

**ASSISES NATIONALES
DU MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI
ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE**

QUEL SERVICE PUBLIC VOULONS-NOUS ?

LES 21 & 22 NOVEMBRE 2012, BOURSE DU TRAVAIL DE PARIS

SOMMAIRE

MERCREDI 21 NOVEMBRE 2012 - SENS DES MISSIONS

QUEL AVENIR DES SERVICES EMPLOI FACE AUX POLITIQUES DE DECENTRALISATION ?	3
EXTERNALISATIONS ET MUTUALISATION : CONSEQUENCES SUR LES SERVICES SUPPORTS ET SUR L'ENSEMBLE DES AGENTS	8
ATELIERS	12
ATELIER 1 - QUELS DROITS PROTECTEURS POUR LES TRAVAILLEURS : LES SALARIES, LES CHOMEURS, LES TRAVAILLEURS ETRANGERS SUR L'ENSEMBLE DES CHAMPS TRAVAIL-EMPLOI-FORMATION PROFESSIONNELLE ?	12
ATELIER 2 -QUELLES RELATIONS DE TRAVAIL DE TRAVAIL ENTRE LES AGENTS DES SERVICES TRAVAIL-EMPLOI-FORMATION PROFESSIONNELLE DANS LEUR ACTION ?	18
ATELIER 3 - QUELLE INSPECTION DU TRAVAIL AU SERVICE DES SALARIES : ACCUEIL, DEMANDE INDIVIDUELLE ET COLLECTIVE, PREROGATIVES, SANCTIONS, LIENS AVEC LES USAGERS ?.....	25
RESTITUTION DES ATELIERS ET DEBAT	31

JEUDI 22 NOVEMBRE 2012 - ORGANISATION ET CONDITIONS DE TRAVAIL

COMMENT AMELIORER LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET RECONSTRUIRE LES COLLECTIFS DE TRAVAIL ?.....	39
DEBATS SUR LES MOTIONS ET VOTES	55

MERCREDI 21 NOVEMBRE 2012 SENS DES MISSIONS

QUEL AVENIR DES SERVICES EMPLOI FACE AUX POLITIQUES DE DECENTRALISATION ?

Nelly MARION

[Déclaration introductive à intégrer]

Yves ROUPSART (UD CGT Ardèche)

Il paraît que le « changement », c'est pour maintenant. D'un autre côté, nous ne mesurerons jamais assez le mal fait par Nicolas Sarkozy et François Fillon, la liste de tous les mauvais coups portés par le pouvoir précédent étant en effet longue. Ainsi, la mise en œuvre des politiques de l'emploi est dorénavant confiée aux régions et non plus aux départements.

Avec un Sénat à gauche, nous pouvons mener la politique que nous demandons et faire voter toutes les mesures en faveur des travailleurs. Pour rappel, Martine Aubry s'était engagée à abroger la loi de réforme des collectivités territoriales. Or, à ce jour, seul l'article concernant le conseiller territorial, qui fusionnait le conseiller départemental et le conseiller régional, l'a été. Le reste, c'est-à-dire le projet de Marylise Lebranchu instaurant deux nouvelles collectivités – la métropole européenne pour Lyon, Lille et Marseille, et une communauté métropolitaine – ne l'est pas. L'Etat sera chargé de contractualiser la mise en œuvre de ses politiques avec la région et ces collectivités, et les régions se verront confier les attributions de l'Etat en matière de formation professionnelle ainsi que d'aide et de soutien aux PME. Pour l'heure, la partie relative au travail ne serait pas intégrée, mais il faudra faire preuve de vigilance. Nous devons réaffirmer la nécessité d'un service au niveau national, ce qui va à l'encontre des débats qui ne manqueront pas de se tenir sur la décentralisation.

Marie-Pierre (DIRECCTE Rhône-Alpes)

Je suis d'accord avec le fait que la décentralisation n'arrangera rien en matière d'emploi, dans la mesure où l'inégalité de traitement sera la règle d'une région à une autre. Plus globalement, nous devons engager une réflexion générale sur l'emploi. Quelles mesures financer ? Ces mesures sont-elles utiles ? La gestion purement comptable et budgétaire repose uniquement sur une consommation de crédits. Concrètement, le taux de consommation doit être de 100 %.

Du reste, l'administration infantilise les agents en leur adressant des indicateurs de performance, indicateurs qui visent à démontrer que nous ne savons pas vendre aux structures les mesures pour l'emploi. La politique de l'emploi doit avant tout se faire au profit des travailleurs sans emploi. Les agents s'interrogent quant à leur rôle, et l'utilité des mesures doit susciter une réflexion. Enfin, les dossiers sont très politiques, comme le montre cet exemple : en Rhône-Alpes, le Medef entend passer en force en dépit d'un contrôle FSE négatif des structures gérantes.

Barbara COLIN (FSE DIRECCTE Alsace)

Nous avons appris que nos missions allaient être reprises par le conseil régional, et ce en partie ou en totalité. Je m'étonne donc de n'entendre parler que du service formation. Par ailleurs, nous ne savons pas si le personnel sera repris. En tant que contrôleur du travail, j'ai fait savoir que je ne partirai pas au conseil régional. Ceux qui ne voudront pas suivre le mouvement seront certainement affectés à un autre service. Les organisations syndicales doivent s'impliquer davantage. Au passage, les agents du ministère ont pris une claque avec la réforme du statut des fonctionnaires, en particulier avec la mise en place de la journée de carence. Les fonctionnaires en ont assez d'être pris par des nantis. Présente depuis 1977 au ministère du Travail parce que je l'ai souhaité, j'exhorte les organisations syndicales à faire bloc pour défendre tous les agents, quelle que soit leur catégorie.

Jean-François GASSIN (Vaucluse)

En PACA, nous avons expérimenté les DIRECCTE depuis 2009. Au niveau de l'activité syndicale, mes collègues ne connaissent pas les adhérents de FO Finances de Marseille, alors que ces derniers sont particulièrement nombreux. De même, le centre des Finances publiques est un bastion de FO. Nous sommes donc loin de défendre les intérêts collectifs, ce qui est scandaleux.

Nicolas BURGAIN (animateur territorial à Saint-Malo)

Je m'interroge sur les politiques de l'emploi au sein du ministère, ainsi que sur la cohérence des fonds dépensés. Il n'existe ni ligne politique ni ligne administrative constante. Les contrats aidés subissent une politique de *stop and go*, et les externalisations sont de plus en plus nombreuses (cf. les MDPH). En Ille-et-Vilaine, les politiques de l'emploi hors FSE représentent 17 millions d'euros par an. Nous remplissons des tableaux de statistiques, et nous ne contrôlons rien sur les contrats aidés – si un logement a été trouvé ou une situation de handicap résolue, l'aide est tout simplement supprimée. La véritable question est la suivante : que faire de l'emploi, au service de qui et avec quels outils ? Actuellement, les entreprises, donc le patronat, utilisent nos services comme un simple guichet de financement, et nous ne contrôlons rien sur l'efficacité de la politique. Les politiques de l'emploi ne doivent servir qu'aux travailleurs privés d'emploi, auxquels l'Etat doit en garantir un.

Dominique MARECHAUX (Tarn)

Je tiens à souligner le caractère opportuniste, illisible et caché de la politique mise en œuvre par le nouveau gouvernement. Avec les précédents gouvernements, l'Etat était paradoxalement en situation de contractualiser la mise en œuvre d'un certain nombre de politiques avec les régions. Je pense notamment au PRDF, transformé en CPRDF. Le nouveau gouvernement revient sur la contractualisation, comme le démontrent les prévisions de missions transférées.

La DGEFP entend ainsi confier aux régions l'apprentissage, la VAE, la lutte contre l'illettrisme, etc. En même temps, elle retire les crédits de mutation économique aux régions, ce qui leur permettra en fin de compte d'accuser les services de l'Etat de jacobinisme. Nous devons revendiquer le maintien des compétences de mutation économique aux DIRECCTE, avec les moyens délégués, seule possibilité de favoriser un échange d'information et une synergie entre travail, formation, emploi et économie.

Dominique ROLLES

Je ne suis pas favorable à la régionalisation, mais il faut regarder ce qui se passe au sein de chaque région. En Rhône-Alpes, le conseil régional a, sous l'impulsion des Verts, créé une commission de suivi et d'évaluation des politiques publiques. Désormais, toute demande d'aide à l'emploi suppose de consulter les IRP. Par ailleurs, une fois partie à la retraite, la directrice départementale de la Loire a créé une entreprise de services aux entreprises. En d'autres termes, elle émarge à une action collective portée par

l'AGEFOS PME sur une GPEC qu'elle a elle-même signée. Sauf que ni le directeur départemental ni le directeur régional n'y trouvent à redire.

Christiane BATAILLARD

Je ne doute pas de la richesse de nos réflexions, mais comment les concrétiser ? La décentralisation étant déjà une réalité, quelle stratégie les agents doivent-ils adopter ? Les séminaires sont passés, et les UT vont débattre des moyens à mettre en place. Devons-nous demander aux confédérations de se radicaliser ? En tant que citoyens, devons-nous favoriser une mobilisation ? Que faire pour appuyer nos syndicats lors des CTM ? Les agents sont en attente de la décentralisation pour trouver des opportunités. Comment leur expliquer que le service public doit rester en place ?

Jean-Luc COHEN (PACA)

Tout d'abord, en tant que responsable d'un service FSE en PACA, je peux vous révéler que d'après les informations transmises par notre DIRECCTE, seule la formation professionnelle serait transférée à l'échelon régional, l'Etat conservant près de 70 % des fonds. En revanche, nous ne savons pas si ces fonds seront déconcentrés. Par ailleurs, il a bien été précisé que le personnel ne serait pas transféré. La question se pose donc de savoir ce que le ministère a prévu pour ces agents. Ensuite, la volonté de décentralisation affichée entre en contradiction avec la reconcentration au niveau national des mesures de mutation économique. Concrètement, les services vont perdre la totalité de leurs missions.

Robert PELLETIER

La mission du FSE nous échappe, et les agents auront des choix à effectuer. Sauf qu'à ce jour, les responsables et les directeurs régionaux ne savent pas quoi faire de ces agents. Certains agents de niveau central sont contractuels, et leur contrat ne sera pas nécessairement renouvelé. Les Assises doivent être l'occasion d'arrêter une position, sur la base de laquelle nous pourrions nous prononcer en CTM.

Grégory (Nord)

Quel service public de l'emploi souhaitons-nous réellement ? La politique de l'emploi doit-elle se décider au sein du ministère ? Comme l'a souligné Marie-Pierre, la politique de l'emploi a, ces dernières années, cédé sa place à une gestion des mesures. A mon sens, l'acte III de la décentralisation constitue une forme de RGPP pour l'emploi. Comme nous l'avons vu en Nord-Pas-de-Calais, la mobilisation des agents est difficile, sans compter que les agents du travail méconnaissent ceux de l'emploi, et que les agents de l'emploi ont une vision particulière des agents du travail.

Cécile

La question du service public de l'emploi est effectivement importante. Pour l'heure, l'emploi reste dans le ministère du Travail, mais tout est piloté par le préfet (contrats d'avenir, etc.). La question du lien entre travail et emploi doit être reconsidérée, car nous ne voyons pas aujourd'hui en quoi ce lien consiste, hormis l'échange d'informations entre collègues.

Rubens BARDAJI (CGT Pôle emploi)

De toute évidence, nous avons besoin de savoir ce qu'est le SPE. Pour nous, il s'agit de la puissance publique ou sous tutelle publique : ministère du Travail, Pôle emploi, AFPA – outil en voie de disparition pure et simple. Le ministre s'est prononcé contre la décentralisation de Pôle emploi, mais le président de la République a déclaré que les régions devaient assurer le pilotage la politique de l'emploi. La DGEFP prône la déconcentration pour éviter la décentralisation, mais cela se traduira par une pression forte sur les demandeurs d'emploi au niveau local.

Cathy (animatrice territoriale en Ardèche)

Nous réfléchissons à l'objet et aux moyens des politiques de l'emploi, avec comme seuls destinataires les travailleurs privés d'emploi. Nous devons nous interroger sur la société dans laquelle nous vivons, laquelle vante le travail, mais bannit l'emploi. Pour rappel, les offres d'emploi culminent à 300 000, alors que les demandeurs d'emploi sont 3 millions. Le système crée des demandeurs d'emploi et les culpabilise.

Olivier

Nous devons aussi voir les services de l'emploi tels qu'ils sont aujourd'hui. Ils ne fournissent pas de service public convenable, et aucune politique de l'emploi n'est réellement menée. La conséquence de cette absence de politique et de l'insuffisance des moyens est un très faible impact sur les territoires. Toujours à cause de cette absence de politique, les demandeurs d'emploi vont de contrat aidé en contrat aidé. Autrement dit, une véritable politique de l'emploi s'impose, avec le contrôle et la conditionnalité des exonérations accordées aux entreprises. A titre d'exemple, la réduction Fillon n'incite pas à augmenter les salaires. En Saône-et-Loire, nous finançons à hauteur de 40 000 euros le Medef local pour l'édition de brochures sur la GPEC, sans même nous assurer que ces brochures ont bien été réalisées.

Joseph ROMAN (Pôle emploi de Tourcoing)

Comme nous sommes placés sous la tutelle du même ministère, nous devons faire preuve de solidarité entre nous. D'ailleurs, le rassemblement de ce jour m'impressionne. Nous pensons que la baisse des effectifs au sein de la fonction publique et du ministère n'est pas inéluctable. Au sein de Pôle emploi, 2 000 postes ont été créés, ce qui est fort sur le plan symbolique, même si une partie n'a servi qu'à résorber le recul de ces dernières années. La question du statut se pose aussi, et nous sommes en train d'élaborer une action sur le jour de carence. Enfin, dans le cadre de la régionalisation, les psychologues du travail sont menacés d'être placés sous la tutelle des collectivités territoriales.

Jean-Marie CHER (Lorraine)

Je voudrais témoigner de l'état de déliquescence de nos services en Lorraine. Nous sommes devenus des machines à gérer des budgets, à se battre entre collègues (faut-il favoriser les jeunes ou les handicapés ?) et à empiler les mesures, à périmètre et effectif constants. Ce qui me donne la nausée, c'est de voir les collègues tomber les uns après les autres. Nous avons besoin de moyens humains.

Raphaël (contrôleur à l'emploi)

Nous sommes devenus des chambres d'enregistrement. Je ne conteste pas la tutelle du préfet, mais l'Etat ne fait que suivre les entreprises, et non les demandeurs d'emploi. Nos postes sont vidés de leur substance, et nous n'avons plus d'impact sur les politiques, sans compter que nos postes sont marqués par la polyvalence. Au final, l'emploi est devenu un véritable « bazar » dans lequel les agents ont perdu leurs repères et ne se sentent plus utiles. Parfois, je me demande s'il ne vaudrait pas mieux perdre de petits bouts de comète au sein du ministère pour clarifier les choses. Accessoirement, nous devrions profiter des réformes en cours pour revendiquer des blocs de compétences sur l'insertion, les jeunes, les seniors, etc.

Sophie

Construire le lien avec l'utilisateur est important. Or ces derniers sont organisés au sein de syndicats, d'associations, etc. Il serait intéressant d'aller vers eux et de leur parler de la décentralisation, pour leur proposer une discussion commune. Le 1^{er} décembre prochain, une manifestation nationale sera organisée de Stalingrad à place de Clichy. De même il existe dans certains secteurs des comités de liaison. De tels liens pourraient être organisés entre agents, organisations syndicales et associations de chômeurs. Concernant les objectifs des politiques de l'emploi, il serait intéressant de se rapprocher du secteur coopératif.

Une intervenante

Le débat porte, à court terme, sur la position que nous devons adopter vis-à-vis de la décentralisation, mais aussi sur le contenu de la politique de l'emploi (politique du chiffre, etc.).

Fabien (PACA)

Contractuel depuis 22 ans, dont 17 ans à l'emploi, je ne supporte pas la vision défaitiste. Je crois depuis toujours au lien entre travail et emploi. La formation professionnelle est un outil qui permet aux travailleurs de retrouver leur dignité. La mesure est imparfaite, mais c'est ce que nous en faisons qui importe. Si nous ne sommes pas capables d'avoir une approche collective, les services de l'Inspection deviendront des agences.

Dominique MARECHAUX

Toutes les compétences en termes d'emploi sont obtenues par délégation du préfet, mais les services endossent une pleine responsabilité. Le préfet ne peut rien sans les services du travail. Si la mise en œuvre des politiques de l'emploi échoit aux régions, chacune mènera sa propre politique. Or le lien entre travail et emploi ne peut se faire qu'au sein des services de l'Etat.

Jean-François GASSIN

Je rejoins Fabien à propos du lien entre travail et emploi. A titre personnel, je constate tous les jours que l'emploi soulève des questions relevant du Code du travail.

Philippe

Le lien entre travail et emploi devrait reposer sur le Code du travail, lequel prévoit des conditions pour l'octroi des différentes aides. De par son rôle régaliens, l'Etat est le mieux placé pour vérifier que ces conditions sont remplies.

EXTERNALISATIONS ET MUTUALISATION : CONSEQUENCES SUR LES SERVICES SUPPORTS ET SUR L'ENSEMBLE DES AGENTS

Michel VERGES

Nous avons évoqué le désengagement de l'Etat par rapport aux missions de l'emploi, mais c'est l'organisation interne qui est aussi touchée. La RGPP n'a fait qu'accélérer le processus de démantèlement initié par la LOLF. La dénomination de fonctions ne vise qu'à définir une prestation de service, et un donneur d'ordre, à savoir l'Etat. L'objectif est de réaliser des économies d'échelle et de réduire les effectifs. La concentration se fait au minimum au niveau régional, voire national.

Tous les services (logistique, communication, etc.) sont touchés, avec des mutualisations entre DIRECCTE et unités territoriales. S'agissant des RH, des plates-formes interministérielles ont été mises en place sous tutelle du préfet de région. Pour la paie, la centralisation se veut nationale, avec création d'un opérateur *ad hoc*. A ce jour, des services locaux sont maintenus au sein du ministère, mais, très allégés, ils ne servent que de relais entre les agents et l'échelon régional. Cette situation entraîne une dégradation du service rendu aux agents.

L'informatique est également touchée : le projet CNID impose un ratio de 1 informaticien pour une centaine d'agents, ce qui implique la suppression d'une quarantaine d'ETP. Les services de proximité sont fortement réduits, et les moyens concentrés au niveau régional ou national. A cela s'ajoute la remise en cause de la technicité de nos collègues, distinguant l'expertise de l'exécution.

En termes de gestion financière, l'outil unique Chorus est imposé, alors que des dysfonctionnements majeurs ont déjà été pointés. Le ministère a consenti à la mise à disposition de 118 agents. Au-delà, la mise en place de cet outil s'est traduite par des lourdeurs et des rigidités.

La gestion du parc immobilier a été confiée à France Domaine, à qui des objectifs chiffrés drastiques ont été assignés. En pratique, des sites ont été fermés, ce qui se conjugue avec des baisses d'effectifs. Une logique de mutualisation en a résulté, même au sein des services (accueil, renseignement).

Cette politique de rationalisation tous azimuts se traduit aussi par l'abandon de certains outils (papier, abonnements, parc de voitures de services, etc.). La dématérialisation constitue une autre forme de rationalisation. En conséquence, les agents perdent la maîtrise des dossiers, cantonnés qu'ils sont à des tâches d'exécution. Les moyens mis à disposition sont considérablement réduits, les collectifs de travail éclatent et le statut des fonctionnaires est bouleversé. En détachant les fonctions support du cœur de métier, le ministère crée des « postes à profils ».

Jérôme

Jusqu'à récemment, j'étais ITRM dans le 94. D'une manière générale, nous parlons de « prestations de services ». Je ne suis pas contre l'appellation, mais tout dépend du bénéficiaire. Le service doit être rendu aux agents de terrain, et non au ministère. A cet égard, nous devons repenser la façon dont nous envisageons les moyens. Ces derniers (appui, matériel, immobilier) doivent correspondre aux besoins. De fait, la « démutualisation » doit l'emporter sur la « mutualisation ». Pour ce faire, les agents de terrain doivent expliciter leurs besoins, lesquels doivent être couverts dans leur intégralité.

François-Xavier BRETON

Je m'occupe de gestion documentaire à la Direction régionale d'Ile-de-France. D'ailleurs, le centre de documentations disparaîtra prochainement en vertu de l'application du Code des marchés publics, laquelle engendre une sous-traitance généralisée. L'externalisation ne date pas de la RGPP, mais d'une trentaine d'années, du moins en France. Chorus a coûté très cher, et nous y étions opposés dès sa mise en place. Ce logiciel est payant, mais il existe des logiciels gratuits très efficaces. Ils nécessitent de recruter des informaticiens, mais il y a 5 millions de chômeurs.

Carine

Désormais, le support informatique est informatisé dans l'unité 95. La correspondante locale informatique m'a ainsi expliqué que les agents seront invités à saisir leurs problèmes sur informatique, problèmes qui seront remontés à la région, laquelle redescendra l'information au niveau de l'unité, situation absurde. Par ailleurs, l'Observatoire de la demande de renseignement a mené une expérimentation dans le Limousin. Deux autres départements seraient également concernés, mais personne n'a l'information. Surtout, un projet de mutualisation est prévu pour le premier trimestre 2013.

Nelly

Au centre de ressources documentaires de Rhône-Alpes, la mutualisation serait un plus, car les disparités sont fortes entre les régions. Douze régions sont équipées du logiciel Alexandrie. En vérité, le ministère ne déploie aucune politique documentaire. A titre d'exemple, tous les agents de contrôle ne disposent pas de leur Code du travail. Le travail accompli en région doit aussi servir au niveau national.

Sylvie DUCRET (DIRECCTE Franche-Comté)

La mutualisation a des avantages et des inconvénients. Simplement, elle ne doit pas se faire au détriment des agents. Ainsi, des collègues responsables d'administration générale se sont vus dépossédés de leurs missions. Ces agents ne sont plus que des relais de proximité, et ont été affectés à d'autres missions pour remplir leur temps de travail. Pour ce qui est des services informatiques, le caractère rural de la Franche-Comté se traduira par des délais d'intervention très longs.

Dominique (Unité 69)

L'Observatoire en question mène son expérimentation dans mon département. Le chef de service a piloté un logiciel permettant de faire remonter le travail du service ARTE, pour un déploiement prévu en janvier 2013. J'ai refusé d'y prendre part, même sous la menace d'une sanction.

Philippe RABILLER (SUD Travail)

La mutualisation incite certains à penser à l'intérêt interministériel. Hier, j'ai assisté à une réunion de Solidaires Fonction publique au cours de laquelle j'ai appris qu'il existait un projet de mutualisation de l'action sociale inter-Fonction publique. Concrètement, 3 % de la masse salariale des fonctionnaires seraient alloués à l'action sociale, masse qui serait gérée par un établissement public administratif ou une sorte de comité d'entreprise. En outre, la cotisation pour la mutuelle serait supprimée de la paie, probablement pour mettre les mutuelles en concurrence, et permettre à des entreprises comme Médéric de faire de la publicité dans nos services.

Un contrôleur du service renseignement du 44

Désormais, nous n'ouvrons plus que 6 heures par jour aux usagers. Pour autant, l'activité est forte : ainsi, les ruptures conventionnelles donnent lieu à 650 dossiers par mois. Nous avons appris que nous étions le

second département expérimentateur de l'Observatoire, et une réunion de service est prévue le 4 décembre prochain.

Astrid

Dès lors que les services sont dans les mêmes villes, les postes sont déjà mutualisés. Des missions et des postes nous sont retirés, et des outils de travail supprimés, sans compter les superficies réduites. Pendant combien de temps accepterons-nous encore de recevoir des coups ?

Daniel LEMOINE (Ile-et-Vilaine)

La Bretagne a connu un regroupement des DIRECCTE, et les collègues subissent la toise des 12 mètres carrés. Nous nous sommes battus, avons manifesté et rencontré le préfet, sans succès. Le seul fait d'être présents aujourd'hui en Assises constitue déjà une réponse. Pour rappel, les Etats généraux de l'Inspection du travail de 2006 nous avaient renforcés.

Lydia (Paris)

Ces mesures ne visent qu'un objectif : économiser de l'argent. En Ile-de-France, l'unité de Paris a été expédiée à l'extérieur des Maréchaux, et les travailleurs étrangers ne trouvent plus le service de main-d'œuvre étrangère. A certains endroits, deux contrôleurs sont présents par bureau, ce qui contrevient au respect de la confidentialité. En Bretagne, il arrive qu'une même réunion des agents de l'Inspection fasse l'objet de deux sessions par manque de locaux. De même, la documentation papier nous a été retirée. Au CTM, les organisations syndicales ont demandé que le projet d'Observatoire passe en CHSCT ministériel pour avis, puis au CTM. Pour rappel, nous recevons des personnes qui viennent se renseigner en conservant leur anonymat.

Stéphane (Hauts-de-Seine)

Les problématiques liées au renseignement peuvent être évitées. Cela dépend uniquement de vous : n'utilisez pas l'outil !

Une intervenante

Dans les Bouches-du-Rhône, l'intégralité des agents boycotte CAP SITERE. Sauf qu'aucun reliquat de prime ne sera octroyé à l'Inspection du travail, décision qui a été prise en CODIR. En outre, les agents proposés à la promotion ont été retirés des listes. Je ne suis pas certaine que les agents continueront de boycotter cet outil.

Juliette

En Ile-de-France, les agents ont déposé des recours pour les primes, avec succès. Au passage, nous avons appris en CTPR qu'il n'y avait aucun reliquat de prime. Nous n'avons donc rien à perdre. Par ailleurs, dans le Nord-Pas-de-Calais, une forte mobilisation a permis d'avorter le projet de déménagement.

Une intervenante

En Saône-et-Loire, nous avons mené une mobilisation contre le déménagement des services de Mâcon et la fermeture des locaux de la section détachée de Chalon-sur-Saône. A l'initiative d'une collègue CFDT de la DGCCRF, nous avons mis sur pied un comité de vigilance interservices et intersyndicats, comité qui s'est transformé en comité de vigilance sur la réforme de l'organisation départementale de l'Etat. Cette entité a été réactivée à l'occasion du projet de déménagement de l'UT 71, et le préfet a accepté la reconduction d'un an du bail des locaux de Mâcon. Pour mémoire, ce comité s'était constitué à la suite de la mort de Sylvie Trémouille et Daniel Buffière.

Raphaël BIZET (Meurthe-et-Moselle)

A propos des sanctions, ne pourrions-nous pas en contrepartie menacer de « pourrir » la base de données ?

Jacques (Isère)

J'ai fait un petit calcul. Trois millions de renseignements sont donnés par les services de renseignement. En mettant une minute pour remplir la fiche, cela représente 30 ETP par an. Au passage, les recours sur CAP SITERE n'ont pas tous été gagnés. Parallèlement, les investissements colossaux consentis dans les outils, les formations managers ou encore les voitures suréquipées montrent que l'argent est là. En revanche, la documentation est dans un état catastrophique, et on nous explique que les caisses sont vides. Pourtant, l'argent ne manque pas pour se payer de pseudo-experts en risques psychosociaux. Je suis pour la mutualisation... des luttes !

Yacine (Toulouse)

Nous venons d'entendre que les agents se battent partout. La pression exercée sur les services est terrible. Or dans nombre de départements et de régions, les collègues ne veulent pas que le service public meure. Personne ne veut voir le lien entre travail et emploi disparaître.

Serge (92)

Nous subissons les effets de la décentralisation dans les Hauts-de-Seine. Les problèmes de locaux y sont criants, avec des bureaux très exigus. Je travaille moi-même dans un local vétuste et trop petit. Pendant ce temps, les bureaux de passage mis en place par la Direction ne sont eux pas utilisés. Les relations avec notre nouvelle directrice ne sont pas satisfaisantes : lors de notre première rencontre, elle ne voulait pas entendre nos revendications. Depuis la décentralisation, nous constatons une montée des mécontentements, ce qui débouche même parfois sur des rixes entre agents. Nous ne sommes pas là pour défendre la direction, mais les agents. Surtout, nous avons pris la décision de rendre public ce que nous vivions dans les Hauts-de-Seine. Enfin, la direction se livre à un inadmissible chantage en menaçant les agents qui boycottent CAP SITERE. Elle doit savoir que nous aussi, nous prendrons des sanctions à son encontre.

ATELIERS

ATELIER 1

QUELS DROITS PROTECTEURS POUR LES TRAVAILLEURS : LES SALAIRES, LES CHOMEURS, LES TRAVAILLEURS ETRANGERS SUR L'ENSEMBLE DES CHAMPS TRAVAIL-EMPLOI-FORMATION PROFESSIONNELLE ?

INTRODUCTION

L'animateur

Au nom de la concurrence internationale et du libéralisme, les droits des travailleurs et leurs acquis sociaux sont attaqués par le patronat et les gouvernements de droite comme de gauche qui le servent. Nous assistons à une dégradation des conditions d'exercice du travail, et notamment à l'affaiblissement de l'ordre public social :

- un développement d'un droit social au rabais et de mécanismes de dérogation au droit légal et conventionnel ;
- des politiques nationales de contrôle des fraudes et des individus qui font des chômeurs et des étrangers les responsables de la situation économique ;
- les attaques successives contre le principe de la hiérarchie des normes, notamment la loi du 4 mai 2004 sur la négociation collective ;
- le développement de dispositifs légaux permettant de contourner le droit du licenciement économique (GPEC, rupture conventionnelle, etc.) ;
- les attaques répétées contre le statut de salariés (sociétés de portage, remise en cause de la présomption de salariat, etc.) ;
- l'absence de réglementations pour contrecarrer l'intensification du travail et l'exploitation des salariés.

Au quotidien, nous assistons également à des attaques répétées envers les chômeurs, prétendument responsables de leur situation, ainsi qu'à des menaces de licenciement pour obtenir des salariés une renonciation à leurs droits.

Nous assistons enfin à l'extension de pratiques illicites à grande échelle dans la gestion du personnel : recours généralisé aux CDD, à l'intérim et à la sous-traitance ; législation sur la durée du travail tellement complexe et dérogatoire qu'elle devient incontrôlable et fait perdre aux salariés une partie de la rémunération qui leur est due ; recours massif à des ruptures de contrats de travail dérogatoires pour se débarrasser de salariés brisés par le harcèlement ou pour permettre à des employeurs de contourner leurs obligations en matière de licenciements collectifs ; lutte menée par de nombreux patrons contre l'action syndicale dans leur entreprise ; application de méthodes de gestion financière à l'humain, et mise en concurrence des salariés entre eux ; détournement massif des fonds de la formation professionnelle.

Ces conditions sociales renforcent l'exploitation des travailleurs. Il nous semble important d'opposer des revendications à ces politiques de régression sociale. La place des agents du ministère, quel que soit leur

service, est centrale pour observer et analyser ces évolutions du droit et des pratiques qui font notre quotidien.

Notre matière est le droit du travail. La qualité du service que nous rendons au public dépend directement de celui-ci. Il nous semble donc important que nous prenions une part active dans ce débat.

Afin de lancer la discussion, voici quelques pistes pour que le Code du Travail constitue une source de progrès social :

- inscription dans la Constitution du principe de la hiérarchie des normes en matière de droit social ;
- application du Code du Travail à tous les salariés (travailleurs à domicile, travailleurs étrangers, travailleurs handicapés, etc.) afin qu'il n'y ait plus de droit du travail à plusieurs vitesses ;
- reconnaissance par la justice et le pouvoir politique de la place du droit du travail dans la société, et mise en œuvre d'une véritable politique pénale du travail à la hauteur de cet enjeu ;
- pour les chômeurs, garantie du maintien du salaire entre deux emplois financée par un fonds patronal mutualisé ;
- régularisation de tous les travailleurs sans papiers.

DEBAT AVEC LES PARTICIPANTS

Yves

En ce qui concerne les travailleurs sans papiers, la CGT a mené avec d'autres organisations syndicales une grève de huit mois, principalement en région parisienne, pour demander leur régularisation. Cette grève s'était terminée par l'occupation pendant trois semaines des marches de l'Opéra Bastille au mois de juin 2010. Nous avons finalement pu négocier un protocole de fin de conflit qui a ensuite été ébranlé par le discours de Grenoble de Nicolas Sarkozy.

La première bataille a pour fin de faire reconnaître les droits existants des travailleurs sans papiers. Je rappelle qu'aujourd'hui, le droit des étrangers est entièrement aux mains du ministère de l'Intérieur qui applique les politiques budgétaires au mépris de tous les droits. La négociation s'est ouverte lundi pour reconnaître le fait économique et social que représentent ces centaines de milliers de personnes dont il faut reconnaître les droits. Dans le cadre de cette démarche, la place de l'Inspecteur du Travail est centrale. L'Inspection du travail n'a en effet pas pour rôle de traquer les travailleurs sans papiers, mais bien d'intervenir auprès d'eux pour défendre leurs droits. Il nous faudrait le revendiquer fortement afin d'éviter d'être assimilés par les travailleurs à des agents de police.

Antoine (Contrôleur du travail, Bourgogne)

Dans les territoires ruraux en particulier, les chômeurs sont confrontés à des problèmes d'accès à la mobilité. L'illettrisme est également une forte contrainte. Il conviendrait donc de déployer des solutions dans ces domaines.

Il faudrait aussi selon moi rompre avec des politiques qui depuis des années visent à diviser les salariés et les demandeurs d'emploi, mais qui visent également à diviser les demandeurs d'emploi eux-mêmes. Nous avons de nombreux dispositifs isolés pour les différentes catégories, et il serait préférable d'avoir une politique visant à rechercher l'égalité des droits et à offrir aux chômeurs in fine un travail à temps plein en CDI respectant les droits collectifs.

Il serait enfin important que les demandeurs d'emploi aient un droit d'accès à la formation et à la qualification, ce qui n'est pas le cas aujourd'hui. De même, je pense qu'il faudrait s'intéresser à la définition du licenciement économique, interdire les licenciements boursiers, et accorder des moyens

supplémentaires de contrôle en matière de licenciement collectif ainsi que des droits supplémentaires aux IRP pour leur permettre d'intervenir davantage dans leurs entreprises face aux licenciements.

Marcel

Parmi les mesures emblématiques, il pourrait être utile de décider d'une obligation pour les employeurs d'afficher les observations et les constats réalisés par l'Inspection du Travail. Nos constats ont en effet une présomption de vérité, sachant que nous devons par ailleurs rendre compte de notre activité. Ce moyen d'information des organisations syndicales mais également de tous les salariés s'inscrirait dans cette perspective et favoriserait la protection du droit des salariés. De plus, il serait important selon moi d'inscrire la nullité des licenciements sans cause réelle et sérieuse, avec un droit à réintégration pour les salariés en ayant fait l'objet.

Anthony (Inspecteur du Travail, Châlons-en-Champagne)

Face aux différentes régressions que nous constatons, il est urgent que nous parvenions à faire émerger des revendications favorisant un Code du Travail protecteur. Evidemment, l'émancipation des travailleurs sera l'œuvre des travailleurs eux-mêmes, mais nous pouvons essayer, dans le champ social et productif, de porter des revendications en lien avec les confédérations et organisations syndicales, par exemple autour de l'extension des droits des IRP.

A ceci s'ajoute la nécessité d'obtenir des moyens d'action nouveaux pour l'Inspection. Ces moyens permettraient de faire reculer quelque peu les contraintes qui pèsent sur les travailleurs dans le cadre de la subordination de la relation de travail. La question de la décision administrative sur l'Unité Economie et Sociale en est une. La régularisation d'office des travailleurs sans papiers en est une autre. Nous pourrions intervenir ainsi sur de nombreux thèmes, sans prétention ni sans vouloir nous substituer à d'autres instances ou organismes.

Jacques

Les nouvelles générations sont selon moi mieux placées que nous pour porter des revendications. Je suis pour ma part trop âgé pour être optimiste sur les progrès du marché du travail. Par exemple, la droite s'opposait auparavant à la présence des délégués syndicaux dans l'entreprise. Elle a finalement compris que cela pouvait être très intéressant, à condition de les transformer en partenaires sociaux. C'est un exemple de renversement d'une conquête ouvrière contre l'intérêt des salariés.

Nous pouvons également citer le cas de la sous-traitance. En tant qu'observateurs privilégiés, nous avons pu observer la manière dont ce problème s'est étendu, dégradant le statut individuel du salarié, les conditions de travail, et la sécurité. Nous savons notamment que les entreprises sous-traitantes sont beaucoup plus sujettes aux accidents du travail, de même que les intérimaires.

Depuis 20 ans, nos gouvernements refusent de modifier le droit du travail, dans la crainte de détruire de l'emploi. Aujourd'hui, lorsqu'un sous-traitant a un accident, même si c'est incontestablement de la responsabilité du donneur d'ordre, les coûts sont imputés à l'entreprise sous-traitante. Il en est de même s'il s'agit d'intérimaires. Un mécanisme très simple de report des coûts sur le donneur d'ordre améliorerait grandement la sécurité des salariés sous-traitants ou intérimaires. Peut-être le recours à la sous-traitance serait-il également moindre.

Marie-Jo (contrôle de la formation, Midi-Pyrénées)

Le droit à la formation pose problème pour les travailleurs, qu'ils soient chômeurs ou salariés. Les fonds conséquents dédiés à la formation ne bénéficient pas à ceux qui en auraient le plus besoin. Il serait nécessaire de faire évoluer le Code du Travail à ce sujet. Le contrôle des fonds reste à ce jour insuffisant, en raison principalement de la taille de nos services rapportée au très grand nombre d'organismes de

formation, sachant que nous avons également à contrôler les fonds FSE. De plus, la Préfecture est souvent réticente vis-à-vis des sanctions administratives ou financières que nous proposons, et il nous est demandé d'être indulgents. Compte tenu de ces différents obstacles, le droit des travailleurs à la formation n'est pas à ce jour un droit effectif.

Mathieu (Inspecteur du Travail, Bas-Rhin)

Nous observons depuis plusieurs années une pluralité d'accords dérogatoires successifs qui peuvent être moins favorables aux salariés que leur convention collective ou que le Code du Travail. Le statut du salarié peut certes être interrogé, mais il faudrait que le CDI, comme contrat de droit commun, redevienne le point de départ face à toutes les alternatives qui se présentent, la plus récente étant celle des contrats d'avenir.

Anne (Inspectrice du Travail en section, Saône-et-Loire)

J'ai pu constater par expérience que certains secteurs économiques connaissent des développements presque « mafieux ». Il convient en ce sens d'éviter toute critique trop rapide des services qui s'investissent dans le contrôle du travail illégal et de la fraude. Refuser les actions communes nous empêcherait plutôt d'appréhender la réalité et de pouvoir mettre à disposition des travailleurs étrangers la réalité de leurs droits dans notre pays. L'efficacité de nos services repose bien selon moi sur la coopération et la transmission de l'information, y compris avec les représentants du personnel lorsqu'ils sont présents dans une entreprise.

Christelle

Combattre le travail illégal ne revient pas en effet à combattre ceux qui en sont les premières victimes. Les travailleurs sans papiers sont bien les plus précarisés en France, mais nous n'avons aucunement pour rôle de participer à des interventions visant à les envoyer en centre de rétention, notre objectif étant au contraire de faire appliquer le droit positif des travailleurs. Nous devons continuer de refuser de telles actions et d'expliquer que ce n'est pas là notre rôle.

Par ailleurs, nous sommes aujourd'hui fortement critiqués, notre action étant perçue comme mettant en insécurité juridique le patronat. Il est par exemple très difficile d'intervenir vis-à-vis du chômage partiel, la crise étant invoquée comme justification systématique. Cela ne contribue qu'à donner davantage de droits à ceux qui organisent les licenciements boursiers.

Yann DUFOUR (Inspecteur du Travail, Lyon)

Au regard des évolutions que nous constatons aujourd'hui sur la sécurisation de l'emploi et sur la préférence sociale, je pense qu'il nous faudrait avoir une expression commune au sortir de ces Assises. Ce débat me semble en effet mal engagé, avec des termes de surcroît extrêmement ambigus. Nous devons notamment prendre position face au retour des accords de compétitivité que recouvrent les « dispositifs de maintien face aux aléas conjoncturels ».

De même, le patronat demande aujourd'hui la sécurisation des plans sociaux. Il faudrait que ces Assises soient l'occasion pour nous de réagir à ce sujet. La définition du motif économique doit en particulier intervenir de nouveau dès le contrôle du plan social, et non devant les Prud'hommes quelques années plus tard. C'est bien au juge qui contrôle le plan social de se prononcer sur le motif économique, comme le précise l'arrêt Vivéo de 2012.

Grégory (Contrôleur du Travail, section agriculture, Savoie)

Face au recul du droit du travail que nous avons connu durant les dix dernières années, deux avancées majeures ont tout même été obtenues par rapport à l'amiante. La première a été l'obligation d'employer

les personnes en contrat à durée indéterminée. L'exposé des motifs de la loi laissait clairement apparaître que cela visait à leur permettre de se défendre, la précarité d'un salarié en contrat à durée déterminée l'empêchant de faire valoir ses droits. De plus, pour les travailleurs de l'amiante, la pénibilité du travail avec le port des équipements de protection individuels a été reconnue.

Par ailleurs, une multiplication de nos moyens restera vaine tant qu'une véritable politique pénale n'accompagnera pas nos actions. Nous devrions agir en ce sens auprès des Parquets pour faire valoir que l'efficacité du droit dépend d'eux avant tout.

Simon (Inspecteur du Travail, Seine-Saint-Denis)

Les discussions autour du Code du Travail portent généralement sur ce qu'il faudrait y ajouter ou rétablir. Or il conviendrait également selon moi de nous interroger sur ce qu'il conviendrait d'en retirer. Aujourd'hui, le Code du Travail comprend en effet de nombreuses dispositions totalement défavorables aux travailleurs. Certains articles sont en effet le résultat de défaites sociales. Le Code du Travail interdit par exemple toute indexation des salaires sur l'évolution des prix, alors que c'était plutôt la norme dans les années 60.

Les dispositions protectrices sont également souvent insuffisantes puisqu'elles consistent en un contrôle a posteriori. La sanction de l'employeur ou la réparation du préjudice n'interviennent généralement qu'après le licenciement du salarié, ce qui n'est pas satisfaisant.

Les vagues de licenciements que nous observons actuellement posent la question de savoir qui décide de l'avenir des entreprises. Doit-il s'agir uniquement des dirigeants ? Les conséquences paraissent trop lourdes pour que ces décisions restent aux mains de quelques personnes uniquement.

Jeanine (Inspecteur du Travail, Lille)

Il est souvent question de droits nouveaux pour les salariés, mais il serait déjà important qu'ils puissent bénéficier pleinement de leurs droits : paiement des heures, respect des congés, etc. Ce n'est malheureusement pas toujours le cas.

Astride (Inspecteur du Travail, Lorraine)

Un Code du Travail plus protecteur serait selon moi un Code du Travail plus simple, permettant d'appliquer les mêmes règles pour tous les salariés, quelle que soit leur branche d'activité. Il s'agirait également de mettre un terme à toutes les dérogations successives que nous avons observées ces dernières années. Enfin, compte tenu du non-respect des droits protecteurs des salariés, je propose un élargissement des sanctions pénales et administratives. Il resterait en outre à supprimer certains dispositifs comme la rupture conventionnelle ou le statut d'auto-entrepreneur qui a considérablement contribué à développer la sous-traitance.

Michel

Nous avons évoqué précédemment les nombreux détournements ou dérogations, notamment pour contourner le droit relatif aux licenciements économiques. Le droit est non seulement de plus en plus favorable aux dirigeants, mais également de plus en plus défini pas les dirigeants, en particulier dans toutes les entreprises où le rapport de force est défavorable aux salariés. Cela implique une forte délégitimation des représentants du personnel. Quant au domaine de la santé au travail, les moyens accordés aux CHSCT sont à ce jour dérisoires, par exemple en termes de crédits d'heures. Des institutions représentatives fortes sont pourtant nécessaires pour parvenir à défendre correctement les intérêts des salariés.

Loïc (Inspecteur du Travail, Toulouse)

La simplification du Code du Travail, et plus largement de la législation du travail, semble nécessaire compte tenu de sa complexité actuelle. Cette complexité vise à limiter les possibilités de contrôle par nos services et les capacités de recours des salariés. La simplification doit se traduire par la suppression des très nombreuses dérogations particulières, dont plusieurs ont été évoquées. De la même façon, il faudrait éviter l'éclatement des statuts dans différents codes et exiger l'inscription des dispositions dans un seul et même texte. Cette réflexion devrait être portée à l'échelle nationale mais également au niveau européen pour favoriser une unification de certaines dispositions.

Dominique (Contrôleur du travail, Lyon)

Le cas des travailleurs sans papiers a été évoqué précédemment. Selon moi, il faudrait supprimer la référence à la nationalité dans le Code du Travail ainsi que tous les statuts dérogatoires pour les travailleurs étrangers. En ce qui concerne la rupture conventionnelle, si elle peut parfois être utile, elle reste néanmoins dans la très grande majorité des cas utilisée par les dirigeants pour faire face à des difficultés économiques dans l'entreprise.

Enfin, le droit des femmes ne doit pas être oublié. Il serait notamment nécessaire d'assurer un maintien de salaire pendant le congé maternité, payé par un fonds patronal mutualisé. Le congé parental est un droit, de même que le congé maternité, et ces droits doivent être respectés.

Gwénaél (Inspecteur du travail, Nantes)

La santé et la sécurité au travail ne doivent pas être oubliées. Les textes sont nombreux dans le Code du Travail, mais ils ne sont pas nécessairement efficaces. Cela doit s'accompagner d'une médecine du travail indépendante. Les salariés rencontrent aussi de nombreuses difficultés pour accéder à leurs droits. Il conviendrait donc de faciliter cet accès.

Evelyne

Une meilleure information des salariés serait en effet indispensable, puisque tous ne connaissent pas précisément leurs droits, y compris leurs droits fondamentaux (rémunération, horaires, etc.). A ce jour, le Code du Travail ne prévoit rien à ce sujet. Par ailleurs, dans le domaine de la santé et de la sécurité, nos services ne sont pas assez formés sur les maladies professionnelles, ce qui réduit notre action.

Claudine

Les problèmes auxquels nous sommes confrontés aujourd'hui proviennent essentiellement d'un rapport de force qui n'est évidemment pas en faveur des travailleurs. Néanmoins, à notre niveau, nos échanges montrent que les idées sont nombreuses. Nous pourrions essayer de communiquer davantage autour de nos propositions pour témoigner de notre volonté d'obtenir des améliorations. Cela pourrait constituer l'un des objectifs de ces Assises.

ATELIER 2

QUELLES RELATIONS DE TRAVAIL DE TRAVAIL ENTRE LES AGENTS DES SERVICES TRAVAIL-EMPLOI-FORMATION PROFESSIONNELLE DANS LEUR ACTION ?

INTRODUCTION

L'animateur

Le ministère du Travail a été créé en 1906 autour de l'Inspection du Travail. Dès la fin de la Première Guerre Mondiale, ce ministère a récupéré toutes les compétences relatives à la gestion de la main-d'œuvre française et étrangère, ainsi qu'à la formation professionnelle au travers du contrat d'apprentissage puis des centres de reclassement professionnel. Ces compétences en matière de formation professionnelle et d'emploi mêlent selon les époques : l'observation et les statistiques, l'action de classement et le contrôle de l'emploi, notamment vis-à-vis de la main-d'œuvre étrangère.

En 1941, dans le cadre de la Charte du Travail, les Offices du Travail ont été créés, ainsi qu'un corps de contrôleurs du travail et de la main-d'œuvre. L'après-guerre a vu apparaître la généralisation de l'Autorisation administrative des embauches et des licenciements pour les besoins de la reconstruction du pays. Celle-ci sera cependant peu mise en œuvre jusqu'à son renouveau en 1975, sous le nom d'Autorisation administrative des licenciements économiques.

Cette Autorisation a été exercée par l'Inspection du Travail jusqu'en 1986, année de sa suppression par le même Premier Ministre qui l'avait instaurée en 1975. Elle a été remplacée par le Contrôle des plans sociaux, puis par celui des plans de sauvegarde de l'emploi que nous connaissons actuellement.

Entre-temps, les services de la main-d'œuvre ont continué de croître au point d'être autonomisés avec la création de l'ANPE en 1967. Dans les années suivantes, les services du ministère ont été régulièrement mobilisés pour la mise en œuvre des politiques de l'emploi qui se sont développées avec la crise économique des années 1970. La prise en compte du chômage est alors devenue incontournable pour le Gouvernement, de même que le traitement social du chômage, quelle que soit la majorité politique. Les services du ministère ont alors assuré la gestion des stages, TUC, emplois jeunes, CIF, etc., jusqu'à ce que la gestion de ces outils soit externalisée et confiée au Pôle Emploi, aux missions locales et à l'ASP.

Parallèlement, la façon de mettre en œuvre la politique de l'emploi s'est orientée vers une délégation plus prononcée. Mis à part le contrôle de la formation professionnelle qui reste une mission régalienne, et mis à part le contrôle de la délivrance des titres professionnels, nos missions en matière d'emploi et de formation relèvent davantage aujourd'hui d'un rôle d'ensemblier, de pilotage et d'animation avec une responsabilité globale devant l'Etat.

Cette rétrospective montre que, nonobstant les aléas des politiques et les changements de majorité, l'Etat a compris depuis longtemps que sa responsabilité ne pouvait s'arrêter aux conditions de travail et qu'elle devait aussi s'étendre au fonctionnement du marché du travail, à la lutte contre le chômage et au développement de la qualification des travailleurs.

Les politiques de l'emploi citées avaient pour objectif de diminuer le nombre de chômeurs, en oubliant le plus souvent les conditions dans lesquelles étaient employés les salariés. La tentation est grande en effet pour les politiques de scinder le travail et l'emploi-formation pour renvoyer ce second bloc de

compétences à une approche purement économique, comme simple instrument de l'effort de production, ou comme instrument d'amélioration de la compétitivité et du développement économique.

Pour les organisations syndicales du ministère, le droit du travail, le droit à l'emploi et le droit à la qualification professionnelle sont indissociables et doivent être défendus par l'Etat afin qu'ils soient effectifs pour tous les travailleurs, avec ou sans emploi.

Ces missions doivent donc rester de la compétence d'un ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de plein exercice. Dans ce cadre, il convient de rechercher les meilleures façons pour les services en question de travailler en relation étroite et de s'appuyer les uns sur les autres pour remplir ces missions. C'est sur ce terrain que réflexions, propositions et partages d'expérience sont attendus à l'occasion de cet atelier.

Quelques pistes pourront être abordées :

- Comment faire en sorte que les aides de l'Etat ne soient attribuées que lorsque la pertinence économique des activités est avérée et que les droits des salariés sont respectés ?
- Comment faire en sorte que les agents des différents pôles et services aient connaissance des missions, moyens d'action et informations des autres services pour que l'enrichissement réciproque des actions soit possible ?
- Comment les services d'Inspection du Travail et de contrôle de la formation professionnelle peuvent-ils s'épauler pour contrôler le respect du droit à la formation des salariés en entreprise ?
- Comment améliorer la circulation d'informations entre sections d'inspection et services de restructuration des entreprises pour un meilleur contrôle des PSE et un meilleur suivi de leur mise en œuvre en vue d'une utilisation plus pertinente des outils d'aide à la GPEC ?
- Comment articuler les services économie des Pôles 3E, les services mutation économique, les services emploi et les services d'Inspection du Travail de manière à ce que le social ne soit pas qu'une variable de l'économie ?

ECHANGES AVEC LA SALLE

Une intervenante

Avant d'aborder la manière dont les agents des différents services peuvent travailler ensemble, il me semble nécessaire de définir en premier lieu le service de l'emploi que nous souhaitons avoir. Si ce service a pour vocation de défendre le droit à l'emploi des travailleurs, le lien avec le Code du Travail devient évident, l'objectif commun étant alors d'obtenir des emplois et des conditions de travail de qualité. A ce jour, le service public de l'emploi demeure plutôt un outil de gestion de la paix sociale qui repose sur le recours à des contrats précaires, ce qui rend plus complexe le lien avec l'Inspection du Travail et entre les différents services.

Cécile

Nous observons également une multiplication des partenaires qui rend plus difficile une cohérence au niveau des politiques de l'emploi. Il paraît donc en effet nécessaire de définir ou de redéfinir dans un premier temps le service de l'emploi que nous voulons avoir, ainsi que le lien que nous souhaitons établir entre le travail et l'emploi. Aujourd'hui, les politiques de l'emploi sont plus au service d'une politique économique que d'une politique sociale.

Le lien entre le travail et l'emploi se matérialise par exemple lorsque l'Inspection du Travail rend des avis sur le chômage partiel, les PSE, etc. En multipliant les sections, les compétences, notamment celles relatives aux mutations économiques, ne pourraient-elles pas entrer directement dans le champ de compétence de l'Inspection du Travail à qui reviendrait ainsi la prise de décision ?

De même, sur les autres secteurs comme l'accompagnement et le retour à l'emploi, il serait selon moi nécessaire de s'interroger sur le lien entre travail et emploi. Aujourd'hui, nous sommes surtout sur des problématiques de parcours individuels et de conditions sociales, davantage que sur des problématiques de conditions de travail.

Un intervenant (PACA)

Une ambiguïté mérite d'être levée. Il n'y a pas à distinguer dans notre ministère : des tâches nobles qui relèveraient de l'Inspection du Travail, autorisée à intervenir sur la base d'un Code du Travail ne comportant aucun écueil ; et des agents qui seraient au service d'une politique économique malveillante. Dans le domaine de l'emploi, notre lien commun reste le Code du Travail qui prévoit l'ensemble des procédures pour les salariés et actifs.

En 1989, nous avons connu une volonté politique de mettre en place une véritable politique emploi accompagnée de moyens dédiés sur la formation professionnelle, l'accompagnement de certains publics, etc. La création de directions régionales de la formation professionnelle a ensuite répondu à l'objectif de mettre en place des politiques de formation professionnelle en les territorialisant. Cela soulève la question des moyens, qu'il conviendrait également de se poser.

La politique ne s'applique pas de manière abrupte, et nous pouvons nous-mêmes être force de proposition. Nous travaillons d'ores et déjà ensemble aujourd'hui. Si nous prenons la décision de mieux nous écouter et d'essayer de comprendre ce que font les différents services, nous parviendrons sans doute à renforcer nos méthodes et la qualité de notre travail collectif. Il faut en ce sens éviter toute stigmatisation ou tout conflit entre les services de l'Inspection du Travail et ceux de l'Emploi.

Marie-Pierre

Je ne partage pas cette remarque concernant les tensions entre ces deux services. Nous connaissons parfaitement les contraintes auxquelles est également soumise l'Inspection du Travail, et il ne s'agit pas d'opposer ces deux secteurs. Les marges de manœuvre sont cependant différentes, puisque l'emploi est soumis aux politiques du Préfet.

Par ailleurs, il convient de rappeler certains principes de base. Une entreprise qui se trouve dans l'infraction depuis plusieurs années vis-à-vis du Code du Travail ne devrait pas percevoir d'aides publiques, même si elle se trouve en difficulté économique.

La question du chômage partiel a également été évoquée. Nous devons pouvoir faire un contrôle en amont et en aval du chômage partiel. De même, le directeur départemental a la main mise sur les procès-verbaux de carence des PSE. Or c'est tout de même l'Inspecteur du Travail qui contrôle l'entreprise. Pourquoi ne pourrait-il pas intervenir sur ce sujet, en lien évidemment avec les agents de l'emploi ?

Il a précédemment été question de la DRIRE. Or je rappelle que nous n'avons pas du tout les mêmes objectifs. La DRIRE a pour mission de sauver la situation économique et financière d'une entreprise, et elle ne s'occupe aucunement des conditions de travail des salariés. Un rapprochement avec la DRIRE serait donc complexe.

Enfin, il ne faut pas hésiter à s'interroger sur l'utilité des mesures afin de déterminer celles qui sont véritablement pertinentes.

Lydia

Le CDI est généralement mis en avant comme solution première, par opposition aux contrats précaires. Je rappelle tout de même que nous avons parfois affaire à des publics très éloignés de l'emploi. Les contrats

aidés ou autres peuvent avoir leur sens pour aider ces publics à retrouver de l'employabilité. Les mesures d'insertion s'adressent ainsi avant tout à ces personnes.

Par ailleurs, j'ai eu durant mon expérience l'occasion d'intervenir avec le SRC pour effectuer des contrôles. Ces actions communes ont toujours eu une très grande efficacité et mériteraient d'être développées et encouragées.

Une intervenante

Je m'occupe de l'insertion par l'activité économique et de l'emploi des travailleurs handicapés. Nous sommes face à des associations qui s'engagent pour l'insertion des handicapés et qui témoignent parfois de réelles lacunes vis-à-vis du cadre légal. Or la décision par exemple de supprimer un agrément peut entraîner la suppression de postes de travailleurs handicapés, particulièrement exposés au chômage. Faire dépendre strictement l'attribution des aides du caractère non infractionnaire d'une structure peut donc dans certains cas se révéler complexe.

J'ajoute qu'en tant que représentants de l'Etat dans un territoire, nous avons de moins en moins de légitimité. Les structures s'adressent directement au Conseil Général ou au Préfet. Nous devons piloter des mesures avec de moins en moins de moyens et de pouvoirs. Se pose ainsi la question de notre légitimité.

Béatrice

Je travaille au ministère depuis 20 ans. Le lien entre le travail et l'emploi a longtemps existé, sans qu'il ait été nécessaire de le définir. C'est lorsqu'il a été remis en question qu'est apparue la complexité de sa définition. Pour retrouver ce lien, je pense qu'il faut que nous revendiquions ensemble le retour des mesures dans notre ministère avec les moyens associés et un contrôle en amont dépassant le seul déclaratif. Les actions devraient ensuite se restructurer d'elles-mêmes de façon naturelle, comme c'était le cas auparavant.

Un intervenant

Les tensions sur le marché du travail méritent d'être soulignées, de même que les enjeux autour de la compétitivité. Les difficultés proviennent souvent de conditions de travail difficiles. Dans ce cas, nos interventions ne visent pas nécessairement la sanction mais s'inscrivent davantage dans une démarche constructive avec l'Inspection du Travail vis-à-vis des employeurs appelés à davantage de responsabilité.

De la même façon, je fonctionne avec le service économique des ex-DRIRE qui peut m'aider à mieux comprendre les évolutions des secteurs d'activité, avec l'objectif d'avoir des salariés formés, compétents et satisfaits de leur poste. Ces actions mobilisent évidemment les partenaires sociaux mais aussi l'Inspection du Travail.

D'une manière plus générale, une plus grande cohésion entre les services favoriserait une meilleure connaissance des territoires. Nous pourrions apporter alors davantage de valeur ajoutée à ces territoires et au système pour le faire progresser.

Cécile (Inspectrice du travail, chargée de l'insertion économique)

Les politiques de l'emploi et les politiques économiques sont très liées. Les politiques d'insertion par l'activité économique n'ont ainsi de sens que si elles s'adossent à une politique économique visant la création d'activité et la création d'emplois sur les territoires. A défaut, l'insertion par l'activité économique revient simplement à acheter la paix sociale. Ce lien est selon moi plus important que le lien, qui doit certes également exister, avec la politique travail.

Par ailleurs, en tant qu'inspectrice du travail chargée de l'insertion par l'activité économique, je travaille beaucoup plus avec les différents partenaires de l'emploi (Conseil Général, Pôle Emploi, etc.) qu'avec l'Inspection du Travail. Le lien avec les partenaires de l'emploi est en effet bien plus évident. En ce sens, la question de l'insertion par l'activité économique est importante puisqu'il s'agit de savoir distinguer les différents dispositifs et les différentes politiques : restructuration, compétitivité, retour à l'emploi, SRC. Ce sont des politiques dont les finalités sont distinctes. Certaines ont un lien pertinent avec l'Inspection du Travail, alors que pour d'autres ce lien s'avère seulement formel.

Jérôme (Inspecteur du Travail Ressources Méthodes)

L'Etat ne va pas donner l'impulsion de la coordination entre travail et emploi. Une action coordonnée aboutirait en effet à une prise de contrôle des entreprises, ce que l'Etat ne souhaite pas. En ce sens, désobéir, c'est se coordonner. Nous devons donc non seulement revendiquer, mais également mettre en place une action coordonnée effective et des initiatives transversales. Engageons-nous dès maintenant à mettre en place des plateformes de bonne gouvernance et des groupes d'action coordonnés : travail, emploi, formation professionnelle. Nous serons confrontés à de nombreux problèmes, mais nous pourrions les régler ensemble.

Malika

Je poursuis cette réflexion : comment nous réconcilier avec nous-mêmes, agents de l'Etat ? Comment faire en sorte de lever les barrières que notre Administration fait peser sur nous ? Je note au fil des années un cloisonnement de plus en plus prégnant et un recentrage de chacun sur son seul domaine. Nous en devenons presque des frères ennemis face à un manque de lisibilité et de lieu de parole. Avoir un langage commun est de ce fait très difficile.

Nous devons nous positionner face à ce constat. Nos hiérarchies usent et abusent d'injonctions paradoxales, nous observons de plus en plus de stratégies de contournement, nous pâtissons d'un manque de ligne directrice, etc. Il nous faut nous emparer de ces questions et mettre un terme à ces écueils qui se traduisent souvent par une réelle souffrance des agents. Il est de notre responsabilité de savoir dire non et d'accepter de travailler véritablement ensemble.

Une intervenante

Nous avons évoqué la question suivante : quel service public de l'emploi ? Cette question sous-tend elle aussi des injonctions paradoxales. La problématique de l'emploi est apparue voilà une vingtaine d'années avec les questions de chômage, d'employabilité, etc. Or, l'emploi ne signifie pas quémander un salaire et une activité. La terminologie n'est en elle-même pas porteuse d'avenir.

Quant à la coordination, rappelons que les services publics de l'emploi sont à la main des préfets de région, c'est-à-dire à celle du Gouvernement, quel qu'il soit. De même, nous sommes tous d'accord sur le fait que les emplois aidés et les emplois d'avenir ne constituent pas des solutions d'avenir, mais nous ne sommes pas maîtres de ces dispositifs.

Le Pôle 3E fonctionne pour sa part sur la base d'une segmentation entre différents secteurs : économie, emploi, entreprise, etc. Notre hiérarchie favorise un cloisonnement entre ces domaines, mais peut-être pourrions-nous échanger entre agents pour dépasser ce cloisonnement. La mise en place de telles passerelles imposerait cependant de bousculer certaines mentalités et d'avoir un langage commun.

Par ailleurs, nous finançons des syndicats patronaux, mais nous pourrions également financer dans nos projets des syndicats de salariés. De plus, nous n'avons pas abordé la question des consultants. Or il est fait appel à de nombreux consultants, ce qui est particulièrement coûteux, alors que nous disposons sans doute parmi nos agents d'experts qui pourraient assurer les mêmes missions.

Marie-Cécile

En ce qui concerne le chômage partiel, je rappelle que le rapport IGAS paru en début d'année 2012 a dénoncé les changements de procédures intervenus. Ces changements ont donné lieu à une perte totale de la maîtrise des dépenses et à un défaut de technicité. L'IGAS a en ce sens demandé un retour en arrière dans ce domaine.

Je voulais également évoquer l'emploi de personnes en grande précarité. L'emploi à domicile a par exemple donné lieu à de nombreuses embauches, mais avec des conditions de travail exécrables. Les négociations autour de la Convention Collective régissant la situation des prestataires de services à domicile viennent de se terminer. Nous allons à nouveau devoir tolérer du temps partiel annualisé, de la multiplication de contrats de prestations de services, etc. Ce champ de la précarité me semble particulièrement inquiétant.

L'animateur

L'emploi renvoie à une palette de politiques d'aides publiques extrêmement différenciée. Les aides distribuées au titre de ces politiques sont aujourd'hui très peu nombreuses. Quant au lien entre travail et emploi, il doit exister puisqu'il est question du respect du droit des salariés, c'est-à-dire à la fois du droit au travail et du droit du travail. Indépendamment des politiques de l'emploi qui peuvent être circonstanciées ou opportunistes, le fondement reste bien le droit à l'emploi qui est inscrit dans le Code du Travail et dans le préambule de la Constitution. Le lien entre travail et emploi existe donc de fait, et c'est à nous de le faire vivre.

De ce point de vue, nous avons tout intérêt à ce que la mise en œuvre de politiques de l'emploi soit effectuée par des services connaissant les différentes facettes du travail et de l'emploi. A défaut, si cela est confié à des services n'ayant pas de liens avec ceux de l'Etat, les politiques et les mises en œuvre peuvent se révéler extrêmement divergentes.

Dans la région Midi-Pyrénées, plusieurs actions déployées pourraient servir d'exemples. Ainsi, toutes les aides distribuées par la DIREN Midi-Pyrénées (conventions promotion de l'emploi, GPEC, etc.) passent mensuellement dans un Comité des aides au sein duquel tous les services peuvent présenter leurs projets et recueillir l'avis des autres services. Cela permet d'éviter les actions redondantes et de définir les priorités. De même, nous essayons de mettre en place une information préalable systématique avant chaque visite d'entreprise du département par nos collègues du développement économique. Cette information peut les aider à mieux comprendre la situation de l'entreprise visitée ou son contexte.

De tels liens peuvent être fructueux, sachant qu'ils reposent en grande partie sur la bonne volonté des agents.

Patricia

Nous nous orientons vers une croissance du chômage et des emplois précaires, avec des entreprises qui parviennent à en tirer avantage. Notre législation n'est pas à la hauteur pour assurer la protection des travailleurs et les moyens des services de contrôle et de l'emploi face à ces infractions. Pour optimiser l'octroi à bon escient des aides publiques, des moyens humains sont nécessaires.

Les contrôles demandent du temps et de l'énergie, mais il nous est de plus en plus demandé de produire des résultats chiffrés. En l'absence de moyens suffisants, certaines entreprises peuvent continuer pendant des années de briser de jeunes apprentis et de compromettre grandement leur entrée sur le marché du travail.

Ce n'est pas acceptable, et nous devons demander au législateur de nous doter, non seulement des effectifs suffisants, mais également d'outils efficaces pour lutter contre de telles dérives.

Isabelle

Les dérives en matière d'utilisation des aides proviennent aussi des conséquences des réorganisations successives (décentralisation, RGPP, etc.) qui ont multiplié les intervenants et les cloisonnements entre eux. Pour y remédier, il faudrait une réelle volonté d'effectuer un contrôle avec la mise en place d'un organisme référent pouvant intervenir auprès des entreprises et vis-à-vis de l'ensemble des aides qu'elles perçoivent.

Stéphane

Nous sommes tous d'accord entre nous pour reconnaître le lien entre travail et emploi. Il n'en est pas de même pour les politiques. C'est auprès d'eux qu'il faut porter notre message.

Philippe

Nous pouvons ressentir dans cet atelier une réelle volonté de travailler ensemble, ce que je trouve particulièrement motivant. Nous savons que plus le nombre de chômeurs sera élevé, et plus le Code du Travail s'affaiblira. De même, plus le droit du travail s'affaiblira, et plus nous serons confrontés à des cas de dumping social entre les entreprises. Or si la qualification professionnelle s'amenuise, cela aura des conséquences sur le droit du travail et le droit au travail.

L'homme au travail est donc un tout que nous devons réunifier. J'emploie pour illustrer cet objectif de réunification l'expression de « citoyenneté sociale ». Cela suppose un lieu commun et une politique commune pour imposer l'ensemble de ces droits de manière unifiée au niveau national.

Je suis d'accord sur la nécessité de travailler en commun, mais nous devons impérativement avoir l'appui d'une politique allant clairement en ce sens. Nous devons exiger cette ligne de gouvernance de la part de la part de notre ministère pour contrecarrer la volonté ultralibérale à l'œuvre au sein des entreprises qui favorise au contraire l'isolement des hommes et des femmes. C'est une exigence que nous devons formaliser et faire valoir auprès du Gouvernement.

ATELIER 3

QUELLE INSPECTION DU TRAVAIL AU SERVICE DES SALARIES : ACCUEIL, DEMANDE INDIVIDUELLE ET COLLECTIVE, PREROGATIVES, SANCTIONS, LIENS AVEC LES USAGERS ?

INTRODUCTION

Martine

(Déclaration introductive à intégrer)

DEBAT AVEC LES PARTICIPANTS

Chantal BOCQUIET (UT 44 CGT)

Nous parlons de collectif, mais un agent de contrôle n'a pas besoin de demander une autorisation. Supprimons les lignes hiérarchiques, reprenons notre autonomie et notre responsabilité d'action.

Michel POIVRE (Pas-de-Calais)

Je souhaiterais émettre une motion de défiance à l'encontre de Monsieur Combrexelle, lequel est en train de détruire l'Inspection du Travail. Par ailleurs, il est indispensable d'ajouter dans tous les textes le contrôleur à l'inspecteur. Ensuite, nos chefs sont beaucoup trop nombreux. Toutes les réformes doivent revenir aux agents, dans une logique de dialogue social. Si nous ne sommes pas entendus, les collègues n'auront plus qu'à rayer ces trois mots : « le dialogue social ».

Un intervenant

Le champ du travail s'est complexifié par l'empilement de normes, par la technicisation et par l'atomisation des entreprises, lesquelles appartiennent à de grands groupes. Partant de ce constat, nous avons besoin d'appui structuré. Le réseau ARM n'existe plus sur le plan national. Or un ARM pour dix agents dégagerait une certaine efficacité. De plus, nous avons besoin d'une coordination pour faire plier les grands groupes. En pratique, quinze groupes structurent le capitalisme français. A quand une stratégie de contrôle qui relèverait de la DGT ? La détermination des priorités d'action suppose enfin une autonomie.

Une intervenante (contrôleur du travail)

Quid effectivement des conditions d'intervention dans les entreprises appartenant à de grands groupes ? Ces derniers ne se privent pas de nous faire remarquer que les décisions varient d'une région à l'autre. Par ailleurs, les conventions collectives ne sont jamais appliquées, et nous ne disposons d'aucun pouvoir, hormis sur les salaires. Les accords collectifs ont pris le dessus, et nous ne pouvons pas verbaliser lorsqu'ils ne sont pas appliqués.

Gilles (contrôleur dans le Rhône)

Il est important de réaffirmer quelques principes, à commencer par l'indépendance vis-à-vis du pouvoir politique et du patronat. Ce principe revient à s'opposer à tous les modes de pilotage, d'animation, etc. Je

souhaite que les Assises réaffirment pleinement le rôle de la demande sociale, laquelle est aujourd'hui traitée sur le mode d'une variable d'ajustement. La demande sociale est le cœur de notre métier. De plus, nous ne pouvons passer sous silence la question des moyens. A effectif constant, nous devons arbitrer entre les priorités et la demande, aussi avons-nous besoin d'accroître massivement les effectifs des sections d'Inspection. Enfin, nous devons nous opposer à tous les dispositifs qui visent à mettre les agents en concurrence.

Alain CAFTENIER (UT Bas-Rhin)

En termes de moyens, nous pourrions nous inspirer des douanes, qui disposent du carnet à souches.

Jean-Michel (Contrôleur Haute-Saône FO)

FO adhère à toutes ces revendications (statut protecteur, indépendance, moyens, effectifs accrus, inspection généraliste, etc.). J'aimerais ajouter une juste reconnaissance du travail difficile accompli par les agents, ce qui passe par une revalorisation du statut. En particulier, il est temps que le ministère reconnaisse la spécificité du travail des contrôleurs. A cet égard, ils doivent être intégrés au corps de l'Inspection du travail.

Charlotte (Nord-Pas-de-Calais)

Nous militons pour une Inspection du travail unique et un Code du travail unique. Je rappelle également l'utilité sociale de l'Inspection du travail au service de la défense des travailleurs. Plusieurs moyens ont été utilisés pour couper le lien entre nos services et les usagers (désorganisation des permanences, sections démesurées, relocalisations, individualisation des agents, tâches administratives, etc.). Nous avons besoin de sections supplémentaires et de moyens plus coercitifs pour faire appliquer le Code du travail. Enfin, contrôleurs et inspecteurs doivent relever du même statut.

Laurent (92)

Nous devons résister sur les pratiques professionnelles, les mauvaises habitudes ayant tendance à prendre de l'ampleur. La communication des lettres d'observation aux IRP et aux salariés est non seulement un droit, mais un devoir. En particulier, il nous faut affronter la doctrine assenée par la DGT. Ensuite, la question du travail collectif et de la coordination est essentielle, dans la mesure où nous sommes confrontés à de grandes entreprises. L'exemple du smic dans la grande distribution a montré l'intérêt d'une action collective. Mais cette coordination ne peut être le fait de la DGT.

Une intervenante

Travaillant dans une section agricole 2A, je rencontre des difficultés de taille au quotidien. Or j'ai entendu un directeur adjoint affirmer qu'un inspecteur de section 2A occupait un poste au rabais, ce qui n'est pas acceptable. Nous devons combattre l'émergence des super-sections et réclamer la suppression des sections spécialisées.

Une intervenante

A mon sens, il importe surtout que les agents de contrôle s'approprient la réglementation, sans qu'on leur mâche le travail. A propos des actions collectives, nous avons des moyens de communication efficaces. De fait, la hiérarchie n'a pas à nous coordonner. Je faisais partie de ceux qui ont participé à l'action sur le smic dans la grande distribution. Le ministère est resté silencieux, mais nous avons été sermonnés lors des entretiens.

Daniel LEMOINE

J'approuve la recommandation du carnet à souches, mais je propose mieux : la saisie conservatoire des biens et moyens ayant servi à la commission des infractions. Cette disposition existe dans le Code du travail, mais est réservée aux OPJ. Récemment, j'ai eu la joie de voir deux voitures et un bateau saisis chez un trafiquant de main-d'œuvre.

Yves (Paris)

La hiérarchie nous ennuie, ne connaît pas le travail et se défait en cas de problème. Nous devons avoir conscience de notre force collective, comme l'a montré la bataille menée l'an dernier pour reconnaître un accident de service. De nouveaux modes d'action doivent être élaborés, comme des conférences de presse. Ces conférences permettraient d'expliquer notre métier, de décrire nos actions et de faire part de nos besoins en termes de moyens.

James (Paris)

Nous recevons des injonctions contradictoires : nous ne pouvons travailler collectivement dans un contexte de multiplication des hiérarchies. La DGT ne propose pas des actions collectives, mais de l'obéissance collective. Pendant ce temps, nous n'aidons pas les salariés. Au lieu d'avoir des objectifs individuels, nous devrions avoir des objectifs collectifs. A Paris, les chronos des contrôleurs ont été examinés pour évaluer les inspecteurs. Le collectif doit se fonder sur ce que nous décidons.

Christine (UT 91)

J'ai l'impression que les secrétaires de section sont oubliées. Or elles subissent de plein fouet la RGPP, avec deux chefs de service et plusieurs contrôleurs. Au surplus, elles endossent d'énormes responsabilités, puisqu'elles prennent de plein fouet le mécontentement des salariés ou des employeurs. En outre, elles détiennent une certaine expérience en matière de droit du travail. A ce titre, j'aimerais qu'elles soient reconnues.

Un intervenant

Dans la région Centre, la suppression des postes dans les services de renseignement a conduit à une fermeture totale au public à certains endroits. Par surcroît, un projet de plate-forme téléphonique serait à l'étude. Je vous laisse imaginer les risques psychosociaux qui en découleront. Par ailleurs, je me rappelle les paroles de mon ancien directeur départemental du travail, lequel avait qualifié CAP SITE RE d'outil de management et de pilotage des agents, ce qui avait le mérite de la clarté. Notre première revendication doit être l'abrogation de CAP SITE RE. Nous devons rendre compte de notre action, mais pas caporaliser l'Inspection du Travail. De plus, la fusion des services d'Inspection est une catastrophe, notamment dans les transports. Un bilan doit être dressé, et, le cas échéant, revenir vers des services spécialisés. Enfin, je suis favorable au carnet à souches, nos procédures étant trop longues.

Dominique

Nous réclamons une politique pénale, mais elle existe déjà. Simplement, dans la réalité, nos procédures sont déclassées par les tribunaux. Sur un certain nombre de thèmes, il serait bon de revenir sur les amendes administratives, et ce pour sanctionner la résistance des employeurs. Enfin, la reconnaissance de l'unité économique et sociale par décision administrative permettrait aux travailleurs de bénéficier de la participation.

Stéphane

Un collègue a parlé de résistance, et je tiens à vous rappeler que chaque fois que vous remplissez CAP SITERE, vous mettez en difficulté les résistants qui ne le remplissent pas. Au demeurant, les sanctions sont inévitables quand on résiste, nous ne devons donc pas en avoir peur. Ensuite, il est faux de dire que l'Inspection du Travail ne rapporte rien à l'Etat. Ainsi, les services de contrôle de la formation professionnelle drainent beaucoup d'argent. Grâce aux procès-verbaux, aux amendes ou aux recours, nous faisons rentrer de l'argent dans les caisses. Si le ministère tient à se placer sous une logique budgétaire, nous avons aussi l'opportunité de ne pas poursuivre.

Ghislaine AILLARD (Jura)

Pour en revenir à la fusion, je ne suis pas d'accord avec ce qui a été dit. Au lieu de prôner une spécialisation, il serait plus pertinent de réclamer davantage de moyens. Les réglementations seront toujours complexes, mais des actions collectives se montent. Par ailleurs, nous avons besoin de moyens juridiques, et de faire redescendre la décision au plus près du terrain.

Isabelle

Aujourd'hui, notre groupe départemental de contrôle abrite 1 DA, 5 inspecteurs et 2 contrôleurs. Dans le même temps, certaines sections sont vacantes. Par ailleurs, plusieurs sections ne veulent pas travailler avec le groupe départemental de contrôle. Les inspecteurs du travail sont mal positionnés, puisqu'ils ne sont pas alors l'inspecteur en titre. Enfin, le groupe départemental de contrôle sert aussi parfois d'agence d'intérim pour les Inspecteurs.

Tomislav (93)

La lutte pour l'autonomie résulte du management par objectifs qui nous a été imposé. Parallèlement, les moyens nous ont été retirés. En l'absence de collectif, nous ne savons pas toujours ce que nous pouvons faire de mieux pour les travailleurs. Concrètement, il n'est pas simple de s'improviser spécialiste du « bonheur au travail » des autres. Le contrôle par les pairs se substitue au contrôle par la hiérarchie, ce qui n'est guère mieux. Au passage, nous devrions être élus par les travailleurs.

Un contrôleur du travail (44)

Les services du renseignement font partie de l'Inspection du Travail à part entière. Or ils sont de plus en plus des services fourre-tout (ruptures conventionnelles, main-d'œuvre étrangère, etc.). Ce faisant, nos plages d'ouverture au public sont de plus en plus réduites, cependant que nous croulons sous la charge de travail. Contre l'Observatoire, les services du renseignement ont besoin du soutien des agents de l'Inspection du Travail.

Pierre MERIOT (Isère)

Pour avoir participé aux Etats généraux de 2006, je note que nous avons globalement bien résisté face à la violence incroyable de l'offensive sarkozyste. A titre d'exemple, nous avons réussi à mettre en échec une politique de traque des travailleurs étrangers. De même, nous avons remporté des victoires locales. Par ailleurs, nous avons un point de divergence : notre organisation doit s'adapter à la délinquance patronale. Croyez-vous tous que nous contrôlons le risque majeur, celui du risque cancérigène lié à l'amiante ? Enfin, tirons un bilan du rapport Bessière.

Michel BENOIT (Savoie)

La demande sociale a été évoquée à plusieurs reprises, thème qui me gêne. Je pense qu'il faut combattre l'idée qu'il existe des demandes individuelles. Je ne connais pour ma part que des salariés dont les

situations individuelles révèlent des situations collectives. Derrière, je continue à penser que nous devons nous interroger sur l'évolution du monde du travail. Notre légitimité repose avant tout sur notre capacité à répondre aux salariés. En outre, sans aller jusqu'à réclamer une élection des inspecteurs par les travailleurs, j'aimerais faire part d'une expérience menée en Savoie. L'initiative consistait à réunir 120 syndicalistes d'entreprises privées pour débattre sur le Code du travail et les attentes vis-à-vis de l'Inspection du Travail. Résister n'est pas construire un rapport de force, et j'aimerais que le boycott de CAP SITERE fasse l'objet d'un véritable bilan.

Christine

Le travail de secrétaire de section a évolué. Nous rédigeons des courriers, et répondons au téléphone à un nombre croissant de salariés en difficulté. J'aimerais que notre métier soit davantage reconnu.

Charlotte

Au-delà de la question de l'utilité des ARM, nous manquons d'échanges sur les pratiques professionnelles. Je veux bien réfléchir sur la sanction administrative, mais la sanction pénale est tout aussi importante. En d'autres termes, l'une ne doit pas se substituer à l'autre.

Une intervenante

Pour construire une Inspection du Travail au service des salariés, nous devons nous interroger sur le sens de l'action collective. Le boycott de CAP SITERE n'est à ce titre pas la bonne question. La bonne question porte sur les actions prioritaires imposées par la DGT pour nous éloigner des usagers. La CGT tient à votre disposition un document de six pages sur le sujet. Intervenir pour demander des élections de DP alors qu'aucun contact n'a été établi avec les salariés au préalable ne sert à rien.

Bernard MARTIN

Le secteur maritime est soumis à un droit spécial, technique et non harmonisé par rapport au droit terrestre. Pour mémoire, ce secteur est le plus accidentogène du monde. A mon sens, une phase de transition est nécessaire pour harmoniser des règles et le renforcer les effectifs. Le patronat utilise la presse pour faire pression sur nous. Par exemple, des armateurs manifestent en ce moment contre moi sur un navire. Sauf que nous ne pouvons répondre, car soumis à un droit de réserve. Je soutiens la reconnaissance des secrétaires, le renforcement des C ou encore les amendes administratives. Enfin, il est bon de souligner que l'Inspection du Travail favorise la compétitivité sociale des entreprises.

Gérard (Brest)

Beaucoup d'idées ont été émises, mais la plupart resteront lettre morte. Le ministère est incapable de mettre en exergue le travail des agents de contrôle. En matière de délinquance patronale, pourquoi les organisations syndicales ne prendraient-elles pas contact avec les médias pour dénoncer certains comportements ? Les rapports de l'Inspection du Travail pourraient même être rendus publics en cas d'accident grave.

Un intervenant

Je ne suis pas d'accord avec Martine : le boycott de CAP SITERE n'est pas un sujet secondaire par rapport à celui des actions prioritaires. Nous pouvons dénoncer ces dernières, tout en refusant la mise en concurrence entre agents. J'approuve une revalorisation des secrétaires en SA, mais la suppression de la catégorie D appelle à la prudence. Un C débutant doit en effet compléter son salaire par une prime pour obtenir le smic. Il faut donc commencer par demander une revalorisation de l'indice.

Un intervenant

Nous devons revendiquer de nouvelles prérogatives pour les inspecteurs et les contrôleurs. A titre d'exemple, nous devrions pouvoir arrêter toute activité ou équipement dangereux. S'agissant des sanctions administratives, la prudence s'impose. Dans les transports, l'agent peut demander un retrait de licence, la décision finale incombant au préfet. A l'inverse, les amendes délivrées par les agents de contrôle sont une bonne initiative (durée maximale du travail, respect du smic, etc.). La spécialisation conduira à une destruction du statut généraliste.

Eric (Evreux)

Je suis contre les sections spécialisées. J'aimerais que Pierre précise sa pensée à propos de l'amiante.

Isabelle (FO)

Je partage le souci d'une reconnaissance des catégories C, notamment dans les services du renseignement. Au demeurant, je sens parfois une consultation entre les contrôleurs des sections et ceux des services de renseignement, lesquels se prennent de plein fouet la misère sociale. Par ailleurs, je suis contre une Inspection du Travail généraliste. Si j'ai défendu celle du transport, c'est parce que nous constatons une situation catastrophique. Nos agents sont plus pointus que certains agents de contrôle dans les sections.

Un intervenant

Nous ne pouvons qu'être opposés à CAP SITERE, outil qui met les agents en concurrence entre eux. Toutefois, le recensement des courriers au niveau national peut être intéressant. Je citerai le cas d'une collègue qui a pu télécharger mon OBS, et voir ainsi que l'entreprise dans laquelle elle intervenait était récidiviste. Je ne suis pas contre une politique du travail, mais tout dépend de l'initiateur. Un référendum des organisations syndicales pourrait être la solution.

Pierre

La première responsabilité incombe à la DGT, qui ne joue pas son rôle d'autorité centrale, y compris avec ce scandale de la période transitoire de trois ans sur l'amiante. Ensuite, il n'existe presque plus de contrôle en zone, ce qui est normal (pas d'EPI, réglementation changeante, etc.). Je ne suis pas pour la spécialisation, mais pour un système délégué auprès de référents, par exemple sur l'amiante. En 2012, pas un seul agent de contrôle ne maîtrise tous les articles du Code du travail. Faire des contrôles de plans de retrait ne sert à rien sans organisation.

Un intervenant

Je suis d'accord pour prioriser l'action pénale, et le carnet à souches. Dans notre département, le procureur n'est pas intéressé par les affaires soulevées par l'Inspection du Travail. Au final, les procès-verbaux s'entassent. Dix-huit mois après, l'arrêt de chantier que j'ai prononcé sur un édifice n'a toujours pas été traité.

Une intervenante

La DGT doit en effet dresser un bilan de la fusion, dans laquelle elle n'a mis aucun moyen. En pratique, les salariés de l'agriculture et des transports en pâtissent. De notre côté, les contrôleurs qui défendent une Inspection généraliste refusent de mettre les pieds dans ces entreprises. Par ailleurs, nous devons accepter de réfléchir aux moyens de travailler collectivement, chacun prenant ensuite ses décisions de manière autonome.

RESTITUTION DES ATELIERS ET DEBAT

ATELIER 1 - QUELS DROITS PROTECTEURS POUR LES TRAVAILLEURS : LES SALAIRES, LES CHOMEURS, LES TRAVAILLEURS ETRANGERS SUR L'ENSEMBLE DES CHAMPS TRAVAIL-EMPLOI-FORMATION PROFESSIONNELLE ?

Le rapporteur

Avec 90 participants, les interventions ont été denses et riches. La question préalable était celle de la légitimité à intervenir sur le droit du travail. Nous, ministère du Travail, ne devons pas nous substituer aux organisations syndicales et aux confédérations. Certains ont rappelé la minoration de notre rôle, tandis que d'autres ont souligné qu'il fallait utiliser cette position d'observateur pour formuler des propositions, par exemple un « livre noir du travail ».

Les participants ont prôné la fin du droit dérogatoire et le rétablissement du principe de faveur. Le droit dérogatoire permet en effet à l'employeur d'écrire le droit et de décrédibiliser les représentants du personnel. Il importe de se doter d'un droit du travail simplifié, mais pas moins protecteur. Outre le droit dérogatoire, les statuts dérogatoires (travailleur étranger, détenus, etc.) doivent également être revus. Concernant les étrangers, les intervenants ont exprimé le refus de la chasse aux sans-papiers, et ce afin d'inverser la perception que ces travailleurs ont de nos services.

La sonnette d'alarme a été tirée sur les accords de compétitivité. Les licenciements sans cause réelle et sérieuse doivent être annulés, et donner lieu à une réintégration. Le juge doit pouvoir se prononcer a priori sur le motif économique.

L'effectivité du droit ne va pas sans une politique pénale du travail, avec des moyens conséquents pour la justice.

Des progrès ont été réclamés en ce qui concerne la maternité.

Des collègues ont prôné plus d'échanges entre les services de l'emploi et du travail.

Ont également été évoquées l'absence de contrôle sur le chômage partiel ou la radiation pour motif d'absence.

En matière de formation professionnelle, les agents ont dénoncé la dépendance vis-à-vis du préfet ainsi que les ajouts du contrôle FSE.

Un intervenant

S'agissant de la légitimité d'intervention, je pense que nous ne devons pas nous censurer. Dans le débat public, chacun est libre d'intervenir à partir de ce qu'il représente, et notre voix peut être intéressante pour les confédérations. Je suis donc opposé à toute autocensure. Nous occupons en effet un poste d'observateur privilégié, et nous ne devons pas priver l'espace public des leçons que nous en tirons.

Un intervenant

Sachez qu'une négociation s'ouvre sur le droit à la régularisation des travailleurs sans-papiers. La première réunion s'est tenue lundi avec les représentants des salariés et du patronat. L'Etat est complice de l'exploitation en ne leur accordant pas de papiers. Sans papiers, ils ne peuvent prétendre à aucun droit. Pour rappel, 6 500 travailleurs ont suivi huit mois de grève. Le non-respect du Code du travail par

l'employeur ne doit pas se retourner contre le salarié lors d'une demande d'autorisation, comme c'est le cas aujourd'hui.

Evelyne PERRIN

Les mesures transitoires qui s'appliquent aujourd'hui devaient être examinées par Monsieur Hollande, dont le ministre de l'Intérieur ne cesse d'expulser des Roumains et des Bulgares. Ces mesures transitoires doivent être abrogées sans délai. Par ailleurs, les associations de chômeurs et de précaires, d'une part, et les agents de Pôle emploi, d'autre part, doivent partager le même combat. De tels mouvements sont présents dans une vingtaine de villes en France.

Kevin GOUTEL (Rhône)

Le rapporteur a omis d'insister sur le rétablissement de la hiérarchie des normes. Nous avons également abordé la sécurisation des parcours professionnels, avec le maintien d'un salaire sur un fonds de cotisations patronales. Nous avons également plaidé pour un renforcement des dispositions protectrices en matière de santé, et un renforcement de l'accès au droit des travailleurs.

Jérôme

A propos des étrangers sans papiers, le groupe de travail a formulé la meilleure des propositions. Nous ne voulons plus de distinction entre le salarié étranger et l'autre, ce qui suppose la suppression de l'autorisation de travail préalable. Cela ne dispense pas de mener par ailleurs une lutte pour la régularisation.

Yves

Cela pose une question de légitimité : tu sembles savoir mieux que ces travailleurs en grève depuis huit mois ce qui est bon pour eux. Ensuite, le débat a fait l'objet d'une synthèse. La position que tu défends est la tienne. Encore une fois, des travailleurs sont en grève pour demander des papiers.

Un intervenant

Nous devons effectivement réfléchir de manière approfondie. La revendication visant à une régularisation doit être maintenue, mais cela n'a rien à voir avec l'introduction d'une main-d'œuvre étrangère.

Marcel

La sous-traitance est un sujet essentiel. En particulier, il importe de réformer la loi de 1975 pour interdire les niveaux supérieurs à 1, et limiter la sous-traitance à des expertises. En outre, la responsabilité du donneur d'ordre doit être mise en cause en cas d'accident. Enfin, l'employeur se doit d'afficher les observations de l'Inspection du Travail.

ATELIER 2 - QUELLES RELATIONS DE TRAVAIL DE TRAVAIL ENTRE LES AGENTS DES SERVICES TRAVAIL-EMPLOI-FORMATION PROFESSIONNELLE DANS LEUR ACTION ?

Le rapporteur

L'atelier a été très animé, avec 80 participants, dont un tiers est intervenu.

En premier lieu, le constat a été fait que les services étaient au cœur d'une multiplicité de missions qui fait la richesse des compétences. En même temps, des cloisonnements sont à déplorer, alors que les DIRECCTE

étaient censées faire travailler les services ensemble. Par ailleurs, des contradictions peuvent apparaître entre des approches et des visions de la qualité du travail et de l'application du droit du travail. La suppression des aides et le transfert des missions et des outils génèrent une perte de légitimité du rôle de l'Etat, réduit à une politique d'animation. Un sentiment de perte de cohérence a aussi été déploré à la suite de l'abandon de la conditionnalité. Le respect des règles légales est possible, quoi qu'en pense le préfet. En vérité, tout dépend des UT concernées. Des actions communes interservices relèvent souvent des volontés individuelles. Les participants ont souligné qu'il fallait agir ensemble.

En deuxième lieu, plusieurs interrogations ont été émises :

- Est-il légitime de s'interroger sur le lien entre travail et emploi ?
- Comment établir ce lien face à la perte des outils et des moyens d'intervention ?
- Est-il nécessaire de réactiver l'avis des sections d'Inspection ?

En troisième lieu, les participants ont formulé les propositions suivantes :

- réaffirmer le sens du lien entre travail, emploi et formation professionnelle en s'appuyant sur les droits de l'humain au travail ;
- revendiquer des coordinations permanentes entre les services et les missions ;
- mettre en œuvre des actions donnant-donnant entre recrutement et amélioration des conditions de travail ;
- défendre des valeurs et les réaffirmer, sans attendre l'injonction d'une hiérarchie pour mettre en place des actions communes ;
- sortir des Assises avec un document plate-forme proclamant que la coordination est au service des trois facettes des droits de l'humain au travail (emploi, travail et qualification).

Un intervenant

L'emploi est une notion née voilà trente ans dans un contexte de montée du chômage. Aujourd'hui, l'emploi est quémanté. Dans ce contexte, nous devons nous attacher au travail et au droit au travail.

Laurent

Aujourd'hui, des collègues de l'emploi et du travail sont massivement présents, ce qui est historique dans les relations entre services. Dès lors que les mesures et les aides existent, un contrôle doit avoir lieu. A ce titre, je réclame que ce contrôle échappe à la tutelle préfectorale.

François

La mise en place des DIRECCTE est critiquable, mais nous avons l'opportunité de montrer l'Etat régalien à l'œuvre. Ainsi, lors d'un contrôle à Avignon, nous n'avons pas hésité à associer les agents fiscaux.

Sofiane MIGALI

Au SRC, la communication fait défaut, notamment sur le contrôle de la formation professionnelle et la consultation obligatoire du CE. Pour mémoire, les entreprises qui ne consultent pas le CE encourent des sanctions importantes.

Une intervenante

Nous devons revenir à une politique de contrôle à l'emploi des mesures financées, et je suis favorable à une indépendance vis-à-vis du préfet.

Matthieu

Je suis d'accord, mais ce contrôle ne doit pas davantage passer aux mains des régions. Nous devons réaffirmer que nous sommes contre la régionalisation et l'acte III de la décentralisation.

Un intervenant

La proposition de Laurent est opératoire pour la formation professionnelle, mais pas pour les politiques de l'emploi, lesquelles sont multiples, toutes ne donnant pas lieu à contrôle. L'atelier a fait ressortir que les collègues étaient désireux d'opérations spécifiques, comme des visites conjointes pour appréhender la mise en œuvre des mesures d'emploi. Pour les emplois d'avenir, la logique de contrôle n'est pas évidente. Du moins, il ne peut se faire qu'auprès des prescripteurs.

Jean-Luc COHEN

Pour contrôler les aides de l'Etat, celles-ci doivent rester dans son giron. Les outils existent, mais les moyens manquent. Le contrôle porte sur le service, et non sur la performance.

Un intervenant

Les Assises doivent être l'occasion de solliciter le gouvernement, qui dispose d'une majorité au Sénat et à l'Assemblée nationale.

Jérôme BEZENAT

Nous devons définir une revendication unificatrice englobant la totalité de l'être humain au travail, puis lancer sans attendre des actions collectives dans les UT et les UR.

James (Paris)

L'emploi est le statut sous lequel nous exerçons notre travail. A cet égard, nous ne pouvons pas faire l'économie d'un examen des statuts précaires (recours abusif aux CDD, etc.). Nous devons réfléchir à une interdiction totale de la précarité.

Un intervenant

La précarité a été instituée de manière délibérée pour flexibiliser les salariés et les habituer à courber l'échine. Je m'étonne donc que certains aient l'impression que le nouveau gouvernement changera les choses. Ces orientations de politique économique émanent de l'Union européenne, qui a confisqué aux peuples leurs pouvoirs. Nous avons changé d'orchestre, mais pas de partition.

Astrid

Le contrôle des aides passe par une remise à plat du service de l'emploi. Pour établir un lien entre travail et emploi, il importe de définir un contrôle des aides à l'emploi sur des critères définis conjointement, en toute indépendance. Ces critères doivent échapper au préfet, et, parallèlement, la gestion des aides doit être déconcentrée, confiée aux services de l'Etat.

Cécile

Quand j'ai pris mon poste, il m'a été reproché d'avoir une position de section (de contrôle) et non de chargé de mission (de partenaire). Par ailleurs, je n'ai pas entrevu d'unanimité sur l'unité entre travail, emploi et formation professionnelle. Telle quelle, cette unité n'existe pas, et elle doit donc être redéfinie.

Christiane

Le contrôle des aides ne doit pas faire oublier la question de l'arrêt des exonérations.

ATELIER 3 - QUELLE INSPECTION DU TRAVAIL AU SERVICE DES SALAIRES : ACCUEIL, DEMANDE INDIVIDUELLE ET COLLECTIVE, PREROGATIVES, SANCTIONS, LIENS AVEC LES USAGERS ?

Le rapporteur

L'exercice a été compliqué, car nous étions très nombreux. Pour autant plusieurs points ont fait consensus. Tout d'abord, le premier problème rencontré est le manque de moyens humains, notamment en termes de catégories C et B. Ensuite, il est indispensable d'entretenir un lien fort entre l'Inspection du Travail, les salariés et leurs représentants. La demande n'est pas en effet individuelle : l'expression est collective, portée par des individus. Les participants ont également plaidé pour une revalorisation des agents C et B. Les services de renseignement sont fortement intégrés à l'Inspection du Travail et doivent être défendus à ce titre. De même, les intervenants se sont accordés sur la défense de l'indépendance de l'Inspection du Travail, y compris dans l'action, en effectuant des contrôles. Les actions prioritaires pilotées par la DGT et l'outil CAP SITERE ont été unanimement rejetés. Un intervenant a réclamé la démission de Monsieur Combrexelle. S'opposer aux actions prioritaires ne signifie pas que l'Inspection du Travail souhaite travailler de manière isolée, a-t-il été précisé. La nécessité d'un collectif fort pour faire cesser les attaques contre l'Inspection du Travail est également apparue. Les participants ont dénoncé la multiplication des échelons hiérarchiques, et préconisé la mise en place d'outils juridiques, ainsi que de discussions entre agents.

D'autres points en revanche n'ont pas emporté l'unanimité :

- la nature des outils juridiques (sanction administrative, carnet à souches, etc.) ;
- la spécialisation au sein des sections d'Inspection (amiante, etc.) ;
- l'intérêt des ARM ;
- le bilan de la fusion des services d'Inspection du Travail ;
- la coordination des actions par une autorité centrale ;
- le statut des agents de contrôle en section d'Inspection.

Plus généralement, la nécessité de résister a fait l'unanimité.

Martine

La spécialisation sur des questions techniques implique de se spécialiser dans de nombreux domaines. Parallèlement, la spécialisation ne résoudra pas la question des chantiers sauvages. La véritable question est celle de la prise en main par les salariés de leurs propres conditions de travail (interdire la sous-traitance en cascade, éviter la renégociation des contrats à la baisse, etc.).

Daniel

A mon sens, et contrairement à ce qui a été dit, les outils juridiques ont bien fait consensus. Nous avons en effet été plusieurs à évoquer le carnet à souches. Simplement, une collègue a précisé qu'il ne fallait pas oublier les sanctions pénales. Il existe donc un très fort consensus sur le sujet.

Anthony

Le départ de Monsieur Combrexelle est un préalable. Par ailleurs, la politique de la DGT (spécialisation, caporalisation, déterritorialisation, notation sur la ligne hiérarchique) va donner lieu à des attaques

frontales, comme l'atteste le discours offensif du patronat, qui défend une Inspection du Travail de service et non de contrôle. Nous devons nous organiser collectivement pour résister à ces projets de fond, lesquels sont repris par l'équipe en charge de mener la politique travail au sein du ministère. La réforme nous atteindra, nous, ainsi que le Code du travail et donc la protection des travailleurs.

Jacques DUCHOZ

Militant syndical, je suis d'abord démocrate. A l'école, j'ai appris que la démocratie reposait sur trois pouvoirs : l'exécutif, le législatif et le judiciaire. L'Union européenne confond l'exécutif et le législatif. Pour ma part, je revendique le pouvoir exécutif et judiciaire. Le carnet à souches n'existe que pour les agents devant relever des infractions de manière systématique, comme les pervenches. De par la convention de 1981, nous avons le choix dans nos contrôles. En conséquence, nous ne pouvons pas sanctionner. Par ailleurs, nous avons un rapport direct avec la personne que nous verbalisons. Je crains donc des dérives, notamment en termes de corruption. Au demeurant, la sanction administrative était défendue par le gouvernement Sarkozy. En effet, si nous assurons un pouvoir judiciaire, la justice se verra ôter autant de moyens. Enfin, il ne faut pas oublier que sur l'égalité hommes/femmes, le Medef a prôné la sanction administrative, à condition de retirer la sanction pénale. Autrement dit, le patronat préfère payer une amende plutôt que d'être sanctionné pénalement, car, dans ce dernier cas, la sanction est publique.

Philippe

Pour démontrer que nous ne sommes pas au service des entreprises, mais des salariés, nous pourrions communiquer les arrêts de travaux à l'occasion de conférences de presse. Du reste, nous devrions étendre cette capacité à prononcer des arrêts en cas de danger grave et imminent. Au passage, les masques mis à notre disposition pour les contrôles en zone ont un facteur de protection de 40, ce qui ne suffit pas au regard de la nouvelle réglementation.

Eric

A propos de la fusion avec les transports, j'aimerais savoir si les contrôles ont été accrus. Par ailleurs, le détachement transnational constitue un véritable enjeu. En pratique, nous défendons mal ces travailleurs.

Laurent

Sur l'amiante, je recommande que les Assises adoptent une motion pour dénoncer le scandale de la période transitoire concernant les normes. De plus, je pose la question du droit et du devoir de communication de notre lettre d'observation aux représentants du personnel et aux salariés. A la DGT, c'est la position inverse qui est défendue, ce qui est inacceptable. Notre conception de l'Inspection du Travail implique un devoir de communication.

Luc ROSSI

Je ne me retrouve pas dans la deuxième partie de la synthèse. Au SNU, nous étions porteurs d'une demande d'amende administrative, et nous étions alors minoritaires. Or j'ai plutôt l'impression que cette proposition a fait consensus tout à l'heure. En outre, nous avons également évoqué l'autorisation de création de l'unité économique et sociale.

Françoise

Dans le Rhône, nous avons refusé d'utiliser le carnet à souches pour l'interdiction de fumer, au motif que l'amende concernait tout autant le salarié que l'employeur. En outre, je tiens à pointer la dégradation de la situation des salariés en termes de souffrance au travail. Nous aurions intérêt à constituer un collectif au sein des UT, car l'écoute et le conseil des salariés sont particulièrement difficiles. Au reste, cette souffrance

concerne aussi les agents, soumis à une intensification du travail, comme en a conclu un audit mené dans notre département.

Dominique ROLS

Le débat a porté sur la politique pénale. Simplement, le problème ne repose pas sur les moyens, mais sur l'acceptation ou non de la délinquance patronale. Sur le terrain, nous devons réfléchir à l'opportunité d'utiliser l'amende administrative. Plus généralement, nos outils ne sont plus utilisés. A propos de l'amiante, nous devons organiser une coordination entre l'entreprise et le lieu d'intervention des travailleurs.

Cécile

Lors de la fusion, j'étais aux transports. J'ai hérité d'une charge de travail plus importante, mais je ne voudrais à aucun prix d'un retour en arrière. Les entreprises étaient mieux contrôlées, mais seulement parce que le ratio du nombre d'entreprises par agent était moins élevé. En vérité, la fusion aurait dû s'accompagner d'un doublement des effectifs des agents de contrôle. Tous les secteurs méritent d'être contrôlés. Concernant les sanctions, le carnet à souches n'est pas la panacée. En termes d'outils juridiques, je pense davantage aux mises en référé.

Marcel

Je n'ai pas d'opinion sur le carnet à souches. Pour autant, il ne me paraît pas participer de la confusion des pouvoirs. Il permet simplement d'aller plus loin dans l'exercice du pouvoir judiciaire. En ce qui concerne l'action pénale, mes revendications sont plus fortes : nous devrions pouvoir être à l'origine du mouvement pénal, comme certaines administrations. La protection des salariés dans leur santé, leur sécurité et leur droit relève de la prévention. A cet égard, les arrêts de travaux et les mises en demeure DD doivent être étendus à toute situation exposant les salariés à un danger grave et imminent, et ce dans une optique de prévention. Enfin, l'atelier 1 a évoqué la nécessité de disposer d'un pouvoir de décision en matière de création d'UES.

Stéphane GRIMALDI

Le carnet à souches doit être réservé aux infractions contraventionnelles, ce qui ne remet pas en cause l'action du tribunal correctionnel. De même, le contrevenant peut faire opposition et demander à être jugé par un tribunal de police.

Dominique MARECHAUX

Les actions prioritaires de la DGT ont été dénoncées à juste titre en raison de leur caractère descendant et normatif. Pour autant, nous ne pouvons pas rejeter toute notion d'action concertée ou prioritaire. Ces actions permettent de se focaliser sur certaines infractions ou employeurs, offrant ainsi une meilleure visibilité. En revanche, les actions prioritaires de la politique travail doivent émaner des agents de terrain.

Yves

Il serait dommage de revenir sur les acquis des Etats généraux de 2006, dont la suppression des sections spécialisées faisait partie. Pour ce qui est du carnet à souches, je me fous de la séparation des pouvoirs : nous avons une justice de classe et une magistrature de classe. Parmi les sanctions, SUD prône le carnet à souches, ce qui n'empêche nullement les recours. De même, nous plaidons pour les mises en demeure DD et l'élargissement des arrêts de travaux, autant de moyens pour multiplier les actions contre les employeurs.

Olivier VILLERS

Pour en revenir aux sections, le véritable problème réside dans l'indigence des moyens humains de l'Inspection du Travail. Si certains collègues sont séduits par la spécialisation, c'est parce qu'ils croulent sous une importante charge de travail.

Une intervenante

Le besoin de collectif n'a pas été mis en exergue dans la synthèse. Surtout, nous avons besoin de revoir nos organisations pour un travail en réseau. Je suis favorable aux mises en demeure d'exécution renforcée.

Un intervenant

J'ai été impressionné par l'argumentation de Jacques contre le carnet à souches. Il faudra par ailleurs m'expliquer comment combattre la politique du chiffre tout en réclamant un tel outil.

JEUDI 22 NOVEMBRE 2012 ORGANISATION ET CONDITIONS DE TRAVAIL

COMMENT AMELIORER LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET RECONSTRUIRE LES COLLECTIFS DE TRAVAIL ?

Christine CASTEJON (analyste du travail)

Il m'a été demandé d'introduire votre débat. J'interviens aux côtés d'une petite équipe de consultants spécialisés dans l'analyse ergonomique et psychologique du travail. Je connais, à divers titres, le ministère du Travail et ses composantes.

Je ne suis pas venue ici aujourd'hui pour vous faire un discours sur les conditions de travail. Mon intervention a vocation à vous donner des idées susceptibles de les améliorer. J'espère aussi qu'elles permettront d'ouvrir le débat.

Certains pensent que l'on ne pourra changer le travail qu'en mettant à bas le système capitaliste. Je défends le point de vue inverse. J'estime qu'il faut s'attaquer à sa réalité, à ce qu'il est aujourd'hui, pour transformer les rapports sociaux. Je promeus cette idée à chaque fois que l'on me demande d'aborder cette question. Je me concentrerai aujourd'hui, en particulier, sur le thème des collectifs.

L'enjeu n'est pas, selon moi, de reconstruire les collectifs de travail mais bien de les construire. Nous ne retrouverons jamais les anciens systèmes, quand bien même nous les regretterions. Il faut « faire avec » les acteurs, les situations et l'environnement actuels. J'en veux pour preuve les conditions qui ont entouré la signature d'accords sur l'aménagement du temps de travail dans les entreprises et au niveau national. Les partenaires sociaux ont accepté d'évacuer tous les moments relevant de « l'informel » : les pauses, le cas échéant les temps d'habillage et de déshabillage... Le travail a été tendu et resserré. Ce faisant, et malgré les alertes des analystes du travail, une part fondamentale de la construction d'un collectif a été éludée. Si on l'avait su, on ne les aurait pas effacés. Auparavant, le collectif existait sans qu'on le sache vraiment.

Vous comme moi constatez le retour de la question du collectif dans le discours managérial – dans le discours et pas forcément dans les actes. Il y a quelques années, c'était l'individuel qui se nichait au cœur de cette parole. Cet affichage traverse notamment toutes les formes du *lean management*. On y parle souvent « d'excellence » et « d'excellence opérationnelle ». Des temps sont aménagés pour faire part des dysfonctionnements, voire, dans certaines entreprises, des « irritants ».

Nous ne voulons pas aborder aujourd'hui le collectif tel qu'envisagé dans ces discours : un système au sein duquel on prétend faire remonter les difficultés alors qu'on déploie en réalité beaucoup d'énergie pour les masquer. On a donc vu fleurir qui des concours de bowling, qui des après-midi danse ou des pique-niques.

Dans ce cas présent, le collectif reste artificiel et il est même créé parce que le management se rend compte de son inexistence. On reconstitue ainsi un collectif se substituant aux temps de respiration qui ont disparu. Il faut s'intéresser à cette arnaque pour mieux comprendre cette notion dans l'entreprise d'aujourd'hui.

On envisage très souvent la question du collectif comme une communauté d'individus qui sont d'accord entre eux. Le collectif serait uni et soudé avant toute chose. Or ce qui fait collectif est précisément l'acceptation, par chacun, de l'existence de conflits. C'est le chemin que l'on parcourt pour aboutir à un

consensus. Par définition, un collectif se compose de personnes qui incarnent des points de vue divergents et qui « ont leurs raisons », pour se référer à Jean Renoir. Il disait, dans le film *La Règle du jeu* que « *le malheur dans ce monde, c'est que tout le monde a ses raisons* ».

Il faut prendre acte que chacun peut s'opposer et a une expérience, un vécu, un métier différent. Un collectif est construit à partir des divergences de ses membres même si elles peuvent s'amenuiser peu à peu au gré de son histoire. Il n'y a rien de pire, en particulier, que de chercher un collectif fondé sur des valeurs communes. De quoi parle-t-on au juste ?

Selon cette logique, il faut du temps pour construire un collectif. Il rassemble des individus foncièrement différents : des salariés d'autres services ou d'autres directions, des opposants... Pourtant, aujourd'hui, la tendance générale est au repli sur soi. Pour tenir et rester en bonne santé, les individus se blindent alors qu'il faut mettre sur la table les malaises ou les désaccords pour faire collectif. Ce qui le fonde, c'est cette capacité à surmonter les conflits. Il faut du temps pour tisser le dialogue, procéder à des ajustements, des adaptations... Nous ne pourrions en faire l'économie.

Je suis pour ma part persuadée que le mouvement de création d'auto-entreprises constitue une forme de protection. Quand je choisis l'entrepreneuriat, je suis mes propres règles, j'évite d'affronter les conflits qui naissent d'une situation de travail et de la cohabitation avec les autres. Nous aurions tort d'assimiler ce mouvement à de l'individualisme ce qui n'est qu'une façon de « se couvrir » et d'éviter d'ouvrir une discussion. Il y a d'ailleurs mille façons de « se blinder » car tout nous pousse à le faire.

Je vois un énorme sujet de satisfaction dans un univers dépeint systématiquement en gris. Sommes-nous certains qu'il n'y a pas de collectif parce que nous ne le voyons pas ? Les sociologues voient beaucoup de collectifs qui se délitent. Nous, analystes, en identifions beaucoup qui résistent. J'attribue ces différences d'appréciation à une autre façon d'appréhender le travail. D'un point de vue macroéconomique, une vision pessimiste peut dominer. Mais, si nous réduisons l'angle de vue, nous décelons des raisons d'espérer. Des liens se renouent et se retissent. Chacun cherche à être en bonne santé et personne ne peut l'être en s'opposant aux autres. Le mouvement naturel est de « s'ajuster » alors que tout nous pousse à nous couper de la société. Nous cherchons, pour compenser, à nous rapprocher. Les analystes le constatent en s'attachant à des illustrations de ce collectif.

Il n'est pas si titanesque de le reconstruire si tant est que l'on emprunte le bon chemin. On ne bâtit pas un collectif abstrait, de l'extérieur. On érige une somme de collectifs. On ne peut éviter de passer par des situations concrètes.

Je terminerai par une provocation au débat. Tout le travail de l'analyste du travail consiste à rallumer la flamme de ce qui pourrait faire collectif. Tout l'enjeu est de partager le même regard. Pour ma part, je ne suis pas favorable à la multiplication des expertises sur la souffrance au travail. Assez de chiffres sur ce phénomène ! Assez d'expertises sur le sujet ! Il faudrait à mon sens analyser – je le répète – des situations concrètes de travail pour trouver des solutions. Même si cette démarche est fastidieuse, elle peut se répandre comme une traînée de poudre. Cette condition n'est aujourd'hui pas respectée pour faire notre travail d'analyste.

Christelle (contrôleuse en section à Paris)

Les collectifs tels qu'on les connaissait étaient des espaces qui se construisaient contre le travail. Ils se bâtissaient dans une sphère professionnelle tout en étant en opposition avec celle-ci. Ils constituaient des espaces de libertés dans lesquels chacun pouvait s'épanouir.

Aujourd'hui, c'est la Direction qui impose une injonction au travail en équipe alors qu'il n'est pas toujours compatible avec l'épanouissement des individus. De surcroît, cette obligation s'articule souvent avec des objectifs qui ne sont pas définis avec le collaborateur. On est tenu de se rendre régulièrement à des réunions pour entendre des propos complètement déconnectés de notre quotidien de travail.

En somme, le collectif se construit contre le salarié. Il nuit à son émancipation, contrairement aux situations antérieures. Il faut détruire ce faux collectif pour le reconstruire. Il ne faut pas assister aux réunions : il faut les saboter et proposer d'autres voies pour repenser le collectif, comme la création d'espaces de dialogue.

Khaled (DGEFP, FO)

Je voudrais revenir sur le lien entre le collectif de travail et l'organisation. Si nous partons du postulat que les agents s'organisent spontanément dans ce cadre en fonction de leurs compétences et de leurs besoins, nous faisons émerger la notion d'équipe ou de groupe. Elle correspond à ce collectif « naturel », qui se déploie sur le lieu de travail.

A l'inverse, l'organisation est imposée. Dans la plupart des cas, elle impose une forme de manipulation et tend à la fragmentation du groupe. Parfois même, elle utilise et retourne certaines valeurs contre ce dernier.

Dans ce contexte, qu'est-ce qui concourt à la satisfaction au travail et à celle de l'usager ?

Laurent

Faut-il changer le système capitaliste et faire la révolution pour poser la question des conditions de travail ? Si c'est ma conviction, il ne faut pas attendre un éventuel grand soir pour l'aborder. Ce n'est que de cette façon que nous parviendrons à changer les choses et à instaurer un rapport de force. A résister tout simplement.

Nous sommes entrés dans un mode de réorganisation permanente. Ce mouvement de fond issu du secteur privé a contaminé le secteur public par l'entremise de la RGPP. Il déstabilise sciemment les salariés, les « dé sécurise » et casse les collectifs.

Devons-nous nous contenter de dénoncer cet état de fait ou pointer notre propre responsabilité dans la destruction des collectifs de travail ? Efforçons-nous d'en construire, interrogeons-nous et ouvrons le débat sur les pratiques professionnelles. S'il est vrai que l'on nous impose un travail en équipe vicié, opposons-lui une autre forme de collectif. Nous n'y sommes pas opposés par principe car il est nécessaire à l'exercice de notre métier.

Marc

Qu'est-ce que le collectif ? Comment le construire et passer d'une pensée réflexe à une véritable réflexion ? Cela demande assurément du temps. De plus en plus souvent, les agents se retrouvent isolés dans leur travail et aux prises avec des employeurs qui peuvent profiter de la situation. Ils ne se sentent pas assez défendus par les syndicats, quand ils savent qu'ils existent.

Les temps de pause et de discussion sont de plus en plus segmentés. La Direction n'a pas été formée à l'écoute des agents ou, du moins, elle ne fait pas l'effort de leur donner la parole. Sans doute n'y met-elle pas assez d'enthousiasme. Elle devrait en revanche s'employer à encourager ses agents, écouter leurs demandes et privilégier le dialogue au lieu de se réfugier derrière des textes. La parole du terrain n'est pas suffisamment entendue.

Yves (SUD)

Depuis 2000, ont été recrutés 2 200 inspecteurs et contrôleurs du travail. C'est énorme car nous sommes à peine 10 000.

Nous, les anciens, avons le devoir de transmettre la mémoire et de former cette nouvelle génération, qui n'a pas toujours intégré la culture du ministère du Travail alors qu'elle en est l'avenir. Elle risque de passer dans le laminoir idéologique de l'INT, qui cause des dégâts importants dans les services.

Il est plus facile d'obéir que de désobéir. Il faut résister, en particulier, au « devoir d'obéissance », imposé par une administration napoléonienne. Le reporting a remplacé le rapport des militaires. Nous assistons au retour des petits chefs, contre lequel nous devons nous dresser. Romain en a été victime.

Aujourd'hui, il faut tout changer et imaginer le fonctionnement de notre ministère dans dix ans. Plusieurs pistes de réflexions s'offrent à nous. Nous privilégions, de notre côté, le travail collectif, qui implique de sortir de nos murs.

Marie-Pierre

Suite au suicide de Luc et de Romain, nous avons élaboré une plateforme revendicative. Elle prévoyait quelques exigences majeures, comme l'arrêt de la politique du chiffre et des entretiens d'évaluation ou le boycott des remontées statistiques.

Pourtant, le ministère continue d'être amnésique et poursuit sa politique de « flicage » des agents et de dégradation de nos conditions de travail. Rien n'a été fait. Les revendications formulées l'année dernière restent d'actualité et doivent encore être portées.

Nous avons pourtant réussi à grappiller quelques miettes, comme la reconnaissance du suicide en tant qu'accident de service. La PFR a été suspendue pour le corps des inspecteurs – du moins de façon temporaire. Le mouvement des gouttes d'eau est aussi un signe d'espoir.

Les agents éprouvent des difficultés à demander une mutation. Les conditions d'obtention sont de plus en plus drastiques alors que la mobilité fait partie intégrante des conditions de travail. Les critères d'effectifs de référence restreignent ce droit, tout comme la pré-affectation des IET, qui concurrencent les agents désireux de changer de région.

En clair, la charte RH élaborée en février 2010 met un frein au droit de mutation. Plusieurs organisations syndicales en ont d'ailleurs demandé le retrait.

De la salle

La construction d'un collectif dépend aussi de nous-mêmes. Il passe par notre attitude dans les sections ou en intersection, au quotidien. Il faut que nous prenions conscience qu'il n'existe pas de hiérarchie parmi nous. Prendre un café ensemble le matin permet, par exemple, de renouer des liens et de recréer un collectif qui s'est perdu.

Tant que nous n'aurons pas fait l'effort de nous rassembler, il semblera démagogique de défendre un collectif que nous ne formons pas nous-mêmes.

De la salle

Nous ne pouvons pas décréter l'existence d'un collectif. Il se construit. Au cours des Etats généraux de 2006, nous étions sortis galvanisés. Pourtant, il n'en est rien sorti. L'élan est retombé comme un soufflé. J'espère que ces Assises nous permettront de dégager des pistes de travail et l'envie d'agir.

A trop réfléchir, à trop attendre et à multiplier les groupes de travail, nous perdons du temps, comme l'Administration. Seule la construction d'actions syndicales communes peut permettre de créer du collectif. Il faut réapprendre à se connaître et à se parler au lieu de se murer derrière son ordinateur.

Par ailleurs, il faut cesser de se rendre dans des cercles de discussion imposés par l'Administration. C'est à nous de placer nos revendications dans le débat. Si nous bénéficions d'un rapport de force suffisant, nous n'aurions que faire d'avoir une part de prime en moins.

Yacine

Je partage entièrement cet avis.

En défendant un droit individuel, nous défendons le droit de tous. Toutes nos propositions visent à ce que les salariés se rassemblent alors que tout est fait pour exploser le collectif.

Il faut aussi liquider les statuts d'emplois des directeurs, qui ont permis de créer une Direction aux ordres.

Emmanuelle GARCIN (Lot-et-Garonne)

Vous avez raison. Le collectif ne se décrète pas, tant dans la vie syndicale que dans l'activité professionnelle.

Ce débat percute les pratiques professionnelles. Il faut les respecter et prendre le temps d'échanger autour de celles-ci. Cela commence par une acceptation de l'autre et de sa façon de travailler. Je ne suis pas convaincue de la malignité de la Direction. Nous pouvons travailler avec notre hiérarchie. Dans mon département, nous parvenons à construire des actions et à obtenir des résultats. De cette manière, nous nous protégeons de l'extérieur et nous sécurisons notre activité, même si cela va à l'encontre d'un certain discours syndical.

Marie-Jo

Nous parlons beaucoup de l'Inspection du Travail. Permettez-moi d'émettre un vœu : la construction d'un collectif de travail qui traverse tous les services.

Je travaille à la DIRECCTE. Depuis quelque temps, elle a été pressurisée, reconfigurée et retranchée dans des locaux trop petits, qui font cohabiter des personnes issues d'administrations différentes. Le sens du travail n'existe plus. Nous assistons à un empilement hiérarchique. La souffrance progresse.

Depuis plusieurs mois, des collectifs se sont construits, *via* les mails « goutte d'eau » ou les cahiers de doléance notamment. D'aucuns ont pu exprimer leurs revendications. Je souhaite que ces dispositifs perdurent et que nous élargissions notre réflexion au-delà de la seule Inspection du Travail.

Patricia

Les besoins des entreprises et des administrations sont paradoxaux. Elles soumettent leurs travailleurs à des injonctions qui le sont autant. La Direction a de plus en plus des vellétés de tout régenter. Elle a recours à des experts, à des auditeurs et à une armée mexicaine. Elle réduit, dans le même temps, les effectifs opérationnels. Elle ne s'appuie jamais sur leur expérience, faute de leur faire confiance.

Faire le travail, cela implique de la motivation, de l'initiative et de la responsabilité, et pas une obéissance aveugle à des ordres ineptes.

Il n'y a d'autre solution que d'écouter la base. Auparavant, on savait que les militants syndicaux étaient aussi de bons salariés. Aujourd'hui, ils sont pourchassés.

James (Paris)

Aujourd'hui, nous avons deux ennemis : les patrons d'entreprise et les chefs de service. Ce n'est pas parce que ces derniers font partie du corps des Inspecteurs qu'ils n'en sont pas moins nocifs. Ils se comportent de la même façon.

J'ai en mémoire une lutte où le groupe s'est rassemblé après avoir été éclaté et mis en concurrence. Après quelques semaines de combat, tout le monde devient solidaire. Il faut nous réunir plus souvent, multiplier les occasions de rencontre et les actions concrètes – en premier lieu, la grève.

Cécile

Je suis de ceux qui sont convaincus de l'efficacité des actions collectives de résistance. Ce n'est que de cette façon que nous parviendrons à créer, maintenir, voire développer du collectif. Face à ce qui nous met en concurrence, ces initiatives permettent de lutter contre toutes les tentatives de déshumanisation du travail. Elles combattent l'isolement et la tentation du repli sur soi et sur sa charge de travail.

J'ai l'impression qu'ils vont nous avoir à l'usure sur le terrain des entretiens annuels d'évaluation. Il faut continuer à les boycotter. Il en va de la responsabilité des agents évalués, comme des évaluateurs.

Nous pouvons avoir l'impression d'avoir échoué. Les luttes de 2006 ont achoppé. Mais nous sommes encore là. Ils n'ont pas réussi à mettre notre collectif à terre. Il faut continuer l'action, qui ne se résume pas à nos réunions.

Depuis cette époque, nous avons déploré deux suicides. Nos collègues sont noyés, au sens propre, sous le travail. Certains pètent littéralement les plombs. Il faut qu'ils nous entendent. Nous ne pouvons plus accepter cette situation.

Dans ce contexte, nous devons réussir ces Assises et nous fixer de réelles échéances de mobilisation. Attendons-nous à continuer la lutte.

Yves Sinigaglia (SUD)

Il faut sortir de nos murs. Cela signifie sortir de l'Administration, mais aussi de nos services, qui sont extrêmement cloisonnés. Même s'ils ont tout détruit, il faut recommencer et reprendre le travail à la base. Nous luttons, mais nous laissons aussi des personnes sur le côté.

Le mouvement des gouttes d'eau a été très intéressant. Il faut le rééditer, quitte à trouver d'autres moyens que le courrier électronique pour communiquer entre agents puisqu'il a été bloqué. Un observatoire national pourrait aussi nous permettre de rassembler les informations recueillies dans nos services : cas d'outrages, de souffrance au travail...

Je n'aime pas le terme « d'observatoire » car au verbe « observer », je préfère celui « d'agir ». Mais, quoi qu'il en soit, il faut recenser les dysfonctionnements. Il faudrait aussi aménager des temps de réunion sans la Direction pour parler à la fois de nos pratiques et de l'organisation. Enfin, nous devons relater la réalité de notre travail. Prenons ce temps de réflexion ensemble pour distinguer le travail prescrit de notre quotidien.

Yves ROUPSARD (UD CGT Ardèche)

Je suis devenu contrôleur en 1982 et inspecteur, en 1992, à Evry. A l'époque, nous étions très soudés même si je travaillais avec trois autres débutants. Peu à peu, à force de prendre part aux luttes, je me suis senti exclu. J'ai notamment été en difficulté quand je suis arrivé à Valence. J'ai fait une dépression et je suis parti. Je n'en pouvais plus.

Repartons du travail. S'il est détruit, nous ne construirons pas de collectif syndical. Soyons attentifs, en particulier, à ses nouvelles formes, comme l'auto-entrepreneuriat.

Karine (IT du Val-d'Oise)

L'analyse a défloré différentes formes de collectif. Je m'interroge pour ma part sur la culture du ministère du Travail ? Que recouvre-t-elle ? Je sais tout au mieux ce qu'elle n'est pas. A coup sûr, elle varie selon les personnes qui me l'expliqueront à moi, qui suis nouvelle. Ne devons-nous pas la définir au préalable ?

Christiane

Un collectif ne se construit pas sur la base de valeurs partagées. Certes, mais il faut *a minima* se retrouver dans celles qui nous rassemblent. Il faut aussi bien comprendre qu'un collectif de travail est par définition imposé, sauf à être travailleur indépendant. Ce qui est certain, en revanche, c'est qu'il permet de supporter les tensions.

Si nous n'aimons pas le collectif, il ne faut pas travailler au ministère du Travail. Si nous ne voulons pas nous rendre à des réunions, changeons de métier car elles font partie intégrante de nos missions. Quoi que nous en pensions, nous devons appliquer les directives gouvernementales.

Les RPS et le thème de la souffrance au travail nous ont permis d'investiguer la question du collectif. Je me demande d'ailleurs si les agents ont vraiment envie de ce dernier. Force est de constater qu'ils fonctionnent souvent selon une logique individualiste. Ils sont peu mobilisés quand nous organisons des réunions. Chacun tentera de sauver sa peau quand nous reparlerons de décentralisation.

Marie-Pierre (Lyon)

J'ai envie d'être optimiste. Je ne vois pas pourquoi nous ne serions plus capables de faire entendre notre voix. Il y a quelque temps, nous arpentions les couloirs pour interroger les inspecteurs du ministère du Travail sur leur nombre de visites. Je ne comprends pas pourquoi nous ne pourrions plus procéder de la sorte. Quand un collègue est molesté, nous nous manifestons. Quand nous ne sommes pas d'accord, nous pouvons quitter la salle.

Ceux qui vont jusqu'au bout sont maltraités. Leur évolution professionnelle est bloquée et leurs primes en pâtissent. Nous pourrions davantage les soutenir. Nous l'avons fait dernièrement pour un collègue dont la rémunération stagnait en raison de son engagement syndical. Ce travail de terrain fonde notre légitimité.

Kathy (Rhône-Alpes)

Je voulais vous parler d'une petite lueur qui s'est éclairée en Rhône-Alpes.

Dernièrement, la Direction a invité les animateurs territoriaux de l'emploi à une réunion destinée à « échanger ». Ces personnels aux statuts variés ne se rencontrent jamais.

Contrairement aux attentes des agents, cette rencontre s'est avérée uniquement descendante. Une nouvelle réunion a par la suite atteint son but mais les espoirs des agents ont vite été déçus, la Direction ayant estimé qu'ils échangeaient trop. Des mails ont circulé pour constituer un réseau. Les agents partagent désormais leurs pratiques, leurs outils... Ils se réuniront prochainement.

Recensons toutes les situations dans lesquelles les entretiens annuels ont conduit à des cas de souffrance au travail.

Magali (Le Havre)

Aujourd'hui, tout concourt à détruire les solidarités. Les statuts sont détruits. Les agents sont mis en concurrence et doivent atteindre des objectifs individuels. On applique une rémunération soit disant « au mérite » et on organise des simulacres de réunions collectives.

Pour recréer les collectifs, refusons la mise en concurrence des agents. Rejetons les entretiens d'évaluation, qui dressent les agents les uns contre les autres. Il ne s'agit en rien d'un « moment d'échange privilégié » avec nos supérieurs. Nous devrions avoir la possibilité de faire remonter les dysfonctionnements plus souvent.

Les objectifs chiffrés et le reporting participent aussi de ce mouvement. Ainsi détournés de notre cœur de métier, nous perdons le sens de notre travail. Efforçons de rendre transparentes les décisions administratives contraires à nos principes.

Exprimons-nous, dans nos services comme à l'extérieur. Nous ne défendons pas nos intérêts. Nous relayons les revendications des agents et la voix de l'utilisateur.

Les actions de boycott sont, certes, peu nombreuses. Mais je suis convaincue qu'elles freinent le mouvement de la Direction. Il faut donc les amplifier. Si elles n'avaient pas été menées, la situation serait plus dramatique encore.

Christine CASTEJON (analyste du travail)

J'ai remarqué que vous aviez particulièrement applaudi l'intervention de l'une de vos collègues de Solidaires. Elle a affirmé que « *c'est le collectif syndical qui fera le collectif du travail* ». Je ne suis pas d'accord – ou du moins je refuse d'en faire une généralité. Dans certains endroits, le collectif syndical constitue effectivement le noyau du collectif de travail. Dans d'autres, le premier est « hors sol », à côté des collectifs de travail. Je vous mets au défi de me démentir. Ce n'est pas en se faisant ainsi plaisir, même avec des propos d'une certaine force, que vous parviendrez à reconstruire.

Repartons de la réalité de votre métier et de ce qui fait sa difficulté. Par certains aspects, j'exerce un métier qui se rapproche beaucoup du vôtre. Travaillons à partir de la fragilité des individus.

Dans mon équipe, une jeune collègue ergonome nous a dit, après deux ans en poste, toute sa difficulté à faire des expertises en CHSCT. Elle nous a « avoué » qu'elle gérait mal cet exercice de contradiction. En rejetant l'entretien annuel, vous disqualifiez, indirectement, les agents qui acceptent de s'y soumettre.

Serge

Je suis moi aussi partisan de l'action. Arrêtons de discuter.

Je tiens à insister sur les conditions de travail des agents de la catégorie C, à qui on en demande toujours plus. Dans tous vos départements, ils subissent de plein fouet la pression de la hiérarchie, ainsi que les restrictions d'effectif. Ils ont l'impression d'être pris pour des « larbins » et d'être en première ligne.

On exige d'eux une plus grande polyvalence. Permettez-moi d'évoquer ma situation personnelle. En tant que responsable du service courrier, on m'ordonne d'exécuter de plus en plus de tâches périphériques – qui ne sont pas aussi « faciles » que l'on croit – sans que je n'en retire aucune reconnaissance. Ne parlons pas des primes, et encore moins des promotions. Les agents sont montés les uns contre les autres.

Responsables de service, soyez attentifs à leur situation.

Martine CORNELOUP

Entre 2006 et aujourd'hui, la situation a grandement évolué. Nous ne pouvons pas accuser la RGPP car elle était déjà déployée à l'époque.

Des agents se suicident sur leur lieu de travail. Des agents sont en longue maladie à cause de leur vie professionnelle. Des agents fondent en crise de larmes et nous disent tous les jours qu'ils n'en peuvent

plus. Des agents en sont même venus aux mains sur leur lieu de travail. Bref, les agents sont en grande difficulté.

Je suis capable de comprendre nos difficultés. Pour autant, je n'arrive pas à décrypter ce qui nous arrive. Je peux vous tenir de grands discours sur l'individualisation ou la culpabilisation du personnel. Il faut en parler. Prenons le temps d'essayer de comprendre, ensemble. Repons la question du sens du travail et détachons le collectif de l'action collective.

Gardons, enfin, l'espoir de faire reculer le ministère sur l'externalisation et le fractionnement de notre activité. Nous pouvons nous appuyer, dans cette entreprise, sur le CHSCT et le CTP ministériels.

Mathieu

Certains camarades ont parlé des petits chefs chargés d'appliquer des directives. Or avant de pointer les « petits chefs », parlons des « grands chefs ». Le ministère est tenu d'appliquer une politique formulée plus haut. Je pointe ici la responsabilité politique du ministre.

Pour ma part, je ne connais pas d'autre moyen de faire aboutir nos revendications que de faire la grève. Parlons-en.

Rémi (Pas-de-Calais)

Je souhaite remercier l'ensemble des syndicats présents. Le collectif syndical a autorisé la création d'un collectif de travail, matérialisé par ces Assises.

Souvenons-nous, puisque cette réunion est consacrée aux conditions de travail, qu'il existe désormais des CHSCT. Réaffirmons les prérogatives de cette instance auprès de nos Directions centrales respectives. J'estime que nous ne pouvons pas nous contenter de la seule application du Code du travail et du décret de 1982 – quand ils sont respectés. J'ai l'impression qu'il existe davantage de marges de manœuvre dans le privé.

Rappelons-nous aussi que les gouttes d'eau ont été censurées, malgré leur réussite. On nous a mis beaucoup de bâtons dans les roues.

Ouvrons notre regard en prenant connaissance des actions qui sont menées sur le tout le territoire contre CAP SITERE ou les entretiens individuels. Nous aurons ainsi l'impression d'être moins seuls.

Je signale également l'organisation d'échanges de pratiques professionnelles dans le Pas-de-Calais. Ces rencontres, pilotées par la Cnam, ont été inaugurées en Ile-de-France.

Philippe

Il y a quinze ans, il y avait un Directeur départemental. Aujourd'hui, le nombre de directeurs a fait florès. Pas étonnant que l'ambiance soit si mauvaise. Pour qu'un collectif se crée, il faut une solidarité inter catégorielle.

Les agents de catégorie C voient leur pouvoir d'achat amputé depuis des années. Leurs primes sont plafonnées. Les B attendent la révision de leur statut depuis 1985. Les agents de catégorie A aspirent quant à eux à devenir A+. Ils ne peuvent être qu'obéissants.

J'ai appris que la totalité des inspecteurs et des contrôleurs d'un département breton boycottait l'entretien. Faisons-le savoir. Recensons les actions menées et diffusons-les pour encourager les initiatives.

Diego

Les catégories C sont surchargées. Personne ne se rend compte du travail supplémentaire qu'ils doivent accomplir – à part eux bien sûr. Dans mon équipe, nous remplaçons le standard, qui a été privatisé.

Ces agents ont l'impression d'être abandonnés. Ils ne peuvent plus bénéficier de promotions au choix vers la catégorie B. Ils sont sur encadrés par des fonctions hiérarchiques inutiles. Les salaires sont très bas. Même s'ils passent SA, leur rémunération n'en est pas beaucoup améliorée. Il faudrait qu'ils évoluent vers le métier de contrôleur.

Comment mettre fin à ce ras-le-bol généralisé ? Quelles actions fortes comptez-vous mener ? J'attends une réponse concrète de votre part.

Christelle

Il est indispensable de recenser les petites initiatives qui sont menées car elles permettent de remobiliser les agents. Il faut recenser leur nombre de participants.

Il nous faut, en particulier, nous adresser à ceux qui sont réfractaires à l'action syndicale. Nous retrouvons toujours les mêmes têtes.

La fin des gouttes d'eau, sous la menace de la Direction, a été difficile à vivre. Le collectif créé à cette occasion s'est défait. Le silence est revenu. Même si des situations de souffrance étaient relatées, ces difficultés étaient partagées. Or ces personnes plutôt hostiles y ont œuvré.

C'est par ces petites actions que nous pouvons améliorer les conditions de travail et ainsi mieux répondre aux attentes des usagers. N'oublions pas le soutien technique que nous pouvons leur apporter par ailleurs. Les travaux des agents pourraient par exemple être mis en commun pour gagner du temps. Dans mon département, en Loire-Atlantique, les contrôleurs se retrouvent régulièrement pour évoquer leurs difficultés, en dehors de leur hiérarchie. En complément, nous proposons une aide juridique et nous organisons un pot de Noël. Nous facilitons les relations entre toutes les catégories d'agents, hors hiérarchie.

Nos deux collègues qui se sont suicidés étaient syndiqués et très actifs. Soyons attentifs à la santé de nos voisins, car nous ne voyons pas toujours le pire venir.

François

Je reprends à mon compte la proposition d'Yves Sinigaglia. J'écris ce qui fait mon quotidien depuis près de quarante ans.

Je me tiens prêt à compiler une liste de diffusion avec les participants de ces Assises. Nous pourrions ainsi communiquer en un simple clic. Je me propose aussi d'analyser le fruit de nos écrits afin de refléter la réalité de notre métier.

Frédéric LEONZI (inspecteur du travail à l'IT du Val-de-Marne)

Avec mes camarades du Val-de-Marne et des syndicalistes, nous nous sommes penchés sur la question du collectif de travail. Nous avons formulé des propositions communes.

Je suis un fervent opposant à l'individualisation des rémunérations, qui crée de la concurrence entre les agents. La notion de promotion au choix, sur la base de critères extrêmement contestables, doit être remplacée par des dispositifs transparents, objectifs et connus de tous, qui pourraient même être copiables dans d'autres corps. Ces critères ne doivent plus être flous, arbitraires et cachés. Une grille unique pourrait comprendre une rémunération maximale, mais dont l'accès serait rendu beaucoup plus clair.

La disparition du système actuel ressouderait le collectif du travail.

Loïc (inspecteur au ministère du Travail, Toulouse)

Même si le ministère du Travail fonctionne en mode dégradé, il fonctionne tout de même. Malgré la déception des Etats généraux de 2006, que je n'ai personnellement pas vécue, je me réjouis de constater que près de 500 agents sont réunis aujourd'hui pour parler des conditions de travail. C'est déjà, en soi, une réussite.

L'intensification du travail est devenue la règle dans le secteur public, comme dans le privé. Nous devons tous faire plus avec moins de moyens. La contrainte pesant sur l'activité s'accroît. Nous devons desserrer cette contrainte, refuser la mise en concurrence en luttant, notamment, sur le terrain de la rémunération.

Je suis moi aussi persuadé que l'action collective permet d'améliorer la situation et de faire en sorte que le travail ne devienne pas un enfer.

En mars 2011, tous les agents de contrôle de la Région Midi-Pyrénées réunis en Assemblée Générale ont voté le boycott de la saisie des interventions sur CAP SITEIRE. Cette action a été menée sur la base d'une plateforme revendicative comprenant notamment la revalorisation du statut des contrôleurs du travail, celui des catégories C ou la fin d'un certain type de management.

Pendant le boycott, les agents nous ont dit combien ils étaient satisfaits d'exercer leur travail sans être obligés de faire du reporting ou de justifier sans cesse leur intervention. En allégeant cette injonction, nous avons recréé du collectif. Repensons aussi au boycott des entretiens d'évaluation car ils desservent ce dernier.

Françoise

J'ai moi aussi constaté qu'il existait d'autres collectifs que celui des UT.

Aller à la chorale, jouer au foot le soir avec ses collègues, c'est aussi former un collectif. Comment communiquer avec ces groupes et faire en sorte qu'ils échangent entre eux ? Le nôtre se fonde, en particulier, sur les valeurs communes que sont la solidarité ou la résistance.

Un collectif est nourri par la relation, et sur la durée. Nous ne sommes rien tout seuls. C'est par les autres que se construit l'individu, en particulier par la confrontation des points de vue. Sur la base de ce postulat, je m'interroge sur les relations que nous entretenons avec nos collègues. Comment parvenons-nous à dialoguer avec eux alors qu'il est de plus en plus difficile de tisser des liens physiques ? Comment les alors que les acteurs syndicaux ont tendance, à l'heure des outils numériques, à envoyer leurs tracts par mail ?

L'opposition, le débat, le dialogue, la discussion, tout ceci a disparu. Le travail de conviction et de confrontation n'existe plus dans nos services. La relation avec nos collègues s'est dégradée. Chacun se concentre sur son quant-à-soi. Il faut remettre de la relation. J'ai pour ma part toujours eu à cœur d'aller à la rencontre des autres.

Tout le monde a peur, et peur de tout. Peur du voisin. Peur de ne pas toucher sa prime. Peur d'être au chômage. Comment la briser ? C'est en l'annihilant que nos luttes prendront de l'ampleur.

Sophie

Il est vrai que la relation passe souvent par l'échange de mail. C'est vrai dans le collectif de travail, ça l'est aussi dans nos pratiques.

J'aimerais relayer plusieurs propositions, comme l'audit des postes et des moyens service par service, qui permettrait d'aller au-devant des besoins des collègues. Je souhaite du reste que nos revendications

traditionnelles, souvent placées sous le signe du refus ou de la contestation, se muent en demandes plus positives. Nous pourrions ainsi nous battre pour la création d'association d'agents, d'une crèche ou d'une cafétéria bio autogérée. Même si nous ne pensons pas toujours à ces actions, elles permettent de recréer du collectif sur des bases plus positives. Elles sont complémentaires de nos revendications.

Veillons à ne pas renforcer la division entre les personnes syndiquées et non syndiquées, qui est du reste alimentée par la Direction. Chez moi, à Aubervilliers, on a mis sur le dos des organisations syndicales la présence obligatoire le 24 décembre puisque le CTR s'y s'était opposé. Nous avons envisagé d'organiser des Assemblées Générales avant chacune de ces instances pour débattre avec les agents sur les différents votes.

Le collectif s'ancre localement, mais aussi dans le cadre de l'Interprofessionnel et de nos instances internationales.

Yohann (inspecteur en section, Poitiers)

Reconstruire du collectif consiste aussi, pour moi, à en expurger les rapports hiérarchiques et de domination.

Sans eux, notre travail pourrait être aussi bien fait si tant est que nous nous mettions d'accord sur les objectifs à atteindre. Nous n'avons pas besoin de recevoir des ordres, ni d'en donner. Nous n'avons pas besoin non plus de standardiser nos normes professionnelles pour rendre service au public. Nous faisons tous les jours du sur-mesure. Mis à part les cas, rares, où les inspecteurs se désintéressent de la satisfaction des usagers, nous pouvons régler les difficultés qui ont été pointées ce matin.

Cette démarche suppose toutefois de prendre les décisions par consensus, sans gommer les désaccords, et d'accepter la coexistence de diverses pratiques professionnelles.

Coupons le cordon avec une hiérarchie inutile, qui ne remplit pas ses missions de service public et dont nous justifions l'existence en remplissant les obligations de reporting. J'ai passé un concours. Je ne dois rien à personne, et encore moins à cette Direction. Jusqu'ici, aucun salarié n'a eu à s'en plaindre. Il est le seul à même de juger mon travail. Nombre de mes collègues partagent cet avis.

Christine CASTEJON (analyste du travail)

« Essayons d'être heureux, ne serait-ce que pour donner l'exemple » disait Prévert. J'ai pensé à cette phrase quand votre collègue en a appelé à la fin des discours anxiogènes. C'est elle qui devrait introduire votre prochaine réunion. On ne lutte pas contre la peur en diffusant la peur. On la combat en proposant autre chose – une autre chose qu'il reste à inventer.

Nous ne mesurons pas assez les effets des courriels dans nos échanges. Ils produisent la meilleure, comme la pire des choses. Ils bouleversent les relations entre les individus et notre façon de travailler. Il existe autant de façons de se servir de cet outil que d'utilisateurs. L'usage du téléphone donne aussi un tour différent au travail sans même que nous nous en rendions compte. Je relaie ici les propos de l'une de vos collègues, qui ne souhaite pas s'exprimer.

Je suis ravie de constater que vos rangs sont très féminisés. J'aimerais que cette évolution de la profession soit elle aussi versée au débat.

Hélène (UT des Côtes-d'Armor)

Nous sommes tous convaincus, ici, de l'importance de l'action syndicale. Pourtant, nous devons reconnaître que nous peinons à mobiliser sur l'entretien annuel, sur les grèves, et même sur CAP SITERE. Je ne suis pas si sûr, sur ce dernier sujet, que la mobilisation soit aussi suivie qu'on le dit. Nous n'avons pas de chiffres pour justifier de ces mouvements.

Le collectif commence par l'individuel. Je suis la première à utiliser les mails mais ils me pourrissent parfois la vie. Mais, quand j'ai quelque chose à dire à un collègue, je viens le voir. Efforçons-nous d'abord, dans un premier temps, d'ouvrir des portes qui sont de plus en plus fermées. Repartons de ces fondamentaux.

Nos interventions sont de plus en plus difficiles dans les CHSCT. Nous faisons face à des murs. Nous manquons de moyens et nous peinons à obtenir des réponses.

Jérôme

Je suis très satisfait de la qualité des échanges. Elle est à mon sens supérieure à celle des Etats généraux de 2006 car nous entrons dans le « dur ».

Disons-le tout net. N'attendons aucune solution venue d'en haut aux nombreuses dérives auxquelles nous assistons. La Direction se satisfait très bien de notre situation. Construisons notre opposition dans le cadre d'un travail collectif conforme à nos principes. Elle n'en sera que plus forte.

C'est de cette façon que nous lèverons les oppositions entre les services et les catégories. C'est aussi comme cela que nous pourrions entraîner ce qu'il reste de vivant dans la hiérarchie. Les Directions sclérosées et fossilisées dans leurs postes n'écouteront pas. Celles qui sont plus intelligentes le feront.

Prenons l'initiative et montons des plateformes coordonnées travail-emploi-formation professionnelle.

Grégory (contrôleur du travail, Savoie)

Je suis convaincu que beaucoup seraient trop heureux de nous voir en grève, à commencer par le patronat défaillant, qui rêve que nous le soyons de façon permanente.

Contentons-nous de répondre à la commande qui nous est passée. Faisons tout simplement notre travail – et pas un travail prescrit – et accomplissons nos missions.

François CASSARD

Un collègue m'a dit dernièrement que notre obligation de moyens s'était transformée en obligation de résultats. Je suis pour ma part interpellé par la domination d'une forme d'affichage. J'ai ainsi assisté à une réunion de DA surréaliste qui opposait les « réalistes », qui voulaient réduire les objectifs de moitié pour s'adapter à l'activité réelle et les « ambitieux », qui voulaient les augmenter de 10 %.

Notre Administration est chargée d'organiser la représentativité syndicale des petites entreprises. Malgré le lancement d'une campagne nationale, il semble que cette opération ait fait un flop politique. Pouvez-vous nous faire part de vos retours ?

Charlotte (Pas-de-Calais)

Je n'ai aucun doute quant à l'utilité du collectif de travail. Je suis une syndicaliste engagée localement et au niveau national.

Je suis une collègue de Romain. Je connaissais bien sa situation. Il était entouré et soutenu par les syndicats. Nous nous sommes battus pour faire reconnaître sa tentative de suicide.

Ce collectif est indispensable, mais pas suffisant tant qu'il ne se traduit pas dans le travail. Or Romain comme Rémi travaillaient dans un environnement extrêmement dégradé.

Luttons contre cette politique globale qui tente de détruire les collectifs. Écoutons-nous. Écoutons nos collègues. Échangeons sur nos pratiques professionnelles dans un esprit de respect réciproque.

Nous militons pour l'intégration des primes dans le salaire ou pour la fin des évaluations. Mais il ne faut pas se leurrer : nous avons aussi besoin d'effectifs et de moyens. Demandons l'annulation de la RGPP.

Brigitte (Pas-de-Calais)

Nous avons oublié un collectif de travail : les fonctions support. Je n'en ai pas entendu parler pendant ces deux jours.

Les agents qui étaient en place dans les bureaux du personnel disparaissent par l'entremise du projet Chorus, qui crée du collectif à marche forcée. Ce personnel, qui était proche des équipes, se retrouve transféré à des tâches de comptabilité et de saisie.

J'aimerais que notre position sur l'observatoire soit clarifiée à l'issue de ces Assises. Je suis pour ma part favorable à ce que nous nous mettions en grève.

Lysiane (travailleuse handicapée, secrétaire renfort, Paris)

Il y a quelques années, j'ai tenté de mettre fin à mes jours à cause d'un inspecteur qui m'a pressée comme une orange. J'ai voulu me défenestrer. J'en ai été empêchée. Grâce à vous, je m'en suis sortie. Aujourd'hui, mon travail est apprécié alors que mon ancien inspecteur me traitait d'incapable.

Je souhaite que les actions en faveur des agents de catégorie C soient poursuivies. Certains secrétaires n'osent pas franchir le pas.

Aline

Comment construire ou reconstruire le collectif sans être en permanence dans le refus, le boycott ou la désobéissance ? En plus d'être anxiogènes, ces actes peinent à entraîner les agents et ils usent les militants. Les représentants syndicaux sont peu à peu isolés, voire complètement marginalisés. Comment, dans ces conditions, bâtir une action qui mobilise l'ensemble du collectif ?

Le travail recouvre avant tout des situations professionnelles quotidiennes. Il faut le remettre au centre de nos échanges et privilégier un cadre non institutionnel – c'est-à-dire s'écartant des syndicats. Le mouvement des gouttes d'eau a été très fédérateur mais aussi porteur d'un autre mode de mobilisation. Même si je suis syndiquée, les organisations se nourrissent aussi d'actions venant d'ailleurs. Utilisons les forums et les outils informatiques si besoin est. Organisons des réunions sans convier la hiérarchie.

J'ai beaucoup aimé l'intervention qui soulignait notre valeur commune : le sens du service à l'utilisateur. Il fonde notre collectif du travail.

Baya (DIRECCTE Rhône-Alpes)

Dans ma DIRECCTE, un collectif d'agents de catégorie C a vu le jour. Nous avons mis en ligne, dernièrement, une pétition pour la revalorisation du plafond des primes. Petit à petit, les collègues sortent de leur silence pour décrire un poste appauvri ou une surcharge de travail. Le travail est morcelé. Les dossiers ne sont plus suivis. Les moyens mis à la disposition des agents sont anarchiques.

Nous aimerions que ce collectif, qui reste fragile, prenne une ampleur nationale.

Hugues GOURDIN-BERTIN (DIRECCTE Centre)

Un mot revient beaucoup : l'autonomie collective. Cette notion suppose de débattre autour de nos pratiques professionnelles. Cela s'avère difficile, voire générateur de tensions. Cette discussion suppose aussi un respect entre les individus et l'acceptation des désaccords.

Ce travail d'analyse a du reste déjà été mené dans le cadre de diverses associations professionnelles. Le ministère a pris soin de réoccuper l'espace de discussion ainsi vacant pour créer pour le remplir avec des groupes de travail ou divers outils au service de sa politique.

Comment reconquérir cet espace ? Faut-il œuvrer pour que les cellules ou les ITRM soient consultées et mises au service d'actions collectives et concertées ? Les organisations syndicales ne sont-elles pas responsables de mettre en réseau les différents acteurs et d'exhorter l'Administration à répondre aux dossiers épineux en cours ?

Stéphane

La lutte, ça paie. Même si la situation n'est pas florissante, elle serait encore plus dégradée si nous ne nous étions pas battus. Nous ne serions même pas ici aujourd'hui.

De quoi avons-nous peur ? De ne pas décrocher une promotion que, de toute façon, nous n'aurons pas ? De ne pas obtenir la réduction d'ancienneté ?

Nous n'avons jamais vu d'objectifs revus à la baisse. Ne les atteignons plus, puisqu'ils augmentent. La mise en concurrence serait tuée dans l'œuf.

Daniel

Je propose de lancer une campagne de portes ouvertes dans nos services.

Faisons la promotion des réunions qui ont lieu sans la hiérarchie. Il faut poursuivre l'effort car il porte ses fruits.

Soyons présents sur le terrain des primes et des promotions. Je vous invite ainsi à dupliquer une initiative lancée dans plusieurs régions. Exigeons des DIRECCTE une transparence extrême sur la répartition des parts de prime et sur les décisions de promotion. Posez vos exigences sur ce thème et demandez à votre hiérarchie de justifier ses décisions.

Il revient, enfin, aux organisations syndicales de créer un observatoire.

Bernard

Je vous propose de lire un poème que j'avais rédigé à l'intention de jeunes inspecteurs.

Bernard donne lecture de ce poème.

François-Xavier

Je travaille à Aubervilliers. Nous n'avons même pas l'idée d'utiliser la cafétéria tant les agents songent à partir. Depuis un an, près de la moitié des effectifs ont quitté les lieux ou songent à le faire – et pas uniquement en raison des conditions de transport.

Le ministère du Travail a récemment obtenu un prix de la Diversité. Il ne peut être qu'usurpé. Je suis moi-même travailleur handicapé. Après quinze ans de travail, je n'ai bénéficié ni de promotion, ni de réduction d'ancienneté. La Direction communique, mais les agents en situation de handicap et les personnes issues de la diversité sont considérés comme des « sous-salariés ». Du reste, malgré sa féminisation, l'encadrement n'en est pas moins dur.

Martine

Les gouttes d'eau ont permis d'entendre la souffrance des agents mais elles se sont soldées par le silence. Nous sommes réunis aujourd'hui pour transformer l'essai. N'attendons pas que les syndicats décident de tout car ils ne sont finalement que les porte-parole des agents. Sans eux, ils ne sont rien.

En lieu et place des entretiens, organisons des réunions centrées sur le travail. Quand nous savons qu'un collègue se fait malmené, intervenons auprès du responsable de cette souffrance, que nous soyons ou non syndiqués.

Marie-Jo

Sauf erreur, des personnes syndiquées sont présentes dans les rangs de toutes les catégories d'agents. Associons tous ceux qui se trouvent à la source des informations.

Soutenons aussi ceux qui se font réprimander parce qu'ils adhèrent à nos mots d'ordre.

DEBATS SUR LES MOTIONS ET VOTES

Anthony

Les motions seront présentées successivement. Elles sont issues de la synthèse de la Commission permanente qui réunit les différentes organisations syndicales. Elle a repris les propos des groupes de travail et de la plénière. Seuls ceux qui ont fait consensus y ont été retranscrits. Les motions reflètent la teneur de nos échanges sans toutefois prétendre à l'exhaustivité.

Un chapeau introductif replace les Assises du ministère du Travail dans leur contexte. Il mentionne le nombre de présents à cet événement, soit plus de 500 personnes – un nombre en soi significatif.

Je laisse aux camarades à la tribune le soin d'organiser les débats.

Les motions sont distribuées et l'assemblée en prend connaissance.

Il est convenu que deux prises de parole seront autorisées à la suite de leur lecture : une expression favorable au texte et une voix discordante.

Yves SINIGAGLIA (SUD)

Je vous donne lecture de l'introduction de la motion générale.

« Avec plus de 500 agents réunis les 21 et 22 novembre 2012 à la Bourse du travail de Paris, les Assises du ministère représentent un véritable succès et une nouvelle étape dans la mobilisation présente sous différentes formes depuis plus d'une année dans le ministère.

Dans un climat fraternel, les agents réunis ont fait de ces deux jours un moment d'échanges, de réflexion collective et de propositions d'actions pour changer nos conditions de travail, redonner du sens à nos missions et renforcer ainsi, pour les salariés et les chômeurs, le service public du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Face aux politiques régressives à l'œuvre, qui cassent les collectifs de travail, suppriment massivement les effectifs (catégorie C...), déclassent les agents (statut des contrôleurs du travail...), détruisent les missions ; face à la parodie de dialogue social sur laquelle le ministre Sapin ne cesse de communiquer à travers, notamment, des séminaires interrégionaux des DIRECCTE, nous refusons de nous résigner à l'austérité sociale que l'on cherche à nous imposer.

Ces Assises sont un point d'appui pour se mobiliser, résister et combattre autour des propositions et des axes revendicatifs développés dans les motions.

Les agents présents, avec les organisations syndicales CGT-FO-SNU TEFÉ-SUD Travail appellent l'ensemble des collègues du ministère à se saisir de ces lignes revendicatives afin de se rassembler, de s'unir pour construire dès demain les nécessaires mobilisations pour la satisfaction de nos revendications. »

Julien

Le dernier paragraphe me semble imprécis et abstrait. Qu'entendons-nous par « se rassembler et s'unir pour construire dès demain les nécessaires mobilisations pour la satisfaction de nos revendications » ? Cette phrase manque, qui plus est, de perspective alors que nous serons très vite confrontés à des échéances importantes. De ces Assises, il faut que nous sortions avec des perspectives précises de mobilisation. Il ne m'apparaît pas suffisant d'évoquer un futur rassemblement destiné à définir ces actions.

Le ministre Sapin a annoncé et construit son propre agenda. Un premier round aura lieu avec les différents séminaires interrégionaux. A l'occasion de leur dernière session, qui se déroulera à Paris le 3 décembre, la conférence intersyndicale propose un rassemblement en Ile-de-France.

Le projet de loi sur la décentralisation scellera le sort des services publics de l'emploi. Une réforme de l'Inspection du Travail est d'ores et déjà annoncée.

Au vu de l'ampleur du rapport de force qu'il faudra instaurer pour voir ces revendications aboutir, ce serait s'illusionner que de penser que nous pourrions réussir seuls. Il convient d'élargir notre base revendicative et de s'adresser aux autres secteurs de la fonction publique, qui sont confrontés aux mêmes difficultés que nous. Nous pourrions les appeler à nous rejoindre après avoir exposé nos propres demandes.

Sophie

Je souhaite compléter la phrase suivante (« nous refusons de nous résigner à l'austérité sociale que l'on cherche à nous imposer ») par ces mots : « que ce soit dans notre ministère ou dans les autres secteurs, en France, comme dans les autres pays en Europe ».

Tribune

Les motions comportent des constats partagés, ainsi que des axes revendicatifs. Le chapeau introductif a une vocation générale.

La Commission a considéré que les textes n'étaient pas en soi amendables. En revanche, si vous souhaitez déposer d'autres motions, vous en aurez la possibilité après l'examen de la déclaration finale.

De la salle

Les motions demeurent sujettes à débat. Si des personnes ne veulent pas approuver le chapeau introductif, modifié ou non, elles sont libres de le faire.

De la salle

J'ai bien compris que les motions portaient l'axe revendicatif. Pour autant, il faut bien préciser des modalités de mobilisation permettant d'obtenir satisfaction. Elles ne sont mentionnées nulle part. Il n'est pas inutile, après s'être réunis longuement, de tenter de les préciser.

Une idée est revenue à de nombreuses reprises : la grève, seule à même d'obtenir des résultats.

Je suis pour ma part favorable à ce que nous citions ce mot dès l'introduction. Je souhaite m'opposer à la décentralisation et à la réforme de l'Inspection du Travail par ce biais.

De la salle

Un travail très important de réflexion, de confrontation et de synthèse a été effectué. Toutes nos problématiques ont été balayées afin de mieux servir l'utilisateur.

Mais les contextes varient. Il faut définir nos revendications sur le fond et identifier ce qui nous rassemble. Il faudra adapter ensuite les modalités d'action aux situations en présence. C'est de cette façon que nous attirerons le plus grand nombre de nos collègues. Vous noterez aussi que nous n'avons jamais hésité à en appeler à la grève quand c'était nécessaire. Ne fermons pas le débat tout de suite.

Tribune

Vous pouvez légitimement trouver que ce texte omet certains aspects. Mais, malheureusement, le temps nous manque. Il est difficile de se livrer à un travail d'amendement qui allongerait beaucoup les échanges. De surcroît, nous n'aurions pas l'assurance d'aboutir à des motions faisant consensus.

Je vous propose de passer à l'examen des motions.

L'introduction de la déclaration finale est adoptée à la majorité des voix (7 voix contre, 41 abstentions).

1. MOTION EMPLOI-DECENTRALISATION. QUEL AVENIR POUR LES SERVICES EMPLOI ?

Commission permanente

« Les agents réunis à l'occasion des Assises du ministère du Travail, de l'emploi et de la formation professionnelle les 21 et 22 novembre 2012 soulignent la perte de sens dans la réalisation de leurs missions et dénoncent :

- *La transformation du service public de l'emploi en simple guichet au profit des entreprises ;*
- *Une logique comptable et budgétaire qui pousse à une consommation aveugle et sans contrôle des crédits favorisant le maintien des travailleurs dans la précarité*
- *L'absence de véritable politique de l'emploi réduite par les gouvernements successifs à une logique d'affichage.*

Nous réaffirmons :

- *que l'emploi et la formation professionnelle font partie intégrante du Code du travail, que l'Etat est le seul à pouvoir garantir l'égalité de traitement sur tout le territoire et qu'il doit exercer un contrôle effectif de la mise en œuvre des mesures ;*
- *que nous nous opposons, par conséquent, à la décentralisation des services de l'emploi et de la formation professionnelle et demandons leur maintien au sein du ministère du Travail avec les moyens humains et matériels correspondants. Pour les agents immédiatement concernés, aucune mobilité ne doit être imposée et l'ensemble de leurs droits doit être garanti, notamment le droit au retour.*
- *que le service public de l'emploi doit être au service des travailleurs avec ou sans emploi. »*

De la salle

La formulation laisse penser que nous avons déjà pris acte de la décentralisation. Nous déclarons que nous nous opposons à la décentralisation mais, dans le même temps, nous évoquons les mobilités des « agents immédiatement concernés ».

Commission permanente

Cette phrase a fait débat au sein de la Commission. Nous avons voulu proclamer notre opposition aux mobilités imposées tout en défendant le droit au retour des agents qui en auraient fait le choix. Si la décentralisation est confirmée, ces derniers ne devront pas être abandonnés.

De la salle

Je souhaite modifier la phrase comme suit : « nous nous opposerons à toute mobilité forcée pour les agents concernés ». Le cas des personnes volontaires est périphérique et ne fait pas l'objet de nos discussions.

Tribune

Nous vous invitons à voter sur cette délibération en l'état. Les personnes qui souhaitent formuler une autre proposition pourront le faire par la suite, après l'examen des six motions de la Commission permanente. Elle pourra porter, notamment, sur les modalités d'action, qui ont suscité le débat.

Certes, ce système est imparfait et insatisfaisant. Mais force est de constater qu'il n'existe pas d'autre solution. Il n'est pas possible d'entrer dans le détail de l'examen des textes.

La motion n°1 est adoptée à la majorité des voix (10 voix contre, 47 abstentions). Une personne ne prend pas part au vote.

2. MOTION SUR LES LIENS TRAVAIL-EMPLOI-FORMATION

Commission permanente

« Les agents du ministère du Travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social sont chargés de faire respecter les droits de l'homme et de la femme au travail ou privé d'emploi : le droit du travail, le droit à l'emploi et le droit à la qualification professionnelle. La complémentarité et le lien entre ces trois domaines constituent une valeur professionnelle essentielle et légitime la compétence exclusive de l'Etat en la matière.

Ils mettent d'ores et déjà en œuvre cette approche intégrée, de leur propre initiative, par des contrôles et des interventions communes, mais demandent qu'elle soit reconnue comme principe de fonctionnement par les autorités de l'Etat.

Cela doit se traduire par des mesures nouvelles :

- *En matière de formation professionnelle et d'aides à l'emploi, la consultation des représentants du personnel doit être exigée et les moyens d'un contrôle effectif renforcés ;*
- *Les agents des services régionaux de contrôle de la formation professionnelle doivent pouvoir exercer leurs missions en toute indépendance ;*
- *Les missions exercées dans les domaines de l'emploi et de la formation professionnelle doivent l'être en vertu de pouvoirs propres des services du ministère et non par délégation du préfet ;*
- *Les aides aux entreprises doivent être clairement conditionnées au respect des droits des salariés et le contrôle doit en être assuré dans des conditions garantissant leur indépendance. »*

Cette motion prend en compte la synthèse de l'atelier relatif aux liens travail-emploi-formation. Il ne reprend pas l'intégralité des interventions mais constitue ce que nous avons identifié comme l'expression d'une voix majoritaire.

De la salle

Je suis gêné par cette phrase : « *les aides aux entreprises doivent être clairement conditionnées au respect des droits des salariés* ». En la formulant de la sorte, nous légitimons l'idée même d'un financement du patronat par l'Etat.

De la salle

Je tiens à signaler que les services statistiques n'apparaissent nulle part dans ce document. Je souhaite par ailleurs remplacer l'expression « *le droit du travail* » par « *le droit à un travail* ».

La motion n°2 est adoptée à la majorité des voix (14 voix contre, 41 abstentions). Une personne ne prend pas part au vote.

3. MOTION SUR L'EXTERNALISATION ET LA MUTUALISATION DES SERVICES SUPPORTS

Commission permanente

« Les agents réunis à l'occasion des Assises du ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle les 21 et 22 novembre 2012 dénoncent la mise en place de la LOLF, de la RGPP et de la MAP (Modernisation de l'Action Publique) qui conduisent au démantèlement des fonctions supports par la mutualisation des moyens dont la seule finalité est la réduction des effectifs.

Ces mutualisations se déclinent :

- au niveau national (opérateur national de paiement, BIEP, projet EUCLID pour l'informatique) ;
- au niveau régional à la DIRECCTE (ressources humaines, documentation, logistiques, services financiers avec Chorus) ;
- au niveau préfectoral par la gestion immobilière de France domaine, qui conduit à des déménagements détériorant les conditions de travail des agents.

Nous réaffirmons :

- que les services supports doivent rester des services de proximité répondant au plus près des besoins des agents ;
- que les agents ne doivent pas subir un appauvrissement de leurs tâches par la mise en place de procédures standardisées. »

La motion n°3 est approuvée à la majorité des voix (3 voix contre, 14 abstentions, 0 ne prend pas part au vote).

4. POUR UNE INSPECTION DU TRAVAIL AU SERVICE DES SALAIRES

Commission permanente

« Une Inspection du Travail indépendante vis-à-vis du pouvoir politique et pour l'ensemble de son action.

Une Inspection du Travail généraliste et territoriale compétente sur l'ensemble des champs d'intervention du droit du travail, sur l'ensemble des sources de droit et sur l'ensemble des branches professionnelles.

Au minimum, le doublement des sections d'inspection composées d'un IT, d'au minimum deux CT et de deux agents de secrétariat.

Une croissance nette des effectifs de secrétariat et une revalorisation des fonctions de secrétaire.

Des moyens matériels à la hauteur des besoins et le maintien des services d'accueil, de documentation et de renseignements de proximité (téléphonique et physique) auprès de chaque service d'inspection.

L'abandon de l'organisation des services par objectifs, de l'individualisation des objectifs et de l'évaluation statistique de l'action (à bas CAP SITERE).

L'autonomie d'organisation collective des agents entre eux pour mener des actions de contrôle et définir leur contenu.

L'élargissement des compétences des agents de contrôles et de leurs prérogatives :

- Création de textes permettant de poursuivre aisément les donneurs d'ordre ;

- *Alignement des pénalités du Code du travail sur le code pénal et élargissement des textes soumis à poursuite pénale ;*
- *Création d'un droit de décision d'arrêt des situations dangereuses et de remise en état ;*
- *Pouvoir de régularisation d'office des travailleurs en situation irrégulière lorsque l'agent de contrôle constate qu'ils travaillent pour un employeur ;*
- *Elargissement des pouvoirs de mise en demeure (conditions de travail, expertise) – donner aux agents de contrôle les pouvoirs de mise en demeure dévolus aux DIRECCTE ;*
- *Décision administrative pour la reconnaissance des unités économiques et sociales. »*

De la salle

Je propose le doublement, au minimum, des sections d'inspection composées de trois agents de contrôle et de deux agents de secrétariat.

Je vous rappelle que la création d'un corps unique de contrôle, sur la recommandation du Conseil économique, social et environnemental, demeure toujours à l'étude. Nous pourrions d'ailleurs mentionner cette préconisation dans la motion. Une organisation n'ayant pas été conviée à ces Assises plaide d'ailleurs pour ce corps unique, qui comprendrait deux grades.

Je souhaite par ailleurs que l'opposition à la ligne hiérarchique soit clairement signifiée.

De la salle

Notre centre de formation n'est pas à la hauteur des besoins, qui sont criants. J'aimerais que nous y fassions référence.

Tribune

J'ai conscience que les textes comportent des omissions et que leur rédaction est perfectible. Je vous rappelle cependant que nous ne pouvons pas entrer dans un travail d'amendement.

De la salle

Ce texte a le mérite de refléter l'état de nos revendications et de notre accord, même s'il est *a minima*.

La motion n°4 est adoptée à la majorité des voix (21 voix contre, 32 abstentions, 0 ne prend pas part au vote).

5. MOTION DROITS PROTECTEURS

Commission permanente

« Les agents réunis à l'occasion des Assises du ministère du Travail, de l'emploi et de la formation professionnelle les 21 et 22 novembre 2012, dans leur situation d'observateurs du monde du travail et en lien avec les organisations syndicales de salariés, affirment la nécessité d'instaurer les droits suivants :

- *le rétablissement de la hiérarchie des normes en droit social, la primauté de la loi, le respect du principe de faveur et par conséquent la fin du droit dérogatoire ;*
- *la définition et la mise en œuvre par les ministres du Travail et de la Justice d'une vraie politique pénale du travail condamnant la délinquance patronale ;*
- *l'égalité de traitement de l'ensemble des travailleurs qui implique notamment la suppression de la notion de travailleur étranger dans le Code du travail et la régularisation des sans-papiers ;*
- *la nullité des licenciements sans cause réelle et sérieuse avec droit à réintégration ;*
- *la garantie du maintien de salaire des chômeurs entre deux emplois, financé par un fonds patronal mutualisé ;*

- *la communication des observations des agents de contrôle aux salariés concernés et aux représentants du personnel, ainsi que l'obligation de leur affichage dans l'entreprise ;*
- *l'interdiction de la sous-traitance à plus d'un niveau ;*
- *la suppression de la période transitoire pour l'application de la nouvelle réglementation amiante ;*
- *l'indépendance de la médecine du travail. »*

De la salle

Evoquez-vous le cas des travailleurs sans papiers quand vous plaidez pour « *la suppression de la notion de travailleur étranger dans le Code du travail et la régularisation des sans-papiers* » ? Cette phrase pourrait être interprétée différemment. Je vous remercie de préciser la formulation.

De la salle

Il me semble que le CE rend un avis sur l'embauche et le licenciement d'un médecin du travail dans les centres interentreprises. Au vœu d'une « indépendance » de la médecine du travail, je préfère l'approbation d'une charte de déontologie.

De la salle

La demande de régularisation ne vise pas les seuls travailleurs sans papiers. Nous ne souhaitons pas instaurer une forme de discrimination. La seule existence de cette population en fait une proie idéale pour les employeurs à la recherche d'une main-d'œuvre bon marché. Nous voulons que tous les sans-papiers soient régularisés.

La motion n°5 est adoptée à la majorité des voix (4 voix contre, 17 abstentions). Une personne ne prend pas part au vote.

6. NON A L'OBSERVATOIRE DES SERVICES RENSEIGNEMENTS

Commission permanente

« Le ministère s'engage dans une restructuration des services renseignements dans une logique de mise en cause du service rendu aux usagers et de réduction des effectifs. Nous demandons :

- *l'abandon de toute plate-forme téléphonique ;*
- *l'abandon de tout outil statistique élaboré notamment dans le but d'évaluer et de rationaliser la charge de travail des agents ;*
- *le maintien des services de proximité (téléphonique et physique) auprès de chaque service d'Inspection du Travail ;*
- *une augmentation significative des effectifs ;*
- *le maintien des moyens de fonctionnement existants, voire leur amélioration.*

Nous appelons tous les agents des services de renseignements à ne pas s'engager dans la mise en œuvre de l'observatoire de la demande de renseignements. Les organisations syndicales s'engageront aux côtés des agents et utiliseront tous les leviers pour faire reculer le ministère et obtenir le maintien dans nos services du service public des renseignements. »

De la salle

Cette expérimentation est déployée dans deux départements dans une semaine. Le dispositif sera généralisé dans un mois. Comment l'empêcher avec des propos aussi tièdes que « *nous appelons tous les agents des services de renseignements à ne pas s'engager dans la mise en œuvre de l'observatoire de la*

demande de renseignements » ? Je me suis rendue à ces Assises pour que nous dégagions des moyens d'action.

De la salle

Il ne faut pas demander « *le maintien des moyens de fonctionnement* » car cela va de soi. Il faut exiger leur renforcement.

La motion n°6 est adoptée à la majorité des voix (7 voix contre, 30 abstentions). Une personne ne prend pas part au vote.

7. MOTION CONDITIONS DE TRAVAIL

Commission permanente

« *L'ensemble des agents réunis lors des Assises a fait le constat :*

- *d'une déshumanisation des rapports ;*
- *d'une dégradation des conditions de travail, des rapports hiérarchiques et des relations entre agents liée à l'intensification de la charge de travail, à l'augmentation des contraintes (remontée statistique, action prioritaire...) et à la mise en concurrence des agents, notamment via la rémunération individualisée.*

Les agents ont affirmé la nécessité de se réapproprier leur travail et de reconstituer les collectifs de travail. Ils ont dénoncé une hiérarchie pléthorique qui n'est pas à l'écoute des agents et utile au service public.

Ils appellent l'ensemble des agents du ministère à se réunir pour discuter de leur travail et de leurs pratiques professionnelles selon une organisation qu'ils décideront eux-mêmes.

Les agents ont réaffirmé que les mobilisations collectives sous toutes leurs formes (notamment les nouvelles formes du type « mail goutte d'eau », les grèves ou les boycotts) étaient essentielles pour obtenir une amélioration de leurs conditions de travail et redonner du sens à leur travail. »

De la salle

Je regrette que la revalorisation statutaire des contrôleurs du travail et des agents de catégorie C ne figure pas dans ce texte.

Tribune

Le chapeau introductif fait bien mention de la revalorisation statutaire de ces deux populations.

De la salle

Je préconise l'utilisation systématique du droit d'alerte par les CHSCT.

De la salle

Je vous propose d'appeler à « *poursuivre et étendre toutes les actions de boycott d'entretien professionnel et de CAP SITERE.* »

Je suis du reste surprise de ne pas voir apparaître de revendication sur la rémunération, qui a été au cœur de nos débats.

La motion n°7 est adoptée à la majorité des voix (16 voix contre, 78 abstentions, 0 ne prend pas part au vote).

Tribune

Je vous signale que la Commission permanente a corrigé une phrase du chapeau comme suit : « *nous défendons le statut général des fonctionnaires et les statuts particuliers* ». Si vous souhaitez que nous procédions à un nouveau vote, je vous invite à vous manifester.

Personne ne se manifeste.

Yves Sinigaglia, SUD

Nous passons à l'examen des motions issues de l'Assemblée. Elles sont de deux ordres. Elles apportent des précisions ou se prononcent sur les modalités d'action.

8. PREMIÈRE MOTION SUR LES MODALITES D'ACTION

Simon

« Nous, agents du ministère du Travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, réunis les 21 et 22 novembre 2012, avons élaboré une plateforme revendicative.

Conscients que la satisfaction de ces revendications passe par la construction d'un rapport de force, nous appelons les agents, dès leur retour dans les UT et dans les UR :

- *à préparer un mouvement de grève (par exemple à l'occasion, fin janvier 2013, de l'examen du projet de loi sur la décentralisation ;*
- *à refuser d'appliquer les réformes mises en œuvre sous couvert d'expérimentation, notamment au sein des services renseignements ;*
- *à mettre en œuvre et à poursuivre toutes les actions permettant de défendre et de reconstruire les collectifs de travail.*

Nous nous adressons aux agents des autres secteurs de la fonction publique touchés par des réformes similaires pour faire connaître, coordonner et amplifier nos mobilisations. »

Il nous a semblé que la grève est revenue comme un leitmotiv dans les débats. Nous voulions nous donner une perspective et une échéance concrète.

De la salle

Il convient de poursuivre les actions menées dans les services. Pour combattre la souffrance et le mal-être au travail, rien ne vaut la grève et la mobilisation. Elles sont les seules capables d'appuyer notre résistance autour d'un cahier revendicatif sur lequel chacun s'accorde.

De la salle

En complément, nous pouvons nous mobiliser à l'occasion du dernier séminaire interrégional organisé le 3 décembre prochain par le ministre. Nous pourrions nous y retrouver – aussi nombreux que possible – et lui remettre nos motions. Nous montrerions aussi notre détermination face au simulacre de dialogue social que l'on nous oppose. Suggérons à nos encadrants, du reste, de ne pas se rendre à un rendez-vous duquel nous sommes exclus.

De la salle

Sur la forme, j'aurais préféré entendre toutes les motions relatives aux modalités d'action avant de me prononcer sur ce premier texte. Elles proposent peut-être des initiatives complémentaires ou contraires.

Sur le fond, je considère qu'il est prématuré d'appeler à un mouvement de grève car nous ne connaissons pas encore le contenu du projet de loi sur la décentralisation. Si nous avons connaissance de transferts d'agents, par exemple, il sera temps de se lever. Nous risquons de brûler les étapes et de nous aliéner une partie de nos collègues.

9. DEUXIEME MOTION SUR LES MODALITES D'ACTION

De la salle

« Les agents réunis aux Assises nationales des 21 et 22 novembre 2012 appellent l'ensemble des agents à se réunir dès demain partout sur le territoire, par département et/ou par région afin :

- *d'échanger sur les motions produites par les Assises ;*
- *de réfléchir aux mobilisations à mettre en œuvre pour la satisfaction des revendications exprimées lors de ces Assises.*

Les formes d'actions qui ont été adoptées lors de l'Assemblée Générale du 15 mars (retrait des entretiens, boycott de CAP SITERE, boycott des réunions à l'initiative des Directions et l'appel à la grève) font partie de ces mobilisations à poursuivre et à construire.

En outre, des actions locales doivent être initiées pour créer des collectifs de travail :

- *organiser des réunions d'échange professionnel en dehors de la hiérarchie ;*
- *imposer, si l'agent le souhaite, une présence syndicale pour tout entretien avec sa hiérarchie, y compris l'entretien d'évaluation ;*
- *intervenir auprès des RUT et des DIRECCTE pour obtenir la transparence concernant les affectations, les primes et les promotions ;*
- *organiser des journées symboliques (bureaux portes ouvertes ou « pas de mail ») ;*
- *créer un observatoire d'alerte et d'action ;*
- *faire connaître à l'extérieur nos positions pour l'amélioration du Code du travail (conférence de presse, rencontre avec les UD).*

A la suite de ces Assises organisées de manière intersyndicale, il appartient aux organisations syndicales de coordonner toutes ces actions sur le plan national. »

De la salle

Les actions se multiplient. Les uns boycottent les entretiens d'évaluation. Les autres refusent CAP SITERE. Certains sollicitent le Préfet pour des problèmes de locaux. Il me semble importer de faire converger ces luttes en une journée de grève.

10. TROISIEME MOTION SUR LES MODALITES D'ACTION

De la salle

« Parce qu'il est essentiel de construire le lien avec les usagers pour une défense commune du service public ;

Parce qu'il est important de tisser des solidarités concrètes entre les luttes des différents secteurs dans la perspective d'un mouvement général, seul à même de venir à bout des réformes ;

Nous appelons à participer à la manifestation nationale du 1^{er} décembre « chômage, précarité, toutes et tous concerné(e)s ». »

De la salle

Je soutiens cette motion. Quand nous défendons les travailleurs, nous soutenons aussi les personnes privées d'emploi. Les organisations syndicales auraient du reste tout intérêt à se rapprocher des associations de chômeurs.

Tribune

Je plaide pour une utilisation différente des budgets communication des DIRECCTE. Au lieu d'éditer de belles plaquettes à l'intention du patronat, ils pourraient servir à faire connaître les droits des salariés.

Tribune

Passons au vote.

La motion n°8 est adoptée à la majorité des voix (16 voix contre, 20 abstentions). Quatre personnes ne prennent pas part au vote.

La motion n°9 est adoptée à la majorité des voix (4 voix contre, 52 abstentions). Deux personnes ne prennent pas part au vote.

La motion n°10 est adoptée à la majorité des voix (1 voix contre, 44 abstentions). Sept personnes ne prennent pas part au vote.

11. QUATRIEME MOTION SUR LES MODALITES D'ACTION

De la salle

« Les agents réunis appellent à un rassemblement le 3 décembre à l'occasion du séminaire interrégional qui se tiendra à Paris pour s'opposer à la déstructuration de nos services. »

La motion n°11 est adoptée à la majorité des voix (26 abstentions). Onze personnes ne prennent pas part au vote.

12. MOTION SUR LES TRAVAILLEURS SANS PAPIERS

De la salle

« Lundi 19 novembre 2012, se sont ouvertes des négociations sous l'égide du ministère de l'Intérieur et de notre ministère avec les organisations patronales et les syndicats de travailleurs au sujet de la situation faite aux travailleurs sans papiers.

Les agents du ministère du Travail, réunis en Assises nationales à la bourse du travail de Paris les 21 et 22 novembre, réclament la régularisation de tous les sans-papiers, condition sine qua non de la reconnaissance de leurs droits.

L'Inspection du Travail, chargée de veiller au respect des droits de l'ensemble des travailleurs, quels que soient leurs statuts, ne doit en aucun cas se comporter en auxiliaire de police, comme nous l'avions déclaré à l'issue des Etats généraux de 2006, ni participer à des actions conjointes qui auraient pour conséquence des reconduites à la frontière.

Mieux encore, ces travailleurs les plus exploités doivent savoir qu'ils pourront compter sur le soutien des agents de notre ministère et de nos services dans le cadre des processus de régularisation qui s'engagent.

Nous réclamons notamment que l'inspection du Travail ait le pouvoir de régularisation d'office des travailleurs en situation irrégulière lorsque les agents de contrôle constatent qu'ils travaillent pour un employeur.

Nous demandons également l'abandon des mesures transitoires mises en place pour les travailleurs roumains et bulgares et qui justifient des expulsions en masse iniques. »

La motion n°12 est adoptée à la majorité des voix (18 abstentions). Une personne ne prend pas part au vote.

13. PREMIERE MOTION SUR LES CONTROLEURS DU TRAVAIL

Tribune

Je vous propose de vous donner lecture de quatre propositions de motions portant sur les contrôleurs du travail.

La première est la suivante :

« Les agents réunis à l'occasion des Assises du ministère du Travail, de l'emploi et de la formation professionnelle demandent que, dans le Code du travail, à chaque fois qu'il est écrit « l'inspecteur du travail » soient ajoutés les mots suivants « ou le contrôleur du travail ». »

De la salle

Avant de confier des attributions identiques aux contrôleurs du travail, il faut au préalable veiller à l'égalité statutaire en vertu du principe « A travail égal, salaire égal ».

14. DEUXIEME MOTION SUR LES CONTROLEURS DU TRAVAIL

Tribune

La seconde motion promeut le doublement de la section d'inspection évoquée dans la quatrième motion. Elle serait *« composée de trois agents de contrôle et de deux agents de secrétariat. »*

15. TROISIEME MOTION SUR LES CONTROLEURS DU TRAVAIL

Tribune

La troisième motion préconise un autre ajout : *« Les contrôleurs du travail doivent être intégrés au corps de l'Inspection du Travail. »*

16. QUATRIEME MOTION SUR LES CONTROLEURS DU TRAVAIL

Tribune

Un quatrième texte propose un complément de nature un peu différente :

« Le ministre et la DAGMO doivent reconnaître pleinement la spécificité et la technicité du corps des contrôleurs du travail. Nous revendiquons l'intégration de tous les contrôleurs du travail dans le corps de l'Inspection du Travail avec une carrière linéaire et la grille salariale A type au grade d'inspecteur adjoint. »

Je vous invite à passer au vote et à vous prononcer sur la première proposition d'amendement relative aux contrôleurs du travail (la motion n°13).

Tribune

Nous éprouvons des difficultés à comptabiliser les votes. Les participants commencent à partir. Nous sommes beaucoup moins nombreux qu'en début de séance. Nous sommes 154 alors que nous étions plus de 400.

La légitimité et le décompte des voix sont questionnés.

Tribune

Il n'est pas raisonnable de poursuivre les votes sur des sujets aussi conflictuels. Comme ce n'est pas à moi d'en décider, il faudrait interroger la salle sur sa volonté ou non d'interrompre les débats.

De la salle

Cette motion a été la première à être déposée. Il est curieux qu'elle soit examinée à la fin.

De la salle

L'examen de cette motion a été sciemment décalé pour que l'on puisse justifier ce report par le manque de participants au vote. C'est du sabotage ou la marque d'une maligned.

De la salle

Il a été rappelé que ce sujet était conflictuel. Comme par hasard, nous l'abordons à la fin des Assises.

De la salle

Il y aura des écrits.

Tribune

Qui souhaite poursuivre les débats et voter sur les motions qui ont été déposées ?

L'assemblée se prononce majoritairement pour l'arrêt des débats.

Tribune

Je propose de joindre les motions qui n'ont pas pu être votées au compte rendu des Assises.

De la salle

Il n'a été dit à aucun moment qu'il fallait réunir un quorum.

Tribune

L'atelier sur les conditions de travail aurait aussi pu permettre de recueillir des propositions sur les contrôleurs du travail.