisprudence, les revues comme Droit Social et les Liaisons sociales, ce qui n'empêchait pas chacun de se constituer sa documentation personnelle. La documentation était en revanche plus lacunaire dans le domaine des techniques industrielles. Bien sûr, l'Administration ne nous fournissait pas de voitures de service pour notre travail itinérant. Nous usions nos véhicules personnels pour le service (pour ma part, une Renault 4 puis une Simca 1100), ce qui n'était pas facile pour les couples et familles qui ne possédaient qu'une voiture, ce qui fut mon cas pour les quatre premières années d'inspection. Nous étions remboursés selon un barème kilométrique officiel, bien inférieur à celui utilisé dans le privé, au vu des états mensuels de déplacements. Les déplacements à l'intérieur de la même commune n'étaient pas pris en compte. Nous avions seulement droit à un « généreux » prêt

du Trésor de 6000 Francs, évidemment remboursable sur la paie, lorsque nous avons besoin de changer de véhicule.

Cette faiblesse des moyens se retrouvait pour les équipements de travail, inexistant. Nous n'avions rien, ni casques, ni bleus, ni bottes (sauf à les quémander auprès de l'OPPBTP), pour contrôler les chantiers. Ce n'est que bien plus tard (en 1979, (lorsque j'étais en poste à Saint-Nazaire) que nous avons pu être fournis en équipements de travail. Les voitures de service ne sont apparues qu'au tout début des années 1990, et encore en nombre limité. Je crois que le Ministère du Travail, considéré comme non régalien, était le plus mal loti dans l'appareil d'état pendant ces années. C'était le reflet du peu de considération que beaucoup d'hommes politiques et hauts fonctionnaires des Finances de l'époque attachaient aux questions de Travail.

3 - L'Activité réelle

Quand j'ai commencé, le volume de travail était tel que nous n'avions pas le choix de programmer quoique ce soit. Nous devions faire face à la demande, qui était multiple. Rien que la masse de courriers reçus chaque jour nous obligeait à trier ce qui nous paraissait le plus urgent à traiter et de laisser de côté ce que nous verrions plus tard si par hasard nous avions le temps.

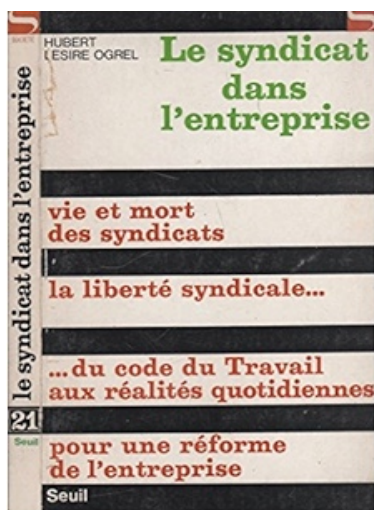
A - Les domaines d'activité principale étaient par ordre décroissant :

- Le contrôle des conditions d'hygiène et de sécurité dans les établissements et les chantiers
- Le droit syndical et les droits des CE et DP
- La durée du travail (heures supplémentaires, repos dominical, etc.), les salaire (Smic et salaires conventionnels), les congés payés
- La participation à des réunions de CHS -comités d'hygiène et de sécurité-, en priorité les nouveaux CHS pour les conforter et les CHS d'entreprises à risques
- Le renseignement du public et le traitement des réclamations individuelles
- Les décisions de licenciement des salariés protégés, ainsi que l'intervention pour conciliation ou médiation dans les conflits collectifs étaient liés aux événements quand ils survenaient. J'ai dû m'occuper d'une dizaine de conflits et pris une dizaine de décisions relatives aux salariés protégés en deux ans

– Les interventions en matière de contrôle de l'emploi étaient marginales, le contrôle de l'emploi issu de la législation de 1945 étant devenu caduc, sauf peut-être en matière d'obligation d'emploi des handicapés, de même la lutte contre le travail illégal, qu'on appelait « travail noir ». Pourtant nombre de nos concitoyens, mal informés pensaient à l'époque que c'était là notre activité principale !

B - Nous avons bien évidemment veillé à l'application des nouvelles lois du travail de cette époque :

– **Surtout la loi du 27 décembre 1968** sur le droit syndical, qui avait du mal à passer dans beaucoup de PME où la mentalité paternaliste et surtout anti syndicale de certains patrons était prégnante.



Les situations de discrimination syndicale décrites en 1966 par *Hubert Lesire Ogrel de la CFDT dans son ouvrage : le syndicat dans l'entreprise*, étaient toujours d'actualité. ! Il y avait des entreprises où les syndicalistes n'avaient pas droit d'entrée ou restaient clandestins, telle les usines Besnier. D'autres allumaient des contre feux avec des syndicats maison du type CFT, si bien que l'entrée du syndicat dans l'entreprise ouvrait souvent une situation tendue ou conflictuelle.

– **La loi du 13 janvier 1972 sur le travail temporaire** est passée assez vite dans les usages J'ai néanmoins relevé deux PV à l'encontre d'agences de travail temporaire sur son application.

– **la loi du 13 juillet 1973 sur le licenciement individuel** était l'objet de beaucoup d'informations données au public, salariés et employeurs, et a commencé à alimenter un contentieux prud'homal important,

– **La loi du 27 décembre 1973 sur l'amélioration des conditions de travail** a été appliquée. Les commissions spéciales des CE sur l'amélioration des conditions de travail ont bien été créées dans les grandes entreprises concernées. Elles ont très vite fait double emploi avec les CHS (devenus CHSCT en 1982). !

– Une disposition intéressante concernait **la prévention du bruit en milieu de travail** qui donna lieu à des avancées importantes et expérimentations dans certaines entreprises. Nous agissions dans ce domaine avec la CRAM des Pays de Loire qui avait créé un laboratoire spécial, le CIMPO (centre interrégional de mesures physiques de l'ouest) pour les mesures de bruit et les préconisations techniques d'amélioration.

c - Les Visites

Je passais la part la plus importante de mon temps sur le terrain, aux interventions dans les entreprises et sur les chantiers, par des visites générales ou des contre visites sur des points particuliers, en moyenne trois jours par semaine. Les deux autres jours étaient consacrés à la

réception du public (une demi-journée), et au travail de bureau et réunions de service. Il est vrai aussi que la plupart du temps, je repassais au service le soir après les visites vers 18 heures, pour prendre connaissance des courriers et autres. Les journées pouvaient donc se terminer tard et je ne comptais pas mon temps de travail.

Je mettais à cœur de connaître toutes les entreprises de plus de 50 salariés du département, qui se trouvaient dans ma section et je crois qu'au bout de deux ans, je les connaissais toutes. Certaines entreprises n'ont été visitées qu'une fois, en général sans problèmes apparents ou importants, d'autres beaucoup plus souvent. Il est vrai que les entreprises les plus en retard sur le plan du droit du travail mobilisaient beaucoup les agents de l'Inspection du travail. Comme les contrôleurs, j'avais « une liste noire » d'entreprises où il fallait user de beaucoup de temps, de pédagogie, de force de persuasion et de répression quand il le fallait. Les contrôles en entreprise se faisaient en général sous la forme de visites imprévisibles. Je ne prenais pas rendez-vous, sauf si j'avais besoin d'un entretien avec le patron sur un point particulier. La visite se passait en général selon le schéma suivant : bref entretien avec présentation de l'entreprise et présentation de l'objet de la visite avec l'employeur, et le cas échéant, entretien, mais hors de la présence du patron, avec les délégués syndicaux ou représentants du personnel, visite approfondie des locaux de travail, puis contrôles administratifs sur place des différents registres et livres de paie puis débriefing avec l'employeur. S'il y avait des observations à faire ou mises en demeure, je les consignais en fin de visite sur le registre de l'Inspection du travail ou cela faisait l'objet d'un courrier rédigé et adressé ultérieurement au bureau. Les relations étaient en général correctes avec les interlocuteurs patronaux, parfois aussi tendues et méfiantes. Mais en règle générale, j'ai toujours constaté que notre rôle et notre autorité étaient reconnus et respectés et que le service de l'Inspection du Travail était

connu de longue date. En général, les syndicats et les salariés nous faisaient confiance, mais il ne fallait pas les décevoir, d'où la nécessité que nous avions de leur expliquer ce que nous pouvions faire dans nos attributions légales, et ne pas faire. Lors des visites, je me faisais souvent accompagner par un ou quelques délégués du personnel ou délégués au CHS avec lesquels je m'entretenais auparavant après avoir rencontré l'employeur. Cela renforçait leur rôle dans l'entreprise. Je parlais librement avec les salariés en leur posant des questions sur le travail. C'est l'intérêt et la grandeur de ce métier dont l'indépendance permet de pouvoir parler librement et d'égal à égal avec un PDG, un haut cadre aussi bien qu'avec un ouvrier spécialisé. Il m'est arrivé qu'on me fasse attendre lors de mon entrée dans l'entreprise. Cela ne durait jamais longtemps car j'allais directement dans les ateliers et j'étais très vite rattrapé par un responsable ou le patron lui-même qui galopait derrière moi ! Je me plaisais alors à aller dans les recoins et à faire ouvrir les portes fermées.



Les visites de chantiers du bâtiment et des travaux publics, toujours impromptues pour connaître les conditions réelles de travail dans ce secteur se faisaient parfois avec le délégué ouvrier de l'OPPBT, qui m'alertait sur les situations alarmantes et s'avérait un conseiller précieux dans le domaine technique. Il n'y avait pas de normes officielles pour le nombre de visites. En fait le rythme était important, entre 20 et 30 interventions en entreprises par mois. Lorsqu'il y avait des visites de chantiers, le nombre total augmentait. Les contrôleurs en faisaient davantage, s'agissant de petites et très petites entreprises : au minimum, 40 à 50 par mois. Il y avait sans doute des normes officieuses, mais rien n'était écrit, pour la hiérarchie qui nous évaluait à partir des états de visites et contre visites, dits « états 14 et 14 bis ».

d - Les PV

Je n'hésitais pas à relever des PV lorsque la situation l'exigeait, systématiquement en cas d'accidents graves du travail quand il y avait infraction, mais aussi pour des infractions élémentaires comme des salaires en dessous du SMIC, le repos dominical non respecté ou autres. Je m'en tenais au minimum à un PV par mois. Mais nous savions qu'à cette époque le droit pénal du travail n'était pas la priorité des magistrats et souvent les suites étaient décevantes, sans compter les non réponses du Parquet et les classements sans suite. C'est la raison pour laquelle nous ne multiplions pas les PV, qui constituaient souvent un revolver en carton !

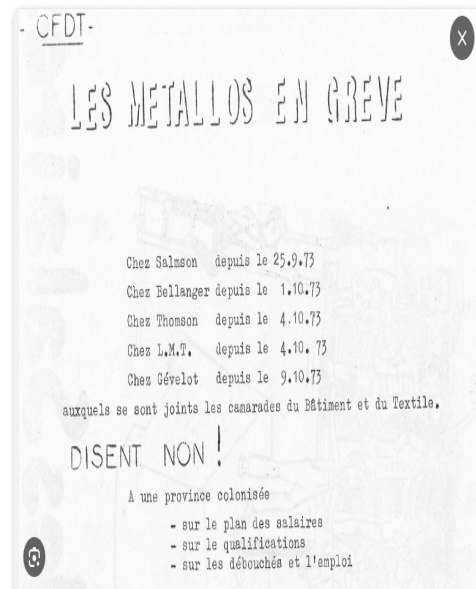
Je n'ai pas eu l'occasion à Laval d'engager un référé, procédure civile toute nouvelle. J'ai engagé une procédure plus tard à Saint Nazaire en 1980 en faisant arrêter plusieurs jours par le Président du TGI un chantier de forage avec danger grave d'explosion. Je me suis rendu compte de la complexité de la procédure. Je préférais comme beaucoup de mes collègues à l'époque, l'exécution immédiate des mesures de sécurité, le faire faire, avec vérification du suivi sur place et PV éventuel.

e- Les conflits du travail.

J'ai expérimenté le rôle d'intervention à titre de conciliation dans les conflits pour la première fois dans les grèves de la métallurgie et du textile du 25 septembre au 21 octobre 1973 à Laval, où j'ai été mobilisé ainsi qu'à une moindre mesure les contrôleurs, à plein temps pendant plus d'une quinzaine de jours.

Ce conflit sur les salaires a concerné onze entreprises et 5000 salariés en même temps (7 dans la métallurgie, 2 dans le textile, 2 dans le bâtiment), conflits d'une durée variable selon les entreprises. Il a eu un retentissement important dans la population mayennaise. C'était un peu la suite du conflit du Joint Français de Saint Briec qui avait duré près de six mois en 1972 et avait sensibilisé tout l'ouest et au-delà de la Bretagne. Les conflits de Laval avaient été provoqués par l'augmentation importante des salaires et leur alignement sur ceux de la région parisienne, en application d'un accord d'entreprise antérieur de rattrapage, à l'entreprise SCOMAM (500 salariés), aujourd'hui Valéo, de Laval, qui faisait partie du groupe Chausson.

Ce que les syndicats CGT et CFDT ont appelé « **la bombe SCOMAM** » a entraîné un chapelet de grèves, avec revendications d'importantes augmentations des salaires aussi bien à Laval qu'à Mayenne. Ces conflits étaient durs car dans certaines entreprises les grévistes occupaient les locaux et des piquets de grève bloquaient les grilles d'entrée des usines. A l'usine Salmson, seul le Directeur pouvait entrer et accéder à son bureau. Je ne suis intervenu dans ces conflits qu'à la demande des syndicats, surtout l'union locale et l'union départementale CFDT qui sentaient le moment où notre intervention était nécessaire. Je savais qu'il ne fallait surtout pas y aller d'emblée quand on ne nous le demandait pas et garder une position d'observation et d'information attentive. J'ai ainsi aidé au règlement avantageux pour les salariés de trois conflits importants, dont les plus longs. **D'abord chez Bellanger**, fabrication de pots d'échappement (300 salariés, dont 150 à Laval et 150 à Ernée), entreprise à bas salaires, mauvaises conditions de travail et turn over important, où le patron, connu pour être un patron de combat était pendant la grève pendu en effigie.



J'imposais la négociation avec les délégués non syndiqués qui voulaient se faire accompagner par le secrétaire de l'UL CFDT, Alphonse Loriol, dont ils avaient demandé le soutien, ce que refusait le patron. Je fis pression en menaçant l'employeur de relever à son encontre le délit d'entrave aux fonctions des délégués du personnel, ceux-ci « pouvant se faire accompagner d'un représentant syndical de leur choix ». Il accepta finalement de discuter et paradoxalement ce fut lui qui accepta le premier, pressé par les commandes, d'accorder les plus grosses augmentations de salaires, soit plus 8%, après une discussion relativement tendue mais courte entre 11 heures et quatorze heures. Je me souviens de la négociation de marchand de tapis dans le local sombre du comité d'entreprise, assis sur des caisses en bois. Je rédigeai à chaud à la fin un projet de protocole d'accord, en ajoutant une clause, sur laquelle le patron tiqua puis finit par accepter, selon laquelle aucune sanction ne serait prise pour faits liés à la grève. Ce fut fort apprécié par les délégués. Le projet fut accepté par les grévistes et le conflit prit fin après quinze jours de grève.

En fait l'employeur comptait bien se rattraper sur ses prix de vente, en période d'inflation chronique. Le père Bellanger était d'ailleurs connu pour être le patron qui fixait d'emblée ses prix de vente 5% moins chers que la concurrence, en rognant ensuite sur les salaires et les autres charges. Toujours est-il que la CFDT, suite au conflit s'est implantée dans cette entreprise. Une section syndicale, forte de quarante salariés remplaça le syndicat maison CFT. Dans une autre entreprise, **les Pompes Salmson** (faisant partie du groupe LMT, 420 salariés dont 340 ouvriers), où la grève avec occupation a duré un mois, j'ai aussi participé à la discussion finale dans l'entreprise le 19 octobre entre 18 heures et minuit. Le directeur, qui pouvait seul entrer dans l'entreprise m'avait fait savoir après une résistance persistante qu'il

était prêt à négocier en ma présence. Quand je suis arrivé devant les grilles de l'usine, accueilli par les délégués syndicaux CFDT et CGT, les ouvriers qui m'ont ouvert le portail alors que je me présentais comme l'Inspecteur du Travail m'ont apostrophé gentiment en disant « Ce n'est pas trop tôt ! ». La négociation fut longue et avançait pas à pas. L'augmentation générale proposée par l'employeur était inférieure à ce que souhaitaient les syndicats. Finalement, le directeur s'en est sorti en proposant une prime dite de « copeaux » pour tous les ouvriers travaillant sur machines-outils. Comme il s'appelait Crupaux, cette prime est vite devenue « la prime de Crupaux » ! Un projet d'accord de fin de grève fut aussi rédigé dans la foulée, soumis le lendemain à l'ensemble du personnel et le travail reprit en donnant aux syndicats le sentiment qu'ils avaient gagné à l'arraché.

f - Quelques souvenirs et anecdotes

Je me souviens que le premier jour de ma prise de fonction, à 18 heures je me suis rendu sur les lieux d'un accident mortel du travail, qui venait de se produire. J'étais sur place en même temps que les gendarmes : un ouvrier coffreur heurté par une banche manutentionnée par la grue de chantier avait fait une chute mortelle. Je commençais aussitôt l'enquête que je poursuivais le lendemain avec le délégué ouvrier de l'OPPBT. Il y eut bien sûr rapport d'enquête et relevé d'infraction par procès-verbal transmis au Parquet. Je me suis alors rendu compte que je n'allais pas chômer dans ce métier et je m'y suis lancé à corps perdu, sans compter mes heures, même le week-end. Si bien que six mois après, cela a dû se passer début juin, j'ai fait un malaise d'épuisement, le fameux « burnout », qui m'a valu trois semaines d'arrêt maladie, en repos.

Les rapports d'enquête étaient systématiques en cas d'accident grave ou mortel, à risques et ils étaient nombreux à l'époque (en moyenne un mortel par mois). Pour la plupart, les circonstances de l'accident faisaient apparaître une ou plusieurs infractions en matière d'hygiène et de sécurité. Aussi, je m'intéressais d'emblée et avec soin aux questions d'hygiène et de sécurité sur les lieux de travail. Il est vrai qu'à l'époque de nombreuses entreprises à risques étaient des vraies « taules » à l'ancienne, avec des vieilles machines (les fameuses presses à clavette et bracelets, la fumée, les étincelles, les vapeurs toxiques, le bruit assourdissant, les encombrements, la noirceur des locaux, les cadences avec le bonus, etc..). Le secrétaire permanent de l'Union patronale fit dire à mon Directeur au bout de quelques mois que j'étais un maniaque du vénérable Décret modifié du 10 juillet 1913 sur les conditions générales d'hygiène et de sécurité applicables à toutes les entreprises, que je connaissais par cœur et qui était encore vraiment d'actualité.

Il est vrai qu'à l'issue des visites d'entreprises, je noircissais les registres dits de l'Inspection du travail d'observations, applicables immédiatement ou de mises en demeure avec délai d'exécution. A cet égard je me rappelle très bien avoir rédigé dans le bureau du Directeur de la Fonderie SGF de Port Brillet et en face de lui une mise en demeure de quelques jours pour ventiler des cuves de dégraissage au trichloréthylène où un ouvrier était descendu pour nettoyer, et n'en n'était pas remonté, mort asphyxié. Mon interlocuteur blêmit, et me dit : «

vous voulez ma peau ? » Cela ne lui était sans doute jamais arrivé et il risquait peut-être effectivement son poste par rapport à sa direction générale.

Une autre fois, aux Cimenteries Lafarge, j'ai demandé de neutraliser par des rambardes inviolables ou tout autre dispositif, tel arrêt d'urgence, les angles rentrants des gros galets d'entraînement du four à ciment. J'ai soulevé l'ironie de l'ingénieur responsable de l'usine qui m'a pris pour un jeune béotien en objectant que cela n'existait pas dans les cimenteries, que les galets ne tournaient pas assez vite pour entraîner un accident. N'empêche qu'une dizaine d'années plus tard, visitant cette usine alors que j'étais DDTEFP de la Mayenne, j'ai pu constater que les rambardes et les arrêts d'urgence étaient toujours là !

Lors d'un contrôle sur le chantier de construction du Centre hospitalier de Laval, accompagné du délégué de l'OPPBT, nous avons constaté que deux ouvriers peintres travaillaient sur un échafaudage volant à deux suspensions au 18ème étage de l'immeuble, sans aucun autre moyen de prévention des chutes et exigé la mise en place immédiate d'un troisième câble avec points d'accrochage de harnais de sécurité. Cette mesure s'avéra efficace puisque quelques jours plus tard, je recevais une déclaration d'accident du travail relative à ce chantier postérieur à notre intervention. Un ouvrier avait perdu l'équilibre sur l'échafaudage volant, mais avait été retenu par sa ceinture de sécurité. Il s'en tirait avec quelques contusions, alors que sans les mesures que nous avons imposées, il se serait tué. Nous avons évité une chute mortelle.

Je participais systématiquement aux réunions de CHS auxquelles j'étais invité, et demandais la création de nouveaux CHS quand ils n'existaient pas et que les conditions de leur création apparaissaient possibles (minimum de représentation du personnel, nombre d'accidents dans l'entreprise...).

J'ai aussi été frappé par les conditions déplorables d'hygiène et d'hébergement faites aux travailleurs immigrés sur les chantiers. Je me souviens de travailleurs turcs hébergés dans un dépôt de matériaux, salariés d'une grosse entreprise du bâtiment de Laval, dont le patron était aussi Président de la Chambre de commerce et d'industrie. J'avais reçu un petit formulaire de réclamation remis par L'ONI aux travailleurs étrangers à leur introduction en France, qui avait été rempli par un ouvrier qui m'écrivait quelques mots rédigés en turc, auquel évidemment je ne comprenais rien, mais dont je sortais le mot « baighnoir ». Je me présentais donc à l'adresse indiquée et constatais que quatre ouvriers turcs y étaient présents, logés dans un seul bungalow à lits superposés. Ils ne disposaient que d'un seul robinet de chantier pour leurs besoins en eau et en toilette. Ma réaction fut immédiate : une mise en demeure d'une durée minimale de quatre jours pour installer tout le matériel d'hygiène nécessaire : WC, lavabos, vestiaires, douche. Quatre jours après je pus constater qu'un bungalow Algeco tout neuf pourvu de ce que j'avais exigé était bien en place et que le branchement en eau potable était satisfaisant. Dans le domaine des relations professionnelles, courant 1974, au moment du conflit LIP, je me souviens avoir été saisi d'une demande du comité d'entreprise de Thomson

à Laval de présider le comité d'entreprise du fait de la carence du Président. En effet le directeur refusait de présider une réunion de CE qui avait un point particulier à l'ordre du jour : « vente de montres LIP au personnel de l'usine », considérant que c'était illégal de participer ainsi à une vente de montres qu'il estimait « volées ». Je ne pouvais évidemment pas en tant que fonctionnaire d'État répondre favorablement à la demande des délégués au Comité d'entreprise. Je m'en sortis facilement en leur conseillant de faire cette vente que certains considéraient comme sauvage sous le couvert et la responsabilité des syndicats et dans les locaux syndicaux. Personne ne trouva à redire à la solution que je proposais.



g - Relations avec les acteurs sociaux

Les relations avec les syndicats d'entreprises étaient bonnes et même confiantes dans de nombreux cas. On pouvait même avoir « une clientèle » dans certaines entreprises qui pouvaient nous accaparer, pour des questions parfois mineures, au détriment d'autres entreprises et salariés moins défendus.

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

J'avais aussi de bonnes **relations avec certains patrons ou directeurs d'entreprises** éclairés, avec lesquels l'écoute était réciproque.

Les **relations avec l'union patronale du CNPF** étaient moins fréquentes, plus méfiantes et plus formelles. Je rencontrais son délégué à des réunions officielles et dans le cadre de la médecine du travail, gérée par les syndicats patronaux. A ce sujet, les relations **avec les médecins du travail** étaient en général fructueuses. Il commençait à y avoir de jeunes médecins, hommes et femmes, très sensibilisés aux conditions de travail, qui avaient besoin de notre soutien et qui furent des auxiliaires précieux.

h - Relations au sein de l'administration du travail

Nous formions avec les contrôleurs et les trois femmes du secrétariat une équipe soudée, même chaleureuse. Nous étions tous de la même génération. Les contrôleurs s'occupaient

des petites et très petites entreprises, de moins de 50 salariés. Nous échangeons très souvent de manière informelle et ils me demandaient conseil. Je leur donnais aussi des lignes de conduite, tactiques et stratégiques. Les secrétaires étaient remarquables par leur discrétion et leur célérité dans les travaux de dactylographie, de tenue et suivi du courrier. Elles géraient les rendez-vous et savaient faire preuve de diplomatie au téléphone. Elles étaient au courant du travail concret de l'inspecteur comme des contrôleurs. Étant le seul Inspecteur pour le département, il y avait une certaine solitude. Je connaissais les autres inspecteurs de la région Pays de Loire avec certains desquels j'entretenais des échanges téléphoniques sur les pratiques. Je connaissais plus particulièrement Dano à Angers, Christian Lejeune à La Roche sur Yon, Daniel Eynaud au Mans, Joseph Salvi à Saint Nazaire, les époux Derrien à Nantes. Nous avions une réunion dite de circonscription, deux à trois fois par an associant les Directeurs départementaux, les Inspecteurs de la région Pays de Loire, sous la présidence du Directeur régional. Elles se tenaient à Nantes ou à Angers, toujours dans un centre de l'AFPA, qui était la bonne cantine du ministère. Les orientations et expériences du service y étaient débattues. La réunion était dense le matin, beaucoup plus légère l'après-midi, après un copieux repas. C'était l'occasion de nous rencontrer entre collègues, et l'ambiance marquée par l'esprit de corps, malgré certaines passes d'armes entre certains inspecteurs de pointe et le directeur régional, était très bonne. Les relations avec mon premier Directeur départemental, M. Cayrade étaient excellentes. Il m'accueillit avec plaisir et m'invita à prendre l'apéritif chez lui dès mon arrivée. Il s'était débrouillé avec la Préfecture pour me trouver un logement avec ma famille dans le parc HLM de Laval sur le quota réservé aux fonctionnaires. Il me laissait faire, me défendait à l'extérieur et était de bon conseil. Il est parti dans le sud-ouest fin 1973. Les relations ont été plus distantes avec son remplaçant, inspecteur venant de Bordeaux, nommé Directeur qui, devant s'ennuyer dans ses nouvelles fonctions, voulait prendre directement sous son contrôle les entreprises de plus de 200 salariés, ce que je ne pouvais évidemment accepter. Je sentais qu'il se méfiait d'un jeune Inspecteur (j'avais alors 27 ans) et me demandait souvent des comptes.

Après deux ans de travail intense en Mayenne, j'ai demandé fin 1974 ma mutation à Saint Briec où un deuxième poste était créé. Je l'ai obtenu au 1er février 1975 et fus remplacé à Laval par mon collègue Jean Pierre Diquero, que je pus tuyauter au mois de janvier 1975 pour assurer la transition.

J'ai toujours eu d'excellentes relations avec **le Directeur régional** de l'époque, M. Salmon, homme jovial et toujours enthousiaste qui comme Cayrade devait être de cette génération d'instituteurs, qui, disaient-ils, avaient levé le poing au moment du Front populaire. Ils ne voyaient pas d'un mauvais œil l'arrivée dans le corps d'une nouvelle génération issue de Mai juin 1968. M. Salmon fut ensuite remplacé par M. Bonnefond, autre figure historique de l'Inspection dans la région nantaise. M. Salmon me donna ses félicitations pour m'être occupé avec succès des grèves de Laval de septembre octobre 1973 et appuya dans mon sens les deux recours hiérarchiques relatifs à des décisions de refus de licenciement de salariés protégés que j'avais prises.

Convention n°81 de l'OIT sur l'Inspection du Travail

- Applicable dans les établissements du secteur industriel et commercial où sont occupés des salariés,
 - - adoptée en 1947,
 - ratifiée par la France en 1950,
 - instrument de référence universel en matière d'inspection du travail
 - vise à assurer un seuil minimal universel de protection des travailleurs dans les secteurs couverts.
- Cette convention donne une indépendance aux inspecteurs du travail sur les suites à donner lors des contrôles
- L'Inspection du travail est rattachée hiérarchiquement à la DGT (BIT), non au préfet

Nous bénéficions d'une très grande autonomie et indépendance dans notre fonction assise statutairement sur la convention de l'OIT de 1947, une non subordination à quiconque, sinon au code du travail.

Je n'ai pas eu beaucoup de relations à l'époque avec les services de **l'Administration centrale**, et n'ai pas souvenir pendant ces deux années d'avoir bénéficié de stages de formation continue, qui se développaient à peine, l'INT n'étant pas encore créé. Nous nous sommes retrouvés en mai 1974 à un week-end amical de plusieurs anciens de la promotion 1972, ce qui a fait

office de formation continue ! En tout état de cause, l'autorité hiérarchique, du moins celle que j'ai connue, était en réalité légère et plutôt coopérative, malgré ce que disaient certains qui avaient parfois tendance à l'accuser de tous les maux.

J'étais syndiqué au syndicat CFDT des services extérieurs, qui n'était pas un syndicat d'inspecteurs mais était inter catégoriel, car nous refusions le corporatisme et nous sentions solidaires de tout le mouvement ouvrier. Cela n'empêchait pas d'échanger entre inspecteurs et contrôleurs syndiqués à la CFDT. Dans mes activités professionnelles je me gardais bien de toute attitude partisane dans mes relations avec les autres syndicats, même si la CFDT savait où j'adhérais. J'ai participé à des réunions syndicales régionales à Nantes, dont une fois où nous avons échangé avec un permanent de l'Union régionale de la CFDT des Pays de la Loire. Sur le plan départemental j'ai participé à plusieurs grèves et rassemblements des syndicats CFDT de la fonction publique.

i - Relations avec d'autres administrations, acteurs de prévention, etc.

Nous avons très peu de relations avec **les autres services d'inspection du travail** (agriculture, transports, ingénieurs des mines pour les carrières), sauf problème ponctuel pour déterminer les champs de compétence.

Le préfet et les services préfectoraux étaient plutôt en relation avec le Directeur départemental. J'ai seulement vu le Préfet protocolairement à mon arrivée, accompagné du Directeur départemental et j'ai été en relation avec le Secrétaire général de la préfecture au moment des grèves de Laval. J'ai remplacé le DD en congé à une réunion du Conseil Général, à laquelle les chefs de service de l'État étaient tenus d'assister. J'ai pu y observer les sujets évoqués dans cette institution particulière, notamment dans les départements ruraux, et en profiter pour lire ma documentation.

J'ai pu avoir des relations sur des points particuliers (enquêtes d'accidents du travail notamment) avec les services **de la gendarmerie**, que je trouvais déférents avec nous et plus professionnels que la police nationale.

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

En revanche j'ai beaucoup travaillé avec **les services prévention de la CRAM et le Comité régional de l'OPPBT**, qui avaient pour le département de la Mayenne détaché en permanence un contrôleur de sécurité pour la CRAM et un délégué ouvrier pour l'OPPBT. Les ingénieurs étaient basés à Nantes, et je les voyais moins souvent. Nous échangeons beaucoup d'informations, faisons souvent en commun des visites de sécurité dans les ateliers et les chantiers, collaborons pour les enquêtes d'accidents graves, chacun dans son rôle. C'étaient des collaborateurs précieux et des complices qui m'ont appris beaucoup de choses dans le domaine technique. Il y avait par ailleurs un comité régional de collaboration entre les différents services de prévention, aux réunions duquel nous étions conviés, mais c'était plutôt des grandes messes.

III- Conclusion générale

L'Inspection du travail de cette époque était une administration pauvre en effectifs et moyens. Mais elle était dynamisée par l'arrivée d'une nouvelle génération d'inspecteurs motivés et ne ménageant pas leur temps. Elle était d'abord tournée vers l'extérieur dans un climat social nouveau, marqué par la conflictualité et la force nouvelle du mouvement ouvrier, depuis la grande grève de mai juin 1968. Elle apportait pour ceux qui étaient curieux une grande connaissance des techniques de production des entreprises et de tous les milieux de travail, si variés selon les branches professionnelles, les tailles d'entreprises et les métiers, que ce soit dans leurs dimensions techniques, économiques, humaines, psychologiques ou sociologiques. De toute cette période je me souviens d'équipes soudées dans les sections, d'un excellent climat entre inspecteurs, contrôleurs et secrétariats.

Après mon démarrage à Laval, j'ai continué dans les Côtes du Nord à Saint Briec de 1975 à 1979, où nous étions deux inspecteurs avec mon collègue et ami Christian Lejeune, inspecteur extrêmement sérieux qui en imposait, de dix ans plus âgé que moi que j'avais connu lorsqu'il était seul inspecteur pour le département de la Vendée et qui est resté mon ami jusqu'à son décès en novembre 2019. Nous avions comme directeur Hubert Guillotin, ancien inspecteur nantais, puis Maurice Michel dont c'était le premier poste de Directeur et qui était auparavant inspecteur à Roanne. Nous avions chacun une moitié de département sous contrôle. Le département des Côtes du Nord, devenu Côtes d'Armor, était très intéressant, conflictuel aussi depuis la grève du Joint Français de 1971, avec de l'industrie métallurgique à Saint Briec, électronique dans le Trégor et à Guingamp avec le boom de la téléphonie dans les années 1970, et surtout de l'agroalimentaire, en grande partie l'industrie de la viande. J'y ai continué et enrichi mon métier appris à Laval avec davantage d'interventions dans les conflits, au moins un par mois, et surtout la pratique à partir de 1975 de l'autorisation ou du refus des licenciements pour cause économique voulue par le Parlement et le gouvernement Chirac.



Fin 1979, ayant été promu directeur adjoint, et refusant un poste d'adjoint à l'emploi, qui à l'époque n'était pas ma tasse de thé, j'ai demandé à être muté sur un des rares postes de directeur adjoint continuant à faire de l'inspection du travail, à Saint Nazaire où je suis resté d'octobre 1979 à octobre 1981. J'ai eu le plaisir d'y assister au changement de mai 1981 et à ses répercussions dans le monde du travail. Il y avait aussi

deux sections dirigées l'une par un inspecteur, Alain Martinon et l'autre par moi-même. Avec de très grosses entreprises industrielles, une syndicalisation ouvrière parmi les plus fortes de France, une histoire sociale plutôt mouvementée et une culture du conflit collectif du travail, ouvert ou larvé, que j'ai connue aussi bien à la SNIAS, aujourd'hui Airbus industries, qu'aux chantiers de l'Atlantique.

Disons pour conclure que j'ai connu **deux époques** :

- **la fin des trente glorieuses**, dont nous gardons encore le souvenir nostalgique et l'espoir d'une économie de plein emploi dans une société en mouvement et somme toute heureuse. Mais elle ne l'était pas pour tout le monde, vu l'âpreté des conditions de travail,
- **puis la crise économique qui a démarré fin 1974**, mais avec un temps de latence car on n'en mesurait pas encore les effets, et nous n'en avons pas encore clairement conscience, avec la série de destructions - reconstructions qui se sont succédé à un rythme rapide surtout avec la mondialisation économique et financière, ce que la CGT a appelé « la casse industrielle », dont nous ne sommes pas encore sortis.
- Après 1975, les conflits collectifs et la combativité ouvrière n'ont pas disparu. Mais elle était de plus en plus orientée vers des objectifs défensifs, notamment sur la défense de l'emploi et des acquis, à la différence de ce que j'avais connu à Laval, où jouait encore l'optimisme du progrès social.

Pendant toutes ces années, avec toute l'ardeur de la jeunesse, nous répondions aux nombreuses plaintes, réclamations individuelles et collectives, en faisant le tri, car il fallait parer au plus urgent et les moyens de l'inspection restaient très insuffisants. J'en garde le souvenir d'avoir pu rendre concrètement service à des personnes souvent en difficulté, et certaines m'en ont remercié. Nous avons par ailleurs œuvré pour l'amélioration des conditions concrètes de travail, l'hygiène et la sécurité et la prévention des accidents du travail trop nombreux (ne pas perdre sa vie en la gagnant), et à faire progresser le respect de l'ordre public social dans tous les domaines de la législation du travail (droit syndical, représentation des travailleurs, durée du travail, salaires), en n'oubliant jamais qu'il y a deux sortes d'utilisateurs dans le droit du travail : des bénéficiaires qui sont les salariés et des assujettis qui sont les employeurs.

Bref, c'était un beau métier qui ne m'a pas déçu.

François MADELAIN

francois.madelain@free.fr

Glossaire :

AEHIT : Association pour l'étude de l'histoire de l'Inspection du Travail

DRTMO : Direction régionale du Travail et de la Main d'œuvre

CFITMO : Centre de formation des Inspecteurs du Travail et de la Main d'œuvre

DGAPB : Direction générale de l'Administration, du Personnel et du Budget du Ministère du Travail

OIT : Organisation Internationale du Travail

ONI : Office national d'immigration, remplacé ensuite par l'OMI : Office des migrations internationales