

PARTIE II

SYLVIANE CONTRÔLEUR DU TRAVAIL



TABLE DES MATIÈRES

Prologue

Mon établissement prend fin

Déçue d'une première affectation au SCRE

Contrôleur en section d'inspection du travail

Le site d'inspection à Montrouge

Le tissu économique dans le département 92

L'autorisation administrative de licenciement pour raison économique

Mes découvertes

L'inefficacité de nos procédures face aux pratiques combinardes de certains employeurs

Le tissu économique bouge Des entreprises anciennes - souvent familiales se transforment

Dans les entreprises vétustes ? Qu'est-ce qui est principal ? La sécurité ou l'emploi ?

Sociétés à établissements multiples, de taille internationale

Et si tous les patrons n'étaient pas des pourris ?

Le mouvement revendicatif des Contrôleurs du travail

PROLOGUE

J'ai commencé l'écriture de mes jeunes années fin 2015, quelques mois après ma mise à la retraite par le ministère du travail. Je clôturais ainsi ce premier volet de mes mémoires :

« Il me restera, si j'en ai le temps, l'envie et les capacités, à balayer la deuxième partie de ma vie professionnelle, contrôleur puis inspectrice du travail, non plus dans mais tout contre l'entreprise, ses salariés et ses patrons ».

Il n'est que temps car, à 77 ans je sens bien que mes souvenirs s'estompent et manquent de précision. Surnagent surtout, dans cette débâcle amorcée, des impressions, des sensations, des émotions devant telle ou telle circonstance plus qu'une réelle capacité à les décrire fidèlement. Je vais devoir partir d'elles et remonter le fil pour donner corps à mon récit.

Je vais le faire en respectant mon obligation de réserve et en m'autorisant une grande liberté avec les faits, les lieux, les histoires, consciente et assumant de placer ma subjectivité aux commandes !

Inutile donc de réagir, pour les professionnels de l'inspection, par des : « pas vrai », « pas possible », « erreurs de lieu, erreur de date » etc. !

Par contre je m'engage à retracer sincèrement la façon dont j'ai vécu cette période de ma vie.



MON « ETABLISSEMENT » PREND FIN

La victoire de la gauche

Nous avons fêté, le 10 mai 1981, à la Bastille, comme tous ceux et celles qui se situent à gauche, la victoire de Mitterrand aux présidentielles, remettant à plus tard les débats, les critiques et les trahisons prévisibles (cela me rappelle les propos de Simone de Beauvoir racontant sa joie le jour de la libération de Paris. Elle concluait quelque chose du genre : « *profitons sans retenue du moment sans ergoter sur l'avenir* »). Cette victoire d'un candidat socialiste, une première sous la Cinquième République, met fin à 23 années de pouvoir de la droite.

Aux 1ers concours de l'administration du travail qui suivent cet évènement, sont ouverts beaucoup plus de poste de contrôleurs et d'inspecteurs que depuis fort longtemps.

Titulaire d'une licence d'histoire- géographie (passée en accéléré en juin 1968 à Nanterre) je pourrais tenter celui d'inspecteur, mais, après 12 ans d'usine, je redoute d'avoir perdu mon habileté à jongler avec les idées et mes facilités pour rédiger n'importe quoi, indispensables pour une telle aventure. Et puis, un concours est un concours, où seuls les meilleurs sont élus et je me vois mal rivaliser avec de jeunes femmes et hommes, tout juste sortis d'une faculté de droit ou de lettres alors que j'ai 35 ans et n'ai gardé, je le crains, qu'un pâle souvenir de mes études et des réflexes qui y sont associés.

Quitter l'usine : les étapes

Désertier l'Usine, retirer mes billes, « trahir » la classe ouvrière, abandonner mes camarades d'atelier car j'ai plus de moyens qu'elles pour tirer ma révérence sans dommage ?

Un fort sentiment de culpabilité me torture pendant des jours et quelques nuits mais j'arrive à m'en défendre peu à peu, étape après étape : il y a d'abord les bons contacts et des échanges fructueux que nous cultivons avec les agents de l'inspection du travail en charge de l'établissement de la CIT-Alcatel où je travaille jusqu'à ce que j'en arrive à me rêvasser, à m'imaginer même parfois, devenir un jour comme eux. Un nouveau positionnement vis-à-vis de l'entreprise permettant d'aider, conseiller et soutenir les salariés, me paraît de plus en plus jouable et assez vite souhaitable.

Je me rends ensuite à plusieurs reprises au ministère du travail pour rencontrer d'anciens membres de la Gauche prolétarienne, anciens cadres de l'organisation, qui y sont recasés. Ils me donnent leur « bénédiction » pour mon désétablissement, qui n'a pas l'air de les choquer (la GP s'est auto dissoute en 1974).

J'ai un peu honte de l'avouer mais j'avais besoin de leur approbation pour avancer dans mon projet. Quant à Colette, ma sœur aînée d'un an et demi à qui j'en parle, elle ne comprenait déjà plus depuis un bon moment pourquoi je m'éternisais en usine et m'encourage.

Dans l'entreprise, Le décrochage des liens tissés au cours des ans se fait, là aussi, par étapes successives. Je pars d'abord 7 mois en formation au niveau 3 (CAP/BEP) de câblage professionnel, en congé de formation continue entièrement payé par la CIT-Alcatel, mon employeur, à l'AFPA du Plessis Robinson, à moins de 7 kms de Bagneux, où j'habite, et d'Arcueil, où je travaille.



Résultat immédiat : je me détache de mes copines de la microélectronique et de mes relations syndicales d'entreprise. Curieusement toutes et tous m'ont encouragée à me former, à évoluer sans sembler m'en vouloir de l'abandon que cela présageait.

Ensuite, à mon retour, j'accepte la proposition du responsable du personnel de l'entreprise de rejoindre le petit établissement du groupe situé 41 rue Périer à Montrouge, cette fois encore à deux pas d'Arcueil, pour y occuper un poste de câbleuse P1. J'y passe un peu plus de deux années, y tisse des liens, monte avec

quelques autres une section syndicale CGT, mais je sais déjà que je ne finirai pas ma vie professionnelle à l'usine, même sur un poste un peu plus qualifié.

Je me décide et passe discrètement, sans parler de mon projet au boulot, le concours de contrôleur du travail.

Dès que j'apprends ma réussite j'en informe mes collègues et ma hiérarchie. J'appelle le service RH du ministère du travail pour finaliser les conditions de mon arrivée. Ma surprise est de taille quand la personne, au bout du fil, me conseille :

« Débrouillez-vous pour commencer le 1^{er} octobre pour ne pas perdre le bénéfice de la semaine de congés de fin d'année »

Ainsi je vais entrer dans un monde où on acquiert des droits à congé avant même de travailler ! Je soupçonnais bien que j'allais entrer dans un univers de privilégiés !

Nous sommes fin septembre et je dois à l'entreprise le délai de rupture d'un mois prévu dans le cas d'une démission que je ne peux pas effectuer si je tiens à ma semaine d'hiver !

Quand je demande à mon responsable de bien vouloir m'en dispenser, la direction accepte ma demande et me le paye, ce à quoi ils n'étaient pas obligés.

D'après une amie qui travaille au service du personnel,

« Ils sont fatigués de supporter quelqu'un comme toi, qui ne respecte ni l'autorité de la hiérarchie ni les valeurs de l'entreprise et qui trouve toujours un prétexte pour râler et revendiquer »

J'entre dans les services de l'inspection du travail début octobre 1982.

DÉÇUE D'UNE PREMIÈRE AFFECTATION AU SERVICE DE CONTRÔLE DE LA RECHERCHE D'EMPLOI (SCRE)

Je suis affectée, selon mes souhaits, à la DDTE du département des Hauts de Seine (92). Peut-être était-ce un recrutement Région parisienne, je ne m'en souviens plus. Je doute en tout cas avoir envisagé de partir quelque part en province, car, casanière indécrottable, je n'étais sûrement pas prête à affronter l'inconnu d'un tel changement.

Le DDTE Mr. Turjman me reçoit dans son bureau et je découvre, ébahie, qu'un Contrôleur du travail est affecté à une Direction Départementale du Travail et de l'Emploi (DDTE) et non pas, comme les inspecteurs, à une section définie et clairement identifiée.

Le DDTE décide de l'affectation précise de chacune et de chacun en fonction des besoins des services et rien ne garantit au nouveau contrôleur qu'il arrivera sur un poste en section d'inspection, même s'il a passé, comme moi, le concours dans cette seule perspective. D'ailleurs, dans toutes les DDTE de France, un tas de contrôleurs du travail occupent des postes de responsables dans de nombreux services emploi.

Pourquoi aucun de mes anciens camarades de la GP devenus fonctionnaires du Travail n'a jugé utile de me prévenir ? Pourquoi, avant de m'inscrire au concours, ai-je omis de lire toute la documentation disponible, alors que je suis si prudente d'habitude ?

J'étais sans doute trop excitée par la perspective de rejoindre rapidement l'inspection du Travail !

Le Service de Contrôle de la Recherche d'Emploi : c'est quoi ?
--

Mon premier poste ? Je ne pouvais l'envisager pire ! Le Service de Contrôle de la Recherche d'Emploi !!! (SCRE)

Modèle d'un service inutile, ne fournissant ni renseignements ni conseils, ni aide pécuniaire, digne des pires travers de l'administration française. Il vient juste d'être créé et nous en essayons les plâtres. Nous sommes deux, occupées le plus souvent à nous tourner les pouces. J'y reste un an environ, moitié à Montrouge, dans les locaux attribués aux sections du Sud du département 92 où nous occupons un grand bureau et l'autre à Nanterre en DDTE.

Les moyens de travail dont nous disposons au SCRE

La hiérarchie ne nous transmet ni consigne, ni directive et ne nous demande même pas de rapport sur notre activité. Pour tout outil de travail nous disposons de listings de salariés privés d'emploi indemnisés par l'Assedic.

Y sont renseignés leur identité, leur profession, les dates et le montant des sommes qui leur sont versées. Notre tâche consiste à en convoquer certains et de contrôler

le sérieux de leur recherche d'emploi, avec, à la clef, la suspension, voire la fin de leur indemnisation.

Pourquoi le contrôle de la recherche d'emploi est-il confié à un service de l'État ? Je l'ignore. Pourquoi L'ANPE ou les Assedic (les 2 n'ont fusionné qu'en février 2008 pour donner naissance au Pôle-emploi) n'ont pas hérité de cette mission ?

Conscientes de ne servir à rien ni à personne nous nous ennuyons à longueur de journée. Nous passons notre temps à discuter de tout et de rien, de nous, notre histoire, notre vie, nos aspirations, de sujets de société et de politique.

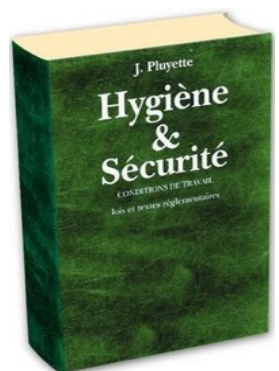
Elle a passé le concours d'inspecteur de police en même temps que celui de contrôleur du travail et se projetait aussi bien dans l'une ou dans l'autre de ces deux administrations. Nous nous entendons pourtant bien. Pas grand-chose à raconter de cette période. Nous convoquons peu, mais un peu quand même pour « avoir l'air de faire » en choisissant les convoqués soit au hasard soit avec l'espoir de rencontrer des personnes susceptibles de se révéler intéressantes sur le plan sociologique ou sur le plan humain.

Un jour nous convoquons un jeune comédien qui nous arrive tout bronzé. Vite mis en confiance par notre attitude avenante et un peu j'm'en foutiste, il nous raconte qu'il revient de Grèce et nous parlons de la Grèce pendant près d'une heure. Nous voudrions bien l'aider, mais nous ne disposons pas de la moindre documentation d'aide à la recherche d'emploi. N'oublions pas que nous sommes bien avant internet.

Notre bureau jouxte ceux des contrôleurs et inspecteurs du travail. Ils sont presque toujours envahis par des dossiers empilés, de la documentation étalée, Pluyette ouvert (*somme de textes et documents hygiène et sécurité*).

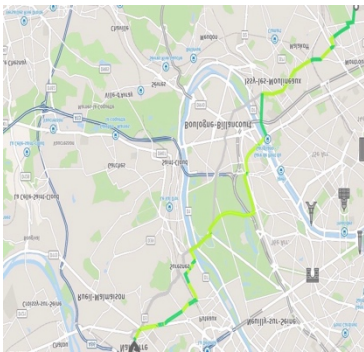
Un des inspecteurs va même jusqu'à joncher le sol de ses piles de dossiers, par manque de place sur le bureau déjà plein de papiers ! Défile sous nos yeux l'activité d'une ruche en perpétuelle activité et nous les envions.

Mon poste est transféré à Nanterre



Quand, à l'été 1983 mon poste est transféré à Nanterre sans que j'en comprenne les raisons, j'entre dans une colère noire.

Entre Bagneux où j'habite et le quartier Nanterre préfecture, où je dois me rendre tous les jours, la distance est d'une vingtaine de kms. Je n'ai aucune envie de m'infliger deux fois par jour le trajet en transport en commun avec changement à Châtelet -les - Halles. Et puis travailler dans le bâtiment occupé par la Direction départementale (DDTE), qui s'ouvre sur une place toujours battue par des vents violents, trop haut, trop grand, des couloirs qui se ressemblent où je me perds, cela ne me tente pas du tout.



Tout l'été je m'y rends à vélo (*à l'époque j'en ai un*). Je prends mon temps, mets pied à terre dès que se présente une côte, m'arrête en traversant le bois de Boulogne, m'imprègne du paysage en humant l'air matinal exhalé par les plantes et profite de l'étrange quiétude qui baigne les lieux.

Je ne crois pas être souvent arrivée en retard sans doute parce que je pars tôt, reste d'une discipline d'usine durablement acquise.

Puisque je suis en DDTE j'en profite pour accrocher, dès que j'en rencontre un dans un couloir, Directeur et Directeurs adjoints pour qu'ils n'oublient pas de m'envoyer en section d'inspection dès qu'un poste se libèrera. Je suis consciente de les harceler et de les irriter. J'espère les avoir à l'usure et que, de guerre lasse, ils m'enverront ailleurs. Je prends surtout grand soin de me rendre absolument inutile au poste que j'occupe pour en être libérée le plus rapidement possible.

La vie à la DDTE 92

En DDTE du 92 le Directeur, M. Turjman est assisté à cette époque par deux Directeurs adjoints, M. Larrain à l'emploi et M. Delafille au travail.

Larrain est en fin de carrière, visiblement fatigué et pressé de partir en retraite. Delafille est un poème à lui tout seul : Levantin, provocateur, grande gueule, autoritaire avec ceux et surtout avec celles qui ne lui tiennent pas tête, de droite radicale assumée, prenant grand soin de mal soigner son aspect extérieur, portant souvent des chemises marbrées de traces et brûlées à la cigarette.

l'AFPA du Plessis-Robinson (92350). Puis, fin 1978, j'ai rejoint l'établissement du groupe CIT-Alcatel situé à Montrouge (92120).

Je suis casanière, irrémédiablement casanière, attribut mal vu dans l'administration en général et dans celle du travail en particulier.

Obtenir une promotion nécessite en général d'accepter de rejoindre un nouveau poste dans un autre département situé parfois à plusieurs centaines de kilomètres. Il faut déménager et reconstruire sa vie sociale et personnelle. S'il y a conjoint et enfants et qu'ils ne suivent pas, c'est encore plus frustrant !`

Conséquences des mutations sur le lien mère-enfant

Quand, des années plus tard, Anne, inscrite sur le tableau d'avancement des Directeurs adjoints, opte pour un poste en DDTE à Orléans, alors qu'elle est mère de deux jeunes garçons, je suis scotchée.

Elle doit jongler pendant plusieurs années avec ses horaires pour réussir à rentrer chez elle le weekend et parfois c'est impossible parce que, certains vendredi soir, une réunion se termine trop tard.

Son mari assure pendant toute cette période. Dotée, sans doute possible, des aptitudes et des qualités requises pour occuper des postes importants, ne ressent-elle pas de temps en temps l'impression de rater quelque chose avec ses deux garçons ?

Je me demandais déjà si le lien mère - enfant nécessite vraiment de vivre ensemble ou s'il peut s'épanouir autrement et si, dans ce cas, les enfants peuvent échapper à tout sentiment d'abandon. A cette époque je n'avais pas d'enfant et je ne projetais pas d'en mettre au monde.

JE RETOURNE À MONTROUGE COMME CONTRÔLEUR DU TRAVAIL EN SECTION

Sur le plan professionnel mes efforts finissent par aboutir.

Je suis envoyée à Montrouge où un poste de contrôleur vient de se libérer à la 1^{ème} section d'inspection du travail tenue par l'inspectrice Mme Rodeau. Enfin, ma vraie vie à l'inspection du travail va pouvoir commencer.

LE SITE D'INSPECTION À MONTROUGE

« Agent de contrôle » ! L'intitulé un peu répulsif de ma nouvelle fonction me fait tout de suite penser à un flic. D'ailleurs plusieurs collègues ont passé plusieurs concours dont ceux de la police avant d'arriver à l'inspection du travail. « Régleuse d'organe » à la CIT-Alcatel ce n'était pas terrible non plus mais pour d'autres raisons.

Une différence notable avec les policiers : j'aurai, comme arme, le Procès-Verbal pour contrôler les entreprises mais je poursuivrai un seul but : veiller à faire respecter par les employeurs les dispositions du Code du travail protectrices des travailleurs.

A cette époque de nombreux collègues partagent cette optique.

Les bureaux des quatre sections couvrant le Sud du département 92 (les 1ère, 2ème, 3ème et 15^{ème} sections) sont à Montrouge, rue de la Vanne, parallèle à la N20 (avant qu'elle soit déqualifiée en D920).

Cette rue est excentrée par rapport au centre de Montrouge, sa mairie, son bureau de poste, ses commerces et magasins qui se trouvent de l'autre côté de la N20. Ce n'est pas très commode ni bien agréable, surtout pour les secrétaires en poste complètement sédentaire.

Nous n'occupons qu'une seule partie du 3^{ème} étage d'un immeuble de bureaux mais ne manquons pas de place.

Chaque agent de contrôle a son propre bureau, qui lui permet de recevoir des personnes, salariées mais aussi patrons, dans de bonnes conditions respectant les règles de confidentialité lors des permanences sur rendez-vous qui se tiennent, par demi-journée, deux fois par semaine. Il suffit de ne pas parler trop fort car les cloisons isolent physiquement mais ne sont pas acoustiques.

Les secrétariats de section

Chaque section dispose aussi d'un autre bureau plus grand, où travaillent deux secrétaires. Il est doté d'armoires en nombre suffisant pour accueillir toutes les conventions collectives applicables en région parisienne, soigneusement mises à jour par leurs soins et les dossiers d'entreprises.

A cette époque le secrétariat revêt une importance vitale. Un des inspecteurs aime dire et redire :

« Elles sont la mémoire vive de la section »

C'est bien vrai car elles répondent au téléphone, tapent les courriers des agents de contrôle sur leur machine à écrire, à stencils puis à boule, classent les courriers et documents à la bonne place de la bonne rubrique dans les dossiers des entreprises employant plus de 50 salariés et par date d'arrivée des pièces pour toutes les autres sociétés plus petites.

Elles sont donc informées de tout ce qui se passe, des lettres échangées avec les directions de sociétés, des courriers et des appels de salariés ou de représentants du personnel qui contactent l'inspection dans l'espoir d'en recevoir information, écoute et assistance et des réponses que leur apportent les agents de contrôle.

Certaines d'entre elles parmi les plus anciennes renseignent directement les salariés. Elles y trouvent un enrichissement à leur travail, même s'il n'est ni demandé ni reconnu par l'administration. Beaucoup de ces appels concernent la procédure et les conditions du licenciement individuel qu'elles maîtrisent avec brio.

Elles restent longtemps sur un même poste et sont nettement moins mobiles que les inspecteur (ice)s.

Qu'est-ce qui rend ces derniers si mobiles ? La lassitude, le sentiment d'avoir épuisé l'intérêt de leur territoire, le désir du changement, l'espoir d'évoluer dans un nouveau lieu doté d'un tissu économique et social autre, avec d'autres entreprises plus intéressantes et surtout, d'après moi, celui d'évoluer et de faire carrière.

Nous disposons de quels moyens de travail pour exercer notre métier ?

N'oublions pas qu'en ce temps-là nous ne connaissons pas encore les ordinateurs. Internet ne sera opérationnel dans les services de l'État qu'au début du XXIème siècle et les téléphones portables ne prendront progressivement la place du téléphone filaire qu'à la même période avant d'évoluer à la vitesse grand V en offrant aux utilisateurs toujours plus de possibilités.

Suite à nos visites d'entreprise, au rythme qui nous sied dans la plupart des cas, inspecteurs et contrôleurs passent du temps au bureau pour écrire à la main, sur divers types de feuilles de papier pas du tout normalisées, d'une écriture plus ou moins facile à déchiffrer pour les secrétaires qui les taperont, leurs courriers de

suite à visite aux employeurs, lettres d'observations, mises en demeure, procès-verbaux sans compter toutes les autres missives qu'ils écrivent à tel ou tel.



Chaque entreprise est sensée tenir en ses murs un registre des observations et mises en demeure de l'Inspection du travail en matière de Santé-Sécurité et le présenter à l'agent de contrôle qui le demande.

Le code du travail le prévoit.

Je me souviens d'ailleurs avoir noté, à mes débuts comme contrôleur, quelques remarques et/ ou demandes dessus, mais ça n'a pas duré car ce n'était pas commode d'écrire sur le vif et j'avais besoin de temps pour formuler correctement mes observations.

À la première section à laquelle je suis affectée, dirigée par Mme Rodeau inspectrice du travail, l'autre contrôleur est en fin de carrière et n'a pas trop envie de me former. Il me semble qu'il était chef de centre et fier d'être parvenu à ce grade dont j'ignorais même qu'il existait.

Quant au secrétariat, il est assez bancal. Et puis les secrétaires accordent toujours la priorité au travail de l'inspectrice ou de l'inspecteur. Ses courriers sont tapés avant celui du contrôleur. De guerre lasse, je vois mes courriers s'empiler sur le bureau deux semaines, voire trois avant d'être envoyés.

Mes courriers manuscrits

N'ayant envie ni de m'en prendre aux secrétaires ni de me plaindre à la chef de service, notre inspectrice, je me mets à rédiger et à écrire à la main les courriers qui me paraissent urgents, comme ceux qui ciblent des risques d'accident.

Je le fais avec autant de soin que j'écrivais jadis mes dazibaos sur les panneaux du Comité Vietnam de base de la faculté de Nanterre, dans la voie centrale de circulation du bâtiment de Lettres. Une fois rédigés je mets mes courriers proprement manuscrits dans la pile à envoyer. Les secrétaires n'ont plus qu'à les mettre dans l'enveloppe et à les expédier aux destinataires.

Ni remarque ni protestation venant de l'inspectrice ou du personnel de secrétariat !

Pourtant, il me paraît étrange aujourd'hui et quelque peu saugrenu d'avoir procédé ainsi, comme si nous étions encore au 19^{ème} siècle.

N'était-ce qu'une provocation de ma part, une manifestation de mon exaspération ? Était-elle si énorme bien que cachée ?

Ma première inspectrice du travail

Avec ma première inspectrice ça se passe bien. J'aurais mal supporté qu'elle me donne des ordres ou m'impose d'effectuer certains contrôles ou suites à contrôle mais j'attendais, j'espérais, davantage d'encadrement et de formation de sa part.

Je pense aujourd'hui que mon expérience d'ouvrière d'usine 12 années durant, dont je m'entretiens à l'occasion, l'impressionne peut-être et lui fait retenir, par respect, des remarques, voire des critiques qu'elle pourrait, voire qu'elle aurait pu utilement me faire.

Elle m'emmène en visite dans certains établissements susceptibles, d'après elle, de présenter un intérêt pour mes propres contrôles.

Quelques années plus tard, elle est mutée, à sa demande, dans les sphères européennes sur un poste qui vise à l'élaboration de la directive « machines » de juin 89 et au rapprochement des législations des États membres en la matière.

Cette directive « machines » fixe les exigences de sécurité applicables aux fabricants dans toute l'Europe, les mêmes pour tous sans qu'aucun État membre puisse faire obstacle, en ajoutant des exigences supplémentaires, à l'entrée sur son territoire de certaines machines.

Elle repose sur l'établissement de normes harmonisées publiées régulièrement sur le site de la Commission Européenne. C'est là l'objet de son nouveau boulot.

D'après moi, il lui va comme un gant : un travail colossal, une grande aptitude à établir des règles avec méthode en discutant avec d'autres sur un pied d'égalité.

Pas de rapport d'autorité à exercer, aussi bien à l'intérieur de la section dont elle était censée être la chef que dans les entreprises de son territoire, où elle devait incarner la force, l'autorité et la splendeur de l'Etat.

J'ai dû quitter la première section quand Mme Rodeau a quitté le centre de Montrouge. Je ne me rappelle plus, ni la date, ni le nom de l'inspecteur ou de l'inspectrice que je rejoins à la 3^{ème} section. Elle ou il devait être cool, sinon je pense que je m'en souviendrais.

Aidée en tout par mon collègue contrôleur

Par contre comment oublierais-je A. Leno, l'autre contrôleur de la section où j'arrive ?

Ce collègue, grand, blond de cheveux et à la peau claire, a vécu une autre vie professionnelle avant l'inspection, ce qui n'est pas si courant dans les services. Il était ingénieur dans une brasserie du Nord de la France et en a été licencié pour raison économique.

Il est plus âgé que pas mal de jeunes agents de contrôle et surtout il possède une qualité irremplaçable, si rare parmi nous : il est doté d'une formation scientifique et technique solide, renforcée et enrichie par son expérience et, heureusement pour moi, il est content de m'en faire profiter.

Très sympathique, il se rend disponible quand je me heurte à des problèmes techniques que j'ai du mal à maîtriser, et que je lui demande s'il peut m'accompagner.

J'ai l'impression qu'il connaît toutes les entreprises du bâtiment, car, quand nous croisons un camion dont l'enseigne est bien visible, étalée sur le flanc, ou si nous passons devant un panneau de chantier, il a toujours une histoire à raconter sur l'une ou l'autre des sociétés dont le nom est affiché.

Il m'apprend toutes les ficelles du métier pour rester sous le radar de façon à éviter d'attirer l'attention de la hiérarchie de Nanterre, dont je saisis rapidement qu'il n'y a à attendre qu'empêchements et ennuis divers et variés.

Cela me rappelle Moïse, dans les années 70, qui m'expliquait, en ouvrier expérimenté, alors que nous marchions bras dessus bras dessous près de la gare de Creil, comment un peu de cendre de cigarette dans l'œil l'irrite tant qu'il devient aisé de simuler l'accident du travail par projection de limaille de fer.

A. Leno m'apprend également à remplir les « États 14 », document par lequel nous rendons compte mensuellement à cette époque de notre activité, sans tricher mais avec subtilité de façon à éviter les embêtements : Effectuer chaque mois un

certain nombre de visites, dans des magasins ou autres commerces, une trentaine de contrôles classiques des horaires, affichages, bulletins de salaire, du nombre et de l'entretien des sanitaires, du contrôle annuel de l'installation électrique et aller sur quelques chantiers où plusieurs entreprises intervenantes sont présentes en même temps, pour faire du chiffre sans bouffer trop de notre temps.

Attention ! A. leno n'a rien d'un tire-au-flanc.

Ces contrôles de routine permettent seulement de dégager du temps pour mener les enquêtes souvent chronophages qui nous tiennent à cœur.

Il travaille en grande indépendance et n'attend de conseils que de ses pairs, contrôleurs et inspecteurs auxquels il demandera éventuellement un coup de main.

Jetée dans l'eau du bain sans aucune préparation
--

Dans toutes les entreprises situées sur le territoire de leur section, (les plus de 50 salariés pour l'inspecteur et les moins de 50 salariés pour le ou la contrôleur) dans tous les secteurs d'activité, excepté l'agriculture et les transports qui disposent d'une inspection spécifique, les agents de contrôle sont compétents sur tout !

Leur mission ?

Faire appliquer le droit du travail aussi bien en matière de relations individuelles et collectives, contrat de travail, rémunération, respect du SMIC, régularité de l'emploi, organisation et durée du travail, représentation du personnel qu'en matière de Santé – Sécurité, équipements de travail, et j'en passe !

L'inspection du travail française est « généraliste », contrairement aux autres systèmes d'inspection en Europe.

Voilà qu'elle est ma tâche, dès mes débuts comme contrôleur, sans suivre avant longtemps la moindre formation, ni initiale ni continue.

Je résume : J'ai été jetée dans l'eau du bain sans aucune préparation.

Pour alourdir la barque, je suis dépourvue de tout esprit scientifique et de sens technique et pratique, et mes efforts n'y font rien, je le regrette. Et encore,

comparée à d'autres, plus jeunes que moi, sortis juste, pour la plupart d'entre eux, d'études littéraires ou de droit, je me sens plutôt privilégiée.

Grâce sans doute à mon erratique carrière d'ouvrière entre 1970 et 1982 dans l'Oise et en Région parisienne, je ne ressens ni angoisse, ni terreur, un peu d'appréhension quand même lors de mes premiers contrôles.

Car, toute occupée à préparer la Grève je n'ai pas appris grand-chose pendant toutes mes années d'usine sur les techniques, le fonctionnement des équipements de travail ou les composants des produits utilisés bien qu'ayant exercé des mandats de DP et de membre du CHS (*avant la création des CHSCT*) !

A la recherche d'aides internes et externes

Je dois donc me débrouiller comme je peux et ne pas hésiter à demander de l'aide !

Prier les collègues des autres sections de bien vouloir m'accompagner dans tel ou tel garage, boulangerie ou autre pour me montrer comment et quoi contrôler, courir m'acheter à la librairie Eyrolles, dans le 5^{ème} arrondissement de Paris, boulevard Saint-Germain, un petit bouquin sur les termes et les techniques utilisés dans le bâtiment que m'a conseillé l'agent de l'Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics (OPPBTP).

À cette époque il ne subit pas encore les oukases de sa direction et collabore de bonne grâce avec l'inspection du travail tout comme le contrôleur de la caisse régionale de l'Assurance Maladie – Ile de France (CRAMIF).

Ils m'accompagnent sur mes premiers chantiers et, sans conteste, ils m'ont appris presque tout.



Hormis cette aide précieuse je me cramponne au Décret du 8 janvier 1965 illustré, édité par l'INRS et l'OPPBTP et je l'apprends quasi par cœur pour me préparer à effectuer les contrôles et rédiger ensuite mes lettres d'observations.

C'est ma bible ou plutôt « mon petit livre rouge » (*comme celui de Mao Tsé Toung et bien qu'il soit bleu*)

Je me forme ainsi « sur le tas » comme on dit, m'aidant de la lecture de certaines publications, comme « travail et sécurité » de l'INRS et piochant dans l'énorme

somme de connaissances en matière d'hygiène, sécurité et conditions de travail, le Pluyette tenu au secrétariat de chaque section.

Le temps est-il venu d'acquérir une voiture ?

Je me déplace en bus quelque soit l'entreprise où je me rends. Je n'ai pas de voiture et n'en ai jamais eu bien qu'ayant passé le permis de conduire B (*on ne sait jamais !*).

Quand j'étais ouvrière dans l'Oise je me déplaçais en solex et en car, en Région parisienne, en métro et en bus, sans jamais me décider à acheter une auto. Les frais générés par une telle acquisition, outre son prix d'achat, le coût de l'assurance, les inévitables réparations à prévoir ? Le montant de mon salaire ne me permettait pas d'en supporter la charge.

Quand j'arrive sur le site de Montrouge, et pendant des années encore, les agents de contrôle utilisent leur véhicule personnel pour effectuer leurs visites de chantiers et d'entreprises. Des voitures de service ne seront mis à notre disposition qu'à partir des années 90.

Je perds énormément de temps en transports en commun. Mme Rodeau en est navrée.

Je m'obstine dans mon refus :

« Je n'en ai pas besoin ; je m'en suis bien passée jusque-là ! Il y a le métro et suffisamment de bus en Région parisienne pour circuler et arriver n'importe où. Je ne vais quand même pas sortir de l'argent de ma poche uniquement pour les besoins de mon travail !

Tu trouves que ce serait normal ? »

Elle tente de me convaincre :

« Tu pourrais obtenir un prêt du ministère et ce serait beaucoup mieux pour toi : Moins de fatigue et beaucoup de temps gagné ! Clamart s'étend sur une grande surface et tout faire à pied ou en bus ce n'est vraiment pas commode !

Quant à Châtenay Malabry, je me demande comment tu fais pour y aller »

A mon argument de choc :

C'est à l'administration de nous fournir des voitures !

Elle n'a pas grand-chose à répondre car en fait nous avons raison toutes les deux.

Les tricoteurs de la nationale 306 à Clamart

Je suis obligée d'organiser à l'avance mes journées de contrôle en entreprises. Le jour où je vais au petit Clamart, le long de la N306 (déclassée *en D 906 dans les années 90*) ou en m'enfonçant dans les quartiers du Pavé Blanc ou de la Plaine, j'y reste toute la journée.

Le froid aux arrêts de bus

Je m'arrête une demi-heure, parfois une heure pour déjeuner, selon mes envies du moment, d'un jus de tomate avec œuf dur, d'une quiche épinards-saumon ou de brochettes de poulet dans un des cafés du coin.

Souvenir toujours vivace d'attentes interminables à l'arrêt du bus 190 direction Petit Clamart, certains matins d'hiver et par un froid glacial. Certains jours, un vent mordant me pénètre, à travers ma veste, jusqu'aux os. J'ai les pieds et les mains gelés et, arrivée au quartier de la confection, je me traîne de tricoteur en tricoteur, imaginant la chaleur et le goût, suave, intense et fort du café « turc » que chaque employeur, inévitablement, me proposera dès mon arrivée... et que j'accepterai.

En récompense : un café turc

Ils sont tous, ou presque tous, arméniens et seraient fort vexés de me voir qualifier leur café de « turc ». Ce mode de préparation du café, adopté par les peuples qu'il dominait, est pourtant né dans l'empire ottoman.

On ajoute de l'eau à une poudre ultrafine de grains moulus et on mélange le tout puis on le chauffe. Sans filtrage le marc se dépose au fond de la tasse et cela lui donne sa saveur vraiment unique.

Accepter de recevoir en cadeau de bienvenue une tasse de ce liquide chaud et revivifiant constitue-il le début d'une corruption rampante ?

Je me pose la question, bien sûr. Mais j'y réponds très vite, estimant que le refuser serait interprété comme une déclaration d'hostilité et perçu comme une véritable injure. Siroter mon café fumant assise à une petite table face au patron de l'atelier devient rapidement le ticket d'entrée d'un contrôle effectif sans pour autant en présager le déroulement et les suites, observations, avertissements, conseils ou menaces de poursuites selon les constats opérés.

Tentation quand tu nous tiens... achat douteux d'un pull

Pour être honnête, comme j'en ai l'intention, question corruption, j'ai fait pire ! près de quarante années après j'hésite encore à en parler.

A la fin d'un contrôle chez un tricoteur de la nationale 306 qui se passe plutôt bien, dans l'atelier d'emballage et d'expédition où sont exposés les modèles de pulls prêts à partir en clientèle, je m'arrête, littéralement scotchée d'admiration et d'envie devant l'un d'entre eux : Un petit pull en laine à jolis motifs chatoyants, du genre que j'affectionne à l'époque.

Le patron veut me l'offrir. Je refuse bien sûr mais je n'en ai jamais vu de tel en boutique et, lorsqu'il me propose de me le vendre, je ne vois pas où serait le Mal.

Le prix n'est pas excessif, je suis tentée, j'accepte et sors de l'entreprise mon paquet à la main, excitée et heureuse de ma nouvelle acquisition.

Pourquoi donc ce malaise tenace qui me tenaille rapidement ?

Je réalise, un peu tard, que le prix payé est sans doute sans TVA. Cette vente a bien quelque chose d'anormal car je n'aurais certainement pas trouvé en boutique un tel pull si peu cher.

Bref je me sens redevable à l'égard du tricoteur et coupable d'être entrée avec lui dans une relation marchande. Elle perturbe et perturbera à l'avenir, je le réalise alors, notre relation d'administrant à administré, de contrôleur à contrôlé.

Heureusement, dans les années qui ont suivi, je ne reçois aucune plainte ni information rendant inévitable une visite de cette société. Embarrassée, honteuse de cette complicité induite par mon faux-pas, je n'y suis jamais retournée.

Je n'ai jamais osé porter ce pull, l'ai soigneusement planqué au fond de mon armoire et l'ai finalement offert en cadeau d'anniversaire à une amie, partie s'installer en province, là où personne n'irait le chercher, déployant à cette occasion, je trouve, un joli délire de culpabilité.

J'ai quand même tiré de cette erreur une leçon positive pour l'avenir : jamais plus je ne me mettrai dans une situation aussi inconfortable !

Relations Contrôleur / inspecteur en section

En application de la convention 81 de l'Organisation Internationale du travail (OIT) chaque agent de contrôle, contrôleur comme inspecteur, dispose d'une grande autonomie dans la planification et dans la menée de son activité.

Cette autonomie est effective et étendue dans les années quatre-vingt en France.

Les agents de contrôle sont autorisés à pénétrer librement sans avertissement préalable à toute heure du jour et de la nuit dans tout établissement assujetti au Code du Travail.

Mais l'inspecteur est et reste le ou la chef de service.

Ces deux notions, partiellement contradictoires, indépendance et sujétion, expliquent que chaque section fonctionne selon le caractère de l'inspecteur ou de l'inspectrice qui la dirige.

Certains peuvent être distants, autoritaires, voire arrogants et considérer qu'ils sont seuls capables de définir, y compris pour leurs contrôleurs, l'orientation générale à mettre en place sur l'ensemble du territoire de leur section, conception proche, je trouve, de la relation féodale entre le seigneur et ses vassaux au XIIIème siècle.

Cela peut créer des frictions.

Pour ma part je n'ai pas eu à me plaindre de mes inspecteurs pendant toutes mes années de contrôleur. Ils ont respecté mes choix de faire ou de ne pas faire telle ou telle intervention.

Ils n'ont pas contesté mes décisions des suites à donner, lettre d'observations, mise en demeure plus ou moins formalisées, se limitant le plus souvent à un changement de ton et à l'indication d'un délai accordé pour la mise en conformité, rarement Procès-Verbal.

Multiples tâches d'un inspecteur

Rapidement je réalise que je dispose d'une liberté d'action et d'une indépendance supérieure à celles de mon inspectrice.

Elle doit se rendre aux réunions de service en Direction départementale et assurer le lien avec la hiérarchie, directeur adjoint Travail, directeur départemental, parfois ministère.

Et son temps disponible est réduit à une peau de chagrin par toutes les décisions administratives qu'elle doit prendre comme les enquêtes contradictoires qu'elle mène sur les demandes d'autorisation de licenciement de salariés protégés par l'exercice d'un mandat représentatif qui lui en mangent une bonne partie. Dans un temps contraint, elles sont plus ou moins nombreuses selon les caractéristiques de chaque section.

Quand arrive une demande d'autorisation de licenciement d'un délégué du personnel d'une entreprise employant moins de 50 salariés elle me laisse le choix : et me demande :

« Tu connais l'entreprise ? Tu veux faire l'enquête toute seule et je me contenterai de signer ta décision ou préfères-tu que nous fassions l'enquête ensemble ? »

Vie et humeurs du site de Montrouge

Le site de Montrouge devient mon nouvel univers. Quatre sections, une vingtaine de fonctionnaires. Les inspecteurs, sont encore majoritairement des hommes bien que le mouvement de féminisation soit déjà bien entamé entraînant inmanquablement, dans notre beau pays de France, une dévalorisation de la fonction. Les trois inspecteurs hommes sont grande gueule, brillants, souvent percutants, on n'entend qu'eux.

Nous sommes dans la fonction publique où les emplois sont classés selon leur niveau de recrutement en 3 catégories, A, B, C. Pour passer le concours d'inspecteur, catégorie A, il faut au minimum une licence. Pour candidater à celui de contrôleur, catégorie B, un bac suffit. Le personnel de secrétariat est classé en catégorie C. Inspecteurs et inspectrices ont le privilège d'accéder plus facilement à la mutation à niveau d'emploi égal sur un autre poste du ministère ou dans d'autres administrations.

Dans l'administration du Travail les contrôleurs sont mal considérés et traités comme les sous-fifres alors qu'ils effectuent, dans la plupart des cas et, en tout cas sur le site de Montrouge, dans les entreprises employant moins de 50 salariés, des tâches très voisines de celles des inspecteurs.

En ce qui me concerne, l'anonymat et l'invisibilité de ma fonction me conviennent. Je me sens bien tranquille à mon poste, protégée de toute pression qui me viendrait d'en haut.

« Pour vivre heureux, vivons cachés »

reste la devise qui me décrit le mieux, héritée sans doute de mon éducation de « juive planquée » dans les années 50. J'ai d'ailleurs passé le concours pour armer, sur le plan juridique, aider et défendre les salariés, certainement pas pour me faire mousser !

Quant aux mouvements revendicatifs nés de l'indéniable injustice de traitement que nous subissions je les évoquerai plus tard. Preuve de cette invisibilité imposée aux contrôleurs, il reste très difficile aujourd'hui, quand on en cherche, de trouver études, statistiques, thèses d'historiens ou rapports de l'administration spécifiques à ce personnel.

Consensus de gauche des années 80

Rapidement un phénomène me frappe : entre nos murs, sauf incident survenu au cours d'une permanence, le niveau de décibels reste faible. Il n'y a jamais de véritable engueulade entre nous ni de conflit ouvert idéologique ou politique.

Nous baignons toutes et tous, toutes catégories confondues, dans une espèce de lait mou et sucré d'un consensus idéologique de « gauche ». Par conviction personnelle ? N'est-ce pas aussi par peur d'affronter certains autres et de devoir, pour discuter, trouver des arguments pertinents ?

Ce n'est pas que les inspecteurs et inspectrices soient si méprisants et imbus de leur personne mais il n'empêche !

Certains, de catégorie contrôleurs (B) et/ou secrétaires (C) renoncent à exprimer ce qu'ils pensent ou ressentent, paralysés par une espèce de peur de fâcher un des caciques du site.

Il faut dire aussi qu'en 1982, aux débuts de la première présidence de François Mitterrand, d'importantes décisions sont prises et des promesses réalisées. Le 30 septembre 1981, alors que je travaille encore au service câblage de l'établissement CIT-Alcatel de Montrouge la loi d'abolition de la peine de mort est votée !



Suivent l'année suivante le passage à la semaine de 39 heures et à la cinquième semaine de congés payés et, d'août à décembre 1982, les quatre lois Auroux qui visent à instaurer une certaine démocratie dans l'entreprise.

En 1983 la retraite passe à 60 ans mais la fête est finie.

Cela restera quand même une belle embellie, un véritable feu d'artifice qui satisfait toutes et tous à gauche et même à l'extrême gauche. L'esprit « de gauche » a le vent en poupe, explication probable, du moins en partie, de sa domination sans partage sur le site de Montrouge.

Si je m'étais encore trouvée au sein de mon atelier de la microélectronique pendant cette période, quels beaux affrontements d'opinions on aurait eu entre collègues car elles avaient toujours un point de vue sur tout, la peine de mort, les repos, celles qui exagèrent ou pas, les élus nécessaires ou non etc. et on nous aurait entendues jusque dans l'atelier de câblage à côté.

Se syndiquer ou non ?

Anti syndicaliste de tradition maoïste spontex pendant de longues années, y compris quand je travaillais en usines à Méru et à Creil (Oise), je ne me suis syndiquée à la section CFDT de la CIT-Alcatel que parce que les élus CFDT du bureau d'études nous garantissaient, à mes ami(e)s et à moi, une protection contre le licenciement et nous offraient un cadre souple pour nos activités militantes révolutionnaires.

Puis, au milieu des années soixante-dix, je me suis faite à l'idée qu'une section syndicale d'entreprise, malgré ses lourdeurs et ses faiblesses, est utile et qu'il est souvent avantageux d'en construire une quand elle n'existe pas. Ainsi j'ai construit une section CGT à l'établissement CIT-Alcatel de Montrouge, pour des raisons X et Y que je ne vais pas détailler ici.

CGT ou CFDT ? Ça n'avait pas grande importance.

Lovée dans une planque douillette à l'inspection du travail

Le syndicalisme dans la fonction publique est une autre affaire ! J'ai mis longtemps à m'y intéresser ; ce qui ne m'a jamais empêchée de participer à la carte à l'une ou l'autre des mobilisations proposées.

J'ai quitté l'Usine pour occuper une fonction de l'appareil d'État, qui me permette de continuer à soutenir les salariés et leurs organisations tout en bénéficiant de la perspective d'une retraite améliorée et d'une situation quotidienne plus commode.

En entreprise le syndicat me protégeait surtout contre les risques d'un licenciement personnel pour refus d'obéissance, contestations verbales, ou d'être incluse dans un des Plans Sociaux si nombreux à l'époque y compris dans notre branche d'activité.

Une fois contrôleur du travail, la nécessité de me syndiquer n'a plus rien d'évident. Les revendications syndicales de mes deux syndicats de prédilection, CGT et CFDT me semblent surtout catégorielles.

Je bénéficie maintenant de la « garantie d'emploi », sérieux obstacle au licenciement de fonctionnaires et agents publics. Cela n'interdit pas, théoriquement, de licencier un fonctionnaire coupable d'une faute grave ou qui fait preuve d'incapacité notoire. Mais ça n'a rien à voir avec ce qui se passe dans les entreprises du secteur privé.

J'ai vu des cas étonnants dans notre département, comme ce contrôleur qui réclamait des remboursements importants sur ses états de frais alors que les contrôles qu'il déclarait étaient pour la plupart inventés.

Sa sanction ? Une mutation sur un poste dans un service Emploi en Direction Départemental du Travail et de l'Emploi (DDTE) à Nanterre.

Rien à voir avec ce qui se passe dans le privé comme ce sympathique militant CGT d'origine espagnole au service mécanique que la direction de la CIT-Alcatel voulait licencier pour faute grave pour avoir récupéré de la ferraille dans la benne à déchets.

Le scandale d'une telle disparité de traitement explique que je me sente lovée dans une planque douillette à l'inspection du travail tout en étant bien sûr consciente

de la faiblesse des moyens alloués aux contrôleurs, salaire, formation, absence de voiture de fonction et manque de considération.

Je ne me déciderai à me syndiquer à la CFDT qu'au moment du grand mouvement des contrôleurs des années 1987- 1990 pour la reconnaissance de l'importance de leur rôle dans les services qui allait dépasser largement les frontières syndicales.

Je ne conteste pas l'existence de différences entre les fonctions d'un contrôleur et celles d'un inspecteur mais je ne m'en rendrai vraiment compte que lorsque je serai inspectrice.

Travail du Contrôleur plus ardu que celui de l'inspecteur

Pourtant, avec le recul des années, le travail des contrôleurs apparaît plus difficile que celui des inspecteurs. Ils subissent davantage les menaces et les refus d'obtempérer, parfois même de la part de salariés, et sont plus souvent confrontés à la colère d'un patron irascible qui hait les fonctionnaires :

« Vous me faites perdre mon temps alors que j'ai une entreprise à faire tourner ! »

Combien de fois ai-je entendu cela ? Il faut d'abord jouer au psy pour parvenir à le calmer et réussir à procéder au contrôle.

Un exemple :

Une fois la situation se gâte vraiment.

Le patron d'une petite structure d'accueil de personnes âgées sur laquelle j'ai reçu des informations alarmantes refuse tout simplement de me laisser pénétrer dans l'établissement. J'insiste, d'abord doucement en lui expliquant nos droits d'entrée, puis plus fermement.

Grand, gros, lourd, gueulard il devient vite menaçant. Je ne fais pas le poids. Je me sens si seule, faible, aussi minuscule qu'un lilliputien que je préfère battre en retraite.

Je ne peux pas en rester là. Mais, quand je veux dresser PV d'obstacle à l'exercice de mes fonctions il m'est expliqué qu'il faut plus d'éléments pour établir l'obstacle.

Pour les inspecteurs c'est différent ! Leurs relations avec les entreprises sont plus policées. Ils ont souvent affaire à des intermédiaires, des Directeurs de Ressources humaines (DRH) qui ont appris au cours de leur formation à contenir leur énervement, leur impatience, voire leur colère.

Sans moyen efficace de coercition, de quel étrange pouvoir disposons-nous ?

Qu'on préfère la persuasion ou la contrainte pour obtenir des employeurs qu'ils respectent les dispositions du code du travail, quels moyens d'action pouvons-nous utiliser ?

La contrainte ? Les peines prévues, en cas d'infraction, sont si minimales qu'elles ne suffisent souvent pas à obtenir des contrevenants l'abandon de leurs pratiques illégales.

C'est aussi vrai en matière de durée et d'organisation du travail, d'usage illicite de contrats précaires, CDD et intérim, qu'en cas de mise en danger d'autrui par non-respect de mesures de sécurité et même en cas d'accident du travail entraînant des blessures graves, voire la mort d'un salarié.

Ces peines n'ont rien à voir avec celles prévues au code pénal. C'est pourquoi un certain nombre d'agents de contrôle renoncent à relever PV. Et pourtant il arrive souvent que les agents de contrôle obtiennent des résultats, tout en se contentant de rappeler les règles à respecter.



Alors, d'où vient notre pouvoir ?

Rapidement je réalise que, malgré des moyens de contrainte peu efficaces, en l'absence de pouvoir réel de coercition, nous disposons d'une autorité symbolique attachée à la fonction que nous occupons, et cela même si nous débutons dans le métier comme moi.

Le référé dominical

Toute nouvelle et sans expérience, je suis curieuse donc ouverte à d'autres modes d'intervention plus rapides et plus efficaces que le PV. Le référé en cas d'emploi illicite de salariés le dimanche en est un. Le contrôleur comme l'inspecteur peut

saisir directement le président du tribunal de grande instance en Référé pour qu'il prenne les mesures nécessaires pour faire cesser l'infraction, et cela sous astreinte !

J'en entends parler par la presse ou au retour de mon inspectrice d'une réunion de service en DDTE je ne saurais dire mais j'ai tout de suite envie d'essayer. Un ancien étudiant en droit connaît sans doute les procédures de référé mais ce n'est pas mon cas.

Je retiens surtout qu'en cas de Référé dominical il n'y a pas de Procès-verbal à dresser ; il suffit d'établir la réalité des faits et de les présenter devant le juge.

Aujourd'hui, en 2024 la banalisation du travail dominical est devenue la règle. Les établissements de commerce en région parisienne sont largement ouverts le dimanche toute la journée en vertu de nombreuses dérogations aux dispositions de la loi qui, elle, reste invariable et pose toujours le principe du repos dominical.

C'était différent dans les années 80. Grandes, moyennes et petites surfaces à prédominance alimentaire sont autorisées à faire travailler leurs salariés chaque dimanche jusqu'à 12h30, mais pas au-delà. Bien sûr certains employeurs ne respectent pas cette limitation.

L'un d'entre eux s'entête et s'en vante.

C'est le patron d'une petite surface située au rez-de-chaussée d'un bâtiment à un étage en briques rouges avenue de la division Leclerc à Châtenay Malabry.

Je prends deux bus pour y accéder et, le dimanche, j'attends la correspondance de longues minutes. Une heure de trajet, de mon domicile Cité de la Pierre plate au nord de Bagneux (92220) au magasin, quasiment à l'autre bout du monde !

Dimanche après dimanche cet employeur fait travailler jusqu'à 18h, voire 19h, garçons et filles qu'il emploie habituellement, tous plutôt jeunes. Les contrôles que j'opère, un dimanche par mois pendant 3 mois, ne l'impressionnent guère car sa clientèle est fidèle, trop contente de cette opportunité.

« Si vous avez du temps à perdre le dimanche, votre vie doit être bien vide ! »

Me dit-il énervé.

« Vos amendes, je m'en fous ! Je suis un ami du maire ! »

Les pénalités, une contravention de la 5^{ème} classe multipliée par le nombre de salariés employés, trois, quatre ou cinq selon les dimanches, sont dérisoires au regard du chiffre d'affaire escompté supérieur souvent, en un seul dimanche, à la moitié de celui d'une semaine entière.

Lors de mes contrôle le patron est parfois présent mais pas toujours. Quand il est là tous travaillent et ne relèvent la tête que si j'insiste pour obtenir réponse à mes questions telles que :

Quel est votre nom, prénom, votre date d'embauche ? Votre contrat de travail est un CDI ou un CDD ? Vous travaillez à temps plein ou à temps partiel ?

Mais, en son absence, les langues se délient, surtout si j'arrive à un moment où la clientèle est clairsemée. Chacune, chacun a quelque chose à dire :

« Je veux bien travailler le dimanche. Cela arrondit mes fins de mois. Mais ma vie de famille en prend un coup. Mon mari ne comprend pas que je gâche notre unique journée de repos familial pour gagner quelques francs de plus »

Une autre rétorque :

« Je préférerais rester chez moi tous les dimanches et bichonner mon bout de chou. Mais, si je refuse, le patron m'aura dans le nez et je risque ma place »

Le seul gars du groupe, un peu plus âgé les fait taire :

« Arrêtez de jacasser, les filles, et bossez ! »

Visiblement, s'il n'est pas chef, il aimerait le devenir.

Je relate à mon inspectrice du travail les difficultés que je rencontre dans cette entreprise qui multiplie, sans vergogne, les infractions à la loi du repos dominical et j'aborde mon souhait de recourir au Référé dominical. Elle n'y est pas opposée mais n'en a jamais fait et n'en connaît pas bien la procédure.

Elle m'oriente alors vers Fred, inspecteur de la 15^{ème} section. Son bureau est au bout du couloir.

Je craignais en y allant de me heurter à sa surcharge de travail, vu l'étonnant foutoir de son bureau, table et sol couverts en permanence de dossiers et d'un tas de papiers et documents.

Pourtant il accepte tout de suite de me piloter dans cette affaire.

Finalement la procédure du référé dominical se révèle plus compliquée que je l'imaginai. Il faut passer par un huissier de justice qui a la charge de porter devant le juge l'assignation de l'entreprise en infraction.

Le document à établir doit contenir les mêmes éléments d'informations que pour les constats d'un Procès-verbal mais les règles formelles de présentation de l'affaire sont différentes.

C'est du moins ce que je retire de cette expérience.

Fred a déjà eu recours à un huissier de justice installé à Montrouge dans une précédente affaire et me conduit à son officine surmontée d'une enseigne dorée.

L'accueil est très moyen : cet huissier, comme la plupart de ses collègues sans doute, ne se précipite pas pour des assignations de ce genre, demandées par des fonctionnaires représentant leur service car la réputation de mauvais payeur de l'État est solidement établie.

Il bougonne :

« Je vais le faire, mais travailler pour l'État ne m'enchante guère. Vous finissez toujours par payer, mais après des délais beaucoup trop longs. Si tous mes clients faisaient de même, je serais obligé de fermer l'officine »



Malgré sa mauvaise humeur notre Référé a lieu dans un temps record, une quinzaine de jours ; rien à voir avec ce qui se serait passé si j'avais relevé PV. Les décisions prises par le juge pour faire cesser l'infraction sont d'application immédiate et sous astreinte !

Un bilan positif, donc, et pourtant je n'en ai jamais refait ultérieurement.

Sans doute parce que les relations avec l'huissier de justice, incontournables, me paraissent trop compliquées et gâtées par cette histoire d'argent sur laquelle nous ne pouvons rien faire car nous n'avons aucune prise sur le paiement des sommes dues.

Faire ou ne pas faire de PV ? Comment s'y prendre si on en fait

Concernant les PV, j'entends mes nouveaux collègues, inspecteurs comme contrôleurs, pester contre le traitement par le parquet de Nanterre de leurs procédures :

« Un classement sans suite ! je n'en reviens pas ! Pour un risque de chute à travers une verrière non protégée en toiture ? S'il y avait une victime, un blessé grave ou un mort, ils n'auraient peut-être pas osé ! »

Un autre jour j'arrive en même temps que les deux jeunes femmes contrôleurs de la 15ème section, très copines, Murielle et Francine. Elles font souvent leurs visites d'entreprises ensemble. Elles parlent avec animation. Murielle a vraiment l'air mécontente :

*« A quoi ça sert ? On nous demande de faire des PV et quand on en fait un A les entendre, faire travailler des salariés 13 jours et même 14 jours de suite pour l'un d'entre eux, ça n'a pas l'air grave, surtout quand ça arrive en pâtisserie en période des fêtes de fin d'année !
Vu comment ça se passe, je n'ai plus envie d'aller au tribunal. »*

Francine rétorque :

« Tu comprends pourquoi je fais si peu de PV ? »

Je suis donc avertie avant de me mettre à en rédiger. Mes premiers PV, Quelle galère !

Je me souviens comment leur rédaction m'a fait souffrir. Un peu comme mes premiers tracts laborieusement et maladroitement rédigés, distribués à la porte du Joint Français en 1968.

Je suis une littéraire, pas une juriste et ça transpire dans tout ce que je produis. Lorsque j'enquête sur un accident de travail par exemple, qui nécessite, si je veux garantir les droits des salariés victimes, d'envisager le PV, je m'y colle avec application et ...beaucoup de lenteur. Décrire un lieu, une machine, une situation ?

Je me méfie, avec raison, de mes premières impressions.

Un jour, je suis appelée par la police qui m'informe de la chute d'un salarié dans une fosse en cours de creusement au cimetière de Clamart. Je m'y rends et j'entends sur place un témoin, collègue de la victime. Je jurerais qu'il a les cheveux frisés bruns et des yeux très bleus.

Quand, quelques jours plus tard je le reçois au bureau je suis sidérée de constater qu'il est effectivement frisé mais blond et ses yeux sont noirs et non pas bleus. Et c'est pourtant bien la même personne !

Le contraste de son aspect physique s'est imprimé dans ma mémoire et j'ai inversé les couleurs ! Je me demande comment ça s'est passé dans ma caboche.

J'apprends vite à me donner les moyens d'opérer des constats précis : bien regarder sous tous les angles et tout noter pour pouvoir le restituer ensuite. *(Aujourd'hui ce serait tellement plus simple : quelques photos bien prises sous tous les angles avec un téléphone portable ! mais nous n'avions pas de téléphone portable en ce temps-là)*

L'argumentaire juridique, la construction du Procès-verbal c'est une autre affaire ! Je n'ai jamais exécuté un travail de ce type dans ma vie antérieure ni n'ai reçu la moindre formation.

Alors je pompe les PV dont le thème est comparable dans les dossiers d'entreprises de ma section mais aussi dans ceux des autres sections. Je fais la même chose à chaque fois que j'envisage de rédiger un PV.

Mais reste entière une question ardue : quand relever PV ? Et dans quels autres cas prendre son temps et privilégier la négociation ?

A mes débuts comme contrôleur je me dis :

« Je vais dresser Procès-verbal à chaque infraction gravissime de l'employeur à une disposition du code du travail.

Gravissime si elle porte atteinte aux droits élémentaires des personnes comme payer un salaire inférieur au SMIC, faire travailler un même salarié 10, voire 13 ou 14 jours de suite sans le faire bénéficier de repos hebdomadaire, ou porter atteinte à la sécurité et à la santé ou encore si l'employeur fait obstacle à l'exercice de mes fonctions. »

Je me rappelle une vive discussion qui nous oppose, mon inspectrice Mme Rodeau et moi, à propos d'un PV que j'avais l'intention de relever à l'encontre d'une société qui ne versait pas à ses salariés les compléments de salaires en cas de maladie prévus par la loi de mensualisation de juin 1978 et par sa convention collective.

Elle tente de m'expliquer gentiment avec beaucoup de patience :

« Il ne suffit pas qu'une disposition du code du travail garantisse un droit aux salariés pour pouvoir relever son infraction par PV. S'il n'y a pas de pénalité prévue, ce qui peut arriver, c'est impossible ».

Je m'entête, argumente âprement, scandalisée par le comportement de l'employeur à l'égard de ses salariés malades alors que, bien entendu, elle a raison :

« Le paiement des indemnités à sa charge est inscrit au code du travail et je ne peux pas relever l'infraction ? »

Naïveté bizarre quand même pour moi qui me suis toujours efforcée de raisonner en marxiste. J'ai oublié que le contenu des codes, qui éditent les règles applicables dans tous les domaines, (pénal, civil, famille, propriété intellectuelle, construction, santé, travail etc.) et les pénalités pour ceux qui les enfreignent a quelque chose à voir avec la lutte des classes et son état à un moment donné.

LE TISSU ÉCONOMIQUE DU DÉPARTEMENT 92

L'industrie à Paris et en proche banlieue parisienne

Dans les années 80 l'industrie est encore importante à Paris et en proche Région parisienne. Citroën Javel entre la rue Balard (Paris XV) et les quais de la Seine reste en activité jusqu'en 1975. Renault Billancourt à Boulogne ne fermera qu'en 1992. Montrouge, qui



jouste Paris reste la « capitale de l'imprimerie » offset avec une dizaine d'établissements, comme l'imprimeur Charles Draeger ou la Platinogravure.

Au petit-Clamart, le long de la route nationale N306 devenue aujourd'hui la D906, de nombreux tricoteurs, presque tous arméniens, fabriquent encore près de la moitié des pull-overs français.

Il n'en reste aujourd'hui presque plus. Les usines ont été remplacées par des immeubles de bureaux, d'habitation et quelques parcs et jardins. L'activité est devenue majoritairement tertiaire.

Période de transition entre le bâti ancien et le nouveau

Dans les années 80 le contraste est frappant entre les entreprises modernes financiarisées ou en cours de financiarisation situées dans des bâtiments neufs ou rénovés et les vieilles entreprises, vétustes et malsaines, installées dans un bâti crasseux mal isolé, vestiges d'un tissu économique, pour certains datant d'avant la deuxième guerre mondiale.

Comme la blanchisserie industrielle de Châtenay Malabry, tout près du centre-ville, de la Vallée aux loups et de l'Arboretum et certains garages, certaines boutiques, certaines entreprises des Zones d'activité du Plessis Robinson et d'Antony.

Importance des chantiers de construction d'immeubles

Les communes du département 92 sont en plein bouleversement, l'activité du bâtiment est florissante et les immeubles de bureaux poussent comme des champignons. Par conséquent le contrôle des chantiers constitue une part importante de l'activité des agents de contrôle.

A nuancer quand même selon les affinités de chacune et de chacun plus qu'en fonction du nombre d'opérations de construction projetées et en cours sur le territoire de la section.

Certains contrôleurs et inspecteurs choisissent leur terrain d'intervention

Une collègue de Nanterre, contrôleur d'une section du Nord du département, par affinité personnelle, s'est rapidement spécialisée en contrôles de chantiers qui la comblent de satisfaction. Elle acquiert tant de connaissances et de savoir-faire, accumule tant d'expériences et devient si qualifiée et experte dans ce domaine qu'elle est reconnue comme « personne ressource » pour tout le 92 et peut-être même pour toute la Région parisienne.

A rebours, se racontent dans nos bureaux des anecdotes du genre de celle-ci :

« Une jeune inspectrice du département, brune, grande, mince, élancée, toujours particulièrement soignée et élégante allant jusqu'à porter certains jours des talons hauts, informée par la police qu'un accident grave vient de se produire sur un chantier de son secteur, s'y rend immédiatement sans anticiper les effets de son arrivée... en robe. »

Quelqu'un d'autre remarque en rigolant :

« Elle ne prend même pas la précaution de conserver dans son bureau un pantalon pour les interventions urgentes comme le font certaines collègues souvent en jupe »

Puis elle ajoute :

« J'ai entendu dire que la montée d'une échelle nécessitée par les besoins de l'enquête a été assez spectaculaire ».

A la lumière de cette histoire, il paraît clair que cette inspectrice n'appréciait guère le contrôle des chantiers. Elle n'était pas la seule à préférer rencontrer des représentants du personnel ou contrôler des locaux clos et fermés d'entreprises.

Un autre collègue, dont le bureau est à Nanterre ne s'occupe quasiment que des institutions représentatives du personnel des entreprises qu'il contrôle, sections syndicales, Comités d'entreprise et d'établissement, entrave à leurs fonctions etc.... Il est vrai que dans son secteur d'intervention, à Puteaux, se trouvent surtout des sièges sociaux.

L'AUTORISATION ADMINISTRATIVE DE LICENCIEMENT POUR RAISON ÉCONOMIQUE

Quand j'arrive en section l'autorisation administrative préalable pour tous les licenciements économiques, même individuels prévue par la loi depuis janvier 1975 devient rapidement une part importante de l'activité des sections d'inspection, contrôleurs comme inspecteurs.



Pour rappel, dans les années 80, la France a perdu plus de 800 000 emplois ouvriers.

Il nous est demandé d'analyser la santé économique de l'entreprise et la nécessité, ou non, pour l'employeur, de supprimer des emplois et d'en transformer d'autres pour faire face à la concurrence ou à des mutations technologiques.

Comment en serais-je capable ?

Idem pour toutes celles et ceux qui n'ont jamais étudié l'Économie en général ni celle des entreprises en particulier. Nous n'avons aucune des compétences requises pour bien effectuer cette tâche.

Une économiste de la DRTE vient nous former

La direction régionale (DRTE), consciente de nos difficultés, nous délègue une de ses économistes pour nous former. Elle est jeune, aux yeux d'un bleu cristallin si limpide que j'en garde encore le souvenir. Nous nous réunissons régulièrement dans nos bureaux de Montrouge à quelques-uns, contrôleurs et inspecteurs mêlés, sur la base du volontariat.

Elle nous apprend à lire un bilan annuel d'entreprise, à comprendre ce qui est classé dans l'actif (dans la colonne de gauche du bilan comptable) et ce qui l'est dans le passif (colonne de droite du bilan) ainsi qu'à comparer l'évolution de la situation sur deux ou trois ans.

Elle nous montre également, à l'aide d'exemples, comment certaines directions d'entreprises travestissent leurs résultats pour justifier des décisions infondées, souhaitant ainsi nous donner des billes pour réussir l'évaluation de la santé économique d'une société et de la pertinence de ses orientations.

Cette formation dure quelques semaines à raison d'une demi-journée par semaine. Le dernier jour elle remet à chacun d'entre nous un gros livre, jaune de couverture, sur l'Économie de l'entreprise, bien utile pour se replonger dans des notions mal maîtrisées à chaque fois que nécessaire.

La fin du dispositif en juillet 1986

Je n'aurai l'occasion de mettre en pratique ces toutes nouvelles connaissances qu'un temps assez bref puisqu'en juillet 1986 l'autorisation administrative de licenciement est supprimée. Elle n'aura vécu que 11 ans.

C'est, je dois le reconnaître, un grand soulagement d'être débarrassée d'une tâche difficile et dévoreuse de trop de temps. Pour être franche, j'ai acquis, grâce à l'économiste de la DRTE, des notions sur l'économie de l'entreprise mais pas assez pour me permettre de démêler si les difficultés économiques invoquées par

l'entreprise justifient, ou non, les licenciements qu'elle projette et je ne crois pas être seule dans ce cas.

Le plus souvent nous arrivons à sauver quelques postes, des mères seules avec enfants, des salariés âgés qui auront du mal à retrouver un emploi, d'autres handicapés à la santé fragile, beaucoup plus rarement à remettre en cause les motifs du projet de suppressions d'emplois.

Il y a quand même des exceptions comme lorsqu'une salariée cadre, élue d'un Comité d'entreprise dont le siège de l'activité en France est niché dans une voie sans issue au fond de la zone industrielle d'Antony, me contacte.

Économiste de son état et très au fait des mouvements de capitaux intergroupe, elle m'annonce le plan social à venir dans sa société et me guide tout au long de l'enquête menée sur la situation d'H France, appartenant à un groupe suisse florissant. J'y reviendrai.

JE FAIS DES DÉCOUVERTES

L'inefficacité de nos procédures face aux pratiques combinardes de certains employeurs

Je suis vite confrontée aux faiblesses de l'inspection du travail dénoncées par mes collègues.

Mes premiers Procès-verbaux sont classés sans suite. Rien d'étonnant car ils portent sur des questions qui paraissent sans doute futiles au tribunal comme les infractions au repos hebdomadaire ou le fait d'employer un même salarié du commerce 14 ou 15 jours de suite à l'approche de Noël.

Il est vrai qu'il n'y a pas mort d'homme et je conclus assez vite qu'hors ce motif, et sans constitution de partie civile, ce n'est pas la peine d'espérer intéresser le parquet.

Si je persiste à rédiger quelques procès-verbaux, c'est surtout pour le plaisir de progresser dans l'exercice, sans en attendre le plus souvent le moindre résultat.

Assez vite J'arrive à rédiger le récit des faits, toujours nécessaire dans un Procès-verbal, mais je peine toujours dans la rédaction de l'argumentaire juridique tout aussi nécessaire pour obtenir la condamnation du responsable pénal.

Le Directeur adjoint Travail, en charge à l'époque des sections du 92, ne se trompe pas quand il observe, après lecture d'un de mes PV :

« *On voit tout de suite que tu es une littéraire mais une juriste, pas tellement !* »

Cela m'a un peu vexée mais c'était tellement vrai que je ne lui en ai pas voulu.

Des employeurs filous

Quant à l'efficacité des employeurs filous, j'en prends conscience rapidement. Ils ne respectent ni les règles de leur profession ni celles édictées par le code du travail et savent naviguer entre les gouttes. Je suis scandalisée et écoeurée des faiblesses de l'inspection du travail que cela met en lumière.

Passent à travers les gouttes

Il suffit pour échapper aux poursuites de liquider son entreprise et d'en recréer une autre dans un autre département, sous un autre nom, en désignant un nouveau gérant qui peut être un frère, un cousin, un ami, un fils, qui devient le nouveau représentant légal d'une nouvelle société et cela même si cette nouvelle entité perpétue l'activité et conserve les clients de l'entreprise incriminée.

J'en fais l'amère expérience avec certaines entreprises du bâtiment, comme dans ce cas qui m'a le plus marqué car c'était le premier :

Une entreprise de gros-œuvre championne en la matière

Lors de contrôles de chantiers de moyenne importance sur le territoire de ma section je constate à plusieurs reprises qu'une même société de gros œuvre intervient et que, systématiquement, des salariés disparaissent dès mon arrivée.

Me rendant à Antony, je remarque le panneau d'affichage d'un chantier de construction de 3 pavillons en parpaings, en enfilade sur un terrain en pente de plus de 10%. Visible de la voie publique il renseigne le nom du maître d'ouvrage, celui du maître d'œuvre et le nom de cette fameuse société de gros œuvre, qui a déjà attiré mon attention pour un fort soupçon d'emploi irrégulier, toujours pas établi malgré mes efforts et pour non-paiement des indemnités de déplacements dues aux salariés (plusieurs plaintes reçues en rendez-vous de permanence)

Le chef d'équipe de cette société est présent sur le site. Je lui demande :

« Établissez-moi, s'il vous plait, la liste des salariés de votre entreprise employés sur le chantier »

« Désolé » me répond-il

Je ne connais que leur prénom et encore pas celui de tous car ce ne sont pas toujours les mêmes. Je ne décide pas des affectations. Ce n'est d'ailleurs pas bien commode car il faut à chaque fois perdre du temps à leur expliquer où on en est et ce qu'il y a à faire. Appelez le patron »

Il me communique ses coordonnées téléphoniques mais je n'obtiens aucune réponse à mes cinq ou six tentatives d'appel.

Tentative avortée d'enquête

Le contrôle du chantier révèle de sérieux problèmes de sécurité. Il a plu abondamment au cours des derniers jours. Les fouilles en bordure des pavillons en construction, insuffisamment pentues, ni blindées ni protégées par un autre moyen, exposent les opérateurs à un risque d'ensevelissement par effondrement et entrainement des terres.

Sans grand espoir d'être obéie je les enjoins d'arrêter les opérations tant que les conditions d'un travail en sécurité ne seront pas rétablies.

C'était avant que la réglementation accorde aux agents de contrôle la possibilité de procéder à des arrêts de chantier, cela va sans dire.

Quand je veux entendre l'employeur en mon bureau, mes convocations envoyées à l'adresse de sa société reviennent « non réclamées ». J'insiste, contacte le maître d'ouvrage et le maître d'œuvre, tous deux furibonds de l'abandon brutal de leur chantier par l'entreprise de gros œuvre et de l'échec de leurs propres tentatives de contact avec son patron.

A l'époque pas d'internet, permettant, en quelques clics, de partir à la chasse d'une société malhonnête qui a décidé de disparaître des radars. Il n'était même pas possible de lancer des recherches à partir du numéro sirène ou du nom de l'employeur sur les sites *société.com* ou *infogreffe*, possibilité qui n'arrivera jusqu'à nous que dans les années 90.

Je tente quand même le PV, par principe et en pure perte. Ma procédure ne dépasse pas le service « Central travail » de la DDTE de Nanterre : faute de responsable

pénal identifié et informé, les collègues estiment impossible de l'envoyer en l'état au parquet.

Quelles leçons tirer de cette expérience ?

Mon employeur véreux a gagné et peut se refaire une santé ailleurs.

Qu'est-ce qui empêchait le parquet de lancer des enquêtes pour le retrouver ? A l'époque c'était certainement plus compliqué qu'en 2024 mais sans doute possible s'il y avait eu, au Tribunal de grande instance de Nanterre, une réelle volonté de sanctionner les coupables d'infractions au Code du travail.

Je constate avec un peu de désillusion et beaucoup d'exaspération un évident manque scandaleux de continuité dans l'action de l'État.

Mais, de toute façon, pourquoi s'étonner ?

Si nous étions dans une société pour qui les droits des salariés, le maintien et l'amélioration de leur état de santé seraient prioritaires, ça se saurait.

Que privilégier dans les entreprises vétustes ? La sécurité ou l'emploi ?

Les Contrôleurs du travail interviennent dans les sociétés employant moins de 50 salariés. Nous contrôlons des entreprises de tout genre, des commerces, boulangeries, charcuteries, merceries, vendeurs de vêtements, de chaussures, d'objets divers, des sociétés de service, des maisons de retraites, garages, menuiseries, ateliers de mécanique, blanchisseries, petits et moyens supermarchés et bien sûr, en ce qui me concerne, les fabricants de tricots du Petit Clamart.

Nous sommes confrontés(es), plus souvent que les Inspecteurs et les Inspectrices, à une problématique difficile : si l'entreprise est installée dans de vieux locaux mal isolés, comme il en reste beaucoup dans les années 80, devons-nous réduire nos exigences en matière de santé et de sécurité, au nom du principe de réalité ? (*Mécanisme d'adaptation de l'individu à l'environnement extérieur*).

En cas de manque de place évident pour se mettre en conformité avec les dispositions réglementaires du Code du travail, que préconiser ? pousser les murs ? déménager ? Fermer ?

Dans certains cas, une solution de compromis, sans qu'elle s'avoue comme telle, est vite trouvée : combien de fois ai-je fermé les yeux sur la présence d'un seul WC au lieu d'un pour les hommes et un pour les femmes ou pour des vestiaires de surface notoirement insuffisante ?

Le dilemme devient beaucoup plus difficile quand il s'agit d'une entreprise qui expose ses salariés à des risques professionnels.

Quand vais-je relever PV pour les infractions établies sans chercher plus loin ?
Quand vais-je essayer, au contraire, d'obtenir certaines améliorations dans un délai raisonnable tout en tenant compte des difficultés pour les réaliser ?

Quelques entreprises m'ont causé pas mal de soucis, comme la blanchisserie industrielle de Châtenay-Malabry déjà évoquée, et une menuiserie dans la même commune.

Une menuiserie vétuste à Châtenay-Malabry

Présentation de la société

Cette menuiserie est une SARL dirigée par son gérant qui emploie une dizaine de salariés, deux femmes restant au bureau pour assurer la réception, le suivi des commandes et les rapports avec l'expert-comptable chargé d'établir les bulletins de paie à partir des informations qu'elles lui fournissent régulièrement.

Le reste du personnel est en fabrication. Seuls 2, 3 ou 4 menuisiers travaillent en même temps dans l'atelier pendant que les autres livrent et installent le matériel en clientèle, composée surtout de particuliers propriétaires.

La société fabrique et pose, en général dans du bâti ancien, des équipements de mobilier de cuisine adaptés à la configuration des lieux.

Et intervient par ailleurs sur des chantiers de constructions nouvelles, en second œuvre, équipant les appartements en équipement de cuisine et salle de bains en bois. Elle ne fait ni les fenêtres ni les plinthes.

Le contrôle administratif se passe plutôt bien. Suivi médical, bulletins de paie, affichages, vérification de l'installation électrique, tout ou presque, me paraît normal.

Mais quand je pénètre dans l'atelier, c'est une autre affaire.



Assez bas de plafond ce local plutôt petit accueille présentement trois ouvriers occupés sur machines. Je constate au premier coup d'œil la présence de nombreux équipements mécaniques : Scie à ruban, toupie, fraiseuse, ponceuse, raboteuse, dégauchisseuse, une scie circulaire sur une grande table, sans compter les autres que j'oublie certainement. Elles sont toutes de facture ancienne. La plupart sont pour l'instant inactives.

Rien qu'à eux trois ils produisent beaucoup de poussière de bois et font pas mal de bruit. Autour de leur poste de travail une grande quantité de sciures et de copeaux jonche le sol. Il est presque 15H. Je dois parler fort pour me faire entendre du gérant qui m'accompagne.

Je relève la tête et cherche en hauteur les dispositifs de captage des poussières attendus et espérés. Je n'en vois qu'un, partant de la toupie, alors inerte, qui mène à la toiture. Rien pour la raboteuse, où travaille un des menuisiers, rien pour la scie circulaire sur table où travaille le second et rien pour la ponceuse, elle aussi en état de marche.

Je me tourne vers l'employeur :

« Vous n'avez pas de système de captage des poussières généralisé ? Comment protégez-vous vos salariés contre l'inhalation de poussières de bois susceptibles de provoquer des cancers des voies respiratoires ? »

Il rétorque

« Je n'ai jamais plus de 3 menuisiers dans l'atelier à travailler en même temps sur les machines à bois »

J'insiste :

Ce n'est pas une excuse car les trois qui sont là respirent les poussières, quand ce ne sont pas les copeaux ou les sciures qui virevoltent dans l'espace. Vous connaissez, je pense, les maladies graves qu'ils risquent de contracter ?

Il se défend :

« Le technicien spécialiste en ventilation, que j'ai consulté l'an dernier, m'a déclaré qu'un système général pour toutes les machines de l'atelier lui semblait difficile à installer dans nos locaux et pas forcément souhaitable compte tenu de

l'utilisation limitée et irrégulière de plusieurs d'entre elles. Si vous le souhaitez je peux vous fournir ses coordonnées.

Il ajoute :

Si vous m'imposez des mesures trop coûteuses et en plus inutiles, je serai obligé de cesser mon activité et qui en souffrira le plus ? Mes salariés bien sûr ! je leur dirai que c'est de votre faute et vous vous débrouillerez avec eux »

Mon action dans l'entreprise

J'ai eu plusieurs discussions de ce genre avec lui et lui ai envoyé plusieurs courriers d'observations sans observer d'amélioration notable. J'ai fini par lui accorder des délais pour mettre en place des dispositifs de captation des poussières de bois placées au plus près possible de leur lieu d'émission sur chaque machine utilisée.

Il a procédé à quelques améliorations et s'est mis à faire ranger et nettoyer quotidiennement son atelier en ramassant et évacuant sciures et copeaux avant de liquider son entreprise incapable de tenir face à la concurrence.

Châtenay-Malabry aujourd'hui

Depuis, tous les bâtiments du quartier, sur la route qui mène directement au centre de la ville d'Antony, ont été détruits et remplacés par des immeubles d'habitations et de bureaux.

Châtenay-Malabry a conduit sa mue plus tard que les communes plus proches de Paris, à la fin des années 90 et au début des années 2000 et récemment, en 2023, a été mis en service le T10 qui lui promet bien d'autres transformations futures.

Une vieille blanchisserie à Châtenay-Malabry

Description de l'atelier de repassage

Quant à la blanchisserie de Chatenay-Malabry, lorsque j'y pénètre pour la première fois, je me crois arrivée chez Zola, dans l'une des blanchisseries de « l'Assommoir » où trime Gervaise.

Un atelier obscur, à éclairage électrique quelle que soit l'heure et la saison. Le bruit des machines est assourdissant. Le sol dallé d'une matière que je n'identifie pas, est mouillé avec, par endroit, des flaques d'eau. Une moiteur chaude et humide règne dans tout l'atelier et des nuages de vapeur d'eau se dégagent des trois repasseuses-plieses de draps en pleine activité.

Des femmes s'y activent, élevant haut les bras pour engager les coins de chaque drap encore humide dans la repasseuse qui l'entraîne avec fracas. Drap qu'elles ont tiré avec peine d'un bac amené par une collègue. Elles sont toutes chaussées de sabots blancs et portent des blouses de travail, certaines jeunes, d'autres moins.

Presque toutes me paraissent petites et fluettes devant leur énorme machine, certainement pas conçue pour des gabarits de ce type. Toutes sont debout, plus ou moins inclinées sur leur ouvrage. Je ne vois aucune chaise à proximité pour reposer les jambes, même un bref instant. La cadence de travail paraît intense.

Autour des machines circulent d'autres femmes qui poussent des chariots de linge lavé et encore humide dans les allées ouvertes entre les repasseuses-plieses. Elles alimentent en draps celles qui y travaillent.

À voir ces ouvrières arc-boutées à leur engin, ces chariots paraissent lourds. J'entends leurs roues crisser sur le sol, bruit grinçant qui vrille mes tympans. Chariots trop pleins ? Défaut de maintenance ?

État de l'installation électrique

« Où se trouve l'armoire électrique ? »

Demande-je au responsable de la production qui m'accompagne pendant toute la visite car le patron a dû s'absenter pour un rendez-vous important à l'extérieur. Il m'y conduit. Je n'aurais pas pu m'attendre à pire ! C'est une vieille, très vieille installation électrique, toute noire, positionnée à l'extrémité de l'atelier, mal isolée.

« La vérification de votre installation est faite régulièrement ? De quand date la dernière ? j'imagine que le technicien vous a fait pas mal d'observations et de demandes. Pouvez-vous me montrer le dernier rapport de vérification »

Il botte en touche :

« Je ne gère pas directement les vérifications de l'installation électrique ni celle des extincteurs. Seulement celle des équipements de travail. Vous allez devoir demander au bureau, à gauche de l'entrée. Je dois vous quitter maintenant car j'ai à faire. »



Mes souvenirs de cet établissement se

limitent à cette vision d'enfer. Ils se situent entre 1986 et 1990

Le dilemme auquel je suis confrontée

Je me souviens surtout du dilemme dans lequel je me débattais.

Car rien n'allait : l'installation électrique, dont la dernière vérification datait de trois ans, devait être entièrement refaite, la ventilation quasi inexistante devait être pensée et installée, l'élévation thermique, insupportable en été et l'implantation des machines revues, bref : tout était à refaire !

Le patron n'en a pas les moyens. Il le dit et je le crois.

« C'est une petite affaire, héritée de mes parents et toute ma fortune est déjà investie dedans. Une clientèle, assez fidèle pour le moment, composée d'hôtels et de restaurants de proximité, de Châtenay-Malabry à Sceaux et Antony et des particuliers mais incapable de garantir un chiffre d'affaire suffisant pour réaliser tous les travaux. Et les banques sont trop frileuses pour me soutenir ».

Je ne sais que faire. Des risques graves incontestables, d'incendie d'origine électrique, d'accidents mécaniques sur machine, d'accidents électriques par contact entre les appareils alimentés électriquement et l'eau omniprésente. Et, à la longue, les inévitables cas de surdité, de troubles musculo squelettiques (TMS), de phlébites à prévoir.

Car le personnel est ancien, 15 ans, 20 ans, voire plus. Surtout des femmes, certaines seules avec enfants :

« Nous sommes attachées à notre emploi, même s'il est dur, dangereux et qu'à la longue il détruit notre santé »

Disent-elles

« À Châtenany- Malabry, quand on n'a même pas un CAP de couture comme moi et qu'il faut bien travailler pour élever ses deux enfants qu'est-ce que je pourrais trouver d'autre ? »,

Ajoute l'une d'elles.

Je ne peux pas ne rien faire ou me contenter du minimum, pour rétablir des conditions normales de travail et mettre le personnel en sécurité.

Je n'ose même pas en discuter avec les collègues, sans doute parce que je suis à peu près sûre qu'ils vont me conseiller de dresser Procès-verbal et de laisser la justice faire, ou ne pas faire, son travail.

Je me contente, pour être honnête, de lettres d'observations et de « mises en demeure » sans PV à la clé.

Je n'obtiens qu'une vérification de l'installation électrique, qui ne fait que confirmer mes craintes, une vérification des extincteurs et le remplacement de certains d'entre eux, un nettoyage plus poussé des abords des machines et l'engagement vague, maintes fois répété, de mener avec des entreprises spécialisées la réflexion sur la ventilation à mettre en place.

Moi aussi j'ai donc botté en touche !

J'ai gardé jusqu'à la fermeture de cette blanchisserie, détruite et remplacée quelques années plus tard par un bel immeuble d'habitation pour des particuliers fortunés, attirés par la proximité de la Vallée aux loups et de l'Arboretum, la terreur que survienne un accident grave, un de ceux qu'on voit dans les journaux, avec morts et blessés.

Réminiscence :

Le 11 mai 1967-incendie de l'entreprise de bombes aérosol en pleine activité à Meru : Trois filles mortes brûlées vives et 50, survivant à leurs blessures, marquées à jamais dans leur chair, défigurées, les jambes abimées, leur circulation sanguine perturbée. Il y a eu bien d'autres catastrophes d'usine avec morts et blessés



dont la principale responsabilité revient à la négligence d'employeurs occupés avant tout à rechercher le profit ! Elle m'a particulièrement marquée, car je l'ai approchée de près. Je ressens encore l'horreur et la révolte qui m'ont étreinte en entendant de vive voix le récit de quelques rescapées et de certains parents qui ont consenti à me rencontrer.

En apprenant la fermeture de cette blanchisserie, vestige de la 1^{ère} moitié du 20^{ème} siècle, j'ai ressenti un lâche soulagement, facile à imaginer. J'en garde le souvenir d'un cuisant échec car je n'ai pas réussi à améliorer la sécurité du travail ni abouti à la mise en place de conditions de travail correctes.

Le tissu économique bouge Des entreprises anciennes - souvent familiales se transforment

J'ai vu les changements à l'œuvre. Je les aurais pensés déjà aboutis si je n'y avais pas été confrontée à l'occasion de mes contrôles en tant que contrôleur puis inspectrice du travail à partir de 1992.

Ils touchent tous les secteurs.

Un distributeur de charbon

Je pense à la société PN distributeur de charbon dont le siège social et les bureaux se trouvent alors à Clamart dans un local vieillot et mal entretenu niché au croisement d'axes routiers à grande vitesse.

La mauvaise foi du grand père PN et ses engueulades permanentes, en ma présence, avec ses enfants, garçons et filles, tous employés dans l'entreprise, pour démontrer et se proclamer encore et encore le seul maître à bord a rendu tout contrôle difficile, voire impossible, en tout cas dans leurs locaux.



Un fabricant de compteurs d'eau

Quant à cette société en nom personnel dans la zone industrielle du Plessis Robinson, près de 100 salariés au moment de sa splendeur, elle fabrique des compteurs d'eau pour toute la France. Je l'ai connue d'abord dirigée par le grand père, potentat absolu exerçant le droit de cuissage sur les jeunes ouvrières quand il était encore fringant à l'époque où la société se trouvait à Boulogne Billancourt.

Ses trois enfants ne contestent pas son autorité, un de ses fils dirige la direction financière, l'autre est chef de production. Quant à la fille je ne sais pas exactement quelle est sa fonction mais elle en a une dans l'entreprise.

Dès le décès du patriarche les trois enfants s'affrontent en une guerre de succession sanglante, se battent avec rage à la vue de toutes et de tous les salariés, exprimant toute la haine accumulée et réprimée pendant tant d'années.

Un seul des deux frères est resté en lice et a su faire évoluer l'entreprise, finalement rachetée par le groupe US avec lequel elle entretenait depuis longtemps des relations étroites. La fabrication a quitté le Plessis Robinson mais la nouvelle génération de compteurs, conçue au Plessis Robinson, a continué à être fabriquée et vendue aux USA.

Un fabricant et vendeur de papiers

Et cette société de papiers dont le siège se trouvait dans la zone industrielle du Plessis Clamart, la ZIPEC ? Elle était dirigée par deux cousins germains qui se ressemblaient beaucoup, grands, la trentaine, le cheveu clair. Je suis fort étonnée quand ils m'annoncent à la fin d'un de mes contrôles que je ne les verrai sans doute plus :

« Nous vendons notre entreprise, qui marche plutôt bien, à un groupe d'industrie et commerce du papier italo-espagnol plus puissant que nous. L'activité au Plessis-Robinson n'est pas du tout menacée. Les sociétés du groupe en France y installeront leur siège social et la logistique.

Nous avons l'intention de passer une année sabbatique à faire de la voile du côté des Caraïbes. C'est un rêve caressé depuis longtemps par nous deux. »

Un sous-traitant en informatique

Quant à la société SATE, je l'ai connue entreprise indépendante à Antony sur l'avenue du général de Gaulle, non loin de l'arrêt du RER B « Antony Croix de Berny », providentiel pour certains salariés qui viennent du Nord de Paris.

Dirigée par un monsieur qui porte un joli nom italien mélodieux se terminant par un « i », c'est une entreprise de sous-traitance d'une quarantaine de salariés qui fabrique des matériels électroniques.

La première fois où je m'y rends pour une enquête sur les conditions d'accueil d'un jeune en apprentissage, le matériel est ancien, vérifié, bien entretenu et les locaux récemment repeints. L'impression que j'emporte avec moi en sortant des locaux est celle d'une société sérieuse et besogneuse, qui ne roule pas sur l'or et lutte pour maintenir sa place et garder ses clients.

J'y retrouve d'ailleurs avec un certain plaisir des activités que j'ai pour certaines pratiquées pendant ma formation de câbleuse professionnelle à l'AFPA du Plessis Robinson en 1978. Une évolution technique, ici opérationnelle, pointait déjà son nez : la soudure faite « à la vague » et non plus à la main.

Ouvriers et ouvrières fabriquent des armoires électroniques et les équipent entièrement, électriquement et électroniquement. Du personnel surtout féminin réalise des torons de câbles de toutes tailles et valeurs selon des plans papiers fidèlement respectés. La fabrication des bâtis est assurée par des hommes qui travaillent sur les machines habituelles de n'importe quel atelier mécanique.

Devenir plus puissant par alliance avec d'autres apportant les capitaux nécessaires

Quelques années plus tard, y retournant, je suis immédiatement frappée par l'opulence nouvelle, et les signes évidents d'investissements importants opérés dans l'achat d'équipements de travail neufs remplaçant presque toutes les anciennes machines.

L'employeur, toujours le même, remarque ma surprise et m'explique :

« Nous nous sommes associés avec une autre entreprise, une société anonyme plus importante que la nôtre qui a repris et intégré nos activités. Cela nous permet de moderniser nos process et nos outils, d'améliorer notre production, de renforcer notre position dans les secteurs médicaux, optique et électronique. »

Je m'inquiète d'une éventuelle restructuration à venir

Il me rassure :

« L'établissement d'Antony n'est pas menacé. Vous voyez bien qu'il est, au contraire, renforcé et modernisé. Notre expertise, la qualification et les compétences de nos salariés, sont des trésors pour la nouvelle société SATE. Je resterai d'ailleurs à sa direction et continuerai à diriger personnellement l'établissement Antony. »

Comment faire respecter le code du travail dans les Sociétés de taille internationale à établissements multiples

Quant aux établissements appartenant à des groupes internationaux ils sont nombreux et posent bien des difficultés aux représentants du personnel qui n'ont que rarement en face d'eux les bons interlocuteurs, à savoir les décideurs, ceux qui ont le pouvoir de répondre à leurs questions et à leurs demandes.

Et accessoirement aux agents de contrôle chargés de faire respecter les dispositions du Code du Travail. Je ne serai vraiment confrontée à ces problématiques qu'une fois inspectrice du travail mais j'en ai déjà un aperçu avec l'établissement siège de la société H France, appartenant à un groupe acteur mondial dans les secteurs de la salle de bains et de la cuisine, que j'ai précédemment évoqué.

Cet établissement emploie moins de 50 salariés dans une voie sans issue de la zone d'activités d'Antony.

La collaboration étroite avec une comptable élue du Comité d'entreprise, déjà brièvement mentionnée précédemment, m'a permis de saisir d'assez près la situation économique de l'entreprise et, surtout, d'approcher les relations financières à l'intérieur du groupe.

Cette jeune femme dotée d'une solide formation économique s'est révélée en outre une formatrice hors pair. Elle a réussi, après plusieurs rencontres, d'abord lors de mes permanences tenues au bureau puis à l'occasion de rendez-vous dans des cafés d'Antony, à me faire comprendre comment des mouvements de fonds, en un simple jeu d'écritures astucieusement mené par la direction du groupe, permet de travestir la situation de l'entreprise française en créant, à son désavantage, un déficit artificiel.

Et si tous les patrons n'étaient pas que des pourris ?

Cette idée pénètre subrepticement dans les méandres de ma cervelle, à l'occasion de rencontre d'employeurs, dans les locaux de leur entreprise et perturbe ma

conscience de classe : « *ouvriers exploités par des employeurs qui ne chercheraient qu'à faire un profit maximum sur leur dos* »

Certains artisans proches de la retraite

Il y a d'abord des patrons de boîtes artisanales, des boulangers-pâtisseries ou des bouchers, des coiffeurs, avec quelques salariés, entre 2 et 6 ou 7, en nom propre, SAS ou en Sarl, atteignant l'âge de la soixantaine, qui s'inquiètent.

Un des meilleurs boulangers-pâtisseries du Plessis-Robinson me confie :

« Parmi mes enfants, il n'y en a pas un seul, et pourtant j'en ai trois, deux filles et un garçon, tous adultes, qui manifeste un intérêt suffisant pour reprendre l'activité quand je voudrai me reposer et prendre ma retraite. Quant à trouver un repreneur c'est loin d'être facile ! »

Ils y ont consacré tant de travail, de temps, d'argent et sont si fiers de la qualité de leur production et de la fidélité de leur clientèle ! Et certains m'ont paru s'angoisser, non seulement pour la survie de leur commerce mais aussi pour l'avenir incertain de leurs salariés.

Une jeune PME de jeux vidéo qui a l'air de se soucier du collectif de travail

Quant aux patrons dits « sociaux », pas les paternalistes qui ne cherchent qu'à renforcer le lien de subordination et la dépendance du salarié mais des employeurs qui m'ont paru veiller sincèrement au développement de l'autonomie de leurs salariés dans l'entreprise, ils se comptent sur les doigts d'une seule main, mais j'en ai rencontré au cours de ma carrière.

Et tous étaient dirigeants d'une petite PME !

Je reçois un courrier m'informant qu'une machine d'étiquetage européenne testée avec des non-conformités aux normes harmonisées que le constructeur doit respecter pour pouvoir l'exporter, vient d'être livrée à une PME de Bourg la Reine.

J'ignore tout de cette société qui n'a pas le moindre dossier à son nom, pas une seule plainte, pas la moindre information, dans l'armoire du secrétariat.

Je me rends dans ses locaux.

Dès mon entrée j'observe, sur les bureaux, de multiples écrans d'ordinateurs, au moins trois à chaque poste. J'arrive sans m'être fait annoncer et l'employeur, occupé dans un coin de l'espace de travail avec un collègue, me reçoit.

C'est un jeune, souriant, la trentaine, les cheveux mi- longs frisottants, en vêtements de ville amples et commodes pour bouger, baskets aux pieds.

Je lui fais part du motif de ma venue et il me conduit à la machine en demandant à quelqu'un d'aller chercher dans le bureau son dossier complet. Machine et dossier sont OK.

Il me présente l'entreprise :

« Nous étions 4 cadres d'Alcatel qui aimait échanger sur d'autres possibles et voilà que la société établit un plan social et nous licencie pour motif économique. C'était l'occasion rêvée de créer notre boîte. En plus je venais de toucher un héritage qui tombait à pic.

Nous avons consacré tout cet argent, les indemnités de licenciement gonflées par les dispositions du plan social et mon héritage, à la création d'une SARL d'élaboration de jeux vidéo pour adolescents dans un registre créatif différent de la production guerrière généralisée venant des USA qui inonde le marché.

La ville de Bourg la Reine nous a accueillis généreusement puisqu'elle nous loge dans une pépinière d'entreprises. Nous acquittons un loyer 50% moins cher que sur le marché privé. Il ne sera augmenté qu'en fonction de l'augmentation de notre chiffre d'affaires et de nos bénéfices à partir de la 3ème année d'exercice, c'est-à-dire dans deux mois.



Ça marche bien. Nous travaillons tous les quatre ici, nous avons pu suivre des formations et nous avons déjà vendu un premier jeu qui a trouvé son public.

Notre pari, c'est la qualité artistique, la construction d'une histoire qui tient la route sans risquer d'ennuyer, et la création

de jeux plus coopératifs que belliqueux. Nous sommes tous les quatre polyvalents, développeurs et programmeurs.

Depuis nous avons recruté du personnel en renfort, dont deux femmes. L'une vient du domaine artistique, l'autre travaillait déjà dans une entreprise de jeux vidéo où elle ne trouvait pas sa place. Aujourd'hui nous sommes neuf salariés et nous essayons de travailler tous ensemble dans la meilleure ambiance possible. Nous

nous réunissons une fois par semaine, en journée, dans la salle à côté, pour faire le point sur la production »

Il m'y conduit et je découvre une salle de réunion carrée et, au milieu, une table ronde d'une dizaine de places. Le clin d'œil aux « chevaliers de la table ronde » me paraît évident.

Il poursuit ses explications :

« Nous organisons une autre réunion fixée de façon régulière au 3^{ème} jeudi de chaque mois de 16h30 à 18h pour être sûrs qu'elle aura bien lieu et que tous pourront y participer.

Nous y discutons la situation économique de l'entreprise, le positif mais sans chercher à cacher ce qui ne marche pas, la balance entre nos actifs et notre passif, notre place sur le marché des jeux vidéo, les nouveaux projets comme celui de s'associer avec d'autres qui travaillent dans le même registre que nous et qui peuvent nous donner un coup de main.

Car nous voulons rester une société artisanale, pour conserver le plaisir de créer des jeux de qualité tout en gardant l'étroite collaboration que nous avons réussi à créer ».

N'ayant plus beaucoup de temps disponible, j'examine quand même rapidement les bulletins de salaires des trois derniers mois, les contrats de travail et les fiches d'aptitude médicale.

La convention collective Syntec est celle appliquée. Les 7 cadres sont au forfait. La secrétaire polyvalente est sous contrat à temps partiel de 30 heures par mois.

Mon interlocuteur suit mes investigations et les commente :

« Sur les salaires, ça va, sur les contrats ça va, mais sur les horaires nous ne sommes pas bons et nous faisons souvent des horaires dingues. Quand on est sur un projet c'est parfois dur de s'arrêter »

Je me promets de revenir pour voir comment cette société, si spéciale, qui m'a séduite, je dois le reconnaître, évolue. Je n'y suis jamais retournée et ne sais même pas si elle existe toujours.

Le mouvement revendicatif des contrôleurs

Pour se faire entendre, le mouvement des contrôleurs auquel je participe recourt à de nombreuses formes d'action, grève des états de service, pétitions,

manifestations de rue, actions de popularisation de nos revendications. Malheureusement j'ai cherché en vain leurs traces dans mes archives personnelles et sur internet.

Je ne me rappelle vraiment que d'une seule initiative qui comprenait l'installation d'une grande banderole tout en haut de Notre Dame de Paris. Je gravis sans trop de peine avec d'autres les 387 marches de l'escalier en colimaçon jusqu'au sommet de la tour. Je n'ai jamais vu les gargouilles d'aussi près, et au-delà s'ouvre une vue imprenable sur Paris et la Seine. Je suis alors enceinte de 4 ou 5 mois et ça ne se voit pas encore beaucoup sous mes vêtements assez amples.

Le lendemain j'ai rendez-vous avec ma gynécologue qui tombe des nues :
« *Qu'est-ce que vous avez fait ? Le bébé est descendu depuis notre dernier rendez-vous et le col commence à s'ouvrir ! C'est beaucoup trop tôt* »

Un peu penaude mais en même temps fière de mon exploit j'avoue :
Je suis montée hier en haut de Notre Dame pour accrocher une banderole !

Elle m'ordonne le repos complet, de préférence allongée, jusqu'à l'accouchement et me rédige un arrêt de travail de trois mois, à renouveler. Mon fils naît à terme le 17 mars 1989. J'en conclus que l'action « Notre Dame de Paris » a dû être organisée et menée à l'automne 1988.

Le concours spécial d'inspecteur du travail

Pour calmer le jeu, répondre partiellement aux revendications d'un personnel décidément ingérable et trop enquistant, et essayer dans le même temps de briser l'entente des anciens contrôleurs avec les plus récents, un recrutement exceptionnel d'inspecteurs est organisé.

La première année, une ancienneté de 12 ans comme contrôleur est exigée pour passer ce concours spécial, réduite à 10 ans les années suivantes. C'est un concours allégé avec une formation accélérée de 6 mois. La première année France, responsable CGT du département 92 réussit le premier concours (elle a les 12 ans d'ancienneté requis) et rend tous ses mandats syndicaux. Elle était si active dans son syndicat qu'elle représentait si bien, que j'en suis étonnée, tout en ne voyant pas comment elle aurait pu faire autrement. Suivent 4 années de recrutement de CT avec 10 ans d'ancienneté. Entrée comme CT en octobre 1982, j'ai pu passer et réussir ce concours d'IT en octobre 1992.

Pour être franche, je ne tenais pas tellement à devenir Inspectrice du travail car je me trouvais bien dans mon poste et je n'avais pas épuisé l'intérêt du métier de CT.

Mais mes collègues, A. Leno, mon collègue de la section 3 et P. Moucart un ami contrôleur dont le bureau est à Nanterre, insistent et finissent par me convaincre de remplir le formulaire de candidature prévu pour passer le fameux concours.

Las, je me trompe de formulaire ! Et c'est le dernier jour pour postuler. Acte manqué ou confusion de bonne foi entre deux documents ? Quand je réalise mon erreur je suis toute prête à renoncer, estimant que le destin a décidé pour moi.

Mais un coup de fil de la DDTE m'apprend qu'ils ont rectifié le tir et validé mon inscription.

Dans le département 92 nous sommes 3 à le passer cette année-là, A. Leno, mon collègue de la section 3, P. Moucart, l'ami en poste à Nanterre et moi et nous le réussissons tous les trois. Notre Directeur du travail, qui faisait partie du jury, avant la proclamation officielle des résultats, nous passe un coup de fil, tout guilleret et nous annonce :

« Bravo ! vous avez réussi tous les trois ! »

Il a l'air aussi content que s'il avait lui-même réussi le concours.

L'attitude des inspecteurs en poste est plus diversifiée. Il y a celles et ceux qui nous félicitent sincèrement avec chaleur mais d'autres qui ricanent, nous regardent de haut, nous qualifiant dès que nous tournons le dos d'« *inspecteurs au rabais* » ou d'« *inspecteurs bidon* », propos qui nous sont vite rapportés.

Note :

Presque tous les noms, d'entreprises, de collègues, de personnes rencontrées sont modifiés, pour respecter le droit à la vie privée et au respect de la confidentialité de leurs propos et de leurs actes mais aussi pour m'accorder la plus grande liberté d'écrire, sans risquer de froisser qui que ce soit, ni d'être poursuivie en justice pour diffamation par quiconque ni pour violation de mon obligation de réserve.