



Paris, le 2mars 2019

Mesdames et Messieurs les Inspecteurs et Contrôleurs du Travail,

Mesdames et Messieurs les Assistants de Contrôle,

Mesdames et Messieurs les Agents concourant au Service Public de l'Inspection du Travail,

Mesdames et Messieurs les Responsables d'Unité de Contrôle,

Mesdames et Messieurs les Responsables d'Unité Départementale,

Mesdames et Messieurs les Directeurs Régionaux,

Chères et chers collègues,

Depuis ma nomination en qualité de Directeur général, il y a bientôt cinq ans, j'ai pu apprécier, à tous les niveaux, l'accroissement des difficultés pour assurer l'exercice des missions que le législateur nous assigne. Je le vois quotidiennement au travers des remontées des services, par exemple quant à la multiplication et l'inadéquation d'injonctions parfois paradoxales, voire intenable, quant aux priorités assignées sans cesse superposées sans considération de la nature et du volume du flux entrant réel, ainsi que dans le décalage entre le travail réel (temps consacré en amont et en aval aux interventions) et au travail prescrit (deux journées de contrôle par semaine). Je mesure aussi le chemin parcouru depuis le lancement de la réforme de notre système d'inspection du travail (SIT) marquée notamment par la « modernisation » de son organisation opérée par le décret du 20 mars 2014, les absences et le coût en motivation des agents du plan de transformation des emplois de contrôleurs de travail, le renforcement des pouvoirs de sanction intervenu grâce à l'ordonnance du 7 avril 2016 instaurés sans prévision des nécessités d'effectif ou d'organisation dédiés (gestion des procédures contradictoires, des recours, prise en main des nouvelles mises en demeure et arrêts qui viennent encore obérer notre capacité de production), le déploiement d'un nouveau système d'information dont les lacunes étaient pointées dès le rapport d'expertise du CHSCT-Ministériel, dont nous payons le prix de l'absence de prise en compte, et, plus récemment, l'entrée en vigueur du code de déontologie qui, pour l'heure, a exclusivement servi à sanctionner des agents syndicalistes.

Ces évolutions ne se sont pas faites sans tensions, tensions d'autant plus fortes que pendant des années l'organisation de l'inspection était déjà défailante. Je constate également que les frictions qui pouvaient exister quant à, par exemple, l'articulation entre les agents affectés en section et ceux relevant des Unités régionales d'appui et de contrôle en charge de la lutte contre le travail illégal ou du Groupe national de veille, d'appui et de contrôle rattaché à la DGT, se sont apaisées, grâce à la bonne volonté et à la persistance malgré tout d'un sens du collectif de travail par les agents eux-mêmes. L'action conduite en lien étroit avec l'inspecteur du siège d'un grand groupe de distribution atteste des potentialités d'une articulation opérationnelle des interventions entre les différentes composantes du système d'inspection. L'emploi plus intensif chaque jour des nouveaux pouvoirs nous permet de peser sur des situations pour lesquelles, antérieurement, l'action des services n'aurait pas eu de suite pénale, soit faute d'engagement du Parquet, soit par renoncement faute de perspectives crédibles de suites rapides et efficaces, certes au prix des créations prétorienne et de l'indemnisation des victimes. Un premier déploiement à l'échelon national de la démarche d'évaluation des impacts de l'action de l'inspection du travail, s'appuyant sur des expériences volontaires locales, a été opéré depuis 2017, ce qui constitue une preuve concrète de l'intelligence et de l'innovation collectives, qui représentent un autre prélèvement sur les effectifs avec la création de postes dédiés au sein de chaque UD. Les objectifs qui nous avaient été fixés s'agissant du nombre d'intervention pour lutter contre les prestations de service internationale et le travail illégal ont été atteints en 2018 grâce à un matraquage vigoureux – même s'il faut bien reconnaître que nous sommes dans l'incapacité de chiffrer le nombre d'interventions aux fins d'effectivité de la réglementation sociale et celui d'interventions à fin purement d'affichage

Autant de signes alarmants de la morbidité de l'institution qu'est l'inspection du travail et décourageants pour ses membres quant à ses capacités d'évolution et d'action.

En tout état de cause, quelle que soit l'appréciation que chacune ou chacun peut porter sur ces évolutions, il peut y avoir un retour en arrière.

Nous sommes engagés depuis 2014 sur la voie d'un impact non maîtrisé sur notre système d'inspection du travail de « *La grande transformation* » que connaît le monde du travail dans son ensemble, grâce à la politique globalement antisociale du gouvernement et plus spécialement de notre Ministère pollué de transfuges issus des directions de grandes entreprises sans aucune ambition de service public et encore moins de progrès social. Cette transformation bouleverse bon nombre de nos habitudes de travail, de nos pratiques et les rapports professionnels entre nous. Elles posent d'une manière nouvelle la question des coopérations de travail, comme par exemples la relation complémentaire entre les agents de contrôle et les assistants de contrôle dans la connaissance des entreprises, de leurs acteurs comme du suivi de l'action de l'inspection, ou les relations entre les agents de contrôle eux-mêmes ainsi qu'entre ceux-ci et leur encadrement et, bien évidemment, entre les diverses composantes du système d'inspection qui doivent travailler ensemble. Le constat est accablant : partout, les conflits se multiplient, les systèmes de défense reposant sur l'isolement professionnel se propagent, le désinvestissement gagne tragiquement du terrain.

Sur le plan juridique, le Conseil d'Etat a confirmé par plusieurs arrêts la légalité au regard de nos principes et de nos engagements internationaux des mesures qui avaient été mises en œuvre. Le législateur a consacré dans la loi du 10 août 2018 l'existence d'une autorité centrale de l'inspection du travail, en se référant expressément aux conventions n°81 et 129 de l'Organisation internationale du travail (OIT), laquelle autorité « *veille au respect des droits, garanties et obligations des agents de l'inspection du travail placés sous sa surveillance et son contrôle* », « *détermine les règles qui encadrent l'exercice des missions et s'assure de leur respect* » et « *veille à l'application du code de déontologie du service public de l'inspection du travail* ». J'ai acquis une certaine expérience pour veiller à la surveillance, au contrôle et à la sanction et je dois encore challenger mes équipes sur le respect des droits et garanties, qu'il s'agisse de soutenir l'action de l'inspection publiquement ou dans des dossiers particuliers face aux employeurs, ou encore de soutenir les agents face à une hiérarchie trop souvent à côté de son rôle et de ses obligations légales.

Des décisions importantes relatives à l'organisation de l'inspection du travail et aux règles qui encadrent l'exercice par ses agents de leurs missions sont d'ores et déjà envisagées, alors que les services se relèvent à peine de la réorganisation de 2014 suivie d'un, voire de deux redécoupages quantitatifs et qualitatifs. Les chiffres ont beau être mauvais : et on continuerait de plus bel ? En ma qualité de directeur de la Direction générale du travail (DGT) et d'autorité centrale de ce système, je veux vous exposer d'autres finalités, leurs portées et leurs modalités de mise en œuvre.

Cette organisation doit porter, en réalité et au quotidien, sur :

- La réponse aux sollicitations des usagers, organisations syndicales, IRP et salariés qui, lorsqu'elles coïncident avec les missions de l'inspection du travail, sont au cœur du travail sur le terrain et rythment la programmation des interventions ;
- Le cadre territorial des sections et services de Renseignements généralistes, qui garantit la connaissance des entreprises, de ses acteurs, la mise en cohérence des problématiques, la construction d'une relation constructive, l'indépendance et la libre décision, ainsi que la fluidité de l'orientation des demandes et des remplacements en cas d'absence – problématique de plus en plus structurelle.

Les décisions initialement envisagées auraient été incohérentes et non conformes aux valeurs du service public que constitue l'inspection du travail ainsi qu'au cadre légal dans lequel s'inscrivent son organisation et ses missions. Ce cadre, qui protège les agents et doit être respecté par ceux-ci, est défini par la combinaison des engagements internationaux de la France résultant des conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT) qu'elle a ratifiées et des dispositions nationales qui régissent le fonctionnement du service public en général et celui de l'inspection du travail en particulier.

Les dernières décisions sont fortes et maltraitent chacun d'entre nous dans son action quotidienne. Elles ont pour effet de détruire les atouts qui font la force de l'inspection du travail « *à la française* », corps de contrôle généraliste qui se caractérise par un engagement fort de ses agents et une culture de l'action.

Toutefois, la pleine réussite de ces ambitions, qui conditionne l'avenir de l'inspection, nous impose lucidement et honnêtement de mettre un terme à des pratiques hiérarchiques jusqu'au plus haut niveau– telles que l'absence totale de transparence sur les interventions à l'égard d'employeurs et plus généralement sur les organisations de service, y compris par la violation constante des prérogatives des instances locales et nationales, ou bien sur le choix des actions prioritaires au regard des spécificités locales jugées à l'aune des informations, sollicitations et interventions réalisées connues des seuls agents et, encore et surtout, le discours délétère diffusé tant en interne qu'à l'extérieur, à commencer par les discours de Madame la ministre, sur le salariat, sur le droit du travail et sur le rôle et l'action de l'inspection du travail– qui ont pour effet de limiter l'efficacité des interventions, de faire obstacle à la valorisation de nos actions et du travail accompli et qui, enfin, nuisent par trop à l'image de l'inspection tant dans notre pays qu'au niveau international. En outre, comme l'a jugé explicitement le Conseil d'Etat par sa décision du 1^{er} février 2017 portant spécifiquement sur nos services, les actions *« visant à perturber ou à empêcher la tenue de réunions de service, d'instances de dialogue social ou encore de sessions de regroupement et de formation (...) dont l'objet est de perturber fortement voire d'empêcher la tenue de réunions, instances de dialogue ou sessions de formation ne sauraient être regardées comme relevant de l'exercice normal d'une activité syndicale ou du droit de grève, alors même qu'elles trouveraient leur place lors d'un mouvement de grève et pour en soutenir les revendications, ou qu'elles viseraient des instances dans lesquelles siègent des représentants syndicaux »*. En même temps, c'est dire l'intérêt, d'une part, que trouvaient les agents dans la tenue de ces réunions, d'autre part le besoin pour les agents de pouvoir interpeller directement des responsables hiérarchiques appliquant avec zèle les directives tout en répétant qu'ils ne sont responsables de rien ... C'est peut-être là ce qu'il faut changer.

Parce que les enjeux que portent les transformations intervenues depuis 2014 et celles qui résulteront des décisions à prendre sont décisifs d'abord pour les usagers du service public et ensuite pour chaque agent, je souhaite vous exposer en détail les considérations et les implications de chacune d'elles.

Sur la programmation de l'action du système de l'inspection du travail

Dans le cadre de la *« Mission Travail-Emploi »* sont définies les orientations collectives et les priorités d'intérêt général du SIT au niveau national puis déclinées dans chaque région. Au titre de l'année 2019, un volume global d'interventions de 300 000 est prévu ainsi qu'une proportion de 50% dans ce volume de la part des interventions relevant des actions prioritaires. Il est vrai que je peine à justifier la pertinence de ces chiffres, et à détailler l'organisation de service permettant de les atteindre. Mais vous m'avez habitué à vous débrouiller avec leur réalisation, sans trop demander d'explications, et je vous en remercie.

La nature des actions prioritaires s'inscrit dans la rectification des orientations définies les années précédentes, lesquelles se rattachent toutes au respect des droits fondamentaux des travailleurs et de la personne humaine, à savoir :

- **Le droit à des conditions de travail dignes** auquel renvoient notamment la lutte contre la prestation de service illicite, et pas seulement internationale (PSI), et celle

contre le travail illégal, dont chacun sait à quel point elles sont indispensables pour faire cesser des conditions de travail indignes, nos services étant les seuls à intervenir massivement sur ce sujet comme l'a relevé récemment la Cour des comptes, alors que le cadre juridique du détachement et plus largement de la sous-traitance et encore plus largement de la flexi-insécurité de la réglementation du temps de travail dégradent fortement tant les conditions d'une concurrence loyale que les conditions de travail en favorisant un « *dumping* » social source de dynamiques régressives dans nombre de secteurs et pour tous les salariés ;

- **Le droit à l'égalité entre les femmes et les hommes dans les relations professionnelles** et notamment en matière de rémunération qui participe de la lutte générale contre toutes les formes de discriminations ; notre engagement collectif devrait conjuguer la sanction des employeurs c'est-à-dire une grande vigilance sur le respect effectif de l'interdiction et de la pénalisation très anciennes des discriminations sexistes et violences sexistes et sexuelles, susceptibles là aussi de bénéficier à toute la collectivité des salariés, comme d'ailleurs à celle des agents du ministère du travail, assez peu exemplaire en la matière il est vrai ;
- **Le droit de valeur constitutionnelle à la santé et à la sécurité** auquel se rattache la prévention des fléaux persistants que sont les chutes de hauteur et l'exposition potentielle aux poussières d'amiante et surtout du fléau plus récent qui occupe, de manière assez peu efficace, les services de l'inspection et gangrène les comptes de l'Assurance Maladie : les risques psycho-sociaux liés au management totalitaire et malveillant, à l'intensification et à la perte de sens du travail – autant de maux dont vous devenez experts par expérience, tant ils se propagent dans nos services, et je vous félicite pour ce bel effort de montée collective en compétence.

A ces axes prioritaires, qui eux aussi sont partie intégrante de la demande sociale, s'ajoutent des actions répondant aux sollicitations des usagers, qui pourraient en fait, quoiqu'à plus long terme, faire l'objet d'un travail collectif, voire d'un appui, à partir du travail réel, de l'expérience des agents et des organisations, méthodes et outils favorisant le travail collectif tels que nos anciens ARM en sont devenus les icônes regrettés.

Le respect de ces objectifs fixés par les agents de notre inspection, après concertation avec les organisations syndicales, engage chacun d'entre nous pour les raisons suivantes.

En premier lieu, les priorités retenues sont au cœur de nos missions depuis la création des premiers services de contrôle sous la III^{ème} République : la raison d'être de l'inspection du travail et la justification des prérogatives exorbitantes qui lui sont accordées - au nombre desquelles le droit de pénétrer à tout moment et sans avertissement dans les entreprises - est d'assurer l'effectivité du droit en contrôlant son application. Il n'y a pas d'effectivité du droit sans une présence du service soutenue et visible sur les lieux de travail et, partant, il n'y a pas d'exercice des missions sans interventions. Les priorités d'action sont un frein aux valeurs de l'inspection du travail, au nombre desquelles celle selon laquelle là où les travailleurs sont –

notamment les plus vulnérables – l’inspection du travail doit y être. Ce ne sont pas la fermeture des services Renseignement au public ou les « examens de documents » sans effet et autres « courriers-types » sans suite ayant pour seul effet de rajouter un bâton, les fermetures de sites de proximité, et encore moins la diminution constante du nombre d’agents de Section (agents de secrétariat et de contrôle) et de Renseignements qui permettront d’atteindre cet objectif. Et, à force de temps consacré aux actions prioritaires, quand les sollicitations resteront sans réponse, qui viendra encore à l’inspection du travail ?

En deuxième lieu, s’inscrire dans le cadre des priorités nationales permet tout à la fois de respecter le principe constitutionnel d’égalité, de renforcer notre légitimité et de gagner en efficacité individuellement et globalement. S’agissant, par exemple, de la priorité relative au contrôle des installations classées, il n’est pas satisfaisant de constater qu’elles ne font pas l’objet de la même attention selon les régions, les départements, voire au sein d’un même département. Ces disparités ne sont pas justifiables pour nos compatriotes alors que les catastrophes récentes survenues à Strasbourg, à Dieppe ou dans la région Occitanie attestent de l’existence de risques majeurs. Il est donc indispensable, pour être plus efficace, de nous engager publiquement dans une action nationale en lien avec les autres services de l’Etat compétents pour ce type d’établissement. Toutefois, à bien y réfléchir, on assure de cette manière l’égalité pour les salariés des installations classées, qu’en sera-t-il de ceux travaillant dans les autres secteurs non jugés dignes de spécialisation ? Vous relèverez également à juste titre que de cette question d’égalité sur le territoire découle la nécessité de pourvoir l’ensemble des postes vacants là où certains départements sinistrés comptent plus d’un quart de postes sans titulaire : sur cette problématique, je ne vous répondrai pas.

En troisième lieu, les conventions n°81 et 129 de l’OIT ne peuvent nullement être interprétées comme s’opposant à ce que les autorités des Etats assignent des priorités aux agents des corps de contrôle au motif allégué de la liberté de décision reconnue par ces conventions aux agents. Tout au contraire, elles fondent, en droit international, la compétence des autorités de l’Etat pour donner des instructions en ce sens aux agents. Au demeurant, le BIT, dans sa doctrine, encourage les Etats à pratiquer de la sorte afin d’accroître l’efficacité des interventions individuelles et, par là même, l’efficacité collective de l’inspection du travail : « *Le rattachement du système d’inspection à une autorité centrale facilite l’établissement et l’application d’une politique uniforme sur l’ensemble du territoire et permet l’utilisation rationnelle des ressources disponibles (...)* » (rapport de la commission des experts, Conférence internationale du travail, 95^e session, 2006, § 140). Et l’autorité centrale, dans l’exercice de cette mission, doit « *associer les agents de contrôle du système d’inspection du travail à la définition des orientations collectives et des priorités pour l’inspection du travail définies selon les modalités prévues par l’article L. 8112-1* » (article R. 8124-7 du code du travail, qui pose cette exigence en préalable) et est également responsable « *d’assurer l’appui et le soutien des services déconcentrés dans l’exercice de leurs missions* » (article R. 8121-14 du même code). Au niveau international, on ne rappellera jamais assez les termes de l’article 10 de la convention OIT n° 81 :

« *Le nombre des inspecteurs du travail sera suffisant pour permettre d’assurer l’exercice efficace des fonctions du service d’inspection et sera fixé en tenant compte:*

- (a) de l'importance des tâches que les inspecteurs auront à accomplir, et notamment:
 - (i) du nombre, de la nature, de l'importance et de la situation des établissements assujettis au contrôle de l'inspection;
 - (ii) du nombre et de la diversité des catégories de travailleurs qui sont occupés dans ces établissements;
 - (iii) du nombre et de la complexité des dispositions légales dont l'application doit être assurée;
- (b) des moyens matériels d'exécution mis à la disposition des inspecteurs;
- (c) des conditions pratiques dans lesquelles les visites d'inspection devront s'effectuer pour être efficaces. »

En quatrième lieu, et en contrepartie de ce qui précède, conformément à l'article 3 de la convention n°81, l'inspection du travail est placée « *sous la surveillance et le contrôle d'une autorité centrale* ». Ces termes sont désormais repris dans le code du travail (*art. L.8121-1 issu de la loi du 10 août 2018*). Pas de droits sans devoirs, je m'y engage solennellement aussi pour l'ensemble de la hiérarchie...

Enfin, l'agent de contrôle, comme tout autre fonctionnaire, est soumis au statut général, tenu au respect de certaines obligations mais aussi bénéficiaire de droits au rang desquelles celui de voir sa santé et sa sécurité préservées, son indépendance protégée en particulier au regard des influences des employeurs et politiques, son droit à la protection fonctionnelle, ses droit à la participation aux décisions par l'intermédiaire de ses instances, le droit à la liberté syndicale, l'interdiction de toute discrimination en particulier liées à l'âge, au handicap, à l'état de santé et au sexe et, plus largement mais il est utile de le souligner, le droit au respect des statuts de la Fonction Publique. C'est ainsi que plusieurs jugements ont été rendus par les juridictions administratives pour rétablir les agents dans leur droit à reconnaissance d'accident de service, leur droit à mutation, leur droit à protection fonctionnelle, leur droit à l'égalité, etc. Cette situation ne saurait perdurer.

En réalité, c'est une conception fautive de l'obéissance hiérarchique qui est souvent alléguée pour justifier des comportements qui réduisent l'efficacité de l'action de l'inspection du travail, alors que le principe hiérarchique a une limite juridique bien précise : le respect des statuts, et une portée pratique clairement énoncée par Anicet Le Pors, député auteur des statuts : « *L'autoritarisme et le conformisme – couple infernal dans l'histoire de la fonction publique – sont des contraires de la déontologie d'une citoyenneté pleinement assumée. Le fonctionnaire a le droit et le devoir de forger son opinion sur la politique qu'il est chargé de mettre en œuvre et, le cas échéant, de la critiquer par la voie syndicale ou politique sous des formes appropriées qu'aucune règle juridique, qu'aucun code de déontologie ne parviendront jamais à circonscrire de façon définitive. La bonne exécution des tâches qui lui sont confiées*

et le développement de l'esprit critique dans l'exécution de ces tâches sont des qualités de service public qui doivent être développées conjointement »

Les principes mêmes de la République et ceux qui président au fonctionnement du service public rendent légitimes et nécessaires que les pouvoirs publics s'astreignent en premier lieu à respecter l'Etat de droit : respect des règles légales à l'égard de leurs agents, et respect du cadre légal de leurs interventions en tant que participant du pouvoir exécutif. Combien de décisions hiérarchiques rendues en pure opportunité au mépris du cadre juridique applicable ? C'est tout simplement une violation de la séparation des pouvoirs !

Ces principes et les règles qui en découlent ont des implications fortes :

- Ils m'imposent **personnellement**, en qualité d'autorité centrale, d'être en mesure d'assurer l'activité de l'inspection du travail par les moyens que je dois réclamer à nos autorités, aux membres du Parlement, notamment dans le cadre du débat budgétaire, et au BIT conformément à l'article 10 de la convention n°81 ;
- Ils imposent à **chaque niveau de la hiérarchie** de s'assurer du respect des droits et prérogatives des agents placés sous leur autorité et, par là-même, que leur action soit rendue possible et ceci sans préjudice pour leur santé et leur sécurité physiques et mentales ;
- Enfin, ils imposent à **chaque agent** de rendre compte selon des modalités appropriées, ni chronophages ni pathogènes au regard de ce qui est techniquement possible.

A ce titre, on ne peut que s'étonner que, prenant appui sur une lecture manifestement erronée de leur rôle, quelques responsables hiérarchiques soutiennent qu'ils sont fondés à décider seuls de priorités assignées et de réorganisations imposées sans avoir à justifier des actions qui leur incombent en termes d'évaluation des risques, de prévention et, surtout, de modalités concrètes de mise en œuvre par les agents, ou que la prise en compte de « *l'autorité hiérarchique* » ferait à elle seule obstacle dans leur activité à la mise en œuvre, en ce qui les concerne, des règles légales applicables à leurs actions et décisions.

Ces conceptions, qui violent ouvertement les termes clairs de la convention n°81 et des textes nationaux, ne sont pas admissibles. Il en est de même, au demeurant, de la persistance de comportements individuels qui font fi de la plus élémentaire courtoisie et du respect dû à chaque collègue, à plus forte raison placés en position de subalternes, fondés sur le ressort de l'intimidation ou de l'ostracisme, motivés par le seul fait de désaccords sur le sens du travail et l'organisation qui devrait en découler, de sensibilités syndicales ou politiques ou encore de la seule appartenance à une « *minorité déviante* » présentée comme un adversaire ou un ennemi.

Le temps est venu où ces attitudes et comportements ne doivent plus être admis car ils portent gravement préjudice à l'inspection du travail, à son efficacité, à son crédit et tout simplement « *au vivre ensemble* » :

- Comment nos autorités et in fine les usagers peuvent-ils comprendre et admettre qu'un responsable de l'inspection du travail décide seul, par exemple, de censurer une décision de l'agent au terme d'une motivation indigente de pure opportunité ? Comment peut-on admettre que l'action des services dépende du bon vouloir de certains de s'inscrire ou non dans les règles découlant du cadre légal ?
- Ne pas tenir compte c'est pénaliser l'utilisateur, se pénaliser soi-même et pénaliser du même coup toute l'inspection du travail et donc ses propres collègues : comment peser sur la réalité des interventions, ni en nombre, ni en effet, sans discussions avec les agents ? S'abstenir d'informer, de consulter, dans les réunions de service et les instances sur les décisions pesant sur les interventions rend plus difficile l'action du collègue qui, pour assurer l'efficacité de son travail, a besoin de savoir si l'organisation sera toujours la même demain ou si la réglementation du travail va évoluer. De même, on ne peut rendre possible le fonctionnement en réseau dans les entreprises comportant plusieurs établissements et la coordination que doit assurer l'inspecteur du siège si celui-ci ne peut pas disposer d'une liste exhaustive et fiable des collègues compétents, ce que ne permet tragiquement pas WIKI'T, qui ne connaît que les Unités de Contrôle et les adresses électroniques institutionnelles ;
- Etre pris en compte, c'est, aussi, valoriser sa propre action et être partie intégrante du collectif de travail ;
- Enfin, « *A grand pouvoir, grande responsabilité* » (Oncle Stan) et c'est donc la mienne, pour l'instant invisible il est vrai.

Un système de remontée d'information plus adéquat que WIKI'T, logiciel que même les années 1990 renieraient et qui, en fait, doit ainsi permettre :

- Un meilleur suivi des entités contrôlées permettant d'appréhender des stratégies d'entreprises et de connaître les situations de répétitions ou récidives pour recourir à la réponse la mieux adaptée pour faire cesser l'infraction ;
- Une meilleure communication et prise en charge par le « collectif » et par chaque agent qui en est membre. ;
- Pour un temps minimum de saisie.

Les interrogations légitimes sur la compatibilité entre la prise en compte de la « *demande sociale* » et les actions prioritaires, appellent les précisions suivantes :

- Entre 2013 et 2015, le nombre d'interventions global du SIT a chuté de 100 000, passant de près de 300 000 à 201 000 en 2015, alors que les services se trouvaient gravement perturbés par la réforme tristement baptisée « Ministère fort », ainsi que les organisations syndicales et leurs experts l'avaient anticipé, causalité d'une organisation défaillante d'autant plus avérée que les effectifs des agents de contrôle n'ont pas évolué dans une même proportion sur la même période ;

- Par rapport à l'année 2017, l'objectif de 300 000 interventions impose une progression de l'ordre de 10%, sachant que l'activité des services en 2018 est sous-évaluée faute d'une saisine exhaustive- il faudra donc, comme expliqué précédemment, que les effectifs des agents de contrôle évoluent dans la même proportion sur la même période donc progressent de plus ou moins 10% » ;
- En moyenne, et avec toutes les précautions qu'impose une approche individuelle, le nombre d'interventions correspondant à l'objectif global est de 13 interventions par mois dont la moitié se rattachant aux actions prioritaires et je m'engage à faire réaliser une étude qui, toutes charges de travail incluses, exposera sur un « mois-type » d'un « agent-type » les modalités d'organisation démontrant la possibilité de ce résultat attendu ;
- Eu égard à l'exigence d'une présence en moyenne de deux jours par semaine dans les entreprises ou les chantiers, je vous donne ma parole de faire en sorte que les objectifs sont réalistes et réalisables, compte tenu bien évidemment des situations circonstancielle que chacun sait discerner imposant à un agent de contrôle une grande disponibilité (*accident du travail majeur, conflit collectif, procédures lourdes de licenciement de salariés protégés, etc.*) tout comme les situations structurelles imposant à un agent de contrôle une moindre disponibilité : temps partiels et décharges syndicales ou absences régulières liées à des problèmes de santé, charge de plusieurs sections par le truchement des intérim, etc. ;
- Enfin, les priorités retenues traduisent elles-mêmes « *une demande sociale* » forte s'agissant, par exemple, de la prévention des accidents du travail dans les chantiers ou le respect du principe d'égalité entre les femmes et les hommes et, par suite, les actions collectives constituent une forme de réponse à cette demande à condition de viser juste (la bonne réglementation, les bons outils, le discours propre à assurer l'effectivité du droit du travail : l'exemple de l'égalité femmes-hommes en est le meilleur contre-exemple) et à condition de ne pas se substituer à d'autres interventions qui peuvent être jugées prioritaires quoiqu'ayant échappé à la vigilance du BOP (une tentative de suicide, un viol, des palanquées d'inaptes vieillissants pour cause d'absence de prévention des TMS, des secteurs entiers reposant sur le prêt illicite de main d'œuvre entre entreprises bien françaises, des heures de travail non rémunérées, un apprenti en situation de danger, le mépris le plus total pour les prérogatives des IRP, la réponse aux droits d'alerte pour danger grave et imminent, un harcèlement, un recours abusif à l'intérim, le risque chimique hors SEVESO, etc. etc.).

Les objectifs seront quantifiés en tenant compte des contraintes et spécificités de chaque région et département, en considération de l'expérience des agents. Il est temps de mettre fin à la pratique trop répandue des directions locales de procéder par une opération assez simple de règle de trois de type « objectif national x effectif local / effectif national ».

Ainsi, ils pourront être portés collectivement et chaque agent de contrôle pourra se sentir responsable de leur respect en calibrant son intervention pour les atteindre, dans une organisation pensée pour lui permettre de déployer tout à la fois une action stratégique sur les axes prioritaires (*en participant aux actions collectives et en exerçant des actions individuelles sur ces thématiques*) et une activité de contrôle qu'il déterminera notamment au regard des spécificités de son territoire de contrôle et des sollicitations des usagers .

Il est temps d'enfin prendre, en compte le rapport d'Alternatives Ergonomique produit lors de la mise en œuvre de la tragique réforme « Ministère Fort » qui analysait de manière prémonitoire les impasses que nous connaissons aujourd'hui : il n'est pas *« illégitime de proposer que tous les agents participent à des actions communes. A condition de ne pas installer un débat de chiffres à la place d'un débat de sens. Si l'agent participe à une action commune, il doit le faire parce qu'il en voit l'intérêt. Et il n'est pas rare que des agents soulignent que de telles actions leur permettent d'apprendre sur de nouveaux champs ou leur dont connaître de nouveaux interlocuteurs. C'est de nouveau une caricature que de penser que les agents se répartissent entre pour et contre les actions programmées. Mais l'organisation a tout à gagner à ce que les agents continuent à défendre la possibilité la plus large possible de choisir les jours où ils vont contrôler, les lieux, les thèmes, les façons de faire. C'est à elle de convaincre l'agent que les thèmes programmés nationalement ou régionalement, et les façons de faire proposées, ne contredisent pas l'idée qu'il se fait du métier. [...] Ce n'est certainement pas en imposant de les réaliser quoiqu' on en pense qu'on mettra les agents dans de bonnes conditions pour y participer. Et pendant ce temps, pour celui qui y va à contrecœur, va peser plus que jamais l'impression qu'il ne fait pas ce pour quoi il a décidé de faire ce métier, et en particulier le traitement des dossiers importants de son point de vue qu'il ne résout pas parce qu'il n'en n'a pas eu le temps »*.

Contrairement à ce que je peux entendre ou lire, mon ambition n'est pas d'aligner « des bâtons » ou de « caporaliser » l'inspection, ce qui serait incompatible avec l'esprit de cette institution auquel je suis attaché et dont j'ai une haute idée et donc exigence. Je condamne donc fermement les pratiques locales qui consistent à encourager les agents à aligner des chantiers avec des arrêts, qui recommencent à l'identique au prochain chantier ; ou à saisir dans WIKI'T des courriers dits « d'observations » de type « *gnagna... réception de votre plan de retrait...gnagna... m'indiquer la date du test fumée* » ou « *gnagnagna...réception de votre déclaration de détachement... gnagna... m'indiquer un numéro de téléphone en France* », « *gnagna...réception de votre plan égalité...gnagnagna ... vous confirme que vous avez bien les trois rubriques obligatoires* » et on en passe... Enfin, et je le dis fermement, j'interdis dorénavant tout enregistrement le moindre « examen de documents » dans WIKI'T C'est plomber le peu de forces et d'atouts qui nous restent encore pour assumer des missions bureaucratiques liées à la mission d'affichage que la Ministre s'est elle-même dévolue – qui, certes, s'impose à tous, mais on n'est pas obligés d'être proactifs non plus. En effet, en-deçà d'un certain seuil de sens, c'est notre crédibilité qui est fortement mise à mal, et votre santé aussi.

Pour être à la hauteur de nos missions, plusieurs conditions doivent être remplies :

- Une coordination des interventions combinant une approche collective, fondée sur des constats objectifs, préalablement concertée et ne souffrant pas de contestation au regard des risques et enjeux visés, et la nécessaire part de réponse aux sollicitations individuelles, qui doit être intégrée dans l'organisation du travail, ce point n'ayant il est vrai jusqu'à présent jamais été mentionné dans les documents de « pilotage » ;
- Un appui renforcé de la Direction générale du travail à l'action des services : l'ensemble des agents de la DGT, tant dans le service d'animation territoriale (SAT) que dans les sous-directions dites techniques – relations de travail et santé au travail – s'y attachent, malheureusement de moins en moins, subissant les mêmes baisses d'effectif, assignation d'objectifs ne répondant pas aux besoins et réorganisations inefficaces comme en attestent la diffusion de seulement deux guides en une année (guide d'appui à la rédaction d'un mémoire en défense en matière d'amendes administratives ; guide d'aide à la décision en matière de licenciement des salariés protégés) ;
- La diffusion d'outils modernes d'aide au contrôle répondant aux besoins du terrain, pas comme « *mobil IT* », énième bidule en phase de test dans les services sans qu'on n'ait jamais rien demandé à personne et une fois que le produit est suffisamment bouclé pour que ça coûte trop cher de tenir compte, de toute façon, de l'avis des trois pauvres clampins qui l'auront essayé – c'est la dernière fois, je m'y engage ;
- L'indispensable rénovation et simplification de Wik'It pour une plus grande facilité d'utilisation grâce à une amélioration nécessaire de son ergonomie. Certes, on pourrait penser qu'à ce stade, aucun espoir n'est permis sans changement radical de logiciel – c'est un peu comme essayer de jouer à WarCraft sur un minitel en modifiant la résolution de l'écran. Mais ce n'est que transitoire : Microsoft, après nous avoir bien racketté, a annoncé l'abandon du support d'ici 2021 : nous serons donc bien obligés de lancer un nouveau logiciel.

Productivité renforcée (plus de travail / moins d'effectif) ne peut aller sans soutien à l'activité et donc appui renforcé, sans effectif adéquat, sans organisation adaptée. Nous attachons à ces principes autant d'importance que celle consacrée à l'intervention rapide de la hiérarchie et de la DGT ainsi que des autres directions du ministère en cas d'incident de contrôle, de mise en cause du service ou des agents ou d'atteinte à leurs droits et à leur santé pour assurer l'effectivité de la protection à laquelle ceux-ci ont droit dans l'exercice de leurs missions et en tant que fonctionnaires.

- **Sur le cadre de l'organisation territoriale de l'inspection du travail**

L'interrogation sur le maintien ou non de la section d'inspection comme cadre de compétence et d'intervention au sein des UC est légitime :

- Aucune organisation n'est parfaite et chacune comporte des avantages et des inconvénients sur lesquels il y a lieu périodiquement de s'interroger du seul point de vue qui compte : le bon fonctionnement du service public – c'est ainsi que je m'engage à tirer les conséquences de la baisse drastique des interventions depuis 2014 et à prendre les décisions qui tirent, notamment, les conséquences de cet échec ;
- Nul ne peut nier que la section spécialisée tend à induire une hétérogénéité entre secteurs d'activité et types d'infractions qui, au-delà d'un certain seuil, heurte le principe d'égalité ; elle induit un isolement qui vient de surcroît répondre à l'isolement consécutif à la destructions des anciens collectifs de travail par la mise en place des unités de contrôle et la création de l'emploi de responsable de cette unité, sans qu'elle ne soit – c'est une euphémisme !- parvenue à leur substituer de nouveaux, éprouvant vivement la cohésion et la force des équipes sur le terrain – c'est ainsi que je m'engage à analyser les causes de l'échec de ces aspects de la réforme à recréer le moindre collectif afin d'adopter une organisation nouvelle apte à satisfaire cette nécessité ;
- L'évolution de l'organisation « *l'entreprise* » conduit tendanciellement à éloigner le lieu de décision et le lieu où s'effectue la prestation de travail. Si l'inspection n'est pas capable de fonctionner en système, elle se condamne au mieux à une forte perte d'énergie et au pire à l'impuissance, faute de pouvoir intervenir de manière efficace et coordonnée dans le temps sur le lieu de décision, a fortiori quand celui-ci se situe en dehors du territoire national, voire au-delà de celui de l'Union européenne, c'est ainsi que je m'engage à stabiliser les organisations, à adopter une analyse moins déconnectée du terrain et moins idéologique, à remédier aux vacances plus ou moins durables de postes par des recrutements suffisants et à fournir un logiciel de partage numérique et de création en commun suffisamment souples et qui ait pour unité de base l'interlocuteur territorialement compétent ;
- Enfin, les attitudes non conformes devront être encouragées et pourront s'inscrire dans les divers cadres d'échange et de dialogue, entre collègues, avec les chefs de service, avec les directions, dans les instances, que j'appelle de mes vœux – la France qui innove et qui expérimente ne doit pas s'arrêter aux portes de l'inspection du travail !

Au vu de ces éléments objectifs, le déploiement d'une politique de renforcement de l'action de l'inspection du travail devrait être opéré dans un cadre rénové d'intervention reposant sur les sections d'inspection généralistes, les services de Renseignements locaux et un solide système d'appui juridique et méthodologique, c'est-à-dire :

- à rebours de l'organisation issue du décret de 2014 et des conséquences de la limitation du concours réservé pour l'accès au corps de l'inspection du travail (CRIT), qui laissera sur le carreau en cette fin d'année 1 000 contrôleurs auxquels nous n'offrons aucun avenir;
- et parce que l'affectation d'un agent dans un cadre territorial et un service donnés est un facteur fort de simplification du travail des agents comme des démarches pour les entreprises et les salariés ainsi que leurs représentants mais également un déterminant majeur de l'engagement et du sentiment de responsabilité de chacun ;
- Enfin, l'unicité de l'interlocuteur pour chaque entreprise devrait être un gage de meilleure cohérence de l'intervention du service évitant que ne se succèdent des agents différents n'ayant qu'une connaissance parcellaire de l'entreprise, appréhendée au coup par coup en fonction de la nature des interventions ; elle est aussi, en principe, un facteur d'efficacité de l'intervention dans le temps pour assurer des évolutions positives des conditions de travail ou des relations professionnelles, en nouant des relations durables avec les parties – d'où l'impérieuse nécessité de respect du minimum un poste / un agent, d'une véritable organisation des remplacements en cas d'absence et de la stabilisation des organisations.

Il y a lieu de préciser pour celles et ceux qui n'auraient toujours pas compris, et je m'adresse en particulier aux Directes et aux responsables d'unités départementales, que les dispositions introduites par le décret d'organisation du 20 mars 2014 offrent des souplesses organisationnelles permettant de combiner *une « spécialisation »*, en fonction de thématiques combinées ou non à des spécificités territoriales, et *une « inspection généraliste »* qui ne doivent pas être exploitées. La création dans la région Ile-de-France de l'unité de contrôle « *Grands chantiers* » doit être examinée par tous avec attention, par exemple dans les régions où sont concentrées des installations classées, ne serait-ce que par, dès les premières semaines de mise en place, les nombreux imbroglios d'affectation des dossiers ! NE FAITES SURTOUT JAMAIS ÇA : ÇA NE FONCTIONNE PAS. Ce qui marche(ait mieux) : des agents généralistes et des renforts avec des appuis qui, eux, sont spécialisés.

Le maintien de l'efficacité d'intervention devra déterminer les perspectives d'évolution des effectifs décidées par le Gouvernement, ce qui induira nécessairement au moins que chaque poste soit pourvu.

Programmation des interventions portant sur des thématiques reconnues comme prioritaires par les autorités incompétentes, d'une part, et instabilité du cadre territorial d'intervention des agents de contrôle, d'autre part, contribuaient à nous infliger un fonctionnement du service public moins efficace par un plus grand déséquilibre entre le travail prescrit et le travail réel et par une impossible conciliation entre postes généralistes de l'inspection et un empilement de spécialisations de plus en plus nombreuses à la plus-value hasardeuse qui combiné avec la chute des effectifs se fait au détriment du reste des autres domaines du code du travail. Au demeurant, cette spécialisation est tous les jours à l'œuvre

lorsque l'agent, à l'occasion d'une quelconque intervention, décide d'aborder ou d'approfondir certaines questions ou de séquencer ses interventions par thèmes.

Le choix qui a été fait du maintien de l'existence des sections généralistes et de la suppression des unités de contrôle qui finalement ne servent à rien engage l'avenir et doit être irréversible. Toute décision contraire, au stade de désorganisation et de désinvestissement dans lesquelles les dernières réorganisations ont placé nos services, serait un coup fatal.

L'organisation pertinente doit être revue en fonction de l'évolution du contexte économique et social mais aussi en fonction de l'engagement de chacun à agir dans un système articulé où nul n'est autorisé de droit divin et se doit à la fois de s'inscrire dans un cadre collectif et de tenir compte du travail réel. On ne peut en effet à la fois prétendre renforcer le pilotage de l'inspection et laisser perdurer les mauvaises habitudes et les comportements qui font obstacle à l'efficacité du système d'inspection du travail. S'il apparaît à l'expérience que celui-ci n'est ni en mesure d'atteindre les objectifs fixés, ni d'orienter le centre de gravité de son action vers des priorités qui sont parfaitement cohérentes avec ses valeurs, ni même de valoriser la totalité de ses interventions et l'engagement de ses agents, alors nécessité fera loi.

J'assume pleinement le pari que constitue ce choix parce que j'ai intimement et profondément confiance dans votre volonté et vos compétences. Tout ce qui « *me remonte* », tout ce que je vois dans mes déplacements et ceux menés par les équipes de la DGT me conforte dans ce pari.

Conformément aux dispositions du code du travail introduites par l'ordonnance du 7 avril 2016, les organisations syndicales et professionnelles seront prochainement consultées dans le cadre de la commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle. Vous serez vous-mêmes associés aux modalités de déclinaison des priorités et organisations de service dans les prochaines semaines par vos représentants et directement dans le cadre des réunions de service qui seront organisées postérieurement aux dialogues de gestion entre les Direccte et les administrations centrales.

Je sais, comme vous, que les membres du système d'inspection du travail n'y travaillent pas par hasard : ils exercent, à tous les niveaux, des missions exigeantes et dans des conditions qui peuvent être difficiles. Malgré les difficultés de toute nature, j'ai l'intime conviction que nous pouvons, ensemble, déployer l'action de l'Inspection du travail à la hauteur souhaitée, la faire connaître et la valoriser. Elle le mérite.

Yves Struillou

Directeur général du travail