

## Caractéristiques de la 7ème section des Hauts-de-Seine en 1972

- **Les hauts-de- Seine** : 2<sup>ème</sup> département français pour sa population et son potentiel économique dont le rôle s'est renforcé avec la création de la "Défense" comme pôle de développement devenant une place financière et un centre d'affaires de premier plan.

Le département comptait alors 1,5 millions d'habitants et **600 000** salariés avec **12 sections** d'Inspection composées de 10 inspecteurs, 11 contrôleurs et 4 Contractuels.

- La **7ème section** était composée de 2 communes séparées par la Seine.



**Puteaux** : 35 000 habitants. Banlieue ouvrière qui se transforme spectaculairement avec les travaux du quartier de la Défense qui deviendra un des premiers quartiers d'affaires d'Europe.

**Neuilly-sur-Seine** : 70 000 habitants. Commune urbaine dense dans l'aire d'attraction de Paris et en constituant le pôle principal avec ses commerces, ses sièges sociaux de grandes entreprises (Pharmacie, automobile), ses écoles de cadres et lycées.

La 7ème section était une section détachée à **Nanterre** dans des **locaux provisoires** : préfabriqués puis pavillon inoccupé promis à la destruction, regroupant 3 sections : la 7, la 8 et la 10.

Nombre de salariés : **54 000** avec : un Inspecteur du travail, un Contrôleur du travail et 1,5 secrétaire pour **2150** établissements :

- 1-10 : 1520

- 11-50 : 410

- 51-100 : 100

+ de 100 : 120

- Peu de moyen à disposition : rare documentation, sauf revue juridique du GIM, groupe patronal des Industries Métallurgiques à Neuilly, distribuée à la 7ème section, Neuilly faisant partie du ressort géographique de cette section.

- Pas de service de renseignements. La secrétaire répond comme elle le peut au flux des appels, les réponses plus juridiques étant aiguillées vers les permanences du Contrôleur ou de l'Inspecteur.

## Activités

\* Le renseignement du public permanences au bureau + téléphone : 2 jours/semaine + réponses aux courriers reçus pour les salariés des entreprises de -50 salariés (possiblement dactylographiées).

Domaines : Licenciement individuel : lors des nombreux appels téléphoniques pour l'essai, l'entretien préalable, préavis, démission, indemnité, certificat de travail... appels s'intensifiant avec la nouvelle Loi du 13/07/1973.

Durée du travail sous toutes ses déclinaisons (heures-sup, congés, jours fériés).

Droit conventionnel : classifications, SMP, primes, indemnités, bulletin de paye, préavis.

Plaintes/réclamations : suspension, modification du contrat (lieu, horaire), mutations.

## \* Les Contrôles en entreprises

### Principalement

Suite donnée aux réclamations individuelles (licenciement, réglementation, droit conventionnel, L122-12, etc.), visites chantiers du BTP, ateliers, commerces, magasins.

### Marginalement

ETT : application de la nouvelle loi (3/01/1972), Décret 10/07/1913 + 23/08/1947

+ 14/11/1962.

## \* Quelles priorités ?

- Priorité "nationale" régulièrement rappelée (note technique TE 5/72)

- < 10 salariés **8** contrôles par jour

- 10 à 50 salariés **4** contrôles par jour

+ 50 salariés **2** contrôles par jour

- *Priorités "régionales"*

Prévention risques du BTP (protections des banches, chutes de hauteurs, stabilité des grues à tour...), incendies et issues de secours des magasins, vérification/entretien périodiques des presses à clavettes...

- *Pratiques "locales"*

Visites renforcées de chantiers (quartier de la Défense), contrôle dans les commerces.

\* **Échec - Utilité de l'action de contrôle**

- **Réclamations individuelles :**

Lors de l'apprentissage du métier de contrôleur, "mon inspecteur" m'incitait à appliquer sa pratique éprouvée, reconnue de longue date à Puteaux, étant donné son ancienneté de plus de vingt ans sur place.

À mon grand étonnement il se permettait de tutoyer, de critiquer certains "employeurs" dont il avait connu le père exerçant avant lui son autorité de patron dans la même entreprise ! ... Il négociait des conflits individuels au cours de ses visites par sa seule réputation locale, obtenant à chaud une "démission négociée" par exemple, avec un ouvrier, un employé, voire une "transaction" suggérée entre patron et cadre pour régler leur différend.

Ainsi je l'avais accompagné chez un artisan fabriquant de savons d'industriels où l'unique ouvrier avait écrit de sa main une lettre à l'inspecteur décrivant le manque de douche pour effectuer des travaux très "salissants". L'inspecteur qui programmait sa tournée du jour, lettre de l'ouvrier dans sa serviette (parmi d'autres), avait prévenu d'une visite probable à venir.

Nous nous rendons sur place où nous sommes accueillis tel "un médiateur itinérant" accompagné de son stagiaire. L'inspecteur vérifie les dires, constate et

discute avec les intéressés de l'installation possible d'une douche moins précaire et mieux chauffée. On quitte la savonnerie, remerciés par les deux protagonistes... Belle leçon de médiation à chaud ! J'admire alors son savoir-faire lié à sa connaissance du Code du Travail mais aussi à celle du quartier abritant les dernières activités artisanales de la zone de la "Défense", promises à la démolition.



Voulant tester mes jeunes et nouvelles fonctions, je me suis lancé pour donner suite à une

**réclamation d'ouvrier** se plaignant d'heures supplémentaires souvent impayées. Comme il s'agissait d'**un garage** avec atelier de réparation (20 salariés), je pensais me débrouiller sur place pour consulter les horaires de l'atelier, le livre et bulletins de paye et discuter d'horaires plus ou moins à jour, mais sans révéler le motif de ma visite.

Je commençais à consulter les affichages obligatoires lorsque l'employeur absent arrive. Soupçonneux il veut savoir pourquoi je viens dans "son atelier" en pleine activité vérifier des horaires connus de tous et respectés. Je tente de parler de dépassements d'horaires possibles, d'heures supplémentaires plus ou moins décomptées, ce qui déclenche sa réprobation et un discours improvisé sur la mise en cause de son autorité, de sa responsabilité d'employeur... Devinant mon manque d'assurance, il élève soudain la voix et prend à témoin les ouvriers qui, occupés à leur poste de travail, lèvent la tête.

Il évoque, à la cantonade, mon accusation d'heures supplémentaires impayées mon contrôle administratif abusif... et questionne à haute voix si quelqu'un dans cet atelier n'est pas payé valablement de ses heures ? Dans l'atelier devenu silencieux, l'employeur à la voix tonitruante se retourne ostensiblement vers moi, me défie et m'invite à questionner directement les ouvriers présents pour connaître la vérité. Retraite et fin de la visite. J'ai quitté penaud ce garage mémorable...

Au bureau l'inspecteur m'apprendra peu après que, malchanceux, j'étais tombé sur ce directeur de garage connu pour sa réputation d'ancien pilote de course ombrageux.

*Leçon apprise* : le contrôle impromptu se prépare méticuleusement en cas de réclamation individuelle, en particulier sous le couvert d'un contrôle maîtrisé, ce qui n'était pas le cas.

Notre directeur régional au moment de la titularisation de notre promotion de contrôleurs, mettait en garde contre la tendance des contrôles se limitant à vérifier le nombre de lavabos et toilettes en entreprise, ou bien l'affichage du nom de l'inspecteur, de la bonne tenue du "registre de l'inspection". Sans toutefois oublier de nous rappeler aussi les fameuses statistiques mensuelles à remplir, soit si possible, les 100 visites prévues par mois (8 visites / jour x 3 jours par semaine par ex.).

### - Contrôles de pharmacies

Les "mises en demeure" - sur base du fameux décret du 10 juillet 1913 - étaient encouragées lors des visites d'ateliers à Puteaux, avec pour moi la fierté de recopier d'élegantes formules latines (*ventilation per descendum !*) d'application courante dans les locaux de travail.

Mais que faire de ce texte emblématique dans les très nombreux commerces de Neuilly ? Je me souviens que les employées de maison, toutes catégories confondues, constituaient la majeure partie de sa population active. Leurs incessants appels téléphoniques à nos bureaux pour vérifier l'application de leur convention collective ou pour nous demander d'intervenir sur place nous le rappelait chaque jour. Et comme il n'était pas possible d'intervenir dans des lieux privés, chaque agent au bureau de Nanterre connaissait par cœur les annexes de la convention avec leurs classifications et salaires.

Finalement, invité à ne pas oublier les salariés de Neuilly (!) je m'emploie à contrôler des pharmacies de cette commune et vérifier à cette occasion les conditions de travail et de formation des **apprenties** qui préparent le diplôme d'**aide-préparateur** en officine.

Au cours de mes contrôles les réalités de leur apprentissage me deviennent familières : je vérifie leur horaire, leur âge, leur salaire minime (25 % à 50 % du smic avant 18 ans) et leur formation effective d'apprenties sous forme de cours dispensés à Paris. Accueilli avec étonnement, parfois passivement dans ces pharmacies - souvent leur premier contrôle - je vérifie rapidement l'application de la grille de leurs salaires conventionnels (bien au-delà à Neuilly), la durée maximale du travail pour appentis, ainsi que leurs conditions de travail en officine.

Prenant le temps d'interroger sur place apprenties et pharmaciens sur le contenu de la formation dispensée, de consulter leurs plannings, je fais un étonnant constat : un taux d'absentéisme incompréhensible aux cours, et parfois leur abandon. Les jeunes apprenties sur place ne se livrent pas volontiers devant leurs collègues ou maître d'apprentissage, mais j'ai peu à peu acquis la conviction de la médiocrité de leurs cours. Selon leurs dires il leur faut se rendre X heures par semaine à Paris, pour ne pas apprendre grand-chose, ce qui ne les motive pas vraiment. Lorsque, exceptionnellement, je rencontre un pharmacien



en titre, également maître d'apprentissage, pour le questionner sur cet absentéisme, il ne s'inquiète pas outre mesure du suivi et de la progression de leur formation... au contraire : *rien de grave à sauter les cours, leur vraie formation est à l'officine...*

Jusqu'au jour où reçu par une pharmacienne, présente dans son officine avec ses employées, elle prend le temps de me recevoir et de s'intéresser à mon enquête. Étonnée de mes questions, elle n'hésite pas alors à me confier son expérience et son point de vue tranché sur le sujet. Elle connaît Neuilly et sa profession depuis des années et ne se fait pas d'illusion à propos de leur formation qui est du "bidon", assure-t-elle. Elle commence par m'expliquer pourquoi je ne suis pas reçu par ses collègues pharmaciens à certaines heures pour la simple raison qu'ils sont trop occupés par leurs parties de golf dans les environs.

Que d'autre part les cours de formation en question ne sont pas sérieux, les apprenties ne sont qu'une *main-d'œuvre docile à bas prix* dans les officines pour effectuer des tâches subalternes (stock, rayonnage, flaconnage, préparations simples). Pour en savoir davantage, elle me conseille de me renseigner sur le centre de formation à Paris qui est en lien avec l'éducation nationale. Frustré, je n'en saurai à peine plus en téléphonant à ce centre d'apprentissage. J'apprendrais qu'il s'agit d'une **formation en transition**, en cours de validation partielle, pour une durée de formation prévue et sanctionnée par un diplôme d'aide-préparateur. Il s'agirait d'une formation sur deux ans, avec une 3<sup>ème</sup> année complémentaire, expérimentale, pour accéder au CAP reconnu par l'éducation nationale, le ministère prenant le temps nécessaire pour confirmer les années de cette formation balbutiante.

J'ai alors transmis ce maigre bilan avec mes remarques et constats par voie hiérarchique, me disant que la réalité observée à Neuilly en 1974 pourrait peut-être éclairer, sinon alerter certains décideurs de l'éducation nationale à propos des conditions de formation anormales des apprenties aide-préparatrices dans des pharmacies d'officine.

Depuis, j'ai appris que le cursus d'**aide-préparateur** a été transformé en **1980**, complété par un brevet professionnel (BP) avec une formation se déroulant sur 5 années. Le CAP d'aide-préparateur s'est donc effacé au profit de la nouvelle qualification de "*Préparateur*" rencontrée dans les pharmacies d'officine, puis la notable reconnaissance en 1997 du diplôme professionnel du même nom, qui sera ensuite complété par un diplôme de "*Préparateur Technicien*" titulaire du DEUST en Pharmacie. En remarquant simultanément que les tâches de *back office* en pharmacie sont aujourd'hui assurées par des "rayonnistes" ou "agents d'entretien" (estimés à 40 000 en France).

Avec le recul du demi-siècle qui me sépare de ce constat, je me persuade aujourd'hui que les apprenties de Neuilly ont effectivement rempli les tâches de leur époque, notamment *la mise en rayon, l'entretien* et d'autres tâches diverses, mais avec une rémunération difficilement imaginable aujourd'hui, soit 25 % à 50 % du Smic. Or la loi Delors de 1971, relative à l'apprentissage, tentait déjà d'enrayer la baisse dramatique des effectifs et la chute du nombre des contrats qui étaient passés de 230 000 entre 1970-71 à 165 000 en 1974-75.

Il est donc difficile de reprocher aux apprenties de Neuilly leur faible motivation à suivre leur cours de formation, et d'accepter une aussi sobre rémunération... ! Mais il est très facile de comprendre pourquoi elles pouvaient constituer *une main d'œuvre docile à bas prix* pour certaines officines, selon le témoignage exaspéré de l'une d'entre elles, qui n'acceptait pas ces pratiques mettant en cause l'estime et l'utilité de sa profession.

## **Relations**

### **\* *Acteurs sociaux* :**

Aucune relation avec les syndicats d'entreprise (absentes des TPE et - 50), ou avec les organisations patronales locales.

Relations de « contrôleur syndiqué » avec mon UL voire mon l'UD, organisant des réunions interprofessionnelles entre syndicalistes du privé et de la fonction publique. Participation aux manifestations intersyndicales pour le "*Livre noir de l'inspection*" réclamant la création de 1000 postes manquants pour les Services extérieurs (avec défilé dans les couloirs de notre Ministère).

\* ***Administration du travail*** :

Je découvrais le Ministère du Travail à travers la division fondamentale entre deux catégories d'agents de contrôle, l'une de création historique récente (à peu près l'année de ma naissance !) c'est à dire un *contrôleur* affecté auprès d'un *inspecteur* pour l'aider, l'assister sur le terrain, afin d'exercer des missions fondées historiquement après la création de l'inspection en 1874.

Je me demandais quelle était la nature de ce couple de fonctionnaires exerçant leurs missions sur le même territoire ? parfois en duo, parfois en équipe, parfois comme deux agents autonomes ayant défini leurs frontières respectives avec soin. Frontières dont je pris vite connaissance sur place : clairement le contrôleur est en charge des salariés des entreprises -50 (soit 2000 entreprises pour la 7ème section), avec des accommodements pour les chantiers du bâtiment et certaines enquêtes pilotées par l'inspecteur.

Le duo original que je formais avec "mon inspecteur" consistait en un accord local tacite avec des concessions réciproques : lui, intouchable dans son pré carré des IRP (vu son antériorité et son histoire locale), mais ne voulant plus monter les escaliers des tours de la Défense en construction, il me sous-traitait, après formation sur le tas, les entreprises du BTP. C'est là que j'ai appris le contenu du Décret du 8 janvier 1965, et fréquenté assidûment les délégués de l'OPPBTP.

La situation de section détachée se prêtait à un arrangement avec les horaires de travail : mon "inspecteur" me sous-traitait le suivi des importants chantiers de la Défense, ainsi que les enquêtes ou plaintes arrivant en section qu'il n'avait pas eu le temps de traiter.

En contrepartie j'avais champ libre pour mes horaires en dehors des deux journées de permanence à Nanterre. De cette manière je me suis inscrit à l'université de Panthéon-Assas à partir de 1972 pour suivre les cours et les travaux-dirigés permettant d'accéder à *la maîtrise des sciences sociales appliquées au travail*, avec les étudiants travaillant à temps partiel (particulièrement les samedis).

Dans ce contexte les quotas nationaux des visites et contre-visites (100 /mois) n'étaient pas respectés. Largement atténués pour les Hauts-de-Seine, sous-doté en agents de contrôle et secrétariat, des quotas officieux se pratiquaient soutenus par les syndicats, et on optait souvent pour une moyenne très variable de 60 interventions par mois (contre 80 à Paris intra-muros) ...

Les relations de service, entre sections parfois regroupées, permettaient une réelle entraide locale, plus rarement lors des réunions à thème au niveau départemental, encore moins au niveau régional, à part des cours de formation, ou de perfectionnement, disparates.

En réalité j'ai pu bénéficier à la fois des cours de droit du travail dispensés par des professeurs reconnus, et d'autre part des conseils avisés d'inspecteurs en poste dans la région parisienne. Mes mentors d'alors étaient sans conteste : J. Ismélolari, Pache, A.M.Béziau, B. Laurençon...etc., car ils me permettaient de me situer et de me conseillaient utilement en vue d'une préparation au concours d'inspecteur du travail.

\* ***Autres relations :***

Pendant les trois années de contrôle effectués à la 7ème section je n'ai rencontré et coopéré qu'avec deux acteurs dans les entreprises et leurs chantiers.

- La Police sur un chantier de la Défense lors de l'enquête effectuée peu après un AT mortel.

- L'OPPBTP : avec "mon" inspecteur sur les nombreux et importants chantiers du BTP du quartier de la Défense. Les enquêtes d'accidents graves mobilisant les acteurs de la prévention, la CRAM et l'OPPBTP étaient très présents, obligés de faire des rapports circonstanciés.



Pour des raisons sans doute d'histoire locale, mon inspecteur me recommandait de ne pas fréquenter les agents de la CRAM et valorisait les agents de l'OPPBTP. Grâce à eux j'ai fait mon apprentissage des relations complexes entre entreprises, sous-traitants et artisans, et fait appliquer le Décret du 8 janvier 1965 avec ses abondantes prescriptions techniques.

## Conclusion générale

Essai de conclusion avec pour guide un document que je transmets ci-joint à l'AEHIT. C'est une note de la revue syndicalisme (Cfdt) du 26 octobre 1972 intitulée :



## **"Le contrôleur du travail : une assistante sociale en matière de licenciements."**

Je précise que je me suis inscrit au concours de contrôleur du travail en 1972 après une longue période d'incertitudes vis-à-vis de mes emplois antérieurs dans l'éducation populaire. Ayant milité dans ce secteur après 1968, et adhéré à la Cfdt, j'ai spontanément contacté mon organisation pour mieux connaître les métiers ayant un sens ou une utilité sociale au Ministère du Travail.

Coïncidence : reçu à ce concours, puis contactant la Cfdt des SETMO, on me transmet alors la note en question au moment de mon affectation. Son titre ne m'enthousiasme pas et son contenu me rend perplexe, mais j'entends dire que sa conclusion à propos du métier de contrôleur est discutable, et que des possibilités d'évolution existent. Je m'investis donc pour aller "voir"...

J'ai donc "vu" l'exercice limité dans le temps de ce métier, prolongé par celui d'inspecteur du travail exercé en section. Avec le recul d'un "demi-siècle" voici les appréciations que je peux formuler à partir de ces expériences qui m'ont profondément marqué.

### **1 – La note Cfdt signée "un contrôleur du travail"**

Elle reflète une réalité vécue et elle décrit les principaux domaines d'intervention du contrôleur entre 1972 et 1975 en poste dans une section implantée en milieu urbanisé.

À l'évidence s'impose à lui une masse irréductible de temps consacré au *renseignement du public* étant donné l'indigence et la carence des moyens et structures en place pour y répondre. Quels moyens d'accès au droit du travail pour les salariés des TPE et PME ? quel accès concret au droit conventionnel qui couvre, irrigue la plus grande part des secteurs professionnels de l'hexagone ?

Par ailleurs où sont implantés les syndicats dont la reconnaissance juridique en entreprise vient juste d'être reconnue ? Comment imaginer trouver de l'information, du conseil utile sinon par le téléphone, le courrier, ou la visite sur place des services du travail de la main-d'œuvre...

Le *contrôleur de la note Cfdt* questionne à juste titre ce que je vais vite découvrir dans la multitude des 2000 entreprises, ateliers, chantiers et magasins de la 7ème section : peut-on faire respecter le droit de licenciement en renvoyant vingt fois

par jour notre interlocuteur au conseil des prudhommes ? Je partage avec lui la tentation éprouvée sur le terrain : j'ai souvent manié "*l'abus de pouvoir avec allégresse*" selon sa pertinente formule, parce que cherchant à répondre à une criante demande sociale. J'ai le souvenir de "contrôleurs confirmés" qui me confiaient sans problème pratiquer l'essentiel de leur métier *au-delà* du Code du Travail... avec la conviction que le rappel, le recours à la loi favorise l'émancipation du salarié subordonné, en dépit de la péremptoire liberté de l'employeur. A distance je rends hommage à ces fonctionnaires de l'ombre qui ont œuvré parfois si longtemps, accrochés à un idéal de justice sociale.

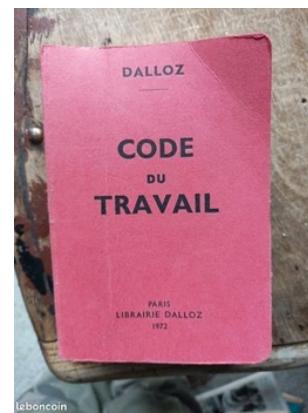
## 2 – Une problématique "assistance"

C'est une *note Cfdt* commodément problématique parce qu'elle permet de poser des questions justifiées à l'égard de ce corps de fonctionnaires d'état. Un corps qui n'aura en fin de compte perduré qu'entre **1941 et 2013**, soit **72** années avant que son recrutement par concours soit supprimé et à terme son extinction.

La vision du métier résumée par le contrôleur de la note est problématique, car elle passe sous silence des aspects du métier qu'il qualifie "... *et le reste*" sans mentionner le domaine de la santé au travail (hygiène/sécurité), et celui des relations de travail en entreprise. Sans oublier le fait que dans certaines sections "détachées", le contrôleur est *l'inspecteur du travail des entreprises de moins de 50 salariés*, en particulier pendant les longues périodes d'intérim des inspecteurs. Des fonctions d'inspecteur ? sans formation appropriée bien entendu. Les intéressés ne cesseront de réclamer celle-ci, en vain, sauf à être promu un jour futur à la suite d'un examen ou bien après une très longue patience.

Toutefois le titre de la note ne trahit pas l'intention initiale qui a prévalu en **1941** pour créer un nouveau corps de contrôle afin "*d'assister les inspecteurs dans leurs tâches*".

Une fonction théorique d'**assistance**, déclinée en pratique sur tout le territoire français avec une telle diversité d'applications qu'une instruction générale a été nécessaire pour codifier les contrôles en *visites et contre-visites* par catégories quantifiées : par exemple **8** visites de garages par jour en dessous de 10 ouvriers, et **4** visites de garages par jour entre 10 et 50 ouvriers... C'était le support hiérarchique en vigueur pour exercer continûment le contrôle sur les "contrôleurs" invités à nourrir les statistiques annuelles du Ministère du Travail, justifiant le bilan officiel pour les partenaires sociaux et le BIT de sa présence sur le terrain.



J'ai le souvenir précis d'un directeur régional-adjoint qui comparait - sans rire, dans les années 80 - le nombre potentiel des contrôleurs à une "force de frappe" sous-estimée en section, pour "quadriller" leur territoire avec l'appui d'agents gradés, les inspecteurs du travail, jugés indulgents vis-à-vis de leur rendement ... !

Une des clefs de compréhension des "**mineurs administratifs**", telle que rapportée par le Conseil économique et social, est une frustration professionnelle permanente, le sentiment de vivre écartelé dans le champ social du travail, tel le tonneau trouvé des danaïdes : entre d'une part les réclamations individuelles, les plaintes de salariés, le domaine des "*conflits dits individuels*", et d'autre part le nombre démesuré, voire extravagant d'entreprises soumises à leur contrôle quantifié sur le terrain. Là où peut être approchée, constatée la réalité de l'homme au travail et de ses conditions de travail.

J'ai vécu pour ma part cette "assistance" aux tâches de "mon" inspecteur avec une autonomie enviable car négociée dans une section "détachée" au plus près du terrain : lui et son "pré-carré" de prérogatives assumées sur un secteur géographique indiscutable, moi unique contrôleur en "apprentissage", ne demandant pas mieux que de tester l'application pratique du vaste champ du droit du travail que je découvrais.



échec de l'inspecteur (hormis les suites d'accidents mortels).

A propos d'IRP j'insistais pour l'accompagner dans les CHS, lors de plaintes de délégués, mais difficilement au cours des enquêtes contradictoires pour leur licenciement. Toujours son "fief" ultime, et rien sur les procès-verbaux considérés à l'époque comme un

En fait je bénéficiais d'une formation en alternance : les grandes théories du droit à Paris-Assas avec d'éminents professeurs, Gérard Lyon-Caen, Jean-Claude Javilliers, et sur le terrain des Hauts-de-Seine l'application pratique des grands principes lors des contrôles en entreprises.

C'est à cette occasion que j'ai fait la découverte de la notion d'**effectivité des normes** appliquées au travail. Grâce en partie au philosophe Jules Vuillemain qui écrit : *Le maître ne connaît donc du travail que le risque, non l'effectivité, la jouissance en laquelle il s'absorbe, non la douleur de la transformation* (*Être et travail*, 1949).

La norme est telle un idéal projeté, mais son effectivité se mesure à l'écart observé lors de son application concrète. D'où mon questionnement toujours exigeant sur

le rôle de l'inspection du travail dans l'application effective du droit du travail : quelles priorités, quels principes de l'ordre public social faire respecter devant l'écart abyssal des droits de l'homme au travail et leur application effective ?

### 3 - Un métier impossible ?

Certes, l'histoire a tranché à propos du métier de contrôleur du travail. La disparité statutaire des deux corps de contrôle en France ne se justifiant pas au niveau juridique ni en comparaison avec les autres modèles d'inspection en Europe.

Cette disparité statutaire a finalement été résolue. J'ignore à quel prix et avec quelles conséquences pratiques pour les inspecteurs du travail **depuis 2013**. Je reste curieux et attentif à l'évolution de ces services, voulant comprendre comment la suppression de la fonction historique d'**assistance** a été compensée dans l'organisation des sections, tout en maintenant leur indépendance vis-à-vis de l'autorité préfectorale.

Je fais mienne l'observation de Jacques le Goff (*Droit du travail et société*, PUR 2001) affirmant que "**Le style d'inspection a valeur de révélateur du système des relations sociales**".

Avec le recul de mon expérience en France auprès des partenaires sociaux, je perçois plus que jamais les caractéristiques de notre *modèle social* à l'épreuve des crises : l'éparpillement, pour ne pas dire la division des forces sociales, entraînent, accentuent l'intervention des services de l'État régional, possiblement régulateur.

Je n'oublie pas la position de la France dans le champ des relations sociales, et en particulier la faiblesse de certains acteurs syndicaux. Sur ce point notre pays s'affiche sur un double podium, avec un double privilège : le *plus faible* taux de syndicalisation de salariés en Europe, et celui de compter le *plus grand* nombre de confédérations, soit cinq organisations syndicales, dont l'une de cadres. L'inspection du travail n'a donc pas fini de "**voltiger**"<sup>1</sup> au cœur des relations de travail en France. Peut-elle, pourra-t-elle assurer les attributions d'une magistrature sociale nécessaire sur l'échiquier social des entreprises et de leurs salariés divisés ?

\* \*

A l'issue de ce questionnaire, je dois ajouter qu'en découvrant le métier de contrôleur, j'ai éprouvé parfois jusqu'au vertige, l'étendue et la diversité du monde du travail que j'arpentais.

L’application du droit du travail m’est soudain apparue fondamentale, et a décidé de mon engagement à poursuivre les études nécessaires pour préparer le concours d’Inspecteur du travail.

Enfin, en 1975 un événement décisif s’est imposé à moi l’année même où éclatait l’affaire dite "*Chapron*" suite à la mort scandaleuse de "*Roland Wuillaume*" un intérimaire écrasé de nuit entre deux tampons de wagon dans une usine du nord de la France <sup>2</sup>.

Peu avant, effectuant une enquête d’accident au pied d’une tour en construction de la *Défense* près de Paris, je découvre à terre le corps d’un ouvrier à son point de chute. Sur le chantier un ouvrier portugais a spontanément placé son corps sur un carton d’emballage qui traînait... Ce geste noble et magnifique ne m’a jamais quitté depuis lors. Il m’a inspiré, à tous égards, le désir de m’impliquer sans hésiter dans la mission d’inspecteur du travail en "section", avec le compagnonnage d’un très vieux complice à l’origine de ce métier, un certain "*Villermé*".

*Jean-Jacques Guéant - avril 2023*