



RAPPORT BESSIERE :

ATTENTION : RISQUES PROFESSIONNELS

Par un coup de force d'un cynisme consommé, le ministère du travail s'est saisi de l'assassinat de nos deux collègues pour faire avancer ses projets de « réforme » de l'inspection du travail et, usant de l'art du trompe-l'œil, a utilisé à cette fin dès le lendemain de ces meurtres la mission, confiée peu de temps auparavant au directeur de l'INTEFP, d'élaborer un rapport -un de plus- sur le devenir de cette institution, feignant de prendre au sérieux les questions soulevées par ce drame.

Si l'on fait le parallèle avec cet autre double meurtre qui a frappé une autre institution étatique, deux infirmières dans un hôpital psychiatrique, on ne peut être que troublé par l'infinie distance des réactions ministérielles : d'un côté il s'agit -avec certes des moyens dérisoires, de rétablir les conditions de fonctionnement normal d'un service public, l'hospitalisation psychiatrique- de l'autre, on va le voir, il ne s'agit que d'en accélérer la mise au pas (faudra-t-il dire bientôt la mise à mort ?) par un renforcement du pouvoir politique central sur les agents de contrôle et sans réaffirmation de la mission régaliennne de contrôle des employeurs et de son corollaire, la répression des infractions.

C'est donc hors sujet : zéro pointé !

On ne sait si la lettre de mission a été sciemment retirée du rapport, mais le rapporteur est complètement hors sujet ; il devait plancher sur les réponses à apporter aux agents pour que le drame de Saussignac ne se reproduise plus.

Le rapport parle de tout autre chose : comment mettre au pas l'inspection ?

I LE CONTENU DU RAPPORT

Monsieur Bessière est un homme intelligent et prudent. En effet, il connaît son sujet, les susceptibilités et les cultures diverses, et donne une analyse de la situation de l'inspection du travail que beaucoup d'agents de contrôle partagent.

Disons tout de suite que ces constats et certaines analyses nous conviennent :

- le contexte actuel est celui d'une remise en cause du droit du travail, ce qui entraîne une remise en cause de la légitimité de l'inspection du travail elle-même (un paragraphe page 3 sur une centaine de pages) ;
- le champ travail a été mis pendant de longues années sous le boisseau des politiques de l'emploi ;
- il faut réaffirmer l'importance de l'action de contrôle ;
- il existe une césure entre les agents de terrain et les niveaux supérieurs ;
- l'inspection du travail souffre d'un réel manque de moyens.
- l'inspection a trop de tâches annexes ;
- il semblerait qu'il faille réaliser l'unification des services avec l'ITT et l'Itepsa (mais que de précautions oratoires sur ce point du rapport !).

- l'inspection doit rester généraliste ;
 - il faut des amendes contraventionnelles pour accélérer les procédures pénales ;
 - le rapporteur reconnaît que les directeurs régionaux et départementaux ne s'intéressent pas dans leur majorité, à l'inspection, de même la DRT ;
 - les statistiques existant sur l'action de l'inspection du travail ne sont pas pertinentes ; SIE est enfin reconnue comme inefficace ;
 - ce n'est pas aux IT de faire les diagnostics de section.
- Enfin, en annexe, on trouve des propositions de modifications de textes pour donner plus de pouvoirs aux agents de contrôle concernant la santé-sécurité au travail, c'est pas mal.

Tout ceci, Sud le dit depuis sa création, les autres syndicats plus ou moins en grande partie. Et comme souvent avec les audits et consultants, on peut être d'accord sur les constats, mais très rarement sur les solutions à apporter.

Sur tous ces points en effet, nous allons le développer, il n'y a aucune réponse **précise** allant dans le sens du renforcement politique de l'inspection du travail, démontrant que les leçons du drame de Saussignac ont été tirées.

Nos deux collègues n'ont pas été assassinés parce que les services étaient inefficaces, parce qu'ils n'étaient pas formés ou qu'ils ne travaillaient pas en multidisciplinaire, ou que les tableaux indicateurs n'étaient pas remplis. Ils ont été assassinés car le Code du Travail est conspué par les hommes politiques et les employeurs. Et ceux qui veulent le faire appliquer sont bien sûr des ringards et des emmerdeurs.

Spécialiste ou généraliste ou omniscient ?

Le rapport aborde longuement le problème de la spécialisation et de la technicité. Il affirme qu'il faut préserver la dimension généraliste de l'inspection du travail tout en recherchant les moyens de la technicité.

Petite parenthèse : pour M. Bessière, comme pour beaucoup de gens de nos services d'ailleurs, la technicité concerne les problématiques de santé et sécurité au travail. Ce thème est donc abondamment développé dans le rapport. Curieusement, on ne s'interroge jamais sur d'autres technicités, ou complexités, très réelles, dans la pratique de l'inspection du travail. Citons à titre d'exemple :

- intervenir pour la défense des IRP,
- enquêter sur une plainte de harcèlement sexuel ou moral,
- débusquer les situations de discrimination,
- affronter les problèmes de précarité,
- contrôler la durée du travail avec un accord 35h dérogatoire.... La liste n'est pas exhaustive.

Le monde du travail est aussi fait de ça : nous sommes juridiquement compétents, nous avons des plaintes sur ces sujets, et nous nous sentons souvent fort dépourvus. Fin de la parenthèse.

La solution résiderait dans le recrutement de spécialistes en appui (ingénieurs, médecins, ergonomes, etc) et dans la diversification du recrutement des agents de contrôle (des techniciens et des scientifiques, pas seulement des juristes). Bon, ça mange pas de pain. Et puis aussi plus de recrutements par 3^{ème} voie. Propositions bidons qui ont été à de multiples reprises expérimentées. De notre point de vue, la question n'est pas d'où l'on vient mais où l'on va. Qui est assez militant pour défendre les salariés ? Pour faire avancer le droit des salariés, l'implantation des IRP...et non pas pour être un simple partenaire de l'employeur.

Et tout cela au nom des nouveaux risques...

Très tendance depuis AZF, la mode est à l'anticipation partenariale. Pour se faire mousser d'un côté, et comme pour cautionner l'idée que l'on ne maîtriserait rien sur ces nouveaux risques, employeurs et inspecteurs seraient main dans la main, d'où le partenariat. Et le pluridisciplinaire arrive : encadré par les "sachants", l'agent de contrôle risque de se trouver neutralisé dans sa mission de faire appliquer le droit, surtout dans sa dimension répressive.

Dans la ligne raffarienne de réforme de l'Etat

Il ne faut pas en être surpris, le rapport se situe dans une ligne «moderne», ce qui oblige à affronter un certain jargon et des solutions intefpiennes ou lolfistes ...

D'une manière générale, la thèse de Bessière est qu'il faut mettre en place (en trompe l'œil) une politique travail. Cela signifie, pour lui, en corollaire un certain cadrage de l'inspection. Il affirme donc à plusieurs reprises le pouvoir hiérarchique des DD ; il doit y avoir des objectifs et des engagements

réciproques entre DD et sections. Il faut également unifier les méthodes de contrôle en édictant une doctrine méthodologique et en créant un service central de l'inspection du travail (mi-animation, mi-conseil sup... des vieux conservateurs, quoi).

Il est assez fortiche car, en, même temps qu'il développe un certain discours technocratique qui vise à encadrer fortement l'inspection, il arrive à garder une certaine nuance pour ne pas froisser les agents de contrôle (même si on a tendance à se « crisper » et à « s'arc-bouter ») ; à titre d'exemple : « il faut dire à l'inspection ce qu'elle doit contrôler mais ne pas lui dire ce qu'elle ne doit pas contrôler (p.58). »... laissons leur une certaine initiative.

Sud est plutôt favorable au développement de l'action collective mais évidemment pas dans n'importe quelles conditions (voir plus loin).

Une stratégie de séduction :

A maintes reprises, Jean Bessière souligne, pour la déplorer, la coupure qui existe entre l'administration centrale et le terrain, entre les agents de contrôle et les échelons non opérationnels de la hiérarchie : DDTEFP, DRTEFP. Coupure culturelle, ignorance par la hiérarchie du travail réel effectué par les agents de contrôle, délégations de tâches qui relèveraient des échelons supérieurs sont tour à tour dénoncées à très juste titre.

Toutefois, s'agissant de la coupure culturelle, l'auteur du rapport serait plus avisé s'il n'invoquait pas constamment, à l'appui de ses dires, les multiples rapports de l'inspection générale, parfois élaborés en collaboration avec des cabinets de consultants tels que ADIGE.

De même, cette référence constante aux écrits des IGAS, décrédibilise les propos de Jean Bessière, sur le constat qu'il établit -implicite et parfois explicite- que la haute hiérarchie méconnaît profondément la nature et la qualité du travail accompli par les inspecteurs et contrôleurs.

Toutefois, même malgré ces faiblesses, le rapport Bessière ne manque pas de force critique et on veut espérer :

- que la DARES sera effectivement mobilisée pour mener des études empreintes de rigueur scientifique -selon les souhaits exprimés dans le rapport- portant sur le travail réel des agents de contrôle ;
- que l'administration centrale -étoffée selon ses besoins- cessera de se décharger des tâches de conception sur les échelons inférieurs, ce qui, en cascade fait reposer la totalité de la charge de travail sur les échelons les plus bas- ;
- que l'administration cessera de demander aux agents de contrôle de construire (bricoler, devrait-on dire) des « diagnostics territoriaux », des « plans d'action » et des « indicateurs de contexte, de moyens, de résultats ».

Un nouveau plan de transformation d'emploi ? Une augmentation des effectifs en trompe l'œil !

Renforcer les effectifs : très clairement, Jean Bessière énonce que l'augmentation des effectifs d'agents de contrôle est un impératif (avec la décentralisation, aurions-nous trop d'IT emploi sans travail dans les prochains mois?).

Contrairement aux revendications de SUD Travail, qui milite depuis sa création pour le doublement du nombre de sections et des effectifs en section (sur la base minimum de 1A, 2B et 2C), les besoins sont loin, très loin, d'être clairement chiffrés. Mais l'on peut poser la question dès aujourd'hui de contrôles systématiques à 2 et des 11% d'effectifs manquants depuis le passage aux 35 heures.

Dans le rapport, il est question d'effectifs supplémentaires d'IT mais pas de contrôleurs ni de secrétaires. Il faudrait "se rapprocher" de la moyenne européenne (p.68), et, nous dit-on, "sans augmentation des effectifs (pour faire avaler la pilule), aucune réforme des modes d'intervention de l'inspection du travail ne serait possible".

Nous avons de forts doutes sur le fait que ces effectifs seraient donnés pour rendre un meilleur service aux usagers, et contrecarrer par des contrôles démultipliés les dérives découlant des méfaits du libéralisme exacerbé et de la précarisation de l'emploi du fait du chômage massif.

L'absence de tout chiffrage des effectifs de secrétaires et de contrôleurs, ainsi que le seul chiffrage de l'augmentation des IT (insuffisant au demeurant) nous paraît des plus suspects : **600** inspecteurs en section au lieu de 440 aboutirait à une création de 160 postes de super inspecteurs gérant le territoire de trois sections chacun, tel est le pronostic que nous craignons de devoir faire (voilà le seul chiffre de Bessière: p.75).

Le trompe-l'œil se précise : une atteinte à l'indépendance, liée au choix de l'intervention, de chaque agent de contrôle par une "mexicanisation" de l'inspection :

M. Bessière s'interroge sur le statut des sections et des agents qui les composent. En page 24, il expose deux scénarios possibles :

- « organisation départementale ou régionale (voire interrégionale) articulant découpage territorial proche de l'actuel et identification et mobilisation de réseaux de compétences thématiques. Ces réseaux, constitués d'agents de contrôle en section et éventuellement d'autres agents – ingénieurs, médecins inspecteurs, inspecteurs ou contrôleurs ou DA appui-ressources-méthodes - ont vocation à informer et aider, le contour de l'aide pouvant prendre différentes formes, jusqu'au contrôle en entreprise à la demande de l'agent de contrôle territorialement compétent ».

- « organisation infradépartementale sur un territoire pertinent (...) plus large que les actuelles sections. Ce nouveau type de section serait placé sous la responsabilité d'un DA qui aurait vocation à exercer lui-même le contrôle de certaines entreprises et d'assurer l'ensemble de tâches liées au responsable de service. Les IT affectés dans cette section auraient la responsabilité du contrôle d'un certain nombre d'entreprises, à partir d'une logique soit territoriale, soit de secteurs d'activité économique (avec exercice de la plénitude de leurs pouvoirs). Les CT auraient aussi un panel d'entreprises défini dans la même logique (...) ».

La deuxième proposition est franchement différente de ce que l'on connaît aujourd'hui. Bien sûr, l'inacceptable- c'est que les agents de contrôle vont avoir un échelon hiérarchique de plus dans leur quotidien. Et on ne comprend pas pourquoi il y aurait encore une distinction IT/CT. A ce sujet, le rapport est très ambigu. Après avoir développé les problèmes des CT (pages 24 et suivantes) et invoqué le rapport du CES, aucune piste visant à régler ces problèmes n'est évoquée, si ce n'est ... qu'il faudra plus les encadrer. En revanche, concernant les secrétaires de section, le rapport est plus audacieux (!) puisqu'il envisage que ces postes soient tenus par les futurs secrétaires administratifs de nos services (lire les pages 69 à 76 sur les statuts des agents).

Cent soixante inspecteurs de plus au contrôle, serions-nous tentés de dire, serait toujours bon à prendre, mais...

Mais le problème, c'est que Jean Bessière propose tout autre chose : l'instauration d'un nouvel échelon dans la hiérarchie : un intermédiaire entre les « directeurs adjoints travail », postes qui deviendraient dès lors réservés à des directeurs du travail¹, et les inspecteurs : le « *chef de sections* » si on peut ainsi le dénommer, ayant rang de directeur adjoint du travail.

Ce nouvel intermédiaire dans la hiérarchie, dont le rôle consisterait essentiellement à être chef de service, aurait la particularité de conserver également une fonction de contrôle, pour lui permettre de conserver une certaine légitimité aux yeux de ses collègues, dont sont aujourd'hui dépourvus un bon nombre de *directeurs adjoints travail*. Et pour tenter les IT promouvables. Le coup est habile mais la ficelle est grosse.

Ce « *chef de sections* » se réserverait en effet les entreprises qui l'intéressent –les plus grosses, les plus prestigieuses, celles qui permettent de faire parler de soi ...et délèguerait selon son bon vouloir. Dès lors, le champ de compétence des inspecteurs et des contrôleurs du travail, serait déterminé par leur supérieur immédiat.

Combien de sections ces nouveaux petits chefs chapoteraient ? Trois, quatre ? Combien seraient-ils donc ? 150, 200 ? Ce qui est probable, c'est qu'ils s'imputeraient sur les postes d'agents de contrôle supplémentaires que Jean Bessière nous dit être nécessaire. Pour justifier leur existence, ces nouveaux chefs n'auraient en fait comme principale fonction que de contrôler l'activité de leur « collaborateurs » : c'est à dire, inévitablement, de brider leurs initiatives et actions. Pendant qu'on compte, on ne travaille pas.

La proposition est redoutablement habile, puisqu'elle repose sur un marché - fait aux plus anciens inspecteurs : « *Vous voilà stagnant depuis de nombreuses années au dernier échelon de votre corps, parce que vous ne voulez pas quitter l'inspection du travail et donc ne postulez pas pour être directeur adjoint : position au demeurant qui vous honore. Je vous propose de passer directeur adjoint et de garder une activité de contrôle, et cette activité de contrôle, vous la déterminerez librement. En échange, nous vous demandons juste, en devenant de vrais chefs de service, de vous faire les partisans des directives nationales d'orientation, de la culture de résultats et toutes ces choses délicieuses et inéluctables* ».

Cent cinquante ou deux cent postes de directeurs adjoints offerts aux inspecteurs pour faire passer la pilule : c'est pas cher payé pour l'administration. Et tout ceci nous rappelle étrangement le plan de

¹ vive les plans de carrière !

transformation des contrôleurs mis en œuvre au début des années 90 et qui avait pour but de casser le mouvement de revendication de ce corps : beau miroir aux alouettes qui a permis de casser le corps de l'inspection du travail² en ouvrant le grade d'inspecteur aux "non inspectants".

Les salariés ont-ils besoin d'un nouvel échelon hiérarchique au sein de l'inspection du travail ? On peut plus qu'en douter. Ce dont ont besoin les travailleurs, c'est davantage de contrôle dans les entreprises, donc davantage d'agents de terrain et mieux outillés, mieux appuyés. A cet égard, des appuis pluridisciplinaires sont assurément souhaitables : à la condition expresse qu'ils soient conçus comme de réels appuis au contrôle et non à une supposée mission d'assistance ou de partenariat avec les employeurs : ils ont déjà pour cela la nouvelle pluridisciplinarité des services de santé au travail ...

... **casser ainsi la section géographique d'inspection, c'est aussi et surtout** permettre de casser l'indépendance qui s'appuie sur la territorialité de l'intervention de l'agent de contrôle. Tel territoire, tels agents de contrôle. Le futur super inspecteur distribuera les dossiers selon la personnalité, la compétence réelle ou supposée des agents de contrôle et il pourra spécialiser chacun. Et cela SUD TRAVAIL n'en veut absolument pas (contrairement à d'autres syndicats de nos services).

Cette augmentation des effectifs est **un fusil à deux coups**:

- des super-chefs (certains vont se précipiter pour prendre les postes, car leur ego en sera flatté : enfin je suis reconnu !).
- un encadrement beaucoup plus fort pour une logique libérale de mise en place de la LOLF et la DNO et l'évaluation – notation, primes au mérite, faire du chiffre, démontrer qu'on est efficaces- la contractualisation généralisée où les échelons déconcentrés vont « négocier » leurs objectifs et la perte d'indépendance. Tout dans le sens de Raffarin, pour remettre au pas l'inspection.

S'il est affirmé à plusieurs reprises qu'il faut augmenter significativement les effectifs des agents de contrôle, il est précisé aussi à chaque fois que cela ne suffira pas, qu'il faut en même temps réformer l'inspection. L'argument relève plus de la Méthode Coué que de la démonstration. L'augmentation conséquente des effectifs et la fusion des services d'inspection sont pourtant essentiels pour renforcer le contrôle des employeurs.

II LA LOGIQUE DU RAPPORT

Dans son ensemble, le rapport s'appuie et reprend sans critique la logique dans laquelle l'administration -, l'instance politique elle-même- tend à nous piéger depuis plusieurs années. Cette idéologie repose sur quelques a priori :

La « politique travail » :

Premier postulat : *l'inspection du travail ne pouvant assurer le contrôle de la totalité du Code du Travail dans la totalité des entreprises doit se limiter à faire appliquer une faible partie de celui-ci décidée par la haute administration, après concertation avec les « partenaires sociaux ».*

Sur le mythe de la concertation avec les « partenaires sociaux », nous soulignerons que les préoccupations des syndicats patronaux ne correspondent presque jamais aux intérêts des salariés et que celles des syndicats de salariés ne rencontrent pas toujours les besoins réels des salariés. Tous les syndicats ne se préoccupent pas forcément, loin s'en faut, des conditions de travail des livreurs de pizzas, des distributeurs de prospectus, ou de la situation des employées de maison (soit plus d'un million de salariées) écartées du bénéfice du Code du Travail, sans évoquer certains silences du passé lourds de conséquences (amiante, nucléaire, etc...).

Sur le choix des « parties » de Code du Travail à appliquer, nous ne pouvons que constater et contester le fait que celles-ci sont déterminées en fonction de l'événement médiatisé -scandale de l'amiante, explosion d'AZF (imputée à la sous-traitance en cascade, sans qu'aucune mesure réglementaire ou législative n'ait été prise d'ailleurs³). Il s'agit très clairement de mobiliser l'inspection du travail pour démontrer que quelque chose est fait, ou va l'être, que le gouvernement s'en préoccupe sous peine que quelques membres soient mis en examen dans les années futures : tout cela pour dissimuler ses carences passées. Mais quant à anticiper l'événement, il n'en est

² Jean Bessière lui-même reconnaît que ce plan de transformation a entraîné une « perte d'identité » et un « brouillage d'identité » de ce corps (page 71 et 74 du rapport).

³ A quoi on peut rajouter la lutte contre l'intermittence dans le spectacle, dont on peut se demander si elle n'est pas une commande du MEDEF d'ailleurs.

point question : puisque cette anticipation a été essentiellement, jusqu'à présent, le produit de l'initiative individuelle des collègues, et non celui d'une programmation (d'apparence) rationnelle de l'action.

Pour notre part, nous estimons que l'action de l'inspection du travail n'a pas vocation à s'axer sur une partie du Code du Travail à faire appliquer dans la totalité des entreprises. Elle doit focaliser son action sur les employeurs les plus délinquants et tenter de mettre un terme aux abus les plus graves dont elle a connaissance : hygiène sécurité, représentation du personnel, emplois précaires, durée du travail, dignité au travail...

Elle doit assumer cette fonction en toute indépendance. Nous devons être protégés de toute intervention politique ou de lobbys patronaux.

Nous savons aussi que c'est à partir de ce qui se passe dans l'entreprise ou de ce que l'on nous en rapporte que l'on peut déboucher sur de nouvelles interventions face à de nouvelles pratiques patronales et à de nouvelles réglementations.

L'obligation, faite aux agents de contrôle, de canaliser leurs actions sous prétexte de « *politique travail* » et de « *lisibilité de l'action des services* », et de les détourner corrélativement de contrôles de réelles situations « d'urgence » sur d'autres infractions graves, ou moins graves, n'est pas admissible.

La politique pénale par dessus bord

Et ce n'est donc pas par hasard -ni même par une malignité de sa part- mais par le fait même de l'acceptation de cet axiome de la « *politique travail* », que Jean Bessière n'évoque à aucun moment l'action répressive, si ce n'est à l'occasion de la réflexion de Monsieur Jean Michel sur les amendes contraventionnelles.

Serait-ce cependant qu'il n'y ait rien à dire ? Ceci est douteux, ne serait-ce que pour ce qui concerne l'effondrement de la verbalisation dans nos services (pourquoi ? comment ?) et la (très) faible réponse judiciaire (classements sans suite, très faibles condamnations). Hormis, bien sûr, le travail dissimulé...

On observera que le rapport fait l'économie d'une réflexion des relations entre la justice et l'inspection du travail (mais cette surprenante carence n'est-elle pas éloquente ?) et, sauf preuve contraire, le rapporteur n'a nullement entendu, dans le cadre de la préparation de son rapport, les magistrats, parquetiers et juges : n'auraient-ils rien à dire ? Et nous rappellerons ici ce que nous avons dit et écrit ailleurs : les actions coordonnées n'ont de sens que lorsqu'il y a implication du ministère de la Justice et, très pratiquement, **consignes fermes** de la Chancellerie aux Parquets.

Les actions coordonnées, pour SUD Travail, nécessitent plusieurs conditions : l'action doit avoir un but répressif, mais des contrôles sur des dispositions sanctionnées pénalement, des actions décidées collectivement, pas d'actions presse-bouton, des mémentos de contrôle élaborés en amont, et l'accord du parquet qui poursuivra. Enfin, ces actions coordonnées ne peuvent constituer qu'une partie du travail quotidien.

Soulignons encore que lorsque l'auteur du rapport écrit : « *une bonne périodicité du contrôle peut participer à une «dédramatisation» par l'employeur, une répétitivité, bien que justifiée par les éléments ou les investigations, peut être vécue comme de l'acharnement et susciter l'agressivité* »⁴, il incite les agents de contrôle à laisser de côté les employeurs les plus constamment en infraction aux règles fondamentales du Code du Travail, sous prétexte d'éviter les « incidents » de contrôle. Beau prétexte (il ne faut pas, n'est-ce pas, que des employeurs puissent se sentir agressés et vivre les contrôles comme un *drame*, aussi délinquants qu'ils fussent ...) pour accepter que subsistent des zones de non droit : assurément, les salariés sont en droit d'attendre de l'inspection du travail autre chose.

Les vertus de la quantification

Deuxième postulat : l'action de l'inspection du travail n'est légitime que dans la mesure où elle peut prouver quantitativement l'influence qu'elle exerce au niveau macro social.

Nous avons maintes fois souligné à la fois les dangers inhérents à la quantification de l'action (objectifs de moyens) et celle des effets de l'action (objectifs de résultats) et notamment :
- les manipulations de chiffres (cf. les chiffres de la délinquance, chômeurs réinsérés...),

⁴ Cf rapport Bessière page 61

- la dérive qui consisterait à ne s'occuper que de ce qui est quantifié et quantifiable, alors que l'intervention de l'inspection du travail revêt des dimensions non quantifiables (conseil aux IRP, aux salariés, arrêts de chantiers informels...),
- le risque de ne s'occuper que des situations les moins difficiles, (solde de tout compte par ex.), les plus graves n'étant pas quantitativement « rentables » (faire payer des heures supplémentaires...),
- la possibilité, par des comparaisons quantifiées de mettre en concurrence les agents entre eux et avec d'autres types d'actions, y compris d'organismes privés.

Or on observera que s'il critique le schéma introduit par les cabinets de consultants *indicateurs de contexte - indicateurs de moyens – indicateurs d'activité - indicateurs de résultats*, Jean Bessière propose (p.58) d'ajouter, à ce que l'on pourrait taxer d'usine à gaz, un cinquième indicateur : *l'indicateur d'impact*. Et nous serions tentés de prendre l'auteur du rapport au mot et de lui passer commande d'une telle batterie d'indicateurs... pour rigoler !

Plus profondément, nous soulignerons que, dans le cadre idéologiquement et juridiquement fixé par la loi organique de finances (LOLF), la recherche de la quantification de l'action des services de l'Etat est justifiée par la supposée nécessité de rendre des comptes au citoyen. Or si, pour notre part, nous estimons en effet pleinement légitime ce souhait de rendre des comptes, nous pensons que les DD et DR doivent commencer eux-mêmes : quelle efficacité du directeur régional ou départemental en matière de résorption du chômage dans sa région ? Quel coût de chacune des réunions bidon ? Quel coût de leurs audits ? Quels coûts de leurs dépenses de communication en mettant en regard le but recherché, l'efficacité escomptée et surtout l'efficacité réelle.

Concernant l'action de l'inspection du travail, nous estimons que les chiffres donnés au BIT suffisent.

Par contre, à l'occasion de chaque contrôle, au niveau de l'entreprise, pour une bonne information des usagers, pourquoi ne pas proposer une loi qui nous permettrait de transmettre nos lettres d'observations aux représentants du personnel, ainsi que les informations minimales relatives à nos procès-verbaux aux sections syndicales, syndicats et unions départementales afin qu'elles puissent se constituer parties civiles, ainsi qu'aux victimes de **toutes** les infractions constatées (pas seulement qu'en cas d'accident du travail ou d'entrave).

En ce sens, des modifications législatives sont fortement souhaitables, pour souligner clairement auprès des salariés et des employeurs la position et le rôle essentiels de l'inspection du travail : le contrôle de l'application du droit du travail par l'employeur et la répression des infractions.

(note : sous couvert de simplification du droit (bel alibi), le gouvernement, par voie d'ordonnance, a supprimé le seul mode légalement existant d'information effective des représentants du personnel quant aux mises en demeure et observations que l'inspection du travail était amenée à faire à l'occasion des contrôles : le registre de l'inspection du travail ...).

Le primat de l'hygiène sécurité :

Troisième postulat : l'inspection du travail ne tire fondamentalement sa légitimité que par son action en matière d'hygiène et sécurité.

Loin de nous l'idée que le domaine de l'hygiène sécurité n'est pas un domaine fondamental. Toutefois, le rôle de l'inspection ne se limite pas à ce domaine.

La mission de l'inspection doit rester -au delà des déclarations solennelles- généraliste, en faisant appliquer le Code du Travail dans toutes ses dimensions : individuelles -salaires, contrats- et collectives -hygiène sécurité, droit de la représentation collective...-.

Au demeurant, ces interventions sur des domaines autres que l'hygiène et la sécurité ne sont pas sans relation directe, tant sans faut, avec l'état de santé des travailleurs : point n'est besoin ici de le démontrer.

Le recentrage opéré implicitement par le rapport Bessière après bien d'autres, de l'inspection du travail sur le domaine hygiène et sécurité n'est pas neutre idéologiquement et il importe de le souligner ici. Il suffit pour s'en convaincre de se souvenir de la proposition de loi déposée par des députés ultra-libéraux, Madelin en tête, visant à transformer les inspecteurs du travail en simples inspecteurs d'hygiène et sécurité et du travail dissimulé, et (en contrepartie) à contractualiser tous les autres domaines dans le cadre de la bonne exécution du contrat de travail.

(Rappelons-nous également que la Commission de Virville préconisait de "ne conserver en droit du travail que les sanctions réprimant les comportements (i-e: des employeurs) les plus graves").

Le mythe de la présence en entreprise :

Quatrième postulat : seule compte la présence sur le terrain et les contrôleurs comme les inspecteurs ne sont plus dans les entreprises.

Depuis plusieurs années, court la légende que « les inspecteurs ne seraient plus sur le terrain » et que l'important, c'est d'être « *présents dans les entreprises* ». Le reproche est fait encore plus violemment à l'égard des contrôleurs qui ne feraient plus que du "pré prud'homal" : manipulation aisée pour dévaloriser le travail des contrôleurs. A cela, on répondra que si la réponse pénale était plus satisfaisante, les contrôleurs ne seraient pas enclins à se résigner dans bien des cas à simplement donner des armes aux salariés, pris individuellement, pour faire valoir leurs droits devant le juge civil.

Concernant la fameuse « **présence en entreprise** » dont Jean Bessière déplore l'effritement, il convient de souligner deux points :

- en développant, non sans raison, une approche préventive et procédurale de la maîtrise des risques dans l'entreprise (plans de prévention, plans généraux de coordination, plans de retrait, documents uniques d'évaluation des risques ...), le Code du Travail a induit une augmentation radicale du travail sur dossiers ou sur pièces dans l'acte de contrôle pris dans sa totalité. Dans ce sens, une lettre d'observation -sans contrôle sur place- faite à l'occasion de la réception d'un plan de retrait peut avoir plus de poids (?), si elle est pleinement pertinente, qu'un contrôle de pure routine où l'on se bornera à demander les affichages obligatoires. La référence aux affichages peut certes prêter à sourire. Mais, pour les nouveaux et ceux qui ont oublié, nous dirons simplement qu'il suffirait de reprendre les lettres d'observations faites il n'y a guère plus de vingt ans pour constater que la « *présence* » d'alors dans les entreprises, aujourd'hui tant regrettée, se réduisait à guère plus que cela.

- Plus largement, la véritable « *présence* » en entreprise ne se mesure pas au nombre de visites : il est bien aisé de les multiplier, les effectuant superficiellement et, tant qu'à faire, avec courtoisie. La véritable présence en entreprise est celle induite par des contrôles pertinents, menés jusqu'à leur terme. Y compris, bien entendu, par le procès verbal, défendu à l'audience, et avec les syndicats s'étant constitués partie civile. Evidemment, mener jusqu'à un tel terme un contrôle prend du temps, beaucoup de temps : mais c'est ainsi que l'on peut être réellement « *présent* » dans ...l'esprit des employeurs. Et pas seulement dans celui qui a été sanctionné, car bien souvent, de telles mésaventures sont connues et servent de leçon aux « concurrents »... Mais bien entendu, cette présence-là ne se quantifie pas.

« Un échec serait catastrophique » :

A quoi fait référence cette assertion forte -la plus dramatique du rapport- de Jean Bessière ? A un échec d'une tentative de rendre enfin effectif le droit du travail ? A redonner une pleine autorité aux corps de contrôle ? Nullement. L'échec **catastrophique** tant redouté est simplement celui de la mise en place de SITERE. Nous voudrions savoir en quoi cet échec serait **catastrophique** : à cause des sommes investies, assurément colossales et englouties pour le plus grand profit de cabinets de consultants et autres entreprises privées ? Sans doute, mais ce qui est proprement scandaleux n'est pas tant l'échec redouté que les sommes dépensées.

Ce qui est intolérable, c'est la volonté de surveillance permanente par la hiérarchie de l'activité des sections d'inspection. Et sa crainte que Big Brother ne puisse fonctionner -par des défauts de conception, ou de par l'opposition des agents de base- est à cet égard révélatrice.

Mais là, les masques tombent : si les techniques de séduction ne fonctionnent pas, alors la coercition sera mise en œuvre : l'utilisation de SITERE sera rendue **obligatoire**.

Et surtout, cette volonté de ré instaurer le respect de l'Etat et de ses agents a-t-elle une véritable consistance lorsque l'on constate l'absence totale de confiance à l'égard des agents, absence de confiance dont témoigne notamment l'imposition d'objectifs de résultat, en lieu et place des obligations de moyens ?

En conclusion, pour Sud Travail:

A quoi sert l'inspection du travail ?

Le droit du travail s'est construit sur un rapport de force entre employeurs et salariés. Son objet est de limiter et d'organiser le pouvoir de l'employeur et de créer des droits pour les salariés. La relation reste cependant inégalitaire puisque le salarié est placé sous la subordination de son employeur.

L'inspection du travail a été créée pour contrôler la législation du travail sur la base d'exigences des travailleurs (puisque ce droit n'était pas respecté). Par nature, l'inspection du travail est donc « du côté

des salariés » ; les agents ne font donc que leur travail en faisant appliquer une législation globalement protectrice des salariés.

Cette défense de l'inspection dépasse bien entendu largement celle des intérêts des agents de contrôle. C'est le rôle de toute organisation syndicale de salariés par définition, de défendre les intérêts matériels et moraux des salariés en général.

Les effectifs de l'Inspection du travail :

Nous nous sommes prononcés pour le doublement des sections d'inspection et des agents de contrôle ; ce n'est pas pour nous faire plaisir, c'est tout simplement pour contrôler le respect du droit du travail comme les autres domaines du droit sont contrôlés (code de la route...) ou alors ce n'est plus la peine de tenir de grands discours sur le respect de l'ordre public social.

L'indépendance :

L'indépendance n'est pas la neutralité ;

N'est pas l'exercice d'une profession libérale ;

Nous défendons une indépendance indispensable à cause du caractère conflictuel du Code du Travail et de la puissance politique et économique des employeurs. L'inspection est le seul corps de contrôle dont l'indépendance est garantie statutairement ; ce n'est pas un hasard : elle permet aux agents d'agir en étant protégés des pressions des notables de tout poil. L'indépendance n'est pas un privilège pour les agents, elle est au service des salariés car elle permet le respect d'une législation protectrice de leurs droits.

L'organisation territoriale :

Parce que les relations du travail ne peuvent pas être découpées en tranches, parce que les aspects techniques ne sont pas forcément plus difficiles que les autres (un contrôle de durée du travail est aujourd'hui plus difficile qu'un contrôle de chantier)...parce que cette organisation est une garantie de l'indépendance qu'on défend, nous revendiquons le maintien de la section d'inspection affectée sur un territoire, à dimension généraliste, composée d'au moins 2C, 2B et 1A.

Nous ne voulons pas que la répartition du travail, des dossiers d'entreprises dépende de la personnalité des agents ou de l'arbitraire de notre hiérarchie, voire du choix des employeurs ; avec une répartition géographique, cette dérive est impossible.

Les contrôleurs :

Ils représentent les 2/3 des agents de contrôle et ne sont pas dans le corps de l'inspection.

Nous réclamons que les contrôleurs bénéficient des mêmes droits et garanties d'indépendance que les IT : indépendance vis-à-vis de la hiérarchie, IT compris, concernant la rédaction et la transmission des PV, et changement de service qu'après passage en CAP.

Notre conception du contrôle :

-l'inspection est un corps de contrôle, un corps répressif qui surveille les employeurs qui, eux, sont des assujettis.

-le conseil, bien sûr, l'inspection en fait tous les jours ; les lettres d'observations sont des rappels à la loi.

Cependant, nous rejetons le conseil au sens où l'action de l'inspection serait orientée vers du partenariat et de l'accompagnement.

L'action collective:

Nous ne rejetons pas l'idée d'agir collectivement. Nous voulons que les actions collectives soient initiées par les agents de terrain, que chaque échelon hiérarchique prenne sa part de travail (appuyer les agents plutôt que de les enfoncer puis les évaluer).

- L'hygiène sécurité : on ne remet pas en cause le caractère essentiel de cette mission mais on refuse toute directive qui conduirait à canaliser l'action sur ce thème au détriment des autres (IRP, précarité, harcèlement, durée du travail...tout ce qui dérange les employeurs).

L'objectif du ministère nous paraît surtout viser à couper les agents de contrôle des salariés et de se dédouaner des scandales de santé publique à venir.

Il permet aussi de faire croire aux agents qu'ils sont incompetents et qu'ils ont besoin d'être chimistes ou ingénieurs pour remplir correctement leurs missions, alors qu'en fait, ils sont d'abord chargés de contrôler l'application de règles juridiques.

- Relations avec la justice:

Les ministères (travail, transports, agriculture et justice) doivent tout mettre en œuvre, en terme de volonté politique et de moyens, pour que les PV soient suivis et jugés à la hauteur des enjeux sociaux qu'ils représentent (circulaires conjointes interministérielles...).