



Nous vous présentons ici plusieurs articles que nous avons rédigés sur l'Inspection du Travail et qui donne notre point de vue au fil du temps sur notre conception de ce métier, nos missions et les attaques contre l'Inspection.

POLITIQUE DE L'INSPECTION DU TRAVAIL (novembre 1998)

Avez-vous remarqué le silence de l'administration lorsqu'un agent de l'inspection du travail est victime d'une agression patronale ?

Vous souvenez-vous du coup de sang de Martine Aubry à l'égard de l'inspection concernant les contrôles de la durée du travail des cadres menés par certains collègues, alors que la loi sur les 35 heures était en préparation ?

Au ministère de l'emploi et de la solidarité, on peut se demander s'il reste encore une place pour l'inspection du travail.

Non seulement parce que les effectifs de l'Inspection sont maintenant largement minoritaires dans les services déconcentrés. Mais aussi parce que sa mission de contrôle est diluée et mise à mal.

Aujourd'hui - c'est le résultat d'une évolution relativement constante depuis une quinzaine d'années (rappelez-vous : la modernisation négociée, la gestion prévisionnelle des emplois, changer le travail...) - l'administration attend de ses agents de contrôle qu'ils soient des partenaires de l'entreprise, des conseillers de l'employeur. Le rôle "d'animateur social" est mis en valeur au détriment de celui d'agent de contrôle. Les contrôles demandés sont plus le résultat d'une pression extérieure de l'opinion publique (cas exemplaire de l'amiante) que d'une volonté de faire respecter un minimum d'ordre public dans le domaine social.

De plus, il est demandé à l'inspection du travail de s'investir dans des domaines qui ne sont pas légalement les siens et pour lesquels elle n'a pas de pouvoirs : l'exemple de la loi des 35 heures est à cet égard édifiant : si l'on suivait les "incitations" de la hiérarchie, nous devrions nous y impliquer à fond, du conventionnement des consultants au contrôle de légalité des accords, en passant par le conseil aux partenaires sociaux. Lorsque l'on s'occupe de négociation sur la RTT, on ne contrôle pas les conditions de travail, le fonctionnement des IRP, la paie, la durée réelle du travail, etc. Nous ne pouvons être en même temps "consultant-partenaire-audit" et agent de contrôle.

Notre mission légale, mais également sociale, est avant tout le contrôle : personne ne le fera à notre place et c'est bien ce qu'attendent de nous les salariés.

POLITIQUE DE L'EMPLOI (novembre 1998)

Des dépenses inflationnistes au bénéfice des patrons

La politique de l'emploi c'est d'abord une logique de dépenses publiques, inflationnistes, essentiellement versées aux employeurs (du secteur marchand, des associations, des collectivités locales). Sans contrôle. Forcément.

Car le volume de ces dépenses tient lieu de politique, médiatiquement, pour qui les décide avec l'argent du contribuable. Ainsi, il faudra atteindre les 350 000 emplois jeunes promis en campagne électorale quitte à fermer les yeux sur les substituts d'emplois publics traditionnels mais camouflés, même si au même moment Mme Aubry dénigre les dérives des CES qu'elle avait elle-même "boosté" en 1992/93 par l'opération "700.000 chômeurs". Et peu importe si le niveau inégalé de l'aide accordée sur 5 ans contredit les intentions

affichées de pérennisation de ces emplois : qui vérifiera dans 5 ans, après les élections législatives, présidentielles et municipales ? Pourtant, la simple dégressivité de l'aide aurait permis d'économiser plus de 30 milliards de francs.

Au service d'un discours caritatif :

Pour faire passer la pilule au contribuable-salarié, il faut l'habiller d'un discours. Flou et très positif comme dans toute campagne publicitaire : remplacer les patrons par les entreprises, les chômeurs par des publics, de préférence en difficulté, le prêt de main d'œuvre par les sociétés de portage, les métiers par des savoirs-être, les conseils régionaux Frontistes par des partenaires, les contrôles par des suivis-évaluations. Le salarié ne travaille plus pour grappiller son salaire, il bénéficie d'une création d'emploi.

Merci patron ! La charité médiatisée des élites publiques et privée tient lieu de politique. La très "affairiste" CGE n'a-t-elle pas créé sa propre fondation pour l'insertion ? !

Qui cache les inégalités de la déréglementation ?

Pendant que leurs employeurs toucheront les subsides de l'Etat, les salariés en CES ne bénéficieront pas des conventions collectives, les emplois jeunes de l'Education Nationale et des communes n'auront pas le statut de la fonction publique, les emplois vocationnels seront toujours des stagiaires, les CIE pourront s'enchaîner en CDD, les jeunes en chantier de prévention ne toucheront qu'un pécule... et le contrat à durée indéterminée restera l'inaccessible quête. En une année, les emplois précaires auront augmenté d'environ 30 % !

Pendant ce temps, les gros actionnaires restent dispensés de l'impôt sur la fortune (à ce titre) et Lionel Jospin aura préféré la réforme de la taxe professionnelle à celle de la très injuste taxe d'habitation.

Autour d'un service public d'Etat volontairement affaibli.

Pour vendre des dépenses politiques payées par d'autres, point n'est besoin d'être juriste ou comptable. Des commerciaux ou médiateurs suffisent. Autant recruter hors statut coordonnateurs et chargés de mission. Quand le ministère ne délègue pas purement et simplement ses missions comme sur le FSE (bureaux d'études), L'ACCRE (article 22 de la loi sur l'exclusion), et sur le contrôle en général (évaluations privées en politique de la ville et pour les emplois jeunes). C'est toujours plus cher. sans mise en concurrence mais politiquement plus correct que d'embaucher des fonctionnaires.

L'affaiblissement de l'Etat républicain atteint ses principes fondateurs : soumission des préfets aux élus locaux (qui co-décident des emplois jeunes et guident de façon clientéliste la politique de la ville), absence ou rétention du contrôle des dépenses publiques, signature probable de l'AMI (qui soumettra la réglementation sociale des Etats au diktat du libre-échangeisme des grandes firmes).

*La République se proposait de protéger les faibles par la Loi et au moyen de la contribution des nantis.
Pas le contraire.*

L'état de l'inspection (mars 2002)

Le rapport au BIT qui vient de paraître dans les cahiers de la Micapcor nous donne des informations et des arguments intéressants :

- "Tous les membres du corps de l'inspection et tous les contrôleurs ne consacrent pas leur activité à des tâches relevant de la convention de l'OIT n°81." (ce que SUD appelle l'inspection génétiquement modifiée).
- "DD et DR consacrent qu'une part limitée (c'est le moins que l'on puisse dire) de leur activité à l'inspection. Ils interviennent essentiellement dans d'autres domaines, sous l'autorité du Préfet." (page 18)
- "L'inspection du travail du ministère chargé du travail contrôle 87% des établissements assujettis". 13% donc pour l'ITT et l'Itepsa.
- "En prévoyant que l'inspection concourt à l'exécution de l'ensemble des missions de la DD, les décrets de 1994 et 1999 ont confié à l'inspection des fonctions autres que celles envisagées par l'article de la convention n°81."
- "Les personnels de l'inspection sont:
 - les agents de secrétariat, les contrôleurs et les inspecteurs des sections d'IT. (pas la section de lutte contre le travail illégal?)
 - les CT, IT, les DA et les Directeurs du travail en DD ou DR, pour la part de l'activité qu'ils consacrent à des tâches d'IT."
- "Ces personnels entrent dans le champ d'application de l'article 6 de la convention 81, qui même s'il n'a pas été expressément repris en droit français a été intégré à l'ordre juridique interne conformément à l'article 55 de la Constitution."

• Parmi les CT en section, 469 sont des femmes soit 60.6% du nombre de CT en section.

Parmi les IT en section, 175 sont des femmes soit 41.9% du nombre des IT en section.

Au 31/12/2000, en moyenne une section a en charge environ :

- 32.880 salariés,
- 3.400 établissements
- et compte 4,38 agents répartis comme suit :
 - 0,94 inspecteurs,
 - 1,85 contrôleur,
 - 1,6 personnel administratif. (rappelons qu'il y a 441 sections).

Soit :

- 417 IT,
- 819 CT
- et 698 agents administratifs = 1.931 agents.

- 17 ingénieurs de prévention en poste au 31/12/2000
- 39 médecins inspecteurs régionaux.
- 1.962 ordinateurs dont 224 portables,
- 348 véhicules "(mais pour les seules sections?).

Pour doubler le nombre de contrôles des employeurs, il faut doubler les sections (882) et les effectifs (4.410). C'est clair, c'est net !

Effectifs en sections d'inspection du travail (janvier 2001)

Plus le code du travail est épais, plus il est protecteur ?

En 1900, trois lois à contrôler pour 100 IT.

En 1942, 481 articles;

En 1965, 630 articles;

En 1972, près de 600 articles;

En 1981, 3.400,

et dans le code du travail 2000, il y a environ 5.000 articles sans compter le "Pluyette". Nous pouvons parler du cinq mille feuilles.

En 1905, 500.000 établissements et 3,7 millions de salariés et 100 IT pour 3 lois à contrôler

En 2000, 1,9 M d'établissement et 14 millions de salariés pour 1.600 agents de contrôle et pour 5.000 articles.

- Sud milite pour renforcer les effectifs, là où la charge de travail est trop importante, où les agents croulent sous le boulot, où les agents à temps partiels, agents en longue maladie ne sont pas remplacés. Les effectifs manquent de manière chronique.
- Pour 3 à 5 millions de chômeurs, 15.000 agents à l'ANPE, autant aux ASSEDIC, une grosse partie des effectifs de l'AFPA, 5.000 agents dans notre Ministère soit environ 45.000 personnes.
- Pour 14 millions de salariés, 1.800 agents dont 1.200 agents de contrôle.
- Mais en plus, nous sommes pour le renforcement politique, administratif et organisationnel de l'inspection du travail, pour contrôler beaucoup plus les employeurs, particulièrement ceux des petites entreprises.
- C'est pourquoi, nous sommes pour le doublement des sections et des effectifs en section
- **Le doublement des sections avec redécoupage pour renforcer le contrôle de l'application du droit du travail et doublement des effectifs en restant sur la section avec 1A 2B 2C minimum, soit 438 sections x 2 soit 876 sections avec 876 A 1752 B et 1752 C.**
- Doubler les effectifs en gardant le même nombre de section créerait des problèmes hiérarchiques entre les A dans la même section.(à éviter)
- Pour l'administration, d'autre part, il serait plus facile de laisser des postes vacants dans une section que de supprimer des sections créées. Mais surtout le doublement pour les B ne garantirait pas en soi, leur affectation en section puisque les contrôleurs sont à la disposition du DD qui peut parfaitement les affecter à l'Emploi, où la pression hiérarchique et la masse de travail sont très fortes.
- Les contrôleurs sont affectés sur le département ce qui est contraire à l'indépendance (mutation possible du jour au lendemain sans aucune garantie statutaire dans un autre service). Le mode d'affectation des contrôleurs doit être le même que celui des inspecteurs.

DOUBLEMENT DES SECTIONS D'INSPECTION DU TRAVAIL (12/07/2000)

A toutes les organisations syndicales du Ministère

Chers collègues

Nous souhaitons faire circuler une pétition dans les services sur le doublement des sections d'inspection et des effectifs de A, B et C (avec deux B minimum).

Il y a moins d'agents de contrôle aujourd'hui qu'en 1892 proportionnellement au nombre d'employeurs, et évidemment par rapport à l'épaisseur du code.

Pour SUD, il s'agit d'une question politique, et non pas seulement une question de surcharge de travail. Nous pensons que les employeurs doivent être beaucoup plus contrôlés, et que notre travail de contrôle est aujourd'hui nettement insuffisant en nombre de contrôles.

Nous parlons de doublement des sections car une section officiellement constituée permet d'y affecter des personnels. Cela évite aussi des conflits qui naîtraient entre deux inspecteurs, dont l'un serait chef de service. D'autre part, cette revendication permet de contrecarrer le chiffre devenu officiel d'1,5 C par section.

Ce doublement se ferait au niveau national, ce qui ne signifie pas que chaque département, chaque section serait divisée en deux.

Ce doublement renforcerait aussi l'inspection et la notion de contrôle qui s'efface pour nous faire aller sur le partenariat, la conciliation etc...

Nous vous proposons aussi que chaque UD, UL chaque fédération, chaque confédération soit contactée conjointement, sur cette revendication afin que chacune intervienne auprès de la, le ministre dès la rentrée en développant chacune ses arguments.

Nous souhaitons vous rencontrer d'ici fin juillet début août sur ces 2 points.

Pour le conseil national

Accident de Toulouse: les dommages collatéraux (octobre 2001)

Le moins que l'on puisse dire est que le courrier paru dans T.V.M. et les constats faits à cette occasion (n°22) n'ont pas laissé de marbre le ministère :

Tout d'abord "Diagonales" s'est fendu de plus d'une page pour asséner "*Le ministère aux côtés des Toulousains*". Et d'affirmer dès les premières lignes pour le prouver que "**le ministère a apporté son soutien aux entreprises**" et ainsi conclure "*une coordination des dispositifs d'aide a été mise en place, ainsi qu'un mécanisme de traitement des difficultés des entreprises*". Il ne reste plus donc qu'à rebaptiser le ministère du travail en ministère de l'entreprise, ce sera plus clair.

Pour ce qui concerne l'inspection, on notera que l'article se targue que "*l'enquête de l'inspection bénéficie de l'appui de l'ingénieur de prévention régional*". Encore heureux, sinon à quoi servirait-il ? Encore que l'on aimerait savoir s'il a une formation d'ingénieur chimiste ...

Par ailleurs, nous avons reçu une lettre du directeur de l'INTefp contestant le nombre de 5 jours de formation en chimie dans le cadre de la formation initiale des IET et arrivant à un total de 14 jours. Sauf qu'y sont additionnés l'étude des maladies professionnelles (centrée sur les TMS et la surdité professionnelle ...), un jour sur les risques chimiques dans le bâtiment, etc... De toute manière, même si ces 14 jours étaient vraiment accordés, cela permettrait-il réellement aux agents de contrôle (n'oublions pas que les contrôleurs peuvent avoir à faire face au même problème) d'assurer pleinement leurs missions ? Savoir ce que c'est qu'une fiche de données de sécurité, est-ce bien suffisant ?

En troisième lieu, on sait que 70 personnes à l'administration centrale et à l'Int sont occupés à la comm. Alors qu'un seul agent s'occupe des risques chimiques et biologiques dans cette même administration.

Elisabeth GUIGOU, enfin, cerise sur le gâteau, qui, interrogée lors d'une conférence de presse à l'issue d'une grand-messe à GRENOBLE sur les missions locales nous offre ces belles paroles :

A la question: "Des représentants de l'inspection du travail ont cherché à vous rencontrer. Ils se plaignent de l'absence de création d'emplois via le passage aux 35 heures et disent qu'ils n'ont plus les moyens ni humains ni techniques de contrôler les entreprises en raison notamment d'une accumulation de textes de lois (...)"

E.G. : "Le ministère de l'emploi et de la solidarité, il est vrai est sous-doté en effectifs (...)"

Nouvelle question: "D'après le syndicat SUD TRAVAIL l'administration centrale –même après l'accident de Toulouse- ne compterait qu'une seule personne référente pour les risques chimiques et biologiques?"

E.G. : "C'est vrai. En général, nous sommes en manque d'inspecteurs (!) pour les risques industriels. Le même constat pourrait être fait dans certains domaines de compétence des DDASS. La loi Aides aux personnes âgées a été préparée par une seule personne".

Question: "D'après ce même syndicat, l'administration centrale compterait aussi 70 personnes attachées à la communication.

E.G. : "**JE NE SAIS PAS**".

Ainsi se termine l'article de cette journaliste locale qui n'a pas froid yeux. On aimerait autant de courage dans certains journaux nationaux.

Perquisition au Ministère du travail (juin 2002)

Dans le cadre de l'enquête judiciaire sur l'amiante à JUSSIEU, (220.000 m² amiantés), il y a eu perquisition au Ministère...

Faut-il rappeler qu'il y avait un décret très mal foutu en 1977 ; qu'avant, il n'y avait pas de réglementation et certains médecins connaissaient le poison qu'était l'amiante.

Faut-il rajouter qu'entre 1977 et 1995, les pouvoirs publics n'ont rien fait (pas d'actions prioritaires, pas de formation aux agents) alors que le désamiantage commençaient massivement à cette époque.

Les confédérations syndicales ont participé pour leur part, au Comité Permanent de l'Amiante avec le patronat et les producteurs d'amiante en faisant croire à l'usage contrôlé de l'amiante.

La gauche au pouvoir, avec Aubry directrice de la DRT, ont tardé pendant 15 ans. Il a fallu attendre 1995 pour qu'une prise de conscience se fasse de peur pour les politiques de se retrouver dans la même situation judiciaire que pour le sang contaminé.

Travail du dimanche (juillet 99)

Les imbéciles nous disent toujours qu'il est indispensable de travailler le dimanche, car les consommateurs et les clients ont besoin de leur service...

En Alsace Lorraine, province où l'on consomme autant qu'ailleurs, où le chômage est moins élevé, où les consommateurs sont tout aussi "heureux", les magasins ferment le samedi à 13 heures. Evidemment certains jugent intolérable cet état de fait et tentent de mettre fin au repos de fin de semaine.

Et pourquoi pas travailler aussi la nuit dans toutes les entreprises ?

Monsieur le Président du groupe
parlementaire
du groupe RPR, UDF, PC, PS

Monsieur le Président,

Notre syndicat regroupe les agents du ministère de l'emploi et de la solidarité, dont les agents de l'inspection du travail.

La mission première de l'inspection du travail consiste à faire appliquer par les employeurs la réglementation du code du travail.

Ce travail consiste à intervenir quotidiennement dans les entreprises pour faire respecter, autant que faire ce peut, le droit du travail. Nos effectifs sont dérisoires (1.200 agents de contrôle pour 1,4 million d'entreprises où travaillent 13,5 millions de salariés).

En 1998 (derniers chiffres disponibles), nous avons constaté 781.000 infractions pour 113.000 contrôles en entreprises.

De ces constats d'infractions, nous avons dressé 30.316 procès verbaux, ce qui est extrêmement peu au vu du nombre des infractions (3,88% des infractions sont verbalisées).

Ces procès verbaux sanctionnent des délits et des contraventions. Ils sont pour partie classés sans suite par les Procureurs de la République, par manque de moyens des services de la Justice et/ou pour des raisons idéologiques.

Il ne peut être question pour la profession que nous représentons, qu'il y ait encore une amnistie pour des employeurs ne respectant pas le code du travail, et qui lèsent des milliers de salariés.

Il ne peut y avoir d'amnistie pour les infractions commises par exemple à la durée du travail, en matière d'hygiène et de sécurité, en matière de contrat de travail, ainsi qu'en matière de représentation du personnel (délégués du personnel, délégués syndicaux, comité d'entreprise et CHSCT...).

Nous attendons de votre groupe parlementaire qu'il s'engage pour qu'il n'y ait aucune amnistie pour les délinquants patronaux. Nous souhaitons une réponse motivée de votre groupe parlementaire.

Veillez croire, à l'expression de nos salutations.

Pour le conseil national

A. R. T. T. / 35 H. LES HAUTS BRIS DE L'HIVER DU SALARIAT

26 et 28 décembre 1999 : la tempête s'abat sur l'Europe, la France est sévèrement touchée.

Jamais 2 sans 3 : la loi dite "Aubry II" (quel règne interminable !) allait ravager le paysage salarial et syndical, trois semaines plus tard.

Dès la première loi Aubry (cf. Tout Va Mieux n°4), nous soupçonnions le cataclysme à venir. Passée la stupeur (malgré tout), sur fond de colère, et devant l'étendue des dégâts, il nous apparaît impératif d'appeler un chat un chat. Dont acte !

I) DE LA SCÉLERATESSE ERIGÉE EN PRINCIPE DE GOUVERNEMENT

Scélératesse à double titre, car rappelons-le (et remontons seulement deux ans en arrière) les 35 heures ça signifiait, ou du moins ainsi le proclamait le gouvernement, 1) des embauches et 2) du temps libre pour les salariés.

Scélératesse et duplicité car, d'une part, ces engagements n'ont reçu qu'une traduction concrète dérisoire, voire nulle, pour de nombreux salariés et, d'autre part, car la loi est bien d'avantage venu consacrer deux objectifs qui apparaissent aujourd'hui, à la lecture des dispositions définitives de la loi, essentiels et prioritaires pour nos "Blairistes" à la française : réduction du coût du travail et flexibilité du temps de la production.

EMPLOI : LA TRAHISON

Les aides de l'Etat en la matière (R.T.T.) ont toujours été abondamment versées, néanmoins elles s'assortissaient jusqu'à présent de contreparties obligatoires en termes d'embauches.

C'est, dans tous les sens du terme, la peau de chagrin : de 10 % (loi De Robien) puis 6 % (loi Aubry I) à RIEN aujourd'hui (loi Aubry II), c'est-à-dire : aucune obligation minimale d'embauche !

Juste la mention formelle au sein des accords (d'entreprise seulement), du nombre d'emplois qui seront créés ou préservés.

A noter : en cas de "création" d'emplois, aucune disposition n'oblige à préserver des emplois ! ou, autrement dit, n'interdit de licencier autant, voire plus, de salariés (vieux, à forte ancienneté, par exemple au hasard) que d'embauchés (des jeunes, par exemple, au hasard toujours).

Cet abandon est un coup de poignard dans le dos des 5 millions de chômeurs à qui Dame Blairiste et ses affidés (experts, consultants et autres "communicants") ont fait croire lors du vote de la première loi que cette R.T.T. était l'ultime solution à la résorption du chômage : car il ne s'agit pas en l'occurrence du seul sabotage de "leur" R.T.T., mais de la décrédibilisation pour de nombreuses années de l'efficacité, en la matière, de toute R.T.T. réelle et sérieuse.

Ca n'empêche pas nos Blairistes de clamer que les emplois créés, liés en fait à la croissance actuelle, sont générés par "leur" R.T.T. : on en rigolerait, si ce n'était aussi cynique !

En outre, parmi ces emplois, combien de contrats ouvertement précaires (temps partiel imposé, CDD et autres emplois jeunes...) qui conduisent les salariés à d'épuisantes parties de saute-boulots ? en attendant les nouveaux contrats d'esclavage revendiqués par le MEDEF.

Un mécanisme essentiel pour la création d'emplois a été délibérément écarté, celui de la réduction des heures supplémentaires, par renchérissement de leur coût (leur majoration reste en fait bloquée à 25 %, voire 10 % en 2000) et par réduction du contingent d'heures supplémentaires (dont le seuil n'est de fait pas abaissé).

REDUCTION DU COUT DU TRAVAIL : POUR QUI ?

L'objectif de création d'emplois par R.T.T. a bel et bien été abandonné au profit d'une politique (pas encore systématique, mais ça ne saurait tarder) d'allègement des charges sociales des employeurs.

Les salariés, eux, paieront les aides versées : car il s'agit bien d'argent public et les salariés sont aussi - dommage pour eux - des contribuables. A quel prix ? 65 milliards de Francs par an.

Par ailleurs, alors qu'une large majorité des accords signés entre lois Aubry I et II prévoyait un maintien des salaires, la loi Aubry II, censée s'inspirer de ces mêmes accords, n'offre aux salariés aucune garantie en ce sens, à l'exception des seuls smicards (avec, à la clé, la notion fumeuse d'"emploi équivalent").

Enfin, cerise amère sur ce pudding écœurant, les salariés paieront, de leur temps et de leur argent, les formations "développant leurs compétences" (compétences qu'ils laisseront bien sûr, dans un coffre à la banque avant de retourner au turbin, puisque leur employeur n'a pas à en profiter...)

On ne peut, par ailleurs, que déplorer derrière cette ouverture massive des vannes à finances, l'absence de toute politique sociale re-distributive : la loi n'opère en effet aucune distinction (pour l'attribution des aides) entre les entreprises selon leur taille, entre les entreprises de main-d'œuvre et les autres, entre sous-traitants et donneurs d'ordres.

L'ORDRE PUBLIC BAFOUE

Quelle réduction ?

Quelle réduction de la durée du travail pour plus, très probablement, de 90 % des cadres pour lesquels devient légale la journée de 13 heures, et celle de plus de 13 heures devient la norme (qui ose croire aujourd'hui à l'effectivité de la règle, pour ces salariés, du repos quotidien de 11 heures) ?

Quelle réduction de la durée du travail pour des centaines de milliers, voire millions de salariés, pour lesquels les accords signés signifient la "remise au pot", c'est-à-dire le renoncement à des jours fériés ou des pauses, à tous ces espaces vides de travail, disséminés au fil des jours, qui rendaient le travail encore un peu supportable ?

Quelle réduction pour ces autres salariés d'entreprises où des accords bien léchés mais trop complexes ne seront (délibérément) jamais appliqués, mais aussi pour ceux des entreprises où l'accord signé n'est, dès sa conclusion, qu'une coquille vide ou, pire, un ramassis négocié et signé de clauses contraires aux dispositions mêmes de la loi ? (à titre d'exemple, les collègues d'un service FNE d'une D.D.T.E d'Ile-de-France, et non des moindres en taille, nous signalent à propos des accords contenant des clauses de modulation que les 3/4 d'entre eux sont, à ce titre, illégaux. La hiérarchie leur a demandé poliment de ne plus s'en occuper...).

Du temps libéré : pour qui ?

Pour l'employeur, mon cher Watson. Voici une gamme des plus étendues de modulations, modifiables à volonté (annuelle, pluri-mensuelle, en jours de congés payés sur 4 semaines, individuelle, collective, temps partiel, contrat intermittent, etc...) : une innovation sans précédent quant à son ampleur, qui offre aux employeurs toutes possibilités pour plier les salariés à leurs exigences économiques les plus contraignantes, et, notamment pour les entreprises sous-traitantes, aux diktats des donneurs d'ordres.

Soit un temps perpétuellement modifié, imprévisible, et déstabilisant pour les corps et les esprits, désorganisant la vie sociale et les rythmes familiaux, un temps en flux tendus, où le salarié a perdu la prévisibilité et la connaissance de son temps de travail mais, plus grave encore pour sa santé et son équilibre, la maîtrise a contrario de son temps de repos et de vie hors travail.

C'est la précarité et l'imprévisibilité du temps partiel, étendues aujourd'hui à tout le corps social : tous précaires, tous unis !

Quel temps libéré ?

Que signifie cette formule, quand on constate :

- des reculs, impensables il y a encore deux ans, comme l'abandon des durées maximales de travail (10 h et 48 h) pour les cadres (une régression sociale que la droite n'aurait jamais osé même rêver !), mais aussi, pour ces mêmes cadres, l'abandon de tout contrôle de durée horaire.
- des durées maximales restées identiques (10 h/48 h), quand elles sont maintenues... et des maxima quasi identiques (44 h, voire 46 par accord), en phase de modulation.
- le recul éhonté (mais bien programmé) du gouvernement sur les temps d'habillage, exclus de la durée du travail effective.
- le maintien d'archaïsmes dignes du siècle dernier (le 19^e) : contrat de travail intermittent, équivalences, un seul jour de repos hebdomadaire légalement obligatoire.
- des abstentions révélatrices, comme le refus de border plus précisément, par des garde-fous efficaces, le régime des astreintes.
- la relégation de la prise des congés à 5, voire 10 ans : la fuite vers l'absurde du compte épargne temps.

La démission du législateur, ou la privatisation de l'ordre social :

On vous avait peut-être appris que la notion d'ordre public social est (était ?) un des piliers du droit du travail français.

Une première brèche (ordonnance du 16 janvier 1982 – les Blairistes, déjà même avant Blair !) avait autorisé la conclusion d'accords dérogatoires, mais assortie d'exigences précises, sans doute encore trop strictes : l'accord dérogatoire demeurait l'exception.

Désormais, l'extension/explosion du processus dérogatoire et de ses modalités (champ d'application élargi, absence de contreparties précises) risque, au moins en matière de durée du travail (mais ce n'est pas rien !) de constituer très rapidement un sabordage du principe précité d'ordre public social, c'est à dire du caractère intangible et impératif du socle légal en droit du travail.

La hiérarchie des normes et le principe de la seule dérogation possible dans un sens favorable aux salariés sont aujourd'hui balayés.

Mais le pire n'est peut-être pas que la loi entérine, en l'autorisant, la généralisation de la flexibilité : c'est qu'elle en renvoie, après avoir fait céder une bonne part des garde-fous légaux, la responsabilité sur les parties à la négociation.

La manœuvre réside dans l'obligation de recueillir la signature d'un ou plusieurs syndicats labellisés "représentatifs" qui, en souscrivant au blocage des salaires et en acceptant la flexibilité dans l'organisation du travail, en viennent à sacrifier l'indépendance syndicale.

Point n'est besoin d'être devin pour comprendre qu'en fonction des rapports de force existant dans la plupart des entreprises, et vu l'état de la syndicalisation en France, ouvrir un tel champ à la dérogation c'est laisser à de nombreux employeurs un pouvoir de fait de légiférer (en négociant formellement), à un niveau encore jamais atteint.

Pour paraphraser A. LYON-CAEN, la liberté de la négociation collective, c'est désormais la liberté du renard libre (déguisé en coq, quand même) dans le poulailler collectif libre.

Il y a mal-donne, mais au sens d'une tromperie sociale et historique :

les syndicats français, dans la majorité des entreprises risquent de se faire totalement instrumentaliser par les employeurs : ils ne se sont pas historiquement construits dans cette perspective de négociation tous azimuts, dépourvue de socle légal, mais également, et surtout, ils n'ont pas globalement et aujourd'hui les moyens de cette politique.

Le patronat, lui, les a bien davantage. Madame BLAIRISTE, merci pour lui.

II) DE L'OBSCURANTISME ERIGE EN REGLE DE GOUVERNEMENT

La loi doit être compréhensible pour les citoyens : c'est un principe démocratique fondamental.

Le dispositif Aubry, voté par les parlementaires de la gauche plurielle au grand complet, est un véritable monstre juridique. Personne n'est en mesure de maîtriser ce bateau ivre sorti des cerveaux d'énarques en folie.

Le patronat s'entoure d'une armada de consultants, avocats, conseils juridiques. Les délégués syndicaux assiègent leurs services juridiques. L'Inspection du Travail, médusée, contemple le champ de ruines de pans entiers du code du travail, en s'interrogeant sur ce qu'il reste de l'ordre public social.

Il n'est pas difficile de trouver à qui profite le crime. Dans cette situation de confusion et d'incertitude sur le droit, créée au nom de la sécurisation juridique, c'est le patronat qui dicte sa loi. Il y aura bientôt un code du travail par entreprise, mais aussi une règle de droit différente pour chaque salarié de l'entreprise (modulation individuelle, multiplication des catégories de cadres...)

Le contrôle des nouvelles règles : mission impossible ?

Les collègues qui ont commencé à réfléchir aux perspectives et possibilités de contrôle ont constaté l'absence de toute formation sur la loi Aubry II dispensée par l'INT aux agents de contrôle (un comble !), le silence de la hiérarchie à leurs demandes de précisions et, parallèlement, les difficultés techniques, accrues par les nouveaux textes, du contrôle.

Les employeurs nous présentent des listings et autres documents labyrinthiques, de plus en plus codifiés et inintelligibles, exposant une infinité de situations de plus en plus individualisées ; ils disposent de logiciels de

décompte et d'outils de contrôle informatiques. Nous, nous avons un... crayon. (les très rares logiciels de contrôle en circulation dans nos services devenant de plus en plus obsolètes au fil des nouvelles lois...).

DU CONTROLE !?...

Qui s'en soucie, chez nos hiérarques ?

Reportons nous à la leçon faite aux D.R. et D.D. au Ministère le 10 janvier dernier ("Mise en œuvre des 35 heures. Réunion DRTEFP – DDTEFP du 10 janvier 2000" Publication de la DAGEMO – février 2000) :

M. Jean-Marc Germain : "nous avons un objectif consistant à alléger le coût du travail sur les bas et les moyens salaires. Cet objectif fait en quelque sorte suite à une première étape qui était la réforme de Monsieur Juppé. Nous avons tenté d'en corriger les effets secondaires" (page 3);

M. Xavier Broseta : "nous comptons favoriser le rapprochement de travail des deux organismes (l'URSSAF et la DDTEFP) dans les entreprises. En cas de décision de suspension, le rapport de la DDTEFP sera de la compétence du Préfet qui pourra déléguer cette compétence à la DDTEFP" (page 9).

M. Jean Marimbert : "la logique générale de la loi ne subordonne pas l'accès à l'allègement à un contrôle intégral préalable de la conformité de l'accord avec le droit du travail... la méconnaissance d'un point particulier du droit de la durée du travail ne justifie pas en soi la suspension, même s'il peut faire l'objet par ailleurs d'une verbalisation en vue d'une sanction pénale, voire d'éventuelles actions judiciaires de la part des parties intéressés" (page 17).

Il se dégage clairement de ces orientations une volonté de verrouillage global :

- un accord contraire au droit du travail pourra donner lieu à un P.V. de l'inspection du travail ou à une action en justice des syndicats non-signataires, mais ça n'entraînera pas la suspension des aides.
- rappelons enfin que les salariés qui n'accepteront pas la modification, conséquente aux accords conclus, de leur contrat de travail seront licenciés "sui generis". Les prud'hommes mis hors jeu, ainsi que les comités d'entreprise (plus de procédure collective), ça aussi c'est la sécurisation juridique de la loi Aubry.
- et que nous dit Marimbert, on ne peut plus clairement ? non seulement l'argent public sera versé aux entreprises simplement pour qu'elles respectent la loi, mais même si elles ne la respectent pas entièrement, on versera quand même.

Et ça se dit Etat de Droit ! ? !

APRES L'HIVER, LE PRINTEMPS

Les masques tombent ou l'harmonie retrouvée

Denis Kessler, Vice Président du MEDEF : les négociations (sur la "refondation sociale") sont destinées à "innover, sans hésiter à remettre en cause les règles conventionnelles, législatives, voire constitutionnelles, très largement à l'origine des dysfonctionnements actuels" (Bref Social 13/04/2000)

Martine Aubry (Le Parisien 28/07/1999) : "... Dans la deuxième loi Aubry, nous avons simplifié les dispositions les plus complexes, et clarifié ce qui relève de la loi et ce qui ressort de la négociation. Il y aura désormais moins de pages dans le code du travail !".

2/ Les salariés ? Ils luttent, et gagnent souvent :

La Ministre de l'Emploi a déclaré ne pas avoir entendu d'échos de grèves liées aux 35 heures. La Ministre n'entend pas bien, c'est manifeste.

Après les Hôpitaux, les Finances, l'Education Nationale dont les agents ont donné de la voix pour réclamer des créations d'emplois – et crié suffisamment fort pour faire tomber quelques têtes ministérielles – les salariés du privé font de la résistance et réclament embauches et meilleures conditions de travail, une vraie R.T.T. en somme.

Pour le seul mois d'avril, on enregistre des grèves, souvent de longue durée à la Poste (un millier de conflits depuis le début de l'année), aux usines SAFT, Perrier Vittel France, aéroports de Paris, Courrier Picard, Casino, les éboueurs (Dijon, Besançon...) Chronopost, Cogema, Alcatel Space Industries, Fnac Lyon, agents de sécurité (Sogesem), dans les CPAM, CAF, ASSÉDIC...
C'est déjà pas mal et c'est loin d'être exhaustif !

Dans la Fonction Publique, enfin, un premier round de négociations a capoté sur le refus gouvernemental de créer des emplois et les nouvelles négociations devront se mener sous haute surveillance des agents concernés.

3/ Les agents de contrôle ? ils contrôlent !

Collègues, haut les cœurs !

Le bilan n'est certes pas réjouissant. Néanmoins, même si la brèche est de taille, l'ordre public social existe toujours : durées maximales, repos quotidien et hebdomadaire, heures supplémentaires, heures complémentaires, repos compensateurs, etc...

Plus que jamais, il faut réaffirmer, sous l'égide de la convention n° 81 de l'O.I.T., la nécessité du contrôle de la durée du travail, même s'il sera parfois plus complexe qu'avant et précisément parce qu'on voudrait bien nous en dissuader.

Exigeons des formations actualisées et renouvelées, ainsi que des logiciels de contrôle adaptés ; constituons des collectifs de travail, réfléchissons et innovons (cf. les avancées récentes de la Cour de Cassation sur la compatibilité entre charge de travail et horaires de travail).

**CA EN VAUT LA PEINE : LA DUREE DU TRAVAIL RESTE UN ENJEU FONDAMENTAL
POUR UNE REELLE DEMOCRATIE SOCIALE**

INSPECTION GENETIQUEMENT MODIFIEE (novembre 1999)

Réforme du corps de l'inspection du travail

Réforme de la formation initiale

Nouveaux pouvoirs des Préfets sur l'organisation des services déconcentrés

Multiplication débridée des primes

Lancement d'une étude sur les métiers du Ministère. Voilà le menu de fin d'année.

Sud Travail propose des métiers, par famille de compétences, organisés en services, et préparés par des formations spécifiques, pour un meilleur service public.

Le statut particulier du corps de l'inspection du travail a 25 ans. L'accord Durafour, vieux de 9 ans, ne s'appliquant pas à ce corps, il était temps de le revaloriser (indices, suppression de grades...). Mais sous ce prétexte, il est mis en place **une nouvelle administration.**

Depuis deux ans, Martine Aubry n'a pas chômé en mettant en cause à plusieurs reprises l'inspection, sa bête noire. D'un côté, "qu'ils sont bien ces inspecteurs sur les chantiers amiante"; de l'autre, les coups de pied aux fesses:

- remise en cause du contrôle des horaires des cadres par l'inspection,
- agacement très prononcé sur les avis des agents de contrôle "pinailant" sur les accords RTT, particulièrement dans la région Lilloise,
- Circulaire "ferme ta gueule" pour faire taire l'Inspection sur ses divers projets "audacieux" et sur les conditions de travail, et d'emploi des salariés aujourd'hui (1ère et 2è Loi RTT),
- Silence assourdissant sur le questionnaire Medef remettant en cause les fonctionnaires chargés d'examiner les accords RTT.(voir TVM n°12),
- Primes d'activité (comme pour les B) ...selon la manière de servir (d'asservir).et prime de technicité (à venir pour les A), très grasses, imposées sans concertation,
- Contrôle form.pro réduit à sa plus simple expression (avec un mensonge éhonté dans le rapport des députés sur le nombre d'agents chargé du contrôle: 50 à 60 et non pas 200).

Martine Aubry profite de la revalorisation indispensable, pour faire taire quelques appétits, faire miroiter quelques carrières individuelles (statut d'emploi pour les DD); elle revalorise le haut du corps pour permettre l'accès des énarques dans les services massivement. Voilà la stratégie adoptée.

L'Etat se désarme lui même en ne faisant pas respecter la loi.

Pourquoi légiférer en matière de travail et d'emploi s'il n'y a pas de contrôle de l'application de la loi ensuite?

Pourquoi contrôler les aides aux employeurs?

Pourquoi contrôler la bonne utilisation de l'argent des contribuables?

Pour vendre des dépenses politiques, point n'est besoin d'être juriste ou comptable; des médiateurs et des commerciaux suffisent, et contrôlons pour la forme.

De notre point de vue, le doublement des sections et des effectifs en section est politiquement indispensable pour faire respecter le droit du travail par les employeurs.

La ministre nous lance donc dans **une nouvelle administration** qui, rappelons le, supprimera le chômage d'ici 2010 (!) administration qui claque les mauvaises odeurs du passé: les contrôles, c'est ringard dé-fi-ni-ti-ve-ment.

Le fonctionnaire nouveau est arrivé:

L'idée fondamentale est de mettre en place un corps de cadres sup., type sous-énarque (et certains en sont flattés), dynamiques évidemment, touchant à tout, avec des privilèges individuels, lors des mutations: une nouvelle race de DD, qui avec leur étiquette pourront aller pantoufler dans le privé ou le semi-public...tout en gardant le titre magique "d'inspecteur du travail-ancien inspecteur du travail" magique, magique. C'est bon pour l'ego.

Sud Travail n'a pas cette conception de l'inspection et du service public que nous devons aux salariés tous les jours.

Dans notre administration, il y a besoin de techniciens : de juristes, de budgétaires, de gestionnaires, d'informaticiens... La force d'une administration, c'est la compétence professionnelle de ses agents, ce n'est pas leur polyvalence à la sauce "Diagonales"; c'est leur expérience, acquise par l'exercice d'une fonction dans la continuité, et par une certaine permanence de leur environnement professionnel. La faiblesse d'une administration, c'est des agents dont la vie professionnelle passe à papillonner de fonction en fonction, contraints qu'ils sont de rechercher ou d'accepter de l'avancement...

L'autre grande obsession de notre Ministre est d'avoir 26% de cadres A dans notre Ministère, sésame de l'administration moderne. On recrute à tour de bras: 40% des cadres A sont non titulaires.

Modernisons et activons les réformes engagées réformant les difformes et archaïques corps de fonctionnaires. La forme, pas les formes.

Cette politique "culturiste" conduit le ministère à multiplier d'activités tous azimuts: gestion des personnels, des mesures, communications, symposiums, groupes de travail...

Notre Ministère serait le plus poussiéreux des ministères dans son fonctionnement, dans ses expressions.

Poussière, tout n'est que poussières! Allez, hop, un grand coup de chiffon làdessus!

On juxtapose, on conglomère, on synergise, fi de la poussière, vive les moutons.

Enfin une administration moderne. Avec l'apologie de la polyvalence. Le mouton cloné doit être à viande, à lait et à laine.

Résultat : il y a plus d'IT hors section, qu'en section. Le corps polyvalent a dilué les fonctions; la déqualification galope pour tous. Et les cadres aussi compétents puissent ils être, n'ont plus que l'apparence de la connexion avec la réalité politique du moment.

Neutralité bienveillante, et partenariat de chaque jour sont appréciés; contrôle, introspection et ouvrage de gueule sont montrés du doigt, à la vindicte populaire, par les bergers du temple libéral.

Des métiers dans la fonction publique? Quelle sottise! Des agents soucieux de bien faire ce qu'ils savent faire? Et puis quoi encore! "Confiance doit nous être faite, nous travaillons pour vous" nous dit le Ministère.

PROPOSITIONS DE SUD TRAVAIL

CREER TROIS FILIERES

Les seuls vrais métiers identifiés dans nos services, sont le contrôle en section et le contrôle de la formation professionnelle. Les autres fonctions (qui peuvent être complexes d'ailleurs) ne sont pas clairement identifiées.

Les conséquences :

- Tromperie sur la marchandise pour les candidats à un concours d'inspecteur ou de contrôleur du travail qui n'iront pas en section. (alors que c'est l'idée qu'ils avaient en s'inscrivant au concours). Décalage entre "affichage", "image" et réalité.
- Une formation commune fourre-tout et qui n'apprend rien
- ●Une dilution de l'inspection du travail (A et B) dans deux corps aux étiquettes trompeuses qui ne correspondent pas à un métier mais à une polyvalence complète.
- ●Absence de reconnaissance de la qualification professionnelle (sur un plan technique) des fonctionnaires de contrôle form. pro, suivi des aides (pour ne pas dire contrôle).

Nous proposons, pour chacun des corps (A et B), la création de 3 filières :

- **Inspecteur du travail** : contrôle de l'application du droit du travail (inspecteurs adjoints du travail pour les B correspondants). Les B en section seront affectés par CAP

-**Inspecteur emploi formation professionnelle** : contrôle de la formation professionnelle et contrôle des aides à l'emploi (contrôleurs E F P pour les B correspondants) ; regroupement sous la compétence financière ; filière qui pourrait intégrer les ex- IFP des services de contrôle (et éventuellement les économistes DRTE)

-**Attachés emploi- formation professionnelle** : gestion et animation des politiques de l'emploi et de la formation professionnelle (secrétaires administratifs de l'EFP pour les B correspondants) ; filière qui, en A, pourrait accueillir, après concours interne ouvert aussi aux B, les coordonnateurs emploi- formation.

+ un corps interministériel d'informaticiens (la solution d'un corps interministériel étant aussi la voie pour les contractuels, A ou B de technicité particulière, mais en nombre réduit, comme les chargés d'étude en DR par exemple).

La différenciation des filières permet de choisir son métier.

Une personne qui passera un concours (avec des épreuves différentes) selon la filière choisie ne sera pas trompé sur la marchandise.

Recrutement différent, épreuves d'entrée différentes et formation initiale différente

Chacune des filières aura sa formation de 18 mois (9 mois pour les B), adaptée à chaque fonction et ne sera plus une formation fourre-tout comme à présent.

La séparation des filières n'empêche pas de changer de métier. Le fait que chaque agent soit sur une même grille indiciaire facilite le changement de filière. Pour changer de filière en cours de carrière, il faudra une formation- mobilité de 6 mois.

REMUNERATIONS , CARRIERES, STATUTS pour les A et les B

- Pas de rémunération à la tête du client par l'intermédiaire du système de primes (liées à la "manière de servir"). Intégration, garantie d'indépendance, des primes dans la rémunération indiciaire, et donc pour le calcul des retraites.
- Suppression de la N.B.I, qui est une "prime" politique (essentiellement attribuée aux agents des SCRE et Travail dissimulé).
- Carrière linéaire pour chaque corps et doublement des indices sur une carrière, au minimum.

pour les B : 350-700 indices majorés avec un seul grade.

pour les A :

IT : 400-800 indices majorés

DA : 600-800

DD : 700-900

Il s'agit d'indices majorés auquel il faut ajouter les 150 points correspondant à l'intégration des primes.

- Examen par la CAP pour tous les passages de section à hors section (et inversement), pour les B comme pour les A
- Augmentation significative de la proportion de passages annuels de B en A (1/5° des embauches en A pour l'instant). La promotion doit se faire dans le corps supérieur parmi les plus anciens, avec 5% de promotions par an par rapport aux effectifs du corps supérieur (par exemple : 1200 A => chaque année 60 B promus en A). Par contre, on ne peut accepter les nouvelles conditions d'accès au corps de A qui permettent toutes les dérives : il suffit d'avoir 45 ans et d'être contrôleur. (6 mois en B suffit pour être promu en A!).
- Promotion dans le grade supérieur avec la possibilité de continuer son métier

FORMATION INITIALE

La formation doit tourner autour des 3 filières

Nous constatons que pour devenir un agent de contrôle relativement efficace, il faut 5-6 ans de pratique professionnelle. C'est dire l'importance d'une formation initiale solide. (et qui est contradictoire avec la mobilité interne obligatoire tous les 7 ans).

Tant que la formation à un métier précis ne sera pas réglée, la formation suscitera des critiques à juste titre. Elle doit être technique et spécialisée pour chacun des 3 métiers et des filières qui en découlent afin d'être exhaustive pour chacun d'eux; un bon service public ne peut s'appuyer que sur des services compétents dans leur mission.

Former, c'est transmettre la mémoire, des valeurs, le savoir, des principes déontologiques. C'est faire comprendre le pourquoi d'une réglementation; c'est intégrer le code du travail dans l'histoire du mouvement ouvrier...

La formation à l'hygiène sécurité doit être réelle: amiante, plomb, rayons ionisants, risques biologiques et chimiques pour donner quelques exemples .Responsabilité pénale oblige.

De la même façon, la formation aux techniques comptables (publiques et privées), au droit pénal des affaires, au droit des marchés et des contrats administratifs doit être complètes pour les contrôleurs et inspecteurs de l'emploi et de la formation professionnelle.

La connaissance des techniques statistiques, des métiers, des filières de production, des techniques de formation, du droit administratif doit soutenir la compétence des secrétaires administratifs et des attachés de l'emploi et de la FP.

Ce n'est pas à l'INTEFP d'élaborer les nouveaux métiers et leur formation (voir les critiques dans les rapports de l'IGAS et du CNAM). L'INT doit être au service des services, et non un Etat dans l'Etat. Il doit être intégré à la DAGEMO et mettre en œuvre les formations demandées par la DRT et la DGEFP.

Le nouveau recruté doit être stagiaire et non élève comme les contrôleurs ou les ex-IFP. L'affectation géographique se fait au bout de 9 mois de stage.

Si toutes ces conditions sont réunies, la scolarité s'en trouvera largement améliorée.

Le plan de dissolution de l'inspection du travail

En résumé le ministère parachève cette année avec ses divers projets l'obsession très ancienne qui peut conduire à la dissolution de l'inspection du travail en tant que mission. Qu'on en juge:

Directeurs du travail en statut d'emploi: c'est à dire politiquement choisis et surtout révocables. Ce rapprochement au tout dernier degré de la dépendance de l'inspection vis à vis du politique est susceptible de définitivement circonscrire l'action de l'inspection au contrôle de la couleur du papier peint...

Des préfets maîtres de l'organisation des directions du travail: en prolongement de ce qui précède, le préfet, en accord devenu parfait avec son DD (éventuellement ex-collègue de promotion de l'ENA) pourra déshabiller les services en moyen: sans vergogne sur le contrôle des aides, indirectement aussi sur les moyens des services d'inspection et de renseignements.

Des primes selon la manière de servir : additionnées à une prime de technicité pour calmer les esprits, leur variation désormais sans contraintes sanctionneront les agents qui n'auraient pas la bonne manière, ou aurait encore quelques volontés quelques grosses entreprises ayant une influence en matière d'emploi au niveau local ou national.

Une mobilité au parfum entêtant de révocation : comme c'est malheureusement déjà le cas pour les B, les inspecteurs seront vivement "invités" à quitter la section tous les 7 ans. C'est ainsi l'assurance d'entretenir l'incompétence des services et la perte de mémoire de la section de contrôle; c'est surtout s'assurer d'évacuer les gêneurs, à intervalle régulier.

Disparition de "l'inspecteur du travail" : c'est mot pour mot ce que nous a déclaré le 30/09 Mme Bonnet Galzy ; c'est ce qui résultera du décret en préparation. Ils deviendront des "inspecteurs du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle".

Ainsi, c'est clair, si Martine Aubry ne peut faire plier de front l'entêtement des agents de contrôle à défendre la mission de contrôle, c'est en dissolvant leur identité qu'elle compte y parvenir. Pour en payer le prix, elle ouvrira quelques sections supplémentaires.

Septembre 2000

Un groupe de travail présidé par Mr Chaze a été constitué par la dagemo dans le cadre du plan pluri annuel de modernisation pour identifier les missions essentielles de l'inspection du travail. Sud Travail a décidé de s'adresser à chacun de ses membres.

Chers collègues,

Vous êtes membres du groupe de travail chargé une nouvelle fois de la "modernisation" de l'inspection, ce qui pourrait laisser croire que ce service est ringard et inadapté et cela nous ne le croyons pas. Notre syndicat a donc décidé de s'adresser à chacun d'entre vous estimant que les enjeux politiques de celui ci sont importants.

La première "modernisation" à mettre en œuvre devrait porter sur les **méandres de notre réglementation**. La dernière loi sur la durée du travail en est un exemple parfait. Les dérogations à l'ordre public social sont foutititudes. Bien malin celui qui saura appliquer un accord ; bien malin celui qui contrôlera cet accord: code du travail, décrets de 37, accord de branche, accord d'entreprise voire d'établissement.

L'articulation des "textes machines" est impossible à faire comprendre à un employeur ou à un CHSCT.

Et par ailleurs, un salarié n'est toujours pas protégé d'un licenciement arbitraire. Le droit syndical est toujours interdit aux salariés non protégés, malgré toutes les lois. Le salarié n'est toujours pas un citoyen dans l'entreprise. Le pouvoir patronal est omniprésent.

Pour ce qui est du groupe auquel vous participez, vous remarquerez tout d'abord que parmi vous il n'y a aucun agent de catégorie C, ce qui fausse largement les cartes. Vous remarquerez aussi que les inspections des transports et de l'agriculture ne sont pas parmi vous.

Nous craignons que votre groupe de travail, et ce, malgré la volonté et la ténacité de certains de ses membres, aura pour résultat de "moderniser" l'inspection dans le sens d'une réduction des contrôles. Vous excuserez notre pessimisme. Et pourtant les tentatives de modernisation négociée, changer le travail, l'évaluation des risques professionnels, le partenariat à tout crin sont des exemples à ne plus suivre.

La transversalité travail emploi est marginale. Même si elle est prônée depuis 20 ans, il serait temps d'en conclure qu'il s'agit d'un gadget, d'un hochet. Il y a deux missions bien distinctes dans notre ministère: d'un côté une mission de police, de l'autre le versement de la manne de l'Etat "providence". Quid d'ailleurs des missions du contrôle des aides et de la formation professionnelle à mettre en place avec des agents spécialisés et formés à cet effet?

Nous tenons à souligner quelques points essentiels:

Tout d'abord en matière d'inspection, **l'employeur est un assujetti** au code du travail, peut devenir un justiciable. Il n'est pas un usager ou un partenaire. Il ne peut y avoir d'ambiguïté sur ce point essentiel.

En ce qui concerne **l'indépendance** de l'inspection du travail au sens de l'OIT, elle est essentiellement d'abord une garantie pour le salarié. Les moyens prévus par les articles 10 et 11 de la convention de l'OIT pour

précisément garantir cette indépendance n'ont pas été pris en compte par le rapport Chaze sur la détermination des effectifs de référence. Cette détermination se réduit à une simple répartition de la pénurie avec un seul critère qui est celui du nombre des salariés, mais non pas celui des employeurs assujettis, et en ignorant les gros sièges sociaux et les chantiers.

Le seul résultat de l'évaluation de la charge de travail des sections a consisté à y diminuer le nombre de C (1,5 le nombre de C par section). Voilà un progrès moderne !. Seule l'inspection a été évaluée et la seule à rétrocéder 200 emplois.

Nous sommes pour une **inspection généraliste** : conditions de travail et d'emploi des salariés. Il n'est pas question de "lâcher" l'un ou l'autre. L'hygiène-sécurité fait partie intégrante de notre métier. Pas question de donner à des spécialistes cette attribution. Il existe déjà l'OPPBT et les contrôleurs des caisses régionales d'assurance maladie.

D'autre part, pour nous, il ne peut être question de mettre en place des agents de l'inspection spécialisés dans tel ou tel domaine : par exemple, l'amiante, l'industrie nucléaire, les agences de mannequin, le travail dissimulé, voire le repos dominical des loueurs de chaises du jardin du Luxembourg etc... Ces pratiques peuvent amener à des dérives déontologiques.

Nous tenons aussi à la **compétence territoriale, géographique**, qui est une protection essentielle pour les salariés. Ce n'est pas au DD ou à un super-inspecteur de distribuer les dossiers à tel ou tel agent de contrôle. Enfin, la section doit être axée sur le contrôle des employeurs et ne pas être une mini DD.

Tout comme les inspecteurs, les **contrôleurs en section** ne doivent être affectés que par CAP, pour éviter toute mutation dans un autre service de la DD, sans son accord. En effet ce sont eux qui contrôlent le plus d'employeurs, sont face au patronat le plus dur, vont dans des entreprises où les contre-pouvoirs syndicaux n'existent quasiment pas. Leur indépendance est donc essentielle.

Nous sommes pour le **doublage des sections et des effectifs** en section pour renforcer le contrôle des employeurs du régime commun. L'ordre public social n'est pas respecté dans les entreprises. Le décalage avec le nombre d'assujettis et de salariés des secteurs agricoles et transports est flagrant. Les lobbies patronaux de ces deux secteurs nous laissent dubitatifs.

Nous sommes pour un **renforcement de la politique pénale** de l'inspection, quelle que soit celle du Parquet. Face à la délinquance patronale. Les pénalités doivent être renforcées (25.000 F pour un AT mortel, est-ce bien suffisant ?).

- Les mises en demeure DD doivent être confiées aux agents de contrôle.
- Le référé hygiène sécurité (20 par an!) doit être facilité par une procédure plus légère.
- Les infractions contraventionnelles doivent être relevées par carnet à souche.

Les **formations** initiales et continues affichées par l'intefp sont plus des formations alibis ou de propagande que réellement une véritable formation au contrôle. L'intefp est un service de communication et de propagande totalement indépendant de la Centrale et des services déconcentrés tremplin pour la carrière.

Pour être un bon agent de contrôle, il faut au moins 5 ou 7 ans d'expérience. Il faut donc encourager les agents (A et B) et non pas leur faire miroiter une carrière plus belle, plus lucrative ailleurs. Pour cela, ils ne doivent pas être pénalisés. Aujourd'hui, la politique de "manachement" est tout autre : la promotion à ceux qui quittent la section, primes des contrôleurs en section en deçà de la moyenne, et absence de reconnaissance de la mission d'inspection.

Nous déplorons, bien entendu, la modification génétique du corps des A (voir tract ci joint).

De plus, il serait intéressant de faire le constat de la **déqualification des C** en section suite à l'introduction du traitement de textes et des statistiques à foison, du transfert des tâches de renseignements dans des services spécialisés et pour certains, privés et payants. Pourquoi sont-ils de plus en plus déqualifiés ? Que doivent-ils faire en section ? Comment aident-ils les agents de contrôle ? Il y a 20 ans, ils étaient les plus qualifiés des agents de la catégorie, aujourd'hui, ils doivent être "inutiles" puisqu'on les réduit. On est rentré dans un cercle vicieux: on réduit leur nombre ce qui entraîne une déqualification (traitement des seules urgences matérielles – dactylo et classement-) et ainsi on démontre leur "inutilité" en les réduisant à ces seules tâches. Les seules sédentaires de la section disparaissent au fur et à mesure. Il n'y a donc plus de permanence en continu dans la section.

Le circuit des **recours hiérarchiques** pour licenciement de salariés protégés doit être réduit : actuellement décision de l'inspecteur, rapport de l'inspecteur, contre enquête et rapport du DA travail, décision du DR, DRT, Cabinet. C'est infernal.

Nous pensons que le **rôle de la Micapcor** nous expliquant les limites de nos compétences est à peu près inutile. Il nous serait plus utile d'avoir un bulletin des sections : PV, mises en demeure, situations rencontrées délicates, qui forgent une doctrine, tout en évitant le bulletin officiel du ministre en place. Nous n'appliquons pas la politique d'un Ministre, mais tentons de faire appliquer une réglementation, même si nous pouvons ne pas contester certaines des orientations proposées.

Personne ne fera respecter à notre place la réglementation y compris en hygiène-sécurité. Les moyens donnés à une inspection généraliste et indépendante sont donc indissociables de notre efficacité, d'autant que notre responsabilité pénale est à chaque instant engagée.

Nous vous souhaitons un bon travail, qui aille dans le sens d'une protection accrue des salariés. Nous serons vigilants face au "toujours moins d'Etat", aux modernisations qui vont dans le sens du libéralisme.

Pour le syndicat SUD TRAVAIL
La secrétaire nationale

Statut d'emploi pour les DD

*(le projet est hélas devenu réalité)
(juillet 1999)*

Après la circulaire "ferme ta gueule", c'est la prochaine réforme proposée par le Cabinet, servilité et primes supplémentaires à la clé. La reine Martine n'a pas remis en cause le statut d'emploi des DR institué sous la droite : elle persiste et signe avec les DD.

Dans ce projet, la nomination et le retrait de la nomination des DD ne sont plus soumises à la CAP. Le choix est fait directement par le ministre. On accède à l'emploi par voie de détachement. Le détachement est révocable sur l'heure.

Les "garanties" du DD : communication de son dossier et entretien préalable avec le Cabinet. La décharge de fonction n'a pas de caractère disciplinaire ; elle est effectuée dans l'intérêt du service. Elle ne repose sur aucune faute. C'est une sorte de "perte de confiance". Réintégration dans son corps d'origine avec les difficultés de retrouver un poste.

La subordination est donc plus forte.

L'emploi est ouvert à d'autres corps dont nos chers énarques, qui trustent déjà les postes de ministres, de membres de Cabinets, de l'administration centrale, et des préfectures, qui ont déjà fait preuve de leurs compétences multiples.

Cela posera des problèmes quand le DR ou le DD se mêlent d'inspection (recours et décisions).

Bien entendu, pour attirer et retenir les mouches dans le cadre d'une loyauté indéfectible ce n'est pas avec du vinaigre, mais des primes indemnités de fonction modulées selon l'importance du poste et la manière de servir.

Pour recruter, il y a un comité de sélection avec le chef de l'IGAS, les directeurs et délégués de l'administration centrale et quelques préfets : sinistre la réunion !

Même si les DD sont sélectionnés pour leurs bons et loyaux services et sur la flexibilité de leur échine, mais aussi pour leur appartenance politique, ce qui n'exclut pas la compétence professionnelle, le statut d'emploi va renforcer ce phénomène.

Accepter le statut d'emploi, c'est accepter des directeurs encore un peu plus serviles et la politisation encore plus forte de la fonction sous les ordres de nos chers préfets dont le zèle et la probité sont bien connus.

Statut d'emploi transgénique pour les DD

"Aux ordres, Madame la Ministre"

Plusieurs objectifs à cette réforme

- Asservissement des DD sous la tutelle du Préfet
- Politisation encore plus forte des directeurs départementaux et introduction des énarques
- C'est le fonds de la réforme proposée pour la modernisation des services: servilité, "avantages sociaux" et primes supplémentaires à la clé.

Après la circulaire "ferme ta gueule",
(mars 2000)

c'est la réforme proposée par la reine Martine. Elle n'a pas remis en cause le statut d'emploi des DR institué sous la droite : elle persiste et signe avec les DD.

Dans ce projet, la nomination et le retrait de la nomination des DD ne sont plus soumises à la CAP. Il n'y a plus un droit de regard des élus en CAP. Et l'administration n'a plus à justifier ses choix, ses "coups de cœur". Le choix est fait directement par la Reine (pardon la Ministre) sans passage en CAP arbitraire garanti). On accède à l'emploi par voie de détachement. Le détachement est révocable sur l'heure.

Les "garanties" du DD : communication de son dossier et entretien préalable avec le Cabinet. La décharge de fonction n'a pas de caractère disciplinaire ; elle est effectuée dans l'intérêt du service. Elle ne repose sur aucune faute. C'est une sorte de "perte de confiance". Réintégration dans son corps d'origine avec les difficultés de retrouver un poste.

La subordination est donc plus forte.

L'emploi est ouvert à d'autres corps dont nos chers énarques, qui trustent déjà les postes de ministres, de membres de Cabinets, de l'administration centrale, et des préfectures, qui ont déjà fait preuve de leurs compétences multiples.

Cela posera des problèmes quand le DR ou le DD se mêlent d'inspection (recours et décisions). La subordination au pouvoir politique sera encore plus forte : bonjour la cohérence des politiques pour l'emploi, gare aux pressions de toute sorte, comment ces "DD transgéniques" se positionneront-ils sur toutes les décisions instruites par l'inspection pour son compte et sur les PV... ?

Pour recruter, il y a un comité de sélection avec le chef de l'IGAS, les directeurs et délégués de l'administration centrale et quelques préfets : sinistre la réunion !

Même si les DD et les DR sont déjà sélectionnés pour leurs bons et loyaux services et sur la flexibilité de leur échine, mais aussi pour leur appartenance politique, ce qui n'exclut pas la compétence professionnelle, le statut d'emploi va renforcer ce phénomène.

Accepter le statut d'emploi, c'est accepter des directeurs encore un peu plus serviles et la politisation encore plus forte de la fonction sous les ordres de nos chers préfets dont le zèle et la probité sont bien connus.

Le comité interministériel pour la réforme de l'Etat (CIRE) lors de sa réunion du 13.07.1999, le CIRE a arrêté plusieurs décisions dont :

- la réorganisation de l'administration sous la compétence du Préfet ; cela consiste à organiser localement les services déconcentrés des administrations d'Etat, sur une base qui peut être interdépartementale ou interrégionale.
- De plus, le Préfet pourra mettre en place par arrêté des délégations inter- services et des fusions totales ou partielles de certains services pourront intervenir sur décret en Conseil d'Etat.

Cela signifie que, pour tous les agents des DD hors statut particulier de l'Inspection en section, le Préfet pourra en fonction des politiques générales définies par le gouvernement utiliser les effectifs au regard de ses besoins.

Les C et les B pourraient donc aller d'un service à l'autre de l'administration après un simple entretien d'évaluation (plus aucun contrôle possible, en CAP par ex). Cela signifie des risques de changement de fonctions et/ou d'affectation géographique, sans accord de l'intéressé.

Ce projet est déjà au stade expérimental (en Meuse par ex ; nous attendons des précisions de nos collègues).

Il est prévu de le généraliser à partir de l'an 2000.

Il y a un risque important sur la situation des agents et sur leur affectation.

L'ensemble de ces dispositions est un vulgaire copiage des trop fameuses mesures de «management» du privé. Mesures bien connues en particulier de nos services pour leurs effets dévastateurs et arbitraires sur le personnel.

Si la fonction publique ne marche pas toujours très bien est-ce la faute à ses agents ? N'est-ce pas plutôt l'incohérence des politiques voire l'absence de politique sociale et l'inexistence de la gestion du personnel dans notre ministère qui sont en cause ?

Accepter le statut d'emploi, c'est accepter des directeurs encore un peu plus serviles vue la précarité du statut et la politisation encore plus forte de la fonction sous les ordres de nos chers préfets dont le zèle et la probité sont bien connus.

la politique au poste de commande (janvier 2000)

Certains agents ne semblent pas appréhender le nouveau "concept" et les risques du statut d'emploi.

Chacun va utiliser ses liens politiques pour des avantages de carrière...à court terme, ce qui est inacceptable dans notre fonction publique. Les DD et DR dirigeront, non pas parce qu'ils sont a priori compétents, mais parce qu'ils ont plu politiquement. Ce qui permettra des ambitions diverses et des retournements de veste, surtout en période de cohabitation. Ils ont la perspective d'être toujours dans la majorité molle démocratique du centre et de l'eau tiède, comme si une droite dure ne pouvait s'installer pour quinze ou vingt ans.

Comment dans ces conditions espérer limiter enfin les interventions de tel petit potentat local (député, conseiller général, maire...) ? Cette réforme fait descendre encore plus bas le politique dans les services. Avant, certains (pas tous) étaient à leur poste parce qu'ils étaient compétents (il y avait aussi un effet pyramidage du fait des nombreux recrutements à partir de 1972) ; maintenant le critère sera les appuis politiques et l'ambition personnelle. Il faudra créer aussi des services-point-de-chute pour les disgraciés de la Cour de l'hôtel du châtelet situé 127 rue de Grenelle Paris 7^e.

Sud Travail pense que ces sièges de DD et DR sont des sièges éjectables, postes de 5 ans ramenés à 3 ans (principe du ministère de la fonction publique). Et certains s'y précipitent, car les quinquagénaires s'y voient déjà avec les diverses primes correspondantes, le tremplin vers d'autres aventures professionnelles (pantouflage, aller sans retour public-privé, vers les entreprises dites publiques, cabinet des préfets, audit-conseil...).

Les DD seront désormais des sous préfets politiques. Les vrais préfets auront la main mise sur les effectifs des C et B des services déconcentrés pouvant les réaffecter dans d'autres ministères: les directeurs départementaux deviennent les directeurs des porte manteaux.

Les vieux DD et DR dehors ! place aux jeunes! (janvier 2000)

Pour les publics jeunes en difficulté, insertion jeune etc, il faut des DD jeunes, des DR jeunes. C'est fini l'administration de Papa avec ses vieux DR prêts à traverser la France pleins d'abnégation, chargés de lourds dossiers, le cheveu rare et très gris. Maintenant, il suffira d'un ordinateur portable, un téléphone portable, un email, un TGV et un noeud papillon.

Jusqu'à présent il fallait au moins 20 ans d'ancienneté minimum pour devenir DR. Dans le nouveau statut, il en faudra désormais 14... Et pour les DD 1^{ère} classe, il en fallait 19, il en faudra 11. Quand on voit les quinquagénaires de l'ARSETE frétiller sur le nouveau statut, ils n'ont pas compris que le nouveau statut d'emploi de DD, c'est pour les 35-40 ans, pour ceux qui sont arrivés au début des années 90 dans les services. Les jeunes loups vont leur mordre les mollets. Tout est cohérent: Les vieux peuvent sauter en 10 secondes (statut d'emploi). Les jeunes montent plus vite, ce qui crée une concurrence ...porteuse d'avenir et ...d'excellence, avant d'aller pantoufler.

En plus, on mettra des politiques, des partisans, des militants de tel ou tel parti, voire de tel ou tel tendance de tel ou tel parti. Ils feront les VRP à travers la France des Séminaires pour l'Emploi. Ils ne seront que les communicants de la loi 35 heures, pour faire descendre la bonne parole, en terme de propagande politique.

"Les vieux clous, au clou." hurlent déjà les jeunes loups au coin du bois de Grenelle.

On attrape pas les mouches avec du vinaigre.

La grande réforme que nous prépare la DAGEMO prévoit pour les futurs DR et DD, qui devront muter au moins une fois tous les 3 ans, quelques facilités et avantages selon son projet de modernisation pour la mobilité. L'administration du XIX^e siècle revient à grand pas.

Voilà ces propositions :

- "Une cellule de gestion de la mobilité des cadres doit avoir la charge de la conception des aides et être ensuite relayée par les services des ressources humaines des DR et DD (pourquoi ne pas mettre à ces nobles tâches quelques nouveaux A sortis de l'INT?). Cela s'appelle "atténuer les exigences de la mobilité géographique et la faciliter".
- "Aides financières (au pluriel s'il vous plaît) aux frais liés à la recherche de logement et ensuite à la prise en charge des loyers, totale partielle ou dégressive".
- "aide aux frais liés à la réinstallation voire à la double résidence"
- "aide à la recherche d'emploi pour le conjoint"
- "aide aux inscriptions scolaires (les DD ne sauraient-ils pas écrire ?).

- "acquisition de points d'indice ou avancement anticipé d'échelon pourraient également être utilisés pour compenser les difficultés rencontrées".

Comme vous le savez peut-être, les DD et DR sont des SDF en puissance lors des mutations et pour les aider à couper le gaz, à faire les démarches administratives dans l'ancienne résidence et le nouveau lieu d'affectation, ils seront choyés par les services et la fameuse cellule, qui aideront à choisir les papiers peints du logement que les services auront préalablement cherché et choisi pour Monsieur et Madame.

SUD Travail suggère d'autres aides diverses pour accueillir les DD et DR :

- la liste des lieux de convivialité locaux (sortez couverts),
- 3 ou 4 emplois jeunes à disposition,
- un oncle Ben en livrée et gants blancs,
- un abonnement gratuit à l'opéra du coin,
- une table ouverte dans deux trois resto 3 étoiles,
- 4 pneus neufs,
- un photographe du journal local + un de Diagonales,
- un rendez-vous chez le coiffeur puis chez le préfet puis chez le coiffeur (ça décoiffe chez le Préfet),
- un tapis rouge,
- la location de quelques plantes grasses,
- l'adresse d'Emmaüs,
- un pivert,
- un raton laveur.

Quelle honte que des DR et DD osent dans ce groupe de travail proposer pour eux-mêmes et leurs collègues ces mesures d' "insertion professionnelle". La gauche caviar de Grenelle est prête à tout pour s'attacher ses nouveaux petits marquis qui ont compris quel est leur intérêt personnel avec plus de flexibilité (d'échine) qui passe avant tout intérêt pour le service public.

Rappelons ici l'histoire d'un collègue de catégorie C qui couchait à la DD car il n'avait pas les moyens de se payer un logement. Les agents qui ont des difficultés matérielles apprécieront.

A SUD TRAVAIL, nous avons une autre conception de la fonction publique.

Nous sommes contre sa politisation (système de dépouilles à l'américaine).

En matière d'inspection du travail et de subventions aux employeurs et aux collectivités locales, les dérives s'amplifieront . Le fonctionnaire politique aura aussi tendance à ne pas traiter chacun de la même façon.

Il aura aussi tendance à s'appuyer et à s'entourer d'amis politiques. Vous saisissez la mayonnaise !

Ceux qui n'auront pas d'opinion ou ne voudront pas s'engager seront mis de côté et se broseront pour la promotion. Il y aura des interdits professionnels sur certains postes. L'Igas sera encore un peu plus un mouvoir de hauts fonctionnaires politisés bien payés (papa, plus tard, je veux faire IGAS) et un vivier de futurs responsables au changement de majorité.

La déontologie des hauts fonctionnaires s'étiolera. Le DD flottera au dessus des services, en service commandé: il recevra les ordres qu'il retransmettra sans état d'âme.

Si nous connaissons déjà cette politisation dans les services aujourd'hui, l'accélération du phénomène sera inévitable. Pour chaque poste de DD, il y aura un poste de titulaire et un poste de placard dont les occupants permuteront à la cadence de l'alternance politique.

Nous avons aussi quelques inquiétudes sur la venue d'énarques et des cadres supérieurs de l'ANPE sur leur conception des attributions et de l'indépendance de l'inspection du travail.

Si cette réforme passait, n'aurons nous pas à nous interroger sur la séparation des services pour mettre l'inspection du travail et les services de contrôle de l'emploi et de la formations professionnelle que nous revendiquons, à l'abri du politique. Rappelons que l'inspection du travail n'est pas un service déconcentré aux ordres du Préfet ; elle tient ses attributions et pouvoirs d'un traité international, et de la loi (L-611-1 et L611-10).

Discours de BCBG (la Dagema)

aux nouveaux inspecteurs-élèves du travail, en janvier 99 :

"Vous irez principalement hors section. Ne vous inquiétez pas, c'est meilleur pour la promotion. "D'autre part, pour être promu, il faudra au minimum 3 ans hors section."

Gageons que tout ceci sera écrit dans le nouveau statut en préparation.

le 23 mai 2000 : il faut savoir commencer une grève

A quoi servons nous et combien sommes nous ? (bonnes questions, non ?)

Pour nos services, quelles missions devons nous défendre ?

☛ A l'inspection du travail, faire respecter les droits des salariés en contrôlant les employeurs (sans oublier les chantiers), par le contrôle de l'application du droit du travail.

☛ A l'emploi et à la formation professionnelle, le contrôle des aides versées aux employeurs par la vérification de l'utilisation de l'argent public, par le respect des procédures légales, par le contrôle des organismes de formation.

Pourquoi ces missions qui fondent l'existence de nos services sont elles à défendre ?

☛ Parce que les gouvernements passés et présent de droite comme de gauche, et peut être surtout de gauche, ont mis en œuvre un plan de dissolution de l'inspection au profit d'une "Inspection" de l'emploi et de la formation professionnelle, en créant des IT hors section, en créant un statut d'emploi des DR puis maintenant des DD soumis encore plus qu'avant au pouvoir politique.

☛ Parce que l'existence même d'un corps de contrôle fait tâche dans le beau paysage néo-libéral et qu'il convient de lui substituer un corps fringant "d'ingénierie sociale", forcément moderne, polyvalent, mobile, réactif souple et donc flexible.

☛ Parce qu'en matière d'emploi et de formation professionnelle, tout est délibérément mis en œuvre pour que l'argent public soit déversé aux employeurs avec une générosité que l'on veut la moins réfrénée possible.

Pour être assuré de son coup, on omet de former les agents des services aux règles budgétaires, à la comptabilité publique, aux marchés publics, ou tout simplement à la gestion et à l'instruction des dossiers. L'important, c'est de faire du chiffre, d'établir des statistiques mensuelles et de vider la ligne budgétaire. On organise les circuits de versement des aides pour en limiter ou en interdire le contrôle en amont. Et en aval, aucun contrôle.

Le service de contrôle de la formation professionnelle n'existe plus (40 agents nationalement).

Sur ces deux points, l'exemple de la loi AUBRY II sur l'areuteuteu est frappant : pas de contreparties précises d'embauche contre les aides et le versement est confié à l'URSSAF qui n'exerce aucun contrôle, ce qu'elle serait d'ailleurs incapable de faire, sur la légalité des accords d'entreprise qui permettent de recevoir ces aides par exemple.

Défendre nos missions, c'est aussi :-> faire échouer la réforme en cours

La réforme du statut de l'inspection du travail (qui ne concerne que les catégories A) n'est pas acceptable :

- La promotion en DA ne pourra toujours pas se faire en section. Cela signifie que les inspecteurs du travail ne peuvent toujours pas espérer un véritable déroulement de carrière en section.
- Les Directeurs départementaux seront sous "statut d'emploi". C'est à dire qu'ils seront nommés directement par le ministre, sans passage par CAP. Ils seront ainsi révocables à tout moment, pour des raisons ouvertement politiques, sans autre justification que la volonté du ministre. Nous nous opposons à la politisation de ce niveau de l'administration qui aura comme conséquence directe de rajouter des pressions sur les agents et sur leurs missions, tant au travail qu'à l'emploi.

Pour faire accepter cette réforme, l'Administration envisage de distribuer une "prime de technicité" aux IT et aux DA (entre 10.000 et 17.000 F par an). Nous avons la prétention de croire que notre silence vaut mieux que cela. Nous ne voulons pas de ces primes qui réduisent notre traitement indiciaire à la portion congrue et qui portent ainsi atteinte à notre indépendance.

-> exiger des effectifs.

L'inspection du travail compte 1.152 agents de contrôle et 661 secrétaires pour 1.449.687 entreprises à contrôler et 13.984.579 salariés à défendre. (il y a à Paris 1.500 contractuelles pour mettre des PV aux automobilistes en stationnement gênant...)

Chacun peut facilement mesurer la faiblesse de nos services devant l'importance de la tâche à accomplir. C'est pourquoi, la revendication qui porte sur le doublement du nombre des sections d'inspection avec les effectifs correspondants (2 C, 2B et 1 A minimum) n'est pas un slogan qui aurait germé à l'intérieur de fragiles cerveaux utopistes, mais bien une nécessité absolue pour que nos missions soient tout simplement remplies.

Il faut enfin réaffirmer que nous voulons des effectifs d'agents titulaires et non contractuels, de vacataires et autres précaires.

→ obtenir l'ouverture de négociations sur la revalorisation des catégories B et C

Pendant que la Dagemo négocie pour obtenir des primes et des suppléments indiciaires pour les A, elle rechigne à traiter dignement les agents de catégories B et C de notre ministère. Absence de carrière linéaire, refus d'organiser un véritable plan de transformation d'emplois pour les C, nombre de promotions dérisoire dans le corps supérieur, organisation ubuesque de concours foireux pour décourager tout le monde.

Et pourtant, les catégories C deviennent une denrée rare dans nos services !

Et pourtant, les contrôleurs assument souvent des tâches particulièrement qualifiées (inspection du travail, chefs de service) !

Conscients de l'utilité sociale de nos missions et ayant la volonté ferme de les défendre malgré les néolibéraux et les Blairistes, il nous faut agir et vite. Le front uni des gouvernants, du patronat et des financiers ne nous laissera pas de répit.

Le 23 mai 2000, le CTPM se réunira avec, comme ordre du jour, la réforme du statut du corps de l'inspection du travail.

Comme l'ensemble des organisations syndicales du ministère, nous appelons ce jour-là à une grève nationale.

Evaluation des risques: on l'a échappé belle (juillet 2000)

Tous les 3 ans, le ministère nous lance quelques gadgets pour remettre en cause et nous détourner de la mission fondamentale de l'inspection qui est de contrôler l'application du droit du travail par les employeurs: changer le travail, la modernisation négociée, la transversalité, le partenariat avec l'entreprise.

Depuis deux ans, des agents de contrôle et ingénieurs pensant que la mode devait changer proposaient de développer, comme axe essentiel d'action de l'inspection, l'évaluation commune des risques professionnels. Mais notre administration, éclairée par de nombreux agents de contrôle, s'est aperçue, à juste titre, que notre responsabilité pénale ... et la sienne pouvaient être mise en cause. La "modernisation" du métier a vécu, jusqu'à la prochaine fois.

"Il est clair que le rôle de l'inspection du travail, dans l'appréciation de la conformité de la réglementation ne saurait être confondu avec un consultant externe, qui est parti prenante du processus engagé par l'entreprise. C'est dire qu'une implication trop grande des services de l'inspection dans l'élaboration même du plan de prévention ou même sa validation doit être nettement écartée, comme génératrice de confusion des rôles."(...).

"Grâce à un tel positionnement l'inspection peut continuer, en aval, à remplir pleinement sa mission de contrôle de conformité." (extrait de la circulaire Merci Monsieur Marimbert) pour une fois, vous parlez d'or.

Qu'on se le dise et qu'on se le répète (juillet 2000)

En **1892**, 92 agents de contrôle pour contrôler 3 lois d'environ 40 pages dans 150.000 établissements représentant 1.600.000 salariés.

En **1999**, 1.200 agents de contrôle pour contrôler 200 lois et 300 décrets, 300 conventions collectives et des circulaires, les accords d'entreprise etc, etc soit le Dalloz et le Pluyette, soit les 5 mille feuilles, dans 1.400.000 d'établissements représentant 14.000.000 salariés.

Peut on rajouter que la très grande majorité des contrôles (70%) sont effectués par des....contrôleurs

SUD fait la proposition à toutes les organisations syndicales du ministère de lancer une pétition sur le **doublé des sections et des effectifs correspondants** et d'écrire à toutes les unions départementales et régionales ainsi qu'aux fédérations syndicales pour qu'elles soutiennent cette revendication.

Pourquoi sommes contre le travail de nuit des femmes et des hommes

(Janvier 2001)

Nous sommes hostiles au travail de nuit pour les hommes et pour les femmes avec pour argument essentiel qu'il est néfaste pour la santé.

L'être humain n'est pas fait pour travailler la nuit, cela va à l'encontre de son horloge biologique : le travail de nuit diminue la durée de sommeil ; la personne ne dort pas au moment où le sommeil est le plus réparateur ; son sommeil est plus léger et entrecoupé de nombreux réveils, notamment parce que à l'heure où il dort, tout bouge autour de lui et il fait jour ; cela provoque insomnies, perturbations de l'humeur, dépression, problèmes digestifs et cardio-vasculaires, et pour les femmes des cycles menstruels irréguliers, le danger de fausses couches et d'accouchements prématurés, on peut ajouter à tous ces dangers, celui de l'état de somnolence en dehors du travail qui enclenche accidents de toutes sortes dus au manque de vigilance.

Nous combattons l'argument très hypocrite selon lequel l'interdiction aux femmes serait un frein à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Quand il s'agit de d'aligner les salaires sur ceux des hommes à travail égal, ou de remettre en cause la flexibilité de l'emploi des femmes, ou le temps partiel imposé...n c'est bizarre comme le zèle est moindre (on attend toujours une pénalité sur l'article L123.1 du code du travail)

Ce qui compte vraiment dans cette affaire, on le sait c'est de permettre aux employeurs de rentabiliser l'outil de travail et de flexibiliser les horaires de travail au maximum.

Il y a une différence entre les métiers où le travail de nuit est nécessaire socialement (services publics, santé, transports, sécurité...) et l'industrie où seul la productivité comptera. (production de mayonnaise la nuit...) Comment empêchera t'on la multiplication du travail de nuit dans des secteurs où il n'y a pas de vrais nécessités. Négocier et donner des contreparties et garanties ne sert qu'à lever l'interdiction.

Les femmes sont dans l'industrie dans les métiers les plus dévalorisés et les plus précaires, ceux qui requièrent le plus de minutie, le plus de répétition, sans initiative avec le plus de pressions sur les rythmes de travail. D'où une plus grande fatigue. Travailler en plus de nuit va aggraver les problèmes de santé physiques et psychologiques que nous connaissons dans ces métiers.

Nous savons que les femmes qui travaillent la nuit sont majoritairement volontaires. Mais pourquoi ? La réponse qu'elles donnent en priorité est que ça leur permet de mieux s'occuper de leurs enfants et du travail domestique. On peut en conclure que pour se faire, elles égratignent leur temps de sommeil réparateur.

Quelles conséquences pour leur santé ?

Sur leur rapports avec enfants et compagnons ?

Plusieurs études existent sur le problème. L'une d'entre elles a mis en évidence que les femmes avec enfants dormaient 1heure 30 de moins dans la journée que les autres salariées de nuit sans enfant.

Pour elles s'ajoutent à la fatigue, la peur de partir et de rentrer tard la nuit, peur justifiée par des trajets longs et lointains.

Autre question :

A t'on mesuré les conséquences sur l'emploi des femmes de cette banalisation des travaux de nuit ? D'autant plus qu'on les trouve dans les emplois les moins qualifiés réservés aux femmes ! Vu le manque criant de gardes collectives et autres en France, comment vont elles faire ? Un certain nombre d'entre elles ne vont elles pas perdre leur travail, être obligées de démissionner parce qu'elles ne pourront pas faire garder leurs enfants ? Et les familles mono parentales (90% des femmes) ?

On sait que les femmes interrompent plus facilement leurs carrières professionnelles et changent plus facilement d'emplois que les hommes pour "concilier vie familiale et professionnelle", comme on dit trop facilement. Cela va introduire une nouvelle inégalité pour les femmes dans le travail. Et une nouvelle sélection pour les femmes qui ne pourront accepter un travail de nuit parce qu'elles ne trouvent pas à faire garder leurs enfants, ou que ça coûte trop cher.

Tous les syndicats sont contre le travail des femmes, excepté la CFDT de Notat qui doit penser que c'est un progrès.

Il faut revendiquer :

- l'interdiction du travail de nuit pour tous, hommes et femmes.
- la limitation du travail de nuit là où c'est indispensable, avec délimitation des métiers.
- Des contreparties importantes et inscrites dans la loi en terme de repos compensateurs et de réduction d'horaires (moins de 30 heures par semaine).

POUR UNE INSPECTION DU TRAVAIL POLITIQUEMENT INCORRECTE

(avril 2000)

Les propos tenus par Mme AUBRY le 8 janvier 1998, devant l'ensemble des Directeurs régionaux et départementaux sur "*le caractère non prioritaire*" du contrôle de la durée du travail des cadres ont été largement répercutés et commentés dans la presse.

A juste titre car ils sont graves.

- **graves pour les cadres**, qui n'en peuvent plus de travailler toujours plus pour des salaires souvent diminués.
- **graves pour l'ensemble des salariés** car la comptabilisation de la durée du travail est un enjeu capital.

Le patronat préférerait s'affranchir de la notion "ringarde" de temps de travail pour ne plus rémunérer leurs salariés qu'aux objectifs remplis. **L'absence de comptabilisation du temps de travail, c'est le retour des tâcherons, même pour les cadres**

- **graves aussi pour les chômeurs**, car sans contrôle de la réduction réelle du temps de travail, les embauches ne créeront aucun emploi. A croire que Mme AUBRY écoute plus le grand patronat que les associations de chômeurs ?

35 heures, ce n'est déjà pas suffisant pour réduire de manière significative le poids insupportable du chômage, d'autant que cette durée du travail sera annualisée.

- **graves pour l'inspection du travail et nos services** En premier lieu pour nos collègues qui font, à la demande de Mme AUBRY, l'objet d'une enquête à parfum disciplinaire. La Ministre manifeste ainsi sa convergence de vue avec les grands capitaines d'industrie. Mais aussi pour tous les agents de l'inspection du travail qui voient ainsi bafouée la convention n° 81 de l'O.I.T.

Le meilleur soutien que nous devons apporter aujourd'hui à nos collègues c'est d'accentuer les contrôles sur la durée du travail y compris celle des cadres.

En recevant les organisations syndicales et l'association Villermé, Mme AUBRY a tenté de minimiser ses propos. Elle souhaite en effet que l'inspection du travail *s'engage dans la négociation* des 35 heures.

Mme VANLERBERGHE (DGEFP) de son côté déclare "*qu'il serait souhaitable sur cette question, de désengager l'état en passant d'un contrôle administratif (assuré actuellement par l'inspection du travail) à un contrôle social (assuré par les partenaires sociaux, via par exemple, des commissions de suivi)*".

CHACUN SON ROLE

- AUX ORGANISATIONS SYNDICALES DE NEGOCIER AVEC MANDAT, ET CONTROLE DES SALARIES.
- A L'INSPECTION DU TRAVAIL DE CONTROLER LA LEGISLATION ET LA REGLEMENTATION DU TRAVAIL AVEC UNE VIGILANCE TOUTE PARTICULIERE DE LA DUREE DU TRAVAIL.

Paris, le 4 avril 1998

- * Tous problèmes rencontrés avec un patron récalcitrant à nos contrôles (nouvelles formes d'agressions patronales) ou avec une hiérarchie timide doivent être signalés aux syndicats.

Les agressions patronales (février 1999)

Le nouveau Code Pénal a renforcé la protection des fonctionnaires (pénalités plus fortes), mais entre la Loi votée et le jugement du tribunal..., nous pouvons conclure que la délinquance patronale, toujours peu reconnue, est punie faiblement, tardivement et sans publicité.

ÇA N'ARRIVE PAS QU'AUX AUTRES

Nous essayons ici de collationner tous les textes pour que chacun sache ce qu'il doit faire lors d'une agression patronale, car la première tendance des collègues est souvent -et il ne s'agit pas de leur reprocher- de ressentir de la culpabilité ("je n'ai pas su éviter l'incident, je n'ai pas été à la hauteur").

Le choc psychologique est ressenti par chacun : l'abattement, le repli, le sentiment d'isolement, l'impression d'avoir été bafoué, humilié, d'avoir été atteint dans sa dignité, sans compter les propos sexistes ou racistes, sont autant d'obstacles supplémentaires aux difficultés administratives et judiciaires qui vont s'ensuivre.

Tout ceci peut surprendre certains collègues mais l'inertie politique de notre administration et des Ministres joue à plein dans ce type de situation. La hiérarchie aura tendance à suspecter l'agent : n'a t'il pas été trop loin?...

On constate souvent que l'agent, victime, ne veut pas agir publiquement ou collectivement, par peur d'être jugé ou par souci d'oublier "l'incident".

Or, il est au contraire essentiel d'agir avec le soutien des collègues et des syndicats: les collègues (toutes catégories confondues), le soutien syndical, l'action syndicale seront donc indispensables dans ces moments.

POURQUOI UNE ACTION COLLECTIVE ?

Les gouvernements, les ministres, la haute hiérarchie passent ; les fonctionnaires, les syndicats restent. Ils sont la mémoire des services.

La mémoire syndicale permet de rappeler que la vie de l'Inspection du Travail n'est pas un long fleuve tranquille. Sans dresser un tableau sordide des situations extrêmes, certains de nos collègues agents de contrôle ont été victimes de patrons irascibles et dangereux.

De son côté, la hiérarchie a souvent été molle et frileuse. D'un certain point de vue, elle a fait elle-même obstacle aux fonctions des agents de contrôle.

Ne pas oublier, c'est éviter de voir se reproduire certains comportements; nous avons donc un devoir de mémoire et de transmission de cette mémoire et de nos valeurs face à la délinquance patronale pour que ces situations ne se renouvellent pas ou du moins pour savoir y répondre rapidement dans les formes adéquates.

Les commerçants, les patrons routiers, les exploitants agricoles même s'ils sont une minorité de leur corporation sont souvent les plus irascibles et les plus virulents. Les contrôleurs sont en première ligne.

Citons quelques exemples :

- 1 Un collègue, au milieu de paysans qui simulent une scène de pendaison à son encontre (les gendarmes présents n'interviennent pas...) ;
- 2 un inspecteur recouvert d'un pot de peinture ;
- 3 un coup de fusil blessant un collègue ;
- 4 injures contre un agent de contrôle sur un panneau d'affichage de l'entreprise
- 5 injures racistes, sexistes lors d'un contrôle ;
- 6 violences contre deux collègues femmes dont l'une jetée à terre avec coups de pied dans le ventre;
- 7 menaces de violences physiques ;
- 8 campagne de presse contre l'Inspection du Travail (CID UNATI, SNPMI, union patronale locale) ;
- 9 collègues poursuivis par des chiens ;
- 10 intrusion dans les locaux de l'Inspection du Travail avec saccage et vol ;
- 11 envoi de petits cercueils, de lettres anonymes de menace de mort;
- 12 coups de poings, gifles, dégradations des vêtements, lunettes cassées, etc.

Dans de telles situations, mieux vaut se retirer en bon ordre, Non ?

Certains patrons portent plainte pour retourner leurs méfaits contre l'agent de contrôle, pour violences, menaces injures... en faisant témoigner leurs salariés.

QUELLES DEMARCHES PROFESSIONNELLES ET SYNDICALES ? NE COMPTONS, LA ENCORE, QUE SUR NOUS-MEMES

Il ne faut négliger aucune piste, mais pas de précipitation, ni affolement, ni repli.

ACTION DE L'AGENT

Dans l'immédiat,

- déposer une main courante au commissariat ou à la gendarmerie et faire constater par médecin assermenté les violences, les ecchymoses, les blessures. (moins de 8 jours, plus de 8 jours d'arrêt de travail -art.222.11 et 222.13-)
- Informer par écrit sa hiérarchie directe, son DR, ses collègues, ainsi que coup de téléphone et information du Procureur de la République, de la MICAPCOR, de la DAGEMO, bureau du contentieux général (39-43, quai André Citroën Paris 15e).

Dans les jours qui suivent,

- S'il le faut, retourner sur les lieux du délit avec plusieurs agents de contrôle y compris avec les forces de police dans les jours suivants.
- Dresser procès-verbal rapidement (se faire aider par les collègues)
- articuler Code du Travail et Code Pénal.

ACTION SYNDICALE

- Pétition des collègues au niveau local, voire national.
- Pour ce qui est de la hiérarchie locale (l'Inspecteur du Travail peut faire partie de la hiérarchie pour les contrôleurs du travail), demander, une position ferme et publique du Directeur Départemental, une condamnation des violences et outrages.
- Avertir le cabinet du Ministre, les syndicats du Ministère, les syndicats locaux (UL, UD).
- Pousser le Ministre à une prise de position publique et ferme.
- Avertir la presse, communiqué, conférence de presse.
- Demander l'instruction rapide par le parquet et présentation de réquisitions fermes avec la présence du Ministère à l'audience.
- Pour ce qui est du procès: demander le soutien de ses collègues lors de l'audience, ne pas demander le franc symbolique, demander des dommages et intérêts importants quitte à les verser à une association de votre choix.

N'oublions pas enfin qu'en 1983, les cinq syndicats du Ministère avaient signé un accord les engageant chacun à se porter partie civile dans chaque affaire. Cet accord n'a pas été appliqué depuis par tous, certains souhaitant tirer la couverture à soi, d'autres refusant de s'engager pour tel ou tel. Il est temps que chacun revienne à ses engagements. Pour sa part, SUD TRAVAIL s'engage à se porter partie civile, pour autant qu'il sera informé des affaires en question.

En fin de brochure, nous donnons quelques illustrations dont la dernière nous laisse un goût amer,

LES TEXTES

Nous avons toute une série de textes d'instructions éparses qui ne donnent pas toujours les démarches précises à suivre, alors que la situation est exceptionnelle et qu'il faut faire vite et bien. Nous listerons donc les textes suivants :

- le statut de la Fonction Publique (article 11 du Titre I Loi du 11/07/1983 circulaire Fonction Publique 16-65 du 16 juillet 1987 (annexe1);
- les articles du CODE DU TRAVAIL
- OBSTACLE (articles L.631-1 et L.631-2) ;
- les articles du CODE PENAL
 - OUTRAGES: article 224 de l'ancien Code Pénal devenu l'article 433-5 du nouveau Code Pénal ;
 - pour les autres agents : article R.40 2°, pénalité 475 2° devenu article 433-5 du NCP ;
 - RESISTANCE ET VIOLENCE: articles 209, 212 et 218 devenus art. 433-6, 433-7 et 433-8 du NCP ;

- COUPS ET BLESSURES: articles 309 et 310 devenus 222-9 à 222-13 du NCP ;
- SEQUESTRATION: articles 341 et suivants devenus 224-1 du NCP ;
- DESTRUCTION, DEGRADATION, DOMMAGE: articles 433-4 et suivants devenus 322-1 à 322-4 du NCP ;
- ACTES D'INTIMIDATION: article 179 devenu 433-3 du NCP ;
- TENTATIVE de DELIT: articles 121-4 et 121-5 du NCP ;
- COMPLICITÉ: articles 121-6 et 121-7 du NCP ;
- ne pas oublier non plus la TENTATIVE DE CORRUPTION: article 179 devenu 433-2 du NCP.

Pour retrouver la jurisprudence, il faut prendre l'édition DALLOZ 95-96 nouveau-ancien Code Pénal, jurisprudence abondante et nuancée.

Pour ce qui est du nouveau Code Pénal il y a une circulaire du Ministère de la Justice en date du 14 mai 1993 (dans le code pénal).

Pour ce qui concerne notre Ministère, dans cette brochure nous avons une instruction de notre Ministère du 29 juillet 1982 et une note MICAPCOR du 22 décembre 1986.(annexe2)

La DAGEMO, pour sa part, a élaboré une note technique du 30 juillet 1993 (annexe4) dont nous donnerons les extraits concernant les actes dont l'agent de contrôle est victime. (ce sont les articles de l'ancien code pénal).

5 notes de la MICAPCOR ont été écrites ultérieurement.

LE SYNDICAT PEUT SE PORTER PARTIE CIVILE A L'AUDIENCE, SANS FRAIS.

**Le syndiqué devra avoir un mandat écrit
en bonne et due forme du syndicat et devra être muni des statuts.**

Demander des dommages et intérêts conséquents comme la victime.