

Années 1968/1974

Je m'appelle Geneviève Rendu. J'ai été stagiaire en 1968 et inspectrice du travail à Lens de 1969 à 1972, puis à Rouen à partir de 1973. Rien ne me prédestinait à exercer ce métier. Mon intérêt pour les questions du travail est né à Sciences Po où j'ai eu la chance d'avoir un maître de conférences, Gérard Vincent, qui m'a fait travailler sur les grèves de 1948. Mais cet intérêt s'inscrivait aussi dans un contexte particulier. La génération de la fin des années 60 a baigné dans l'effervescence politique et intellectuelle d'une période marquée par les guerres d'Algérie, du Viet Nam, la décolonisation, le tiers-mondisme, la guerre froide ainsi que par le parti communiste, les intellectuels de gauche, les mouvements d'extrême gauche et de la deuxième gauche, les luttes ouvrières très médiatisées sur le plan national....

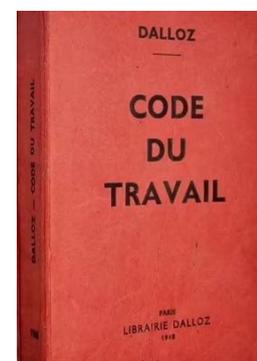
Après Sciences Po, je me suis inscrite à l'ISST. J'y ai étudié l'économie, la sociologie et le droit du travail. Les étudiants étaient divers : étudiants classiques comme moi mais aussi des militants syndicaux, politiques ou associatifs. Ce fut une bonne école avec des intervenants de grande classe comme Marcel David créateur de l'Institut, Gérard Lyon Caen, le pape du droit du travail, Paul Vignaux, Joffre Dumazedier créateur du mouvement d'éducation populaire Peuple et culture et même Michel Rocard !!! et j'en passe...

En 1966 ou 1967, je ne sais plus, j'ai vu une affiche sur le panneau de l'Institut annonçant un concours pour l'inspection du travail. A l'époque, j'étais convaincue que la vocation de l'inspection était de disparaître une fois que les travailleurs auraient pris leur destin en main. Sans avoir la moindre idée du contenu concret du métier, je me suis mise à préparer le concours tout en travaillant comme vacataire au bureau des relations publiques du ministère des affaires sociales.

J'ai passé le concours en 1967 et j'aurais dû être recalée car je méritais un zéro pointé pour l'épreuve d'électricité mais l'examineur m'a laissé ma chance en ne me mettant pas de note éliminatoire (peut-être parce qu'il n'y avait pas assez de candidats...)

La formation au Centre de formation 1968

Je faisais partie d'une « grosse » promotion de 27 dont 6 ou 7 étaient des contrôleurs bénéficiant d'une promotion interne. Nous n'étions que 5 femmes dont trois en promotion interne. A quelques exceptions près (licence de philo, ingénieur, Sciences Po, ISST), les stagiaires avaient une formation en droit. Je n'ai pas gardé un souvenir extraordinaire de l'enseignement dispensé. Les intervenants étaient presque exclusivement des DR ou des DD. C'était peut-être de bons professionnels mais assurément de très mauvais pédagogues. Un seul échappe à ce jugement sévère, Monsieur Person. Il a su transmettre les principes de sécurité si utiles pour l'action de terrain ! Il faut savoir qu'en 1968, le Code du travail lui-même était assez mince et que ces principes n'étaient pas codifiés. Si la mémoire ne me fait pas défaut, notre formation pratique se limitait à l'étude du décret de 1913 (Hygiène et sécurité), du décret de 1962 (électricité), du décret de 1965 (Bâtiment) et des décrets d'application de la loi de 40h.



Au mois de mai, les inspecteurs stagiaires provinciaux repartis dans leurs pénates pour le WE n'ont pas pu revenir à Paris en raison des grèves de transports. Nous n'étions plus que deux stagiaires parisiens rattachés à la Direction Régionale de Paris. Le directeur, Monsieur Bois, nous a permis d'assister à une ou deux réunions de négociation dont les enjeux m'ont complètement échappé. Cela concernait la métallurgie et Henri Krasucki y représentait la CGT.

C'est à cette époque que j'ai eu des contacts avec la CFDT qui cherchait des étudiants pour faire des permanences de renseignements sur le droit du travail tant la demande était grande. J'ai donc tout naturellement adhéré à la CFDT.

En septembre, j'ai effectué un stage d'un mois à Lyon auprès d' Henri Radix. Ce n'était pas inintéressant mais l'obligation de produire un mémoire sur un sujet secondaire ne m'a pas vraiment permis de prendre la mesure du travail réel.

En fin d'année, j'ai été affectée à Lens ou j'ai passé 4 ans avant d'aller ensuite à Rouen.

Le contexte des années 69/74

le contexte administratif

Nombre de sections : Dans le Pas de Calais 1969-1972. Il y avait 5 sections d'inspection mais les postes d'IT n'étaient pas tous pourvus. Sur les 4 années passées à Lens, j'ai assuré l'intérim d'Arras pendant deux ans (non consécutifs).

En Seine maritime 1973- 1974 Il y avait 5 sections d'inspection pendant la période (Le Havre, Dieppe et 3 sections à Rouen). Tous les postes d'IT étaient pourvus et je n'ai pas eu à faire d'intérim.

Nombre d'établissements et effectifs à contrôler : Je ne me rappelle pas des chiffres. Lens et Arras réunis, cela faisait près de la moitié du Pas de Calais...Ce qui est certain, c'est que la charge était particulièrement lourde. Il était impossible de visiter toutes les entreprises de plus de 50 sur un an...

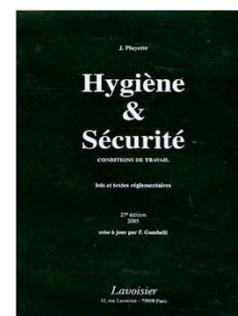
Nombre de contrôleurs du travail et de secrétaires de la section : Lorsque je suis arrivée à Lens en 1969, il n'y avait qu'un seul contrôleur très expérimenté. Je lui dois une fière chandelle car c'est lui qui m'a guidée dans mes premiers pas. Un an plus tard, un deuxième contrôleur est arrivé.

A Rouen, la section était dotée de deux jeunes contrôleurs lorsque je suis arrivée en 1973.

A Lens comme à Rouen, il y avait deux secrétaires qui faisaient un travail considérable de classement et de frappe (c'était l'époque de la machine à écrire et des stencils).

Moyens à disposition : Nous n'avions pas de documentation à l'exception du Code du Travail, du Pluyette et du livre contenant tous les décrets de la loi de 1936 par secteurs professionnels.

Je me suis abonnée très rapidement à Liaisons Sociales qui était un outil absolument indispensable. Par ailleurs, étant adhérente de la CFDT, je recevais Syndicalisme Hebdo qui m'a été d'un appui considérable car les situations décrites dans les rubriques juridiques



correspondaient à celles que je découvrais dans l'exercice de mes fonctions.

Nous n'avions évidemment pas de voiture mise à notre disposition et s'agissant des équipements individuels (je pense aux casques sur les chantiers) on se débrouillait comme on pouvait.

Je me rappelle avoir acheté un tableau en métal muni d'encoches pour y insérer les fiches des entreprises de plus de 50 classées par mois. Le but était d'avoir une visibilité immédiate du respect, par les entreprises, de certaines de leurs obligations administratives (PV d'élections, rapports CHS etc.) et de faire les rappels le cas échéant.

Relations IT/CT : Dans les deux sections, la répartition du travail était la même : je contrôlais les entreprises de plus de 50, les CT contrôlaient les entreprises de moins de 50. Chaque agent faisait son travail de façon très autonome. Je ne m'occupais pas du planning des CT. A Lens, cela aurait été incongru car c'est le CT expérimenté qui m'avait aidée lors de mon arrivée et qui a formé le nouveau CT parce que je n'avais pas le temps pour le faire. En revanche, je signais les courriers des CT ce qui me permettait de connaître indirectement leur travail.

J'ai commencé à faire des réunions à Rouen car j'étais plus expérimentée et les CT étaient très jeunes mais c'était assez rare parce qu'on se côtoyait fréquemment.

Relation IT/IT/DD/DR/administration centrale : A Lens, il était difficile de se voir entre collègues IT compte tenu des distances. J'ai eu un jeune collègue à Arras avec qui nous avons pu échanger sur nos pratiques d'inspection mais cela n'a duré qu'un an et un collègue à Béthune (ancien instituteur) qui pouvait me donner des conseils. Au niveau départemental, nous n'avions pas de réunions, pas d'instructions, pas de fixation de priorités. Au niveau régional, nous avons une ou deux réunions par an pour expliquer les nouveaux textes, prendre un repas en commun ce qui permettait de découvrir les autres collègues...

A Rouen, je n'ai pas gardé le souvenir de réunions départementales ou régionales. Par ailleurs, les relations avec la hiérarchie pouvaient être crispées pour des raisons diverses : suspicion due aux relations entre la hiérarchie et les organisations patronales venant se plaindre des IT, sentiment de n'être ni soutenu ni aidé concrètement, anti-hiérarchisme post-soixante-huitard. En revanche, comme nous étions 3 inspecteurs côte à côte, les échanges étaient fréquents entre nous et les contrôleurs.

Les relations avec l'administration centrale étaient inexistantes.

En guise de conclusion, je dirais que pendant la période concernée par l'enquête, j'ai exercé le métier d'inspectrice du travail en toute autonomie.

Le contexte socio-économique des sections de Lens et Rouen

Des sections à dominante industrielle : Qu'il s'agisse de la section de Lens ou de celle de Rouen, l'activité industrielle est omniprésente et très diversifiée : métallurgie, chimie, papier carton, plasturgie, électronique, imprimerie. A côté d'usines modernes, subsistaient des usines aux conditions de travail archaïques. La seule différence entre les deux sections, c'était l'existence de nombreuses entreprises de confection dans la section de Lens ce qui n'a pas été le cas à Rouen.

Dans les deux sections, il y avait plusieurs entreprises de plus de 1000 salariés : à Lens, Pennaroya (métallurgie du plomb et du Zinc), Beghin-Say (sucre et papier carton), La Grand Paroisse (chimie)...à Rouen...la Sagem (électronique), Chapelle- Darblay (papeterie) Azolacq

(chimie), Rhône-Poulenc (chimie)... Mais l'immense majorité des entreprises étaient des PME.

Qui dit industrie, dit ouvriers. Dès mon arrivée en section, j'ai dû me familiariser avec la classification des ouvriers (OHQ, OQ1,2,3, OP1,2,3, OS1,2,3, manœuvres).

Des syndicats puissants mais avec un ancrage limité aux grandes entreprises : A Lens comme à Rouen, les syndicats de salariés (CGT, CFDT, FO) étaient regroupés au sein d'UL (Unions locales). Les permanents de ces UL étaient des syndicalistes très expérimentés et très compétents ayant une bonne connaissance du tissu social et de l'administration. La CGT était dominante mais la CFDT gagnait du terrain.

La puissance syndicale locale masquait une réalité sociale très contrastée : les syndicats très présents dans les grandes entreprises, plus rarement dans les PME et quasiment absents dans les TPE.

La représentation patronale territoriale (CNPFF) était très différente de celle des syndicats de salariés. A Lens, il n'y avait pas de structure patronale (en dehors des Houillères mais cela ne nous concernait pas) et je n'ai jamais eu de contact avec le CNPFF d'Arras. A Rouen, c'était différent car il y avait bien un CNPFF territorial et des syndicats professionnels actifs (métallurgie, chimie, bâtiment) mais leur interlocuteur était le DD et pas les inspecteurs du travail. Toutefois, j'ai été amenée à avoir des contacts avec certains syndicats patronaux territoriaux car j'assumais la présidence de deux commissions mixtes ayant pour objet la mise en place de conventions collectives départementales. J'en ai gardé un assez bon souvenir car j'avais le sentiment d'être vraiment utile.

Une conflictualité très importante :

La période se caractérisait par un haut niveau de conflictualité.

A Lens comme à Rouen, l'ébullition de 68 a donné lieu à un afflux d'adhésion syndicale qui a eu des conséquences sur le terrain pendant plusieurs années. Dans certaines entreprises, cela s'est traduit par un regain de combativité, dans d'autres par l'implantation de sections syndicales d'entreprises et des demandes d'élections. Les employeurs étaient vent debout contre le droit syndical instauré en décembre 1968. Si le droit syndical était plus ou moins toléré dans les grandes entreprises, il était nié dans les PME. Les rapports sociaux étaient extrêmement tendus entre employeurs et syndicats et parfois entre syndicats.



Les questions d'emploi : Pendant la période considérée, les problèmes d'emploi n'ont pas vraiment impacté mon activité ce qui ne veut pas dire que le sujet n'avait pas d'importance mais cela dépendait du bassin d'emploi.

A Lens, la question de l'emploi était centrale du fait de la disparition de l'emploi salarié dans les mines (disparition non compensée par des créations d'emploi dans de nouvelles activités) et de la diminution des emplois féminins dans les industries textiles du Nord (celles-ci recrutaient des jeunes filles issues du bassin houiller en assurant leur transport sur Lille/Roubaix/Tourcoing).

Tout licenciement de nature économique était vécu comme un traumatisme et il m'est arrivé d'intervenir pour trouver des solutions peu orthodoxes pour l'époque, du type mise à disposition temporaire dans une autre entreprise, le temps que l'entreprise se remette de ses difficultés. La faible qualification et l'absence de mobilité constituaient de véritables handicaps.

A Rouen, je n'ai pas gardé le souvenir de problèmes d'emploi pendant la période 1973-1975.

Mon activité

Les activités de bureau

Elles se partageaient entre la réception du public et le travail administratif.

La réception du public : A l'époque, il n'y avait pas de service de renseignement. C'étaient les IT et les CT qui remplissaient cette fonction, chacun consacrant deux 1/2 journées consacrées aux RV ou à la réception du public. A Rouen, je crois me souvenir que les contrôleurs faisaient aussi des permanences décentralisées dans certaines mairies.

A Lens, comme beaucoup de questions tournaient autour du SMIG puis du SMIC, j'avais fait afficher un tableau récapitulatif des taux horaires et des abattements selon les âges et le statut (apprentis) et établi un document d'information que la secrétaire pouvait remettre aux personnes venant se renseigner.

Le travail administratif : Je passais 1 à 1 jours 1/2 à faire du travail administratif : rédaction des lettres d'observations suite aux visites, rédaction des PV, rédaction des rapports AT, courriers de rappel aux entreprises qui ne respectaient pas leurs obligations d'envoi de documents. A Lens, je me souviens avoir dû signer chaque page des contrats d'apprentissage après avoir vérifié l'exactitude des rémunérations.

Les activités extérieures.

Le reste du temps soit 2 jours 1/2 ou 3 jours, j'étais sur le terrain pour faire des visites générales ou des contre-visites sur un ou des points particuliers. L'objectif était de visiter au moins une fois par an les entreprises de plus de 50 mais la réalité était bien différente. Compte tenu du bouillonnement post-68, de l'importance des sections, des distances à parcourir et de l'intérim à assurer, mon emploi du temps était souvent dicté par l'urgence et se partageait en trois catégories : les activités de contrôle classiques, les activités dictées par l'urgence, les activités liés à l'application du droit syndical.

Les activités de contrôle classiques (visites et contre visites) : Comme il n'y avait pas de tuilage entre les inspecteurs, les premiers mois étaient surtout consacrés à la découverte des entreprises de la section, à l'aveugle. Avec le temps, le contrôle est devenu plus ciblé : moins de contrôles dans les grandes entreprises dotées de syndicats puissants, plus de contrôles dans les entreprises « à problème » en tenant compte principalement des questions de sécurité (exploitation des déclarations AT, MP) mais aussi des signalements de salariés ou de syndicats ou des constats justifiant des contrôles spécifiques et systématiques à mon initiative.

A Lens, ces contrôles spécifiques et systématiques à mon initiative concernaient les salaires et la durée du travail. J'ai ciblé les entreprises de confection après avoir découvert que

certaines d'entre elles ne respectaient ni le SMIC, ni les salaires conventionnels. Idem pour certaines entreprises du BTP ou de la métallurgie s'agissant du paiement de la majoration des heures supplémentaires et/ou du non-respect de la durée maxi du travail (souvent 45 dans les usines et plus de 60h dans les chantiers). Je me souviens des difficultés à faire accepter l'application de la durée maxi par les salariés en raison des conséquences sur leur rémunération (lorsque les HS étaient payées par l'employeur...).

A Rouen, suite à la loi de 1973 qui obligeait les ETT à fournir des informations sur les entreprises utilisatrices, j'ai commencé à cibler ces dernières tant il était évident que les entreprises recouraient à l'intérim pour contourner la législation et les conventions collectives.

Les visites étaient toujours impromptues. Je demandais toujours à me faire accompagner de délégués (à condition qu'il y en ait) lors de la visite des locaux. J'évitais d'interroger les ouvriers en présence de la direction. Je n'ai jamais utilisé le registre de l'inspection car je faisais des courriers après la visite.

Ma participation aux CHS était le plus souvent limitée aux situations d'AT mortels ou très graves.

S'agissant des mises en demeure, j'en faisais quand il était nécessaire de mettre la pression et je savais que je pourrais revenir pour contrôler. Donc, cela dépendait des entreprises et de mon emploi du temps. Pour des raisons de crédibilité, j'évitais de brandir des chiffons rouges.

Concernant les PV, il me semble avoir été une inspectrice faisant « beaucoup » de PV mais je suis bien incapable de me rappeler de leur nombre. Mes PV étaient de 3 ordres : PV suite à des AT mortels ou graves lorsqu'une infraction pénale pouvait être relevée, PV liés principalement au non-respect des règles sur la durée du travail, PV d'entrave à l'exercice du droit syndical.

Concernant les référés, Je me souviens avoir effectué, non sans difficulté, la toute nouvelle procédure de référé pour faire arrêter un chantier à Lens et plus tard une usine de filature d'amiante à Elboeuf. Mais la procédure était d'une telle complexité et tellement inadaptée aux réalités de terrain que je l'ai ensuite abandonnée.

Les activités dictées par l'urgence (AT mortels et conflits sociaux) :

Les accidents mortels ou très graves. Les accidents mortels survenus sur les chantiers étaient fréquents mais il y avait aussi des AT mortels ou beaucoup d'AT graves dans les usines. Le temps consacré aux enquêtes variait selon la complexité des AT.

Sur les chantiers, la plupart des AT étaient dus à des chutes de grande hauteur en raison de l'absence assez généralisée, à l'époque, de protections collectives basiques. Comme la plupart du temps, les entreprises de BTP n'avaient ni délégués, ni CHS, les enquêtes se limitaient principalement à la recherche de responsabilités. La concertation avec les délégués de l'OPPBT n'était pas systématique car ces derniers ne tenaient pas à être confondus avec l'inspection du travail. La concertation avec les contrôleurs de la CRAM était plus facile surtout à Rouen.



Dans les usines, les enquêtes d'AT étaient souvent plus longues et plus complexes car les accidents révélaient souvent de multiples dysfonctionnements : protection des machines, organisation du travail, distorsion entre travail prescrit et travail réel, horaires de travail. Lorsque les entreprises étaient dotées de CHS, je participais à la réunion dans le but de recueillir des informations complémentaires, d'apporter parfois un regard différent sur les causes déterminantes et/ou favorisantes de l'AT et par conséquent sur les mesures concrètes à prendre. A Rouen, je me concertais systématiquement avec le contrôleur de la CRAM dont la compétence technique m'était bien utile. Nous menions les enquêtes en commun, nous participions en commun aux réunions du CHS et nous nous coordonnions sur ce qu'on allait respectivement demander à l'employeur. La plupart du temps, l'enquête révélait des infractions qui étaient relevées par procès-verbal.

Quant aux maladies professionnelles, je ne me rappelle pas avoir eu beaucoup de déclarations en main ni fait beaucoup d'enquêtes à l'exception d'une déclaration de saturnisme qui m'a permis de découvrir l'existence de « marchands d'hommes » travaillant pour le compte de Pennaroya (métallurgie du plomb). A Elbeuf, je me souviens être intervenue dans une entreprise de filature d'amiante.

Les conflits sociaux. A l'époque, le climat social était tendu et les grèves prenaient souvent des formes radicales : occupation, séquestration, lock out. Mon rôle variait selon les situations.



Dans les grandes entreprises très syndicalisées, les parties en présence connaissaient les codes. Les délégués syndicaux ne faisaient appel à l'inspection que lorsqu'il était absolument nécessaire de renouer un dialogue rompu avec l'employeur en faisant appel à un tiers. Je devais alors convaincre l'employeur d'accepter le principe d'une réunion de conciliation avec les délégués de l'entreprise dans les bureaux de l'inspection. Comme les parties en présence maîtrisaient souvent parfaitement les sujets de conflits, mon rôle en qualité de présidente était parfois formel (donner la parole, décider des suspensions de séance) parfois plus actif (proposer des solutions de conciliation).

Dans les entreprises non syndicalisées, la situation était très différente. Les employeurs pas plus que les grévistes n'avaient les codes et les revendications partaient dans tous les sens. C'était particulièrement le cas dans les entreprises de confection. C'est l'UL qui faisait appel à l'inspection. Mon rôle consistait à convaincre l'employeur d'accepter le principe d'une réunion de conciliation en présence d'un syndicaliste de l'UL car il était le seul à pouvoir hiérarchiser les revendications ouvrières et négocier.

Dans les deux cas, il m'était souvent demandé d'établir le protocole de fin de conflit.

Les activités liées à l'application du droit syndical

A Lens, j'étais souvent sollicitée par les UL pour faciliter l'organisation de premières élections professionnelles. Des salariés cherchaient à s'organiser mais, manquant d'expérience, ils demandaient l'aide des UL. Mon travail consistait à faire admettre aux employeurs, souvent hostiles à toute implantation syndicale, la présence d'un permanent syndical de l'UL lors de la négociation du protocole électoral. L'enjeu était important car la signature de ce

protocole fixait le point de départ de la protection des candidats aux élections. Or très souvent, des patrons procédaient à des licenciements préventifs des futurs candidats pour empêcher des candidatures syndicales.

A Rouen, j'étais surtout sollicitée par les délégués syndicaux pour des questions liées à l'application de la loi de 1968 concernant l'exercice des droits syndicaux dans l'entreprise : libre circulation des délégués dans l'entreprise, libre diffusion des tracts et des affiches, discrimination et mise à l'écart des délégués, conflits concernant les crédits d'heures, les locaux syndicaux, le droit de réunion etc...

Dans les deux sections, je me souviens avoir passé beaucoup de temps à traiter les demandes de licenciement de délégués.

Les relations avec d'autres administrations ou institutions

Préfecture, Mairie : Qu'il s'agisse de Lens ou de Rouen, je n'ai eu aucun contact avec la sous-préfecture, la préfecture ou la mairie et je n'ai jamais subi de pression quelconque de leur part.

ANPE. Je n'ai gardé aucun souvenir de relation particulière avec l'ANPE.

CRAM, OPPBTP Je connaissais les ingénieurs de la CRAM mais je n'avais pas de contact institutionnel car leur champ de compétence allait bien au-delà de la section d'inspection. En revanche, comme je l'ai dit précédemment, je travaillais en bonne coopération avec les contrôleurs.

Médecine du travail. Mes contacts avec les médecins du travail se limitaient aux médecins d'entreprise. Je n'avais pas de contact avec les médecins des services inter-entreprises.

Le Parquet. La question des suites données aux PV était un sujet de préoccupation constant. L'information ne venait pas à nous. Il fallait aller la chercher. Il n'y avait pas de transmission d'informations entre la DD et le Parquet. On pouvait découvrir par hasard que des PV étaient classés sans suite.

A Lens, je n'ai eu aucun contact institutionnel avec le Parquet qui se trouvait à Béthune. En revanche, j'ai, à titre individuel, été en contact avec le tout nouveau syndicat de la magistrature qui s'intéressait à la délinquance en col blanc. Comme la plupart des juges « dits rouges » n'avaient strictement aucune connaissance des réalités sociales, ils étaient demandeurs d'information en provenance de l'inspection du travail. Dominique Charvet, l'un des fondateurs du syndicat de la magistrature était juge d'instruction à Lille. Il a organisé avec ses collègues une ou deux réunions d'échange avec les agents de l'inspection du travail. En 1971, par le biais de la CFDT j'ai également pu participer à la commission « Travail et Justice » du SM.

A Rouen, c'est le substitut qui a cherché à prendre contact avec moi à la suite de PV que j'avais établis. Les échanges ont abouti à la décision de concentrer les affaires de droit du travail dans des audiences correctionnelles dédiées à cet effet. J'ai passé des après-midis entières au tribunal de Rouen en tant que témoin, pour répondre aux interrogations des juges et des avocats. Cette action au départ très individuelle a profité à tous les IT de Rouen jusqu'à ce que la DD prenne la relève à la fin des années 70.

Quelques souvenirs marquants :

- La première enquête d'AT mortel dans le mois de mon arrivée à Lens. Elle m'a laissé un souvenir pénible car, du fait de mon inexpérience dans le maniement des textes, je n'ai pas su faire le PV mettant en cause la responsabilité de l'entreprise ...
- La première rencontre avec les syndicalistes de Beghin Say (la plus grosse entreprise de la section de Lens). Je me suis d'abord présentée à la direction de Beghin-Say à qui j'avais demandé de rencontrer les délégués après notre entretien. Ayant pris du retard, je me présente au local syndical où je me fais vertement reprocher de les avoir fait attendre ! Le tout dans une ambiance hostile ou goguenarde et particulièrement enfumée...
- La condition ouvrière dans les usines de confection (chaleur, bruit, cadences infernales, obligation de faire des « réparations » hors temps de rémunération en cas d'erreur, non-paiement des salaires conventionnels.). Dans la cour de l'usine, trône la BMW du patron.
- La découverte des « marchands d'hommes ». J'avais vu arriver sur mon bureau des déclarations de saturnisme. C'est ainsi que j'ai découvert l'existence d'entreprises (à l'époque, on ne parlait pas encore de travail temporaire) dont la fonction consistait à fournir de la main d'œuvre souvent immigrée à Pennaroya, entreprise de métallurgie du plomb pour effectuer les sales boulots de nettoyage. Les syndicats pourtant puissants dans l'entreprise ne s'y intéressaient pas.

Pour conclure, je dirais que j'ai eu la chance de commencer ma vie professionnelle à une période (les années post-68) particulièrement agitée socialement et dans des sections d'inspection particulièrement intéressantes (prédominance de l'industrie, syndicalisme actif localement et dans les entreprises). Cela m'a vraiment passionnée et motivée.

Ai-je été vraiment utile ? peut-être. Efficace ? parfois. Il est difficile de se juger soi-même.

Mais avec le recul, je pense tout de même que l'absence de politiques nationales déclinées régionalement et localement en tenant compte des réalités de terrain ne contribuait pas à l'efficacité du service dans son ensemble.