

Actes

des



Assises

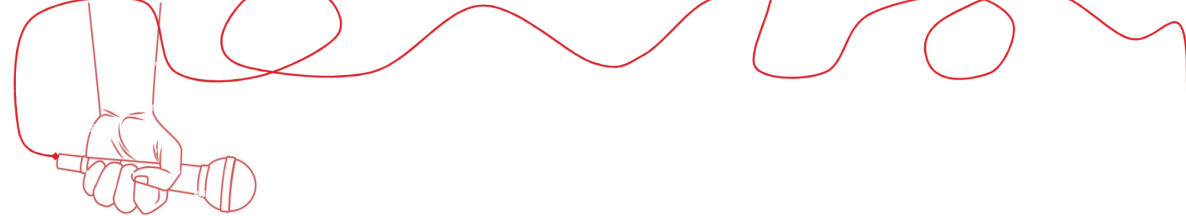
du **Ministère du Travail,**
de l' **Emploi** et de l' **Insertion**

20

21

22

juin 2022 - Bourse du Travail de Bobigny

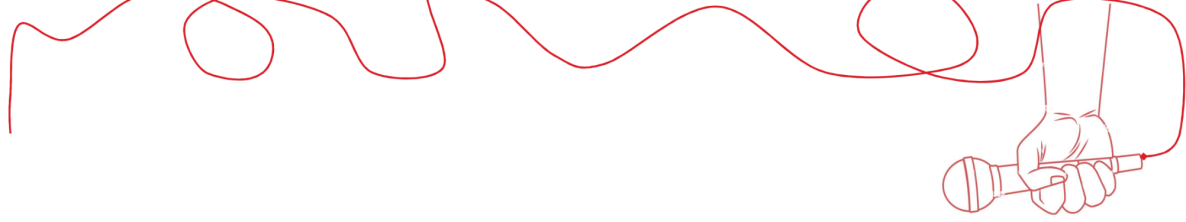


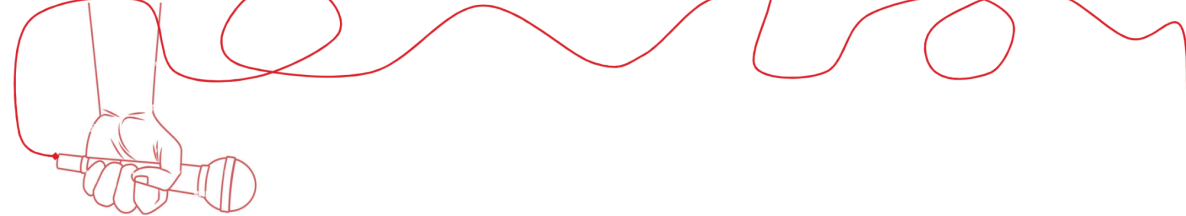
Du 20 au 22 juin 2022, nous avons été plus de 300 agents du Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion à nous retrouver afin d'échanger entre collègues, avec les usager.es et organisations professionnelles, mais aussi avec des associations et des chercheur.euses.

Au fil de ces trois jours et des dix ateliers thématiques, nous avons pu analyser la situation de notre ministère et dessiner des perspectives concrètes pour mieux remplir nos missions de service public.

Ces Assises ont été organisées par l'intersyndicale du Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion :

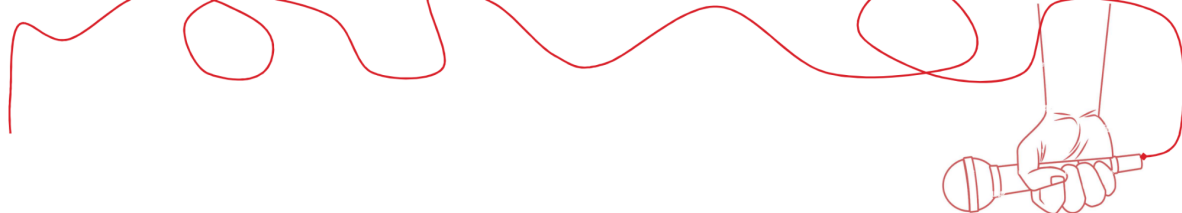
- CGT TEPF – <https://cgt-tefp.fr>
- CNT TEPF – <http://www.cnt-tas.org>
- FSU SNU-TEFE – <https://www.snutefifsu.fr>
- SUD Travail affaires sociales – <https://www.sud-travail-affaires-sociales.org>





Sommaire

Après deux ans de pandémie, retrouvons-nous enfin !	9
Introduction des Assises	10
Les comptes-rendus des ateliers	16
Atelier 1 – Pôle 3E et transferts financiers de l’Etat vers le monde patronal, quel sens, quelles pratiques ?	18
■ Présentation de l’atelier	18
■ Propos introductifs	18
■ Débats	19
Des règles floues et non appliquées, des pressions politiques plus ou moins déguisées	19
De la course aux bâtons	21
Le service SRC, éternel oublié des politiques publiques	22
■ Propositions	23
Atelier 2 – Quelle indépendance pour l’inspection du travail ?	25
■ Présentation de l’atelier	25
■ Propos introductifs	26
Pourquoi être indépendant ?	26
Quelques mots sur le CNIT	29
Les attaques contre l’indépendance dans la dernière période	30
Comment faire vivre l’indépendance ?	31
■ Débats	32
Les moyens humains et matériels	33
Le rôle de la hiérarchie	34
Le collectif de travail	34
Créer du lien et du collectif avec nos usagers et replacer l’inspection du travail dans la société	34
■ Propositions	35
Créer un observatoire des atteintes à l’indépendance	35
Organiser une formation et une communication syndicale appropriée	35
Résister individuellement et collectivement	35



Atelier 3 – Le droit du travail en voie de disparition

Comment défendre un code du travail protecteur du monde du travail (salariés, demandeur·euses d'emploi, stagiaires de la formation professionnelle, alternant.e...) ? 37

■ Présentation de l'atelier	37
■ Propos introductifs	38
Intervention d'Hélène MEYNAUD – Conseillère PH Paris	38
■ Débats	39
■ Propositions	41
Pistes revendicatives :	41
Idée : construire un « contre-guide professionnel »	42

Atelier 4 – Santé au travail

Pour ne plus perdre sa vie à la gagner, quelles mobilisations ? 43

■ Présentation de l'atelier	43
■ Propos introductifs	44
Rapide état des lieux de la santé au travail	44
Alors comment agir ? Quelles propositions/quelles actions pour ne plus perdre sa vie à la gagner ?	46
La faute inexcusable : quels enjeux ?	46
■ Débats	48
■ Propositions	50

Atelier 5 – L'inspection du travail face à un monde du travail atomisé. Quelles réponses pour défendre les plus précaires ? 51

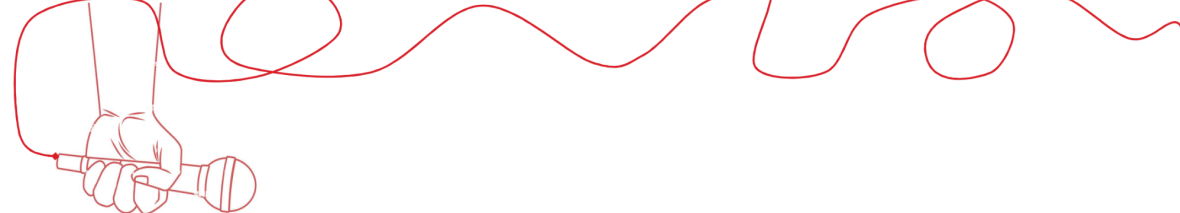
■ Présentation de l'atelier	51
■ Propositions	52
Revendications générales pour l'égalité des droits	52
Revendications pour l'Inspection du travail	52

Atelier 6 – Licenciements, mutations économiques, activité partielle... des dispositifs de crise pour qui et pourquoi ? 54

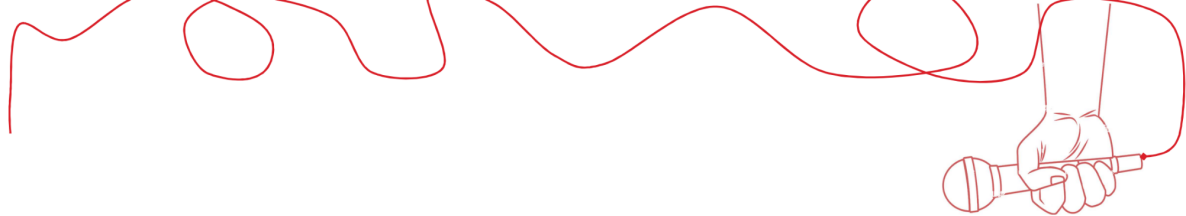
■ Présentation de l'atelier	54
■ Propos introductifs	54
■ Débats	56
■ Propositions	57

Atelier 7 – Les freins à la justice sociale : politique pénale, bilan des sanctions administratives 58

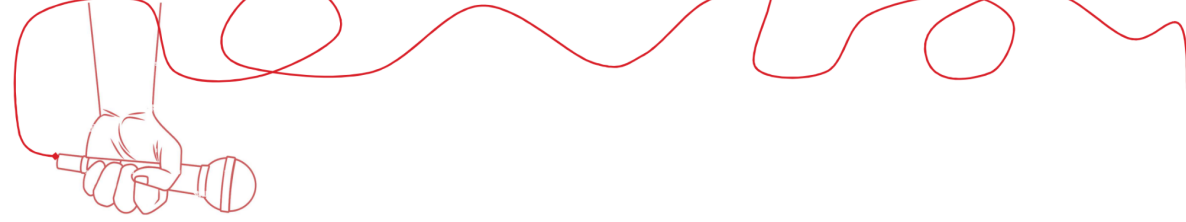
■ Présentation de l'atelier	58
■ Propos introductifs et intervenants	58
Intervention de Albert DELATTRE – président du Conseil des Prud'hommes de Boulogne-Billancourt	59



Intervention de SAVINE BERNARD – Syndicat des avocats de France	59
Intervention de Thibaut SPRIET – secrétaire national du Syndicat de la magistrature	60
■ Débats	61
Débat en atelier	61
Débat en plénière	63
■ Propositions	64
Atelier 8 – Les errances du management par objectifs. Quelles alternatives ? Quelle organisation du travail non pathogène ?	66
■ Présentation de l’atelier	66
■ Propos introductif	66
Intervention de Danièle Linhart	67
■ Débats	68
■ Propositions	69
Refuser le management par objectifs en remettant la demande sociale au centre de notre travail pour préserver le sens de notre travail	69
Créer du collectif de travail pour contrer les processus d’individualisation et développer les résistantes collectives	69
Atelier 9 – En finir avec toutes les discriminations au Ministère du travail : des cordonnier-es mal chaussé-es ?	71
■ Présentation de l’atelier	71
■ Propos introductifs	72
Delphine COLIN – UFSE	74
■ Débats	75
■ Propositions	76
Pour commencer les fondamentaux	76
Pistes d’actions	76
Obtenir des plans d’action concrets/effectifs/opérants pour lutter contre les discriminations	77
Atelier 10 – Quel accès et quel rapport aux usager-es du service public ?	78
■ Présentation de l’atelier	78
■ Propos introductifs	79
La numérisation	79
La plateformesisation	80
La mise en extinction du corps des contrôleurs du travail	80
La réduction des possibilités d’accès physique	80
La politique du chiffre	81



■ Débats	82
■ Propositions	84
Revendications/Réclamations	84
Actions concrètes	86
Déclaration finale et motions	87
Déclaration finale des Assises du ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion	89
Motion Indépendance de l'inspection du travail	91
Motion pour la réintégration et la régularisation de notre collègue de Seine-Saint-Denis	92
Motion contre le formatage à l'INTEFP et le harcèlement des IET/ITS/ITD	93
Motion de soutien aux grévistes sans-papiers de DPD, CHRONOPOST et RSI	94
Motion contre le formatage à l'INTEFP et le harcèlement des IET/ITS/ITD	96



Après deux ans de pandémie, retrouvons-nous enfin !

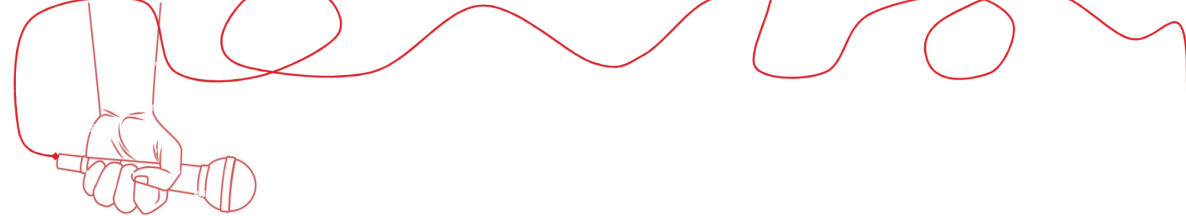
Cher.es collègues du Ministère du travail, de l'emploi, et de la formation professionnelle,

Ces 10 dernières années les agent.es ont vu s'empiler une succession de réformes et contre-réformes (révision générale des politiques publiques en 2006, mise en place des DIRECCTE en 2009, réforme du système d'inspection en 2014, fusion des régions en 2016 accentuant l'éloignement entre l'échelon régional et l'échelon départemental, « modernisation » de l'action publique, programme Action publique 2022, création récente des DREETS, DRIEETS, DEETS et des DDETS/PP et dissolution des unités départementale des Direccte dans les DDI sous l'égide des préfet.es). Toutes au nom de l'efficacité, l'efficience à grands renforts de « synergie », « action en système », « transversalité », etc. La novlangue managériale employée ne saurait masquer leur impact profond sur les conditions de travail et, au-delà, sur le sens même du travail.

Nombre d'agent.es du ministère sont démotivé.es par la dégradation sans fin de leurs conditions de travail. Les logiques de « rentabilité » appliquées au service public, de reporting, de management par le chiffre ont abouti inévitablement à une perte de sens dans l'exercice des missions pour les agent.es du ministère et ont contribué à distendre le lien de proximité avec les usager.es. Elles se sont accompagnées d'une destruction des moyens humains, juridiques et matériels de notre service public et ont été le creuset d'une perte de confiance entre les agents et leur administration.

Plus récemment, la crise épidémique a également agi comme un révélateur des carences existantes : les services de l'emploi comme par exemple ceux de l'activité partielle ont massivement distribué de l'argent public aux entreprises sans avoir les moyens réels de contrôler les conditions d'octroi de ces aides de l'Etat. Les agent.es assurant habituellement l'accueil du public et les secrétariats ont été purement et simplement renvoyés chez elles et eux comme des quantités négligeables. Les agent.es des fonctions support, par exemple informatiques et RH, en surchauffe, ont dû pallier la désorganisation ambiante sans direction ni moyens. Les agent.es de contrôle de l'inspection du travail ont vu l'exercice leurs missions entravées et leur indépendance remise en cause. Des procédures disciplinaires iniques ont été mises en œuvre. Globalement, dans tous les services du ministère, les conditions de travail des agent.es se sont fortement dégradées.

Au-delà on ne peut penser la situation actuelle des services du ministère du travail sans la lier aux attaques subies par l'ensemble des acteur.ices et institutions du monde du travail



ces dernières années (prud'hommes, médecine du travail, etc.) ainsi que l'ensemble des lois antisociales intervenues fragilisant toujours plus les travailleur.euses avec ou sans emploi.

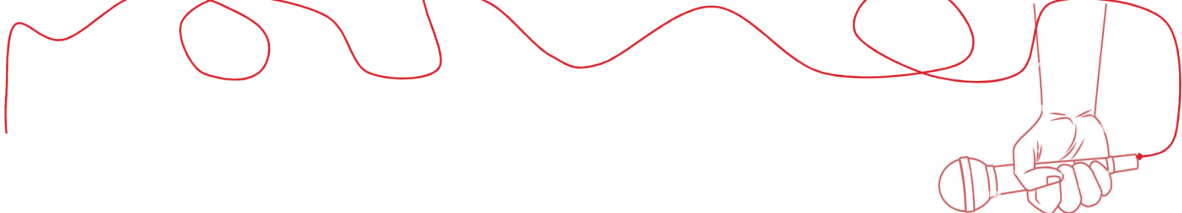
Le temps est venu de nous réapproprier nos missions. Qui sommes-nous ? Qui servons-nous ? Que voulons-nous en tant que service public ? Le ministère du travail est-il vraiment au service des travailleur.euses ? Si nous considérons qu'un service public ne saurait avoir de sens en se coupant de son public, ces questions doivent également être posées au reste de la société !

Comme en 2006 et en 2012, **RÉUNISSONS-NOUS LES 20, 21 et 22 JUIN 2022. À LA BOURSE DU TRAVAIL DÉPARTEMENTALE DE BOBIGNY**, pendant trois journées au cours desquelles nous pourrons échanger sur ces doléances et propositions : entre collègues, avec les usager.es et organisations professionnelles, mais aussi avec des associations et des chercheur.euses. Ces journées seront couvertes par des autorisations spéciales d'absence rémunérées.

NOUS APPELONS DÈS MAINTENANT À SE RÉUNIR EN ASSEMBLÉES GÉNÉRALES LOCALES, avec l'appui des organisations syndicales. Organisées sur heures d'information syndicale, chèques syndicaux ou autres droit syndicaux, ces réunions pourront être l'occasion de :

- Noter et faire remonter vos doléances ;
- Formuler des propositions concernant votre vision du service public du travail et de l'emploi pour demain.

N'hésitez pas à nous contacter si vous voulez faire partie du comité d'organisation intersyndical élargi.



Introduction des Assises

Nous sommes réun.i.e.s aujourd'hui dans un cadre intersyndical pour échanger sur l'état de nos services, la dégradation de nos conditions de travail et le danger qui pèse sur les missions de service public qui nous sont confiées, mais surtout pour définir ensemble ce qu'il faudrait faire pour que ça change. Le tableau que nous allons dresser est loin d'être rose, mais si nous sommes ici aujourd'hui, nombreux et nombreuses, malgré les difficultés, notamment pour nos collègues Inspecteurs et Inspectrices élèves et stagiaires du travail – que nous saluons chaleureusement au regard de la volonté manifeste de l'INT et de la DRH de les empêcher de venir – c'est bien parce que nous ne sommes pas résigné.e.s et parce que nous continuons à croire à l'importance de nos missions, ainsi qu'à l'impérieuse nécessité de les défendre, malgré les attaques virulentes dont elles ont fait l'objet au cours des dernières années.

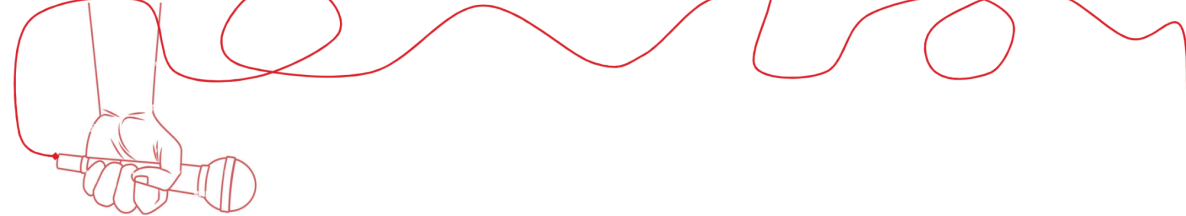
Alors, on ne va pas se cacher que celles et ceux d'entre nous qui étaient là en 2012 le disaient déjà, à l'occasion des précédentes assises :

« Face aux politiques régressives à l'oeuvre, qui cassent les collectifs de travail, suppriment massivement les effectifs (catégorie C...), déclassent les agents (...) 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 DIRECCTES, nous refusons de nous résigner à l'austérité sociale que l'on cherche à nous imposer. »

On ne va pas se cacher non plus que depuis 2012, la situation s'est globalement aggravée.

Après des années de réformes successives, s'empilant les unes sur les autres, sans autre logique que celle des économies à réaliser et après deux années de crise sanitaire, la situation de nos services est effectivement catastrophique : surcharge de travail pour certain-e-s, isolement pour d'autres, perte de liens avec le collectif pour toutes et tous, perte de sens compte tenu des directives gouvernementales parfois contraires à la réglementation, etc.

La crise sanitaire a mis en évidence un niveau de tension extrême entre notre attachement à délivrer le service dû au public et les obstacles qui nous sont opposés par une hiérarchie bureaucratique au service du pouvoir politique, dont les objectifs sont de plus en plus éloignés des préoccupations de la population. On a bien vu la traduction du « quoi qu'il en coûte » dans nos services : les vannes grandes ouvertes pour les entreprises, mais des salarié.e.s exposé.e.s à un risque biologique sérieux. Il a fallu attendre la fin de l'année 2020 pour une position à peu près sérieuse de la DGT sur les masques de protection, mais il n'a pas fallu attendre aussi longtemps pour que l'un d'entre nous soit sanctionné pour intimider toute notre profession, qui n'avait évidemment pas besoin de ça, face à une situation de crise inédite. Un inspecteur du travail qui se fait gravement sanctionner pour avoir préconisé des masques FFP2 et envisagé de mettre en œuvre la procédure juridique appropriée ? Le message est d'une limpidité absolue : les intérêts du patronat avant la santé des travailleur.euses.

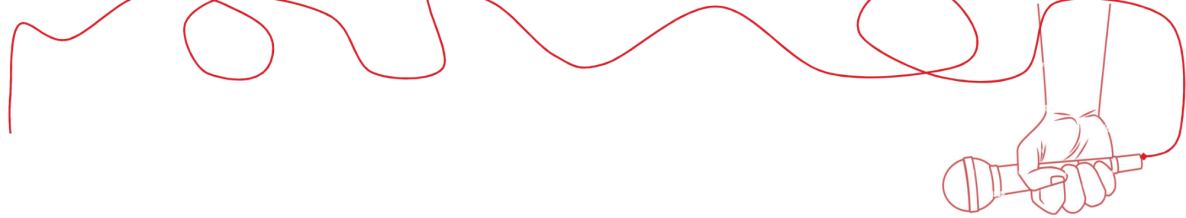


Nos organisations du travail sont fragilisées par des réorganisations successives (dont la dernière en date, l'OTE, continue de dégrader fortement les conditions de travail des agent.e-s), des sous-effectifs structurels, des moyens matériels insuffisants, une perte de sens et une démotivation face à un management obnubilé par les chiffres, tableaux de bord et autres communications sur l'activité supposée des services. Les Direcctes dont nous parlions en 2012, présentées à l'époque comme des structures indispensables et cohérentes, ont déjà disparu et il n'y a tout simplement plus de service déconcentré spécifique au Ministère du travail. Au niveau départemental, on a réuni des services qui n'ont que peu de rapport les uns avec les autres, toujours dans une logique purement comptable : regrouper pour faire des économies. Mais le prix de ces économies est tout simplement exorbitant et la logique absurde.

Tout est devenu une vraie galère, plus personne ne sait qui fait quoi, nos interlocuteur.trice.s RH ne sont pas en mesure de nous répondre, les outils informatiques dysfonctionnent partout... Le sketch des messageries de la semaine dernière n'est malheureusement qu'un symptôme, pour cette fois particulièrement visible et pénible, du bazar qui règne à tous les étages. Une énergie folle est nécessaire pour résoudre des problèmes basiques de paie, de congés, de voiture de service, de frais de déplacement,... Et alors que nos services sont au bord de la paralysie, on nous annonce déjà le round suivant, avec un nouveau nom pompeux, le PSATE, « Projet stratégique de l'administration territoriale de l'Etat » dont le seul objectif est de supprimer encore plus de postes et de réduire encore davantage nos moyens de fonctionnement !

En 2009, le ministère du travail prétendait hisser la France au niveau des standards européens, s'agissant des moyens accordés à l'Inspection du travail, via le PMDIT. En 2013, le ministère du travail – dont l'étiquette politique avait changé, mais pas la logique – a tenté de nous faire croire qu'il suffisait d'afficher « Ministère fort » pour augmenter les moyens et les pouvoirs de l'Inspection du travail, tout en supprimant sciemment des postes d'agent de contrôle de terrain, au profit de postes inutiles d'encadrement intermédiaire. Et au cours des dernières années, les chiffres sont implacables : on a assisté à une chute vertigineuse de nos effectifs ! De façon insidieuse, le ministère a conduit un vaste plan de suppression de sections (plus de 150 !) au prétexte de mettre fin aux situations d'intérim. Depuis, non seulement la taille de beaucoup de secteurs a augmenté du fait des redécoupages, mais les situations d'intérim ont encore augmenté : à ce jour et malgré nos alertes, plus de 300 secteurs sont dépourvus d'inspecteurs-rices du travail, soit 300 zones de non droit social !

Dans certains départements, le taux de vacance atteint ou dépasse les 30% ! Les conséquences sont évidentes : mauvais service rendu aux usager.es, culpabilisation des agent.es, charge de travail excessive, heures écrêtées, tension dans les UC, risques de burnout voire burnout tout court. Lorsque les collègues confronté.es à ces difficultés interpellent leur hiérarchie, c'est partout la même réponse : une « évaluation individuelle de la charge de travail » – comme si l'affectation sur deux sections à la fois n'induisait pas par elle-même une surcharge – et un accompagnement afin de mieux « prioriser » les dossiers traités – c'est-à-dire les licenciements de salarié.es protégé.es avant tout !

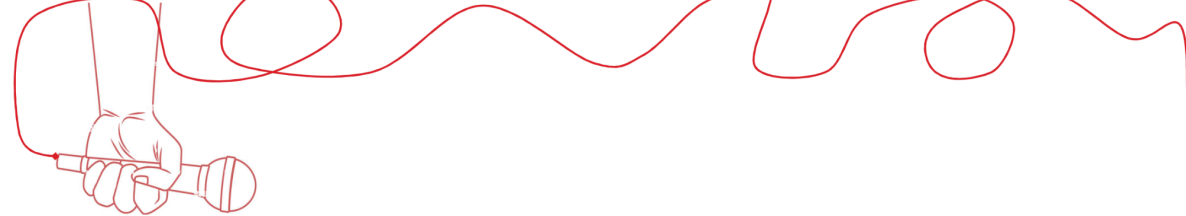


Partout ces projets sont justifiés « techniquement » par le ratio un-e agent-e de contrôle / 10 000 salarié-e-s. Outre que les données sur lesquelles s'appuie l'encadrement sont souvent en décalage de plusieurs années par rapport à la réalité, ce ratio n'est pas pertinent et surtout, il est en net recul par rapport aux ambitions affichées dans le cadre du PMDIT. Notre pays ne compte évidemment pas trop d'agent-e-s de contrôle ! La pandémie a au contraire mis à nue la faiblesse des capacités d'intervention de l'Etat, qui a notamment été forcé de recourir en catastrophe à des contractuel-les par centaine pendant que des entreprises empochaient frauduleusement des sommes colossales avec l'activité partielle. Et curieusement, là où les sections d'inspections comportent, même d'après les chiffres officiels, plus de 10 000 salariés, aucune création n'est prévue !

2000 postes et seulement 1700 pourvus pour 20 millions de salariés, mais les services de l'Inspection du travail ne sont bien entendus pas les seuls concernés : 150 agent.es seulement doivent contrôler 80 000 organismes de formation. 420 collègues seulement remplissent les missions de renseignement en droit du travail, avec un droit qui évolue constamment et des situations individuelles complexes, voire dramatiques. En parallèle, de nombreux postes d'assistant.e.s de contrôle ont été supprimés. Les services de l'emploi sont débordés par des aides multiples à déverser aux entreprises sans aucune capacité de contrôle et sans contreparties. Dans les pôles emploi-solidarité, c'est une nouvelle vague de suppressions et d'externalisations qui se prépare au prétexte de la « revue des missions ». Nos effectifs se réduisent d'année en année et pourtant, on nous assomme à coup d'objectifs chiffrés toujours plus importants.

Compte-tenu des départs en retraite, les annonces de recrutement du Ministère du travail nous permettront de nous maintenir, mais au fond du trou ! Pire, ces postes ne seront sans doute pas tous pourvus ! Comme pour les autres concours de la fonction publique, le nombre des inscrit.e.s est dramatiquement bas. On n'est pas vraiment surpris.e qu'après plus de 20 ans de dénigrement des fonctionnaires et d'annonces permanentes de suppression de postes, les jeunes générations ne se précipitent pas, d'autant plus qu'avec le gel du point d'indice les niveaux de rémunération de départ n'ont que très peu évolué sur la même période. Le plan « RH » annoncé par le précédent DRH ne résout rien ou pas grand-chose : des miettes en matière de rémunération, quelques efforts en matière de promotion, mais très insuffisants, notamment pour les agents de catégorie C et les contrôleur.se.s du travail, toujours sans perspective globale, malgré toutes nos interpellations depuis le plan Sapin.

Les attaques contre nos missions s'inscrivent dans un contexte de régression des droits sociaux. Les réformes successives de pseudo-simplification du droit du travail n'ont fait que réduire les droits des travailleurs.euses : flexibilité des contrats et du temps de travail, facilitation des licenciements, limitation de l'accès à la formation, diminution des droits au chômage...La fusion des institutions représentatives du personnel, la disparition des CHSCT, la diminution du nombre d'élue.s et la réduction des moyens qui leur sont alloués ainsi que l'extension du champ de la négociation collective d'entreprise rendent plus opaques les règles applicables et limitent les contre-pouvoirs dans l'entreprise. La destruction du droit du travail, c'est aussi une justice prud'homale affaiblie, des tribunaux judiciaires engorgés et des taux de poursuite insuffisants ; c'est aussi l'abandon du principe de faveur, la complexification croissante des règles régissant la relation de travail et des contrôles rendus plus difficiles.



On voudrait nous faire croire que les entreprises respecteraient spontanément les règles de droit et œuvreraient naturellement à préserver les conditions de travail, de santé et de sécurité des travailleur.euses ainsi que leur dignité. La réalité est bien évidemment toute autre : 1 à 2 milliards d'euros par an pour la fraude à la formation, des centaines de millions d'euros pour la fraude à l'activité partielle en 2020, entre 4,7 milliards et 6 milliards d'euros pour la fraude aux cotisations sociales (emplois non déclarés mais aussi heures supplémentaires non payées). Parallèlement, le nombre d'accidents du travail a cessé de diminuer depuis 2010. On décompte près de 600 000 accidents du travail par an, dont 733 mortels en 2019 qui sont traités comme de simples faits divers, quel que soit le niveau de responsabilité de l'employeur.

Les attaques contre nos missions se sont également traduites par des atteintes graves au principe d'indépendance de l'inspection du travail et des actes de répression syndicale. On parle bien de répression syndicale au sein des services qui ont en charge de faire respecter les règles sur ce point dans les entreprises ! Là aussi, le message est limpide : on cherche à nous museler, à faire de nous un corps de contrôle en mode « radar automatique », facile à piloter et à instrumentaliser. Raison de plus pour ne surtout pas nous taire !

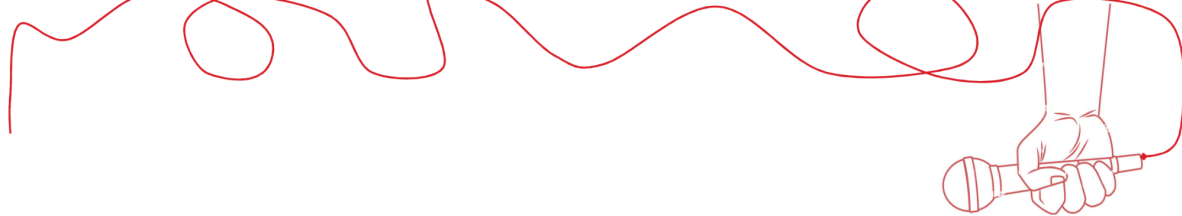
Même le CNIT qui est pourtant loin d'être, dans sa composition actuelle, une instance révolutionnaire, rend des avis qui ne conviennent manifestement pas au Ministère du travail macroniste qui cherche à renforcer la présence de sa si précieuse « ligne hiérarchique » quitte à lui faire perdre toute légitimité aux yeux des agents dont le CNIT est chargé de préserver l'indépendance, à l'image du Comité de déontologie !

Alors, si le Ministère fait la sourde oreille à notre souffrance, alors même que se multiplient les alertes pour danger grave et imminent et les tentatives de suicides en lien avec le travail, il est temps de nous faire entendre ! Ne nous laissons pas intimider par les menaces de sanction ! Notre force réside dans nos capacités collectives de résistance. Face aux attaques, nous nous mobilisons. Face aux sanctions, nous contestons et le plus souvent, d'ailleurs, nous gagnons. Nous ne sommes pas résigné.e.s ! Nous sommes déterminé.e.s pour défendre le service public et nos conditions de travail ! Mais nous avons besoin d'être entendu.e.s et, surtout, soutenu.e.s par les travailleur.ses et par leurs organisations.

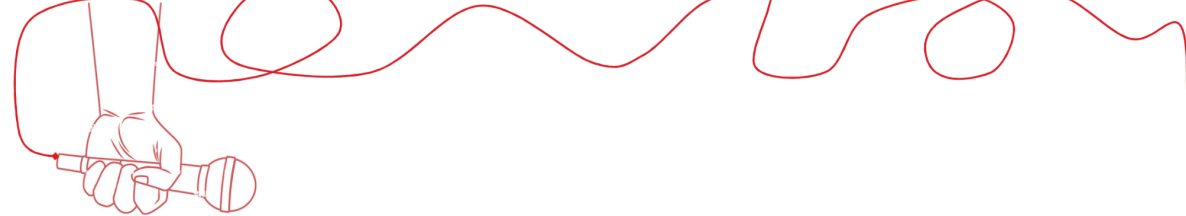
Il est urgent d'en finir avec les organisations du travail pathogènes, avec la politique du chiffre en lieu et place d'un travail de qualité, d'en finir avec la mise sous pression des agent-es, de faire confiance à l'ensemble des agent-es des Ministères Sociaux qui font chaque jour tout ce qu'elles et ils peuvent pour rendre un service public de qualité, de valoriser leur activité et de montrer un soutien public fort lors des entraves, menaces et agressions.

Il faut redonner aux agent-e-s, l'envie d'effectuer un travail de qualité, les moyens d'exercer dans de bonnes conditions, en rompant avec la politique du chiffre, en réglant les dysfonctionnements matériels, en recrutant massivement et formant urgemment des agent-es pour pouvoir réussir à mener nos missions et retrouver du sens au travail.

Tous les points évoqués dans le cadre de cette introduction ont vocation à être développés dans les différents ateliers prévus, en présence d'invité.e.s qui viendront enrichir nos

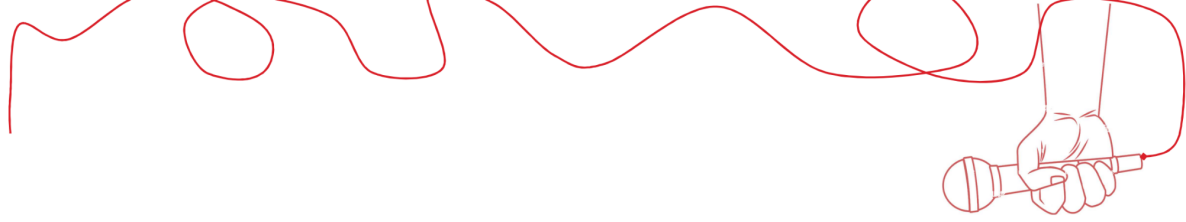


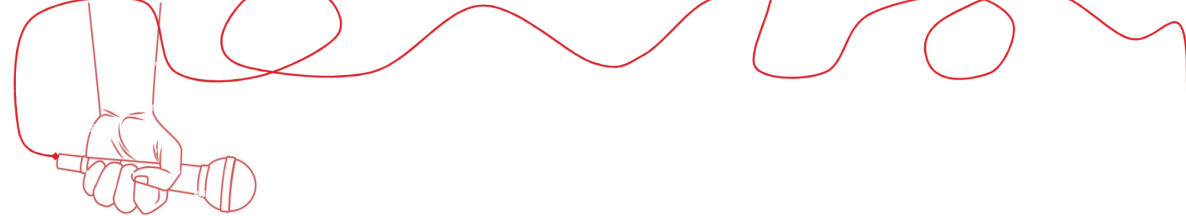
discussions. Mais surtout, l'objet de ces ateliers est de réfléchir ensemble à ce que nous pouvons faire pour que ça change, aux revendications que nous pouvons porter pour un autre Ministère, véritablement au service des travailleur.se.s, avec ou sans emploi, avec ou sans-papiers.



Les comptes-rendus des ateliers

Les compte-rendus des ateliers ont été rédigés
par des agent.e.s du Ministère et participant.e.s aux Assises





Atelier 1 – Pôle 3E et transferts financiers de l'Etat vers le monde patronal, quel sens, quelles pratiques ?

■ Présentation de l'atelier

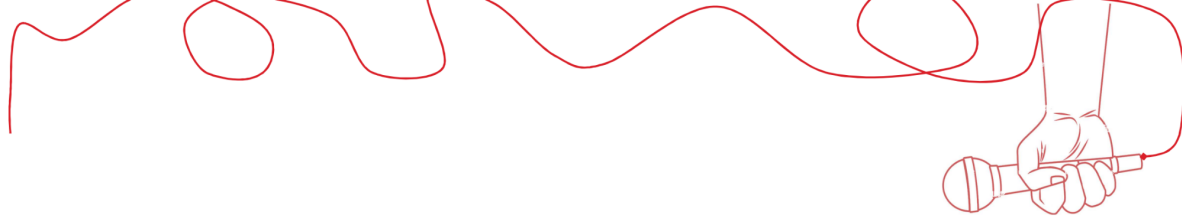
De nombreuses missions des champs Entreprise, Economie, Emploi, Insertion, Formation comportent des transferts financiers des finances publiques vers le patronat, directs (subventions aux entreprises) ou indirects (prise en charge du prix du travail ou transfert de coûts de formation, de recrutement, etc.).

Ces missions sont fortement exposées à un risque d'ordres illégaux sous les pressions politiques préfectorales ou hiérarchiques avec son lot d'effets néfastes : ces pratiques créent une inégalité entre les publics d'une part mais également le détournement de leur objet des fonds versés. Dans les services, cela entraîne une dégradation des conditions de travail et une perte du sens des missions.

En parallèle, ces services subissent un démantèlement important : restructuration interne des services, transfert à des organismes publics ou privés, suppression de missions et de pouvoirs de contrôle. Face à ces pratiques déviantes, comment protéger nos missions de service public et nos publics tout en ne nous exposant pas en tant qu'agent.es ? La politique de la formation professionnelle en particulier a connu de nombreuses réformes du cadre légal d'organisation comme des droits des travailleur.euses. Elles semblent, à défaut de progrès, faciliter les fraudes massives, déresponsabiliser les employeurs (notamment sur les formations d'adaptation) et entraver de plus en plus l'accès des personnes à la formation. Quelles revendications pour obtenir un véritable droit à la formation à la main des travailleur.euses ? Quels SRC, quels pouvoirs pour garantir ces droits ? Ne serions-nous pas aussi en droit de nous demander, notamment au sortir du « Quoi qu'il en coûte », si nous partageons le sens des politiques menées en matière de crise économique et de crise sanitaire ? Et quelles pratiques professionnelles voulons-nous défendre, en temps de crise notamment ?

■ Propos introductifs

Ce champ est insuffisamment porté syndicalement : outre l'occultation par les problématiques de l'inspection, il semblerait que les collègues de ces services ne sont pas les plus présents dans les syndicats, et que la multiplication des postes occupés par des contractuels ne permet pas de revendiquer aisément. Les transferts financiers de l'État vers les employeurs sont énormes en volume. Il y a un risque important d'ordres illégaux et d'exercice de pressions. Les témoignages à ce sujet font davantage état de pressions des



hiérarchies locales et des opérateurs para-publics pour valoriser leur activité, que de pressions directes des entreprises – qui existent cependant.

Les services Emploi sont régulièrement bouleversés :

- Restructurations internes permanentes
- des liens compliqués avec le niveau régional où les échanges sont souvent très descendants.

Suppression de missions, transférées de plus en plus à des partenaires (Pôle Emploi, région) où le risque de clientélisme est important. Face à cela, les agents dénoncent un manque de cadrage des pratiques et d'animation des services.

■ Débats

Des règles floues et non appliquées, des pressions politiques plus ou moins déguisées

Les règles édictées sont très souples et changent régulièrement. Il existe des différences de traitement du public selon les territoires.

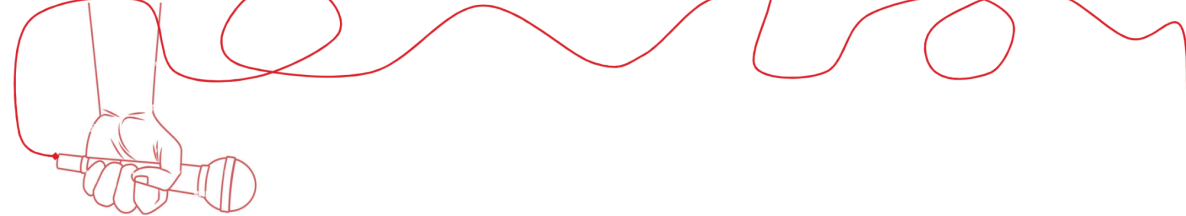
Témoignage de N sur le cas des services à la personne : Le SAP est une bonne illustration d'un droit souple dans la mesure où le cahier de charges à remplir par ces structures est large et peu contraignant. Les règles sont très interprétables, les critères ne sont pas très objectifs.

Les entreprises des SAP (services à la personne) reçoivent de très grosses enveloppes et peuvent exercer du chantage à l'emploi. Il est parfois difficile pour les agents de refuser des renouvellements voire même des créations de structure alors qu'ils ne sont pas forcément dans les crous. Le seul critère véritablement sine qua non est l'absence d'inscription au registre des délinquants sexuels (pour les services liés à l'enfance), mais en réalité, l'accès à ces informations ne se fait pas partout.

Concernant les entreprises adaptées, il existe des cahiers des charges mais pas de grilles de contrôle. Il y a des tableaux de bord, mais on ne décompte pas les demandes, acceptations et refus. L'appli Nova devrait permettre de faire des stats mais celui-ci va être abandonné. L'outil pourrait cependant permettre de connaître le nombre de demandes, d'acceptations et de refus. Il pourrait être intéressant d'en étudier des extractions au niveau syndical.

Quand une structure existe déjà et qu'elle était déjà bénéficiaire d'un dispositif, alors elle s'assoit souvent sur les règles l'année d'après. On demande alors aux agents de fermer les yeux. Témoignage de C : dans sa région une entreprise exigeait des emplois d'avenir pour 3 ans, l'arrêté régional qui fixait 2 ans a été modifié juste pour favoriser une entreprise qui fonctionnait par contrats de deux ans, malgré un suivi lacunaire des jeunes.

Témoignage sur la revitalisation : quand il y a destruction d'emploi, les entreprises de +10 000 salariés sont assujetties à reconstituer les emplois dans le bassin considéré. Sont mis



en place des comités de revitalisation sous la présidence du préfet. Ça peut donner lieu à des subventions directes à des structures, des assos d'insertion, etc. jusqu'à un million d'euros. Toutes les associations tapent à la porte. On répartit l'argent bon an mal an, au gré des copinages : c'est au final l'entreprise assujettie qui décide à qui elle donne de l'argent. C'est du marchandage avec de très grosses structures, qui font des tractations avec le conseil départemental.

Lorsque les agents décident malgré tout d'effectuer leur activité de contrôle, ils sont rapidement découragés faute de soutien. Témoignage sur le dispositif appui RH : une personne sortie d'école a fait de nombreux contrôles, le directeur départemental n'a pas soutenu l'agent et a excusé toutes les non-conformités constatées. L'agente est découragée et veut quitter les services. Le manque de contrôle sur la remise des fonds est aussi source de perte de sens au travail.

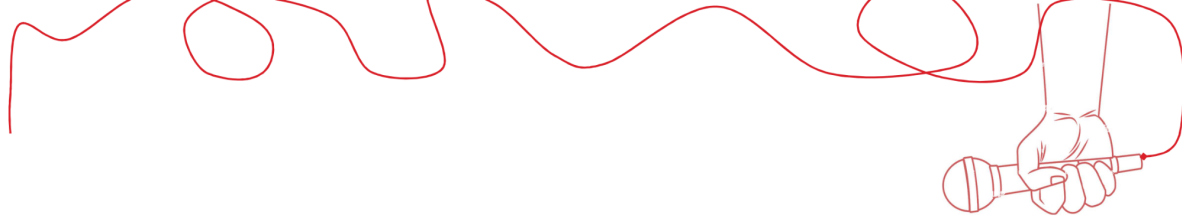
L'activité partielle est également un service où les règles sont mouvantes (parfois d'une semaine à l'autre) et sans positionnement national clairement établi. Les règles ne sont pas faites pour être appliquées. Il faudrait plus de contrôle a priori.

Contrôle des fonds sur l'activité partielle : ça s'est inversé sous Hollande, auparavant il y avait un contrôle a minima sur le chômage partiel. Les inspecteurs du travail allaient enquêter sur le motif et la réalité du chômage partiel. Mais depuis 2012 l'État donne 15 jours pour décider, il n'y a donc plus d'enquête préalable. Des contrôles a posteriori ont été mis en place suite à la crise du COVID-19 : on a vu l'inefficacité, le contrôle a priori est plus efficace. Il faudrait passer par le droit dur et avoir un cadre plus contraignant dès le départ, notamment en pratiquant des contrôles embarqués sur le logiciel où sont faites les demandes : exiger la remise de justificatifs permettant d'établir que l'entreprise existe, notamment, et de documents relatifs au motif de recours à l'activité partielle et à l'organisation de travail mise en place.

Certains agents s'interrogent aussi sur la pertinence de cette remise de fonds publics aux entreprises sans conditions : est-ce à l'État de jouer un rôle d'assureur en dernier recours des entreprises ? Le dispositif de l'APLD, notamment, masque un maintien sous perfusion des entreprises et devrait être abandonné pour recentrer l'activité partielle sur son cœur de cible. Dans l'activité partielle comme ailleurs, on constate souvent des effets d'aubaine : les employeurs candidatent au dispositif s'ils sont éligibles, même s'ils ne sont pas en difficulté. Comme par ailleurs on dit rarement non aux demandes, on favorise ces détournements de dispositifs. **Si on subventionne les entreprises, il faut qu'il y ait un fléchage avec des conditions, que ça fasse sens sur un plan écologique et social.**

L'ensemble de ces services manquent avant tout de moyens humains pour effectuer de véritables contrôles, a priori comme a posteriori.

Il est intéressant de remarquer que la doctrine de l'État se fait par l'intermédiaire d'une « gazette » qui tombe toutes les semaines avec des points de doctrine. Les instructions ont pu changer dans le temps, la doctrine est très molle. La modification permanente des doctrines et des cadres les oblige à devoir abandonner des contrôles engagés, à dire une chose puis son contraire à l'usager. Cette situation démobilise les agents et insécurise le suivi des fonds publics. Le phénomène de « stop and go » est dur à vivre pour les agents. **On**



ne peut pas encadrer la remise de subventions et de fonds publics par un droit mou, malléable selon les attendus politiques. L'Etat doit jouer un rôle de contrôle rigoureux, et ses agents travailler selon des grilles de contrôle claires. Ils doivent être mis en mesure de refuser des décisions.

Problème : on dit souvent que la décision est prise en opportunité. On peut demander aux agents de préparer des décisions dans un sens ou dans l'autre, pour que le directeur choisisse. **Il faudrait que les agents qui instruisent soient décisionnaires, qu'ils disposent de délégations directes ou de pouvoirs propres en la matière, pour limiter le jeu des pressions.**

Les pressions sont nombreuses. Il est fréquent qu'une décision préparée revienne sur le bureau de l'agent avec un post-it « modifier la décision », impliquant une demande à l'agent de faire des décisions illégales. Témoignage de G : pour les emplois d'avenir, il y avait des conditions précises, niveau infrabac, durée de recherche d'emploi etc, mais les commissions locales pouvaient demander des dérogations. Il y en avait souvent, avec des détournements grossiers du dispositif (bac +5 par ex.). Il refusait, mais la décision revenait avec noté « modifier la décision ».

Concernant les titres professionnels : il n'a jamais été possible de faire signer un refus alors que là encore, la réglementation n'était pas appliquée. La décision de base est illégale, et comme ça ne fait pas grief personne ne se plaint.

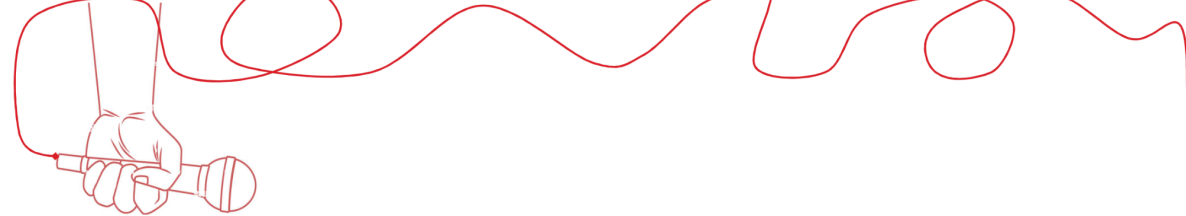
Il y a des cas où cela peut relever de la corruption : témoignage sur un cas de pantouflage d'une directrice d'UD dans une structure qu'elle personne a fortement aidé à faire financer. Les collègues rappellent la possibilité de dénoncer par article 40 CPP les délits (du moins pour les fonctionnaires), et de la possibilité de saisir des associations sur ces sujets. L'agent ne doit pas rester isolé face aux ordres illégaux. **Dans l'immédiat, il est possible de demander à la hiérarchie de confirmer par écrit les ordres illégaux ou sortant du cadre (« vous m'avez demandé de modifier le sens de la décision... »).**

Paradoxalement, sur certains champs des contrôles importants sont demandés. C'est le cas du FSE qui donne lieu à un contrôle de service fait, et également à un surcontrôle du SRC décidé de manière aléatoire.

De la course aux bâtons

Les politiques publiques de l'emploi sont sources de nombreuses communications gouvernementales ou politiques ce qui pousse à des jeux d'affichage, et des fonctionnements où l'administration défend ses propres intérêts plutôt que celui des usagers.

Tout comme les agents Travail, les agents Emploi connaissent la course aux bâtons. Ainsi, pour valider des emplois d'avenir dans certains départements, il était préférable d'obtenir 3 CDD d'un an plutôt qu'un seul de 3 ans car cela permettait d'avoir un contrat comptabilisé par an et donc d'augmenter les chiffres.



Par suite, les employeurs vont également favoriser les contrats les plus précaires possibles, sous la pression de nos services qui ne financent que du contrat précaire du fait de la politique du chiffre annualisée. La bâtonnite frappe autant à l'emploi qu'au travail, voire plus.

Les pressions exercées de l'extérieur peuvent relever des mêmes logiques perverses. Ainsi pour les aides à l'embauche de chômeurs, les agents constatent des pressions de Pôle Emploi et des missions locales pour faire embaucher tel ou tel même s'il ne remplit pas les conditions, ceci afin de tenir leurs propres objectifs.

De la même manière, les aides existant en matière d'apprentissage produisent des effets délétères. Ce sont des subventions indirectes pour des personnes sous-employées, il y a bien souvent un détournement de formation et ils/elles occupent de vrais postes dans l'entreprise. Les aides incitent ainsi parfois à la précarité.

Autre logique perverse, celle des enveloppes. Chaque service Emploi dispose d'une enveloppe financière à consommer. S'il ne les consomme pas, on leur enlève des fonds l'année suivante, et la hiérarchie n'est pas contente. Il existe donc une pression à consommer au maximum l'enveloppe, et du coup à ne pas contrôler trop la qualité des actions financées pour bien consommer l'intégralité des fonds. Pourtant la LOLF a été faite pour éviter ça.

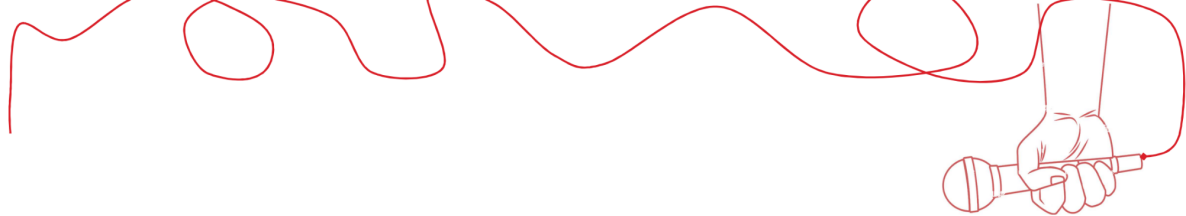
Il faut arrêter de construire l'enveloppe dédiée à un service en fonction de ce qui a été dépensé l'année d'avant, pour s'appuyer plutôt sur des critères concernant l'action que l'on veut faire sur le territoire.

Il faut également noter que les dispositifs d'emplois aidés, tout en créant de la précarité, sont souvent tournés vers des acteurs exerçant une mission de service public – mais sans disposer des garanties statutaires de la fonction publique. Il faudrait changer de logique : nous pourrions revendiquer la nationalisation de ces services, bibliothèques par exemple.

Le service SRC, éternel oublié des politiques publiques

Le SRC est un des rares services de contrôle qui est sous tutelle de la direction générale des entreprises (DGE) alors que celle-ci n'a pas du tout la culture du contrôle. Le service a pour objet de contrôler la 6^e partie du code du travail, concernant la formation professionnelle mais également les structures d'insertion. Les agents du SRC agissent sur commissionnement du préfet. Leurs décisions sont des propositions au préfet. Témoignage d'une absence de difficultés avec le préfet. Le problème des SRC n'est pas le préfet aujourd'hui, mais la hiérarchie intermédiaire qui bloque : chaque décision doit être visée par le ou la hiérarchique, il ou elle peut ainsi garder des dossiers sous le coude. Les procédures sont longues et complexes, peuvent durer 2 ans 1/2. Les thématiques rejoignent de la fraude complexe, sur laquelle les services fiscaux sont mieux outillés. **Il conviendrait de fournir aux SRC un outillage équivalent aux contrôleurs fiscaux. Ceux-ci doivent pouvoir agir sans demander systématiquement l'aval de leur hiérarchie.**

Les SRC font du « **droit dur ramolli** » : il y a des orientations de contrôle chaque année, mais la DGE précise : « pas d'entrave à la liberté d'entreprendre ». L'enregistrement des organismes de formation se fait aussi au niveau des SRC. Cette procédure est dématérialisée depuis peu sur la plateforme MAP. Or du fait du marché public passé, ce sont les SRC qui se retrouvent à faire la hotline de cette plateforme sur laquelle ils n'ont pas la main.



Les SRC ce sont 150 agents de contrôle, ça ne suffit pas : en Ile de France 24 agents pour 25 à 50 % des organismes à contrôler.

Apprentissage : avant le service SRC allait en entreprise contrôler les conditions d'exercice, plus maintenant.

Cotisation formation professionnelle : avant ils contrôlaient et sanctionnaient, depuis 2018 ce pouvoir est passé à l'URSSAF. Or c'était complémentaire à l'action des sections sur l'apprentissage.

Dans beaucoup de SRC, les chefs de service ont la trouille et bloquent les décisions de sanction : ils ne sanctionnent plus, et du coup le Ministère songe à les supprimer. Pourtant il existe par exemple une fraude massive au CPF. L'État ne suspend pas les versements en cas de suspicion sérieuse de fraude en matière de formation alors qu'il pourrait le faire ce qui serait dissuasif.

Problème du recouvrement : les taux sont absolument ridicules, car la DGE et la DGFIP ne se parlent pas. Le seul moyen efficace que l'on a, c'est l'article 40, dans lequel on peut introduire de la fraude fiscale par majoration de charge. C'est la brigade financière qui du coup doit refaire le contrôle. Or eux filent les contrôles aux nouveaux pour les bizuter tellement la procédure est fastidieuse. Quand c'est suivi, on a des condamnations pénales, des saisines. Mais il y a un problème de moyen et d'appui, et il y a une absence de coordination : aucune doctrine, pas d'outils.

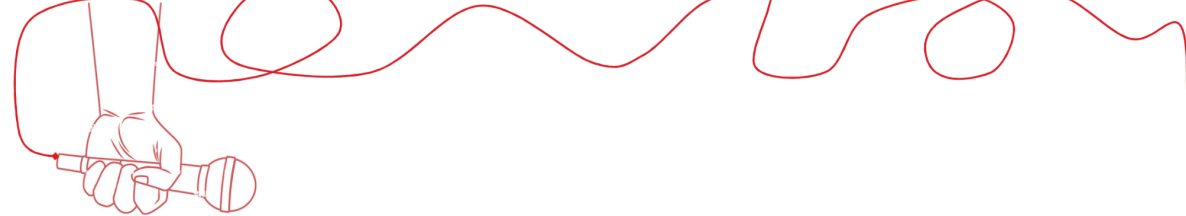
Il faut construire une vraie coordination DGE DGFIP sur les contrôles du SRC.

Par ailleurs, il y a un vrai manque d'animation nationale, d'outils nationaux : il n'y a rien sur beaucoup de sujets. Il faut construire des outils pour équiper les agents. Parallèlement, les besoins de contrôle augmentent avec la dérégulation du secteur de la formation professionnelle. On a ouvert le champ aux organismes privés, n'importe quel organisme peut devenir CFA. Des CFA se sont montés en pure opportunité. Changement de statut de l'AFPA : on a transféré les financements à d'autres organismes, et l'AFPA n'a plus qu'à les agréer.

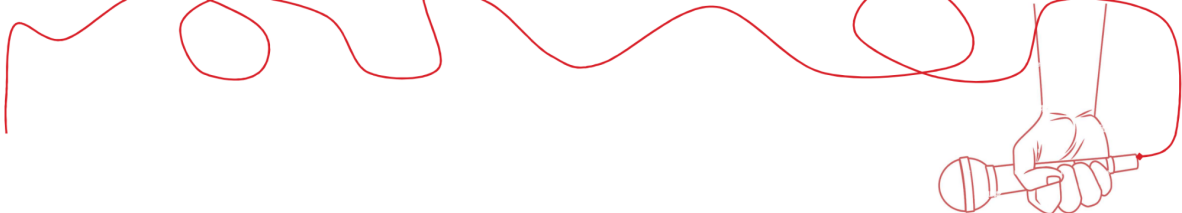
■ Propositions

Certaines propositions peuvent se voir appliquées dans le cadre actuel de nos services, d'autres nécessitent des réformes. Nous vous proposons donc de les présenter sous ces deux entrées.

Dans le cadre	Hors du cadre
Pressions locales, hiérarchie qui bloque : faire un écrit, agir en collectif et prévenir les OS (et le parquet si besoin via l'article 40 CPP ou un signalement)	Avoir un vrai cadre juridique de « droit dur », Élaborer des grilles de contrôle sur des bases objectives et inscrites dans la durée.
Coordination des services : avoir des lieux d'échange, des outils notamment des grilles de contrôle	Avoir un vrai service de contrôle : élargir les compétences du SRC sur le sujet, augmenter les effectifs et lui fournir des



Dans le cadre	Hors du cadre
	outils de détections et de constatations de fraude efficace.
Flécher les aides en ciblant les publics pour éviter les effets d'aubaine, et en cadrant de manière précise les conditions d'attribution, pour effectuer de vrais contrôles a priori	Avoir de vraies sanctions, administratives ou contraventionnelles, pour non-respect du cadre juridique fixé ou détournement des fonds
Sortir de la logique de consommation de l'enveloppe, évaluer le montant annuel autrement que par la comparaison avec l'année passée	Donner aux agents des services Emploi des pouvoirs de signature propres quitte à en assumer les conséquences. Mettre un terme aux signatures par le préfet et la hiérarchie.
Augmenter le contrôle a priori (notamment activité partielle) par une meilleur coordination des agents pôle T et Emploi et plus de moyens	Construire une vraie coordination entre les SRC et les services fiscaux pour permettre le recouvrement des amendes
Titulariser l'ensemble des agents de ces services pour leur permettre de s'opposer en toute sécurité, et d'exercer leur devoir d'alerte si nécessaire	Vers un statut d'indépendance des agents de l'emploi?...



Atelier 2 – Quelle indépendance pour l'inspection du travail ?

■ Présentation de l'atelier

L'indépendance de l'inspection du travail est un principe historiquement fondateur de l'inspection du travail telle que nous la connaissons aujourd'hui et essentiel pour l'accomplissement de ses missions. Mais au-delà de l'expression qu'est-ce que cela recouvre ?

L'OIT en donne la définition suivante : « Le personnel de l'inspection sera composé de fonctionnaires publics dont le statut et les conditions de service leur assurent la stabilité dans leur emploi et les rendent indépendants de tout changement de gouvernement et de toute influence extérieure indue. »

Pour autant, cette indépendance est-elle respectée ?

Le « système d'inspection du travail » peut-il être indépendant quand sa direction – le DGT – est nommée par le pouvoir politique ? Les exemples récents de relais pressions politiques et/ou patronales, notamment sous l'ère Penicaud, ne manquent pas.

Quels sont les mécanismes juridiques qui permettent d'assurer concrètement cette indépendance ?

Le CNIT assure-t-il, et assurera-t-il encore, cette fonction, au moins symboliquement ?

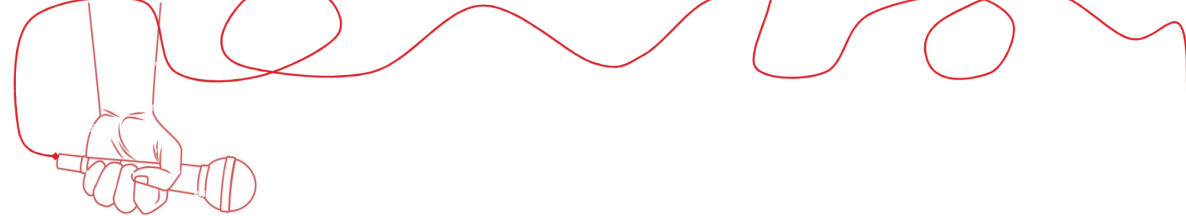
Est-ce que la définition juridique actuelle de l'indépendance est suffisante et opérante ?

Chacun à l'inspection du travail a en tête toutes les situations où cette indépendance n'a pas été respectée ; celles qui ont fait du bruit, mais aussi toutes celles qui n'ont pas été sous les projecteurs.

Cette question ressurgit également depuis l'OTE, où la mise en place de DDI sous tutelle des préfets, a produit dans nombre de départements une multiplication d'interventions et d'ingérences préfectorales, enjoignant notamment les services d'intervenir en dehors de leurs missions.

Dans ce contexte est-ce que le « système d'inspection du travail » est à même de garantir notre indépendance ? Est-ce que le maintien d'une « ligne hiérarchique spécifique » tant vantée, sa structuration, sa composition sont adéquates ? Est-ce que les hiérarchies petites et grandes censées nous protéger le font-elles avec volontarisme et conviction, ou uniquement parfois sous la pression des premiers concernés, les agents de contrôle ?

Ces différentes interrogations posent la question des conditions et stratégies à mettre en œuvre pour défendre notre indépendance. Est-ce le rôle de chaque agent de contrôle pris isolément, devant seul affronter patronat et hiérarchie ? Comment créer les conditions



matérielles, concrètes au quotidien pour s'opposer aux attaques des collectifs de travail, et représenter de fait l'institution inspection du travail ?

Enfin, notre indépendance n'étant pas une fin en soi, mais simplement un moyen indispensable pour assurer notre mission, elle conditionne la qualité du service rendu au public et la confiance des usagers dans le service public de l'inspection du travail. Aussi comment (r)établir cette confiance auprès des usagers et de leurs organisations ?

■ Propos introductifs

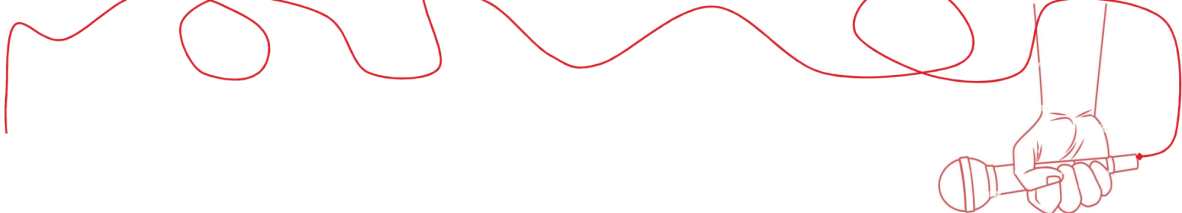
Pourquoi être indépendant ?

Intervention d'Anthony SMITH, militant syndical au ministère du travail, représentant des inspecteurs.trices du travail au Conseil national de l'inspection du travail (CNIT)

L'indépendance c'est avant tout un ensemble de garanties qui doivent permettre l'exercice du métier d'IT d'exercer nos prérogatives de contrôle pour veiller au respect des dispositions du Code du travail sans pressions, sans entraves. Mais l'indépendance sans moyens n'est rien c'est pour cela que la Convention 81 fixe des principes dans ses articles 3-2, 7, 9, 10, 11, 17 sur les moyens d'appui, les effectifs, le recrutement fondé sur l'aptitude, le principe de libre décision, etc.

Les conventions de l'OIT n° 81 (article 6) et n° 129 (article 8) énoncent que « *le personnel de l'inspection sera (ou « doit être » convention n° 129) composé de fonctionnaires publics dont le statut et les conditions de service leur assurent la stabilité dans leur emploi et les rendent indépendants de tout changement de gouvernement et de toute influence extérieure indue* ».

L'affirmation dans le droit international de cette indépendance est une 1^{ère} garantie formelle. Il faut également, pour que l'indépendance puisse être mise en pratique, disposer d'autres moyens.



D'autres dispositions participent à l'affirmation de la garantie d'indépendance, en particulier pour la convention n° 81 les articles 3-2,7,9, 10, 11 et 17-2¹.

Les dispositions légales et réglementaires nationales :

Le principe d'indépendance de l'inspection du travail est rappelé par des dispositions du code du travail :

L'article L. 8112-1 du code du travail affirme la garantie d'indépendance : « [Les agents de contrôle] *disposent d'une garantie d'indépendance dans l'exercice de leurs missions au sens des conventions internationales concernant l'inspection du travail* ».

L'alinéa 2 de l'article R. 8124-2 du code du travail, au nombre des dispositions constituant le code de déontologie du service public de l'inspection du travail, l'inscrit comme principe relevant du cadre général des missions de service public de l'inspection du travail : « *Les agents du système d'inspection du travail bénéficient pour l'exercice de leurs missions d'une garantie d'indépendance les préservant des influences extérieures indues. Cette garantie conditionne la qualité du service rendu au public et la confiance des usagers dans le service public de l'inspection du travail* ».

¹ Article 3-2 de la convention n° 81 : « 2. *Si d'autres fonctions sont confiées aux inspecteurs du travail, celles-ci ne devront pas faire obstacle à l'exercice de leurs fonctions principales ni porter préjudice d'une manière quelconque à l'autorité ou à l'impartialité nécessaires aux inspecteurs dans leurs relations avec les employeurs et les travailleurs.* » Cela a été rappelé par l'OIT lorsque l'on a voulu par ex détourner les IT sur des missions s'attaquant aux travailleurs sans titre de séjour. Mais il faut toujours être vigilant cf. dossier récent des CLIR (cf art médiapart par ex)

Article 7 de la convention n° 81 : « 1. *Sous réserve des conditions auxquelles la législation nationale soumettrait le recrutement des membres des services publics, les inspecteurs du travail seront recrutés uniquement sur la base de l'aptitude du candidat à remplir les tâches qu'il aura à assumer.*

2. *Les moyens de vérifier ces aptitudes seront déterminés par l'autorité compétente.*

3. *Les inspecteurs du travail doivent recevoir une formation appropriée, pour l'exercice de leurs fonctions ».*

Article 9 de la convention n° 81 : « *Chaque Membre prendra les mesures nécessaires pour assurer la collaboration d'experts et de techniciens dûment qualifiés, y compris des techniciens en médecine, en mécanique, en électricité et en chimie, au fonctionnement de l'inspection, selon les méthodes jugées les plus appropriées aux conditions nationales, afin d'assurer l'application des dispositions légales relatives à l'hygiène et à la sécurité des travailleurs dans l'exercice de leur profession, et de s'enquérir des effets des procédés employés, des matières utilisées et des méthodes de travail, sur l'hygiène et la sécurité des travailleurs* ».

Article 10 de la convention n° 81 : « *Le nombre des inspecteurs du travail sera suffisant pour permettre d'assurer l'exercice efficace des fonctions du service d'inspection et sera fixé en tenant compte : (...)*

b) *des moyens matériels d'exécution mis à la disposition des inspecteurs ;*

c) *des conditions pratiques dans lesquelles les visites d'inspection devront s'effectuer pour être efficaces ».*

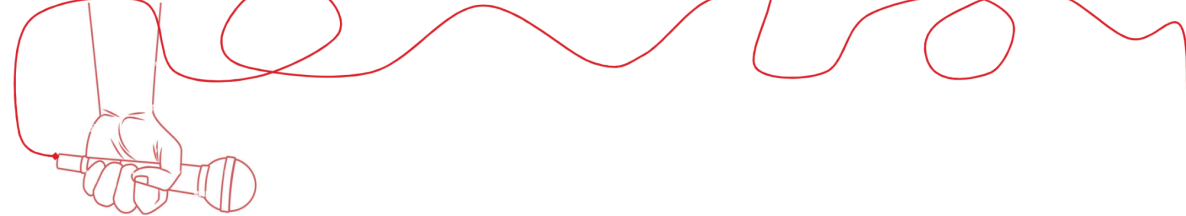
Article 11 de la convention n° 81 : « 1. *L'autorité compétente prendra les mesures nécessaires en vue de fournir aux inspecteurs du travail :*

a) *des bureaux locaux aménagés de façon appropriée aux besoins du service et accessibles à tous intéressés ;*

b) *les facilités de transport nécessaires à l'exercice de leurs fonctions lorsqu'il n'existe pas de facilités de transport public approprié.*

2. *L'autorité compétente prendra les mesures nécessaires en vue du remboursement aux inspecteurs du travail de tous frais de déplacement et de toutes dépenses accessoires nécessaires à l'exercice de leurs fonctions ».*

Article 17-2 de la convention n° 81 : « 2. *Il est laissé à la libre décision des inspecteurs du travail de donner des avertissements ou des conseils au lieu d'intenter ou de recommander des poursuites* ».



Cette indépendance des Inspectrices et des contrôleurs du travail est d'ailleurs une particularité dans le système administratif français (j'ouvre la parenthèse : c'est ce qui nous vaut d'ailleurs à ma connaissance d'être les seuls corps techniques de cat A et B a été soumis à déclaration d'intérêt mais je n'engage pas ici la discussion sur le caractère abusif de ladite déclaration).

Il y a évidemment plein de raison au choix de cette indépendance dont évidemment le fait que les textes pivots qui encadrent notre métier sont des textes de portée internationale les conventions de l'OIT n°81 du 11 juillet 1947 sur l'inspection du travail ; n° 129 du 25 juin 1969 sur l'inspection du travail en agriculture ; n° 178 de du 22 octobre 1996 sur l'inspection du travail des gens de mer ainsi que les quelques dispositions protectrices du Code du travail (notamment L.8112-1, 2ème et 6ème alinéa). D'ailleurs certains auraient souhaité au moment de l'OTE faire sortir la France de la C81 afin de faire des IT/CT des « *fonctionnaires ordinaires* ».

Mais je pense qu'il y a d'autres raisons que je mets au débat :

Le fait que l'Inspection du travail préexiste dès 1892 à la création du Ministère du travail en 1906 elle dispose de son histoire propre et de son autonomie organique,

Le fait que l'indépendance est globalement défendue par les IT et leurs OS – du moins celles qui organisent ces assises – car nous sommes, au cours d'une carrière, confrontés à des entraves des atteintes à cette indépendance que ces atteintes soient externe aux services ou interne aux services.

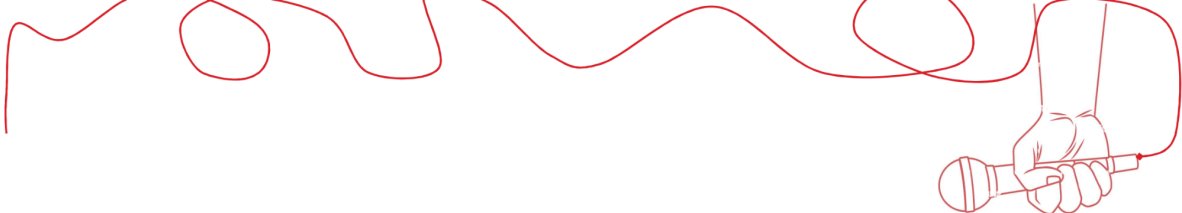
Le fait que les IT disposent de prérogatives propres, de pouvoirs de décision, directement issus de la loi sans devoir bénéficier d'une quelconque délégation de pouvoir à la différence y compris d'autres niveau hiérarchiques comme les DD.

Toutefois cette indépendance dans l'action et la décision ne veut pas dire neutralité. Nous ne sommes pas nous ne devons pas associer l'indépendance à la neutralité car nous sommes au service d'un code du travail qui dans sa nature – du moins jusqu'à récemment – vise (de façon totalement réformiste certes) à protéger la partie faible du contrat c'est à dire le salarié ! Il s'agit là de notre essence et du cœur de l'attaque que nous subissons de façon coordonnée et pensée depuis à minima 2014 et la mise en œuvre de la réforme « Ministère fort ».

Cette indépendance doit nous permettre d'exercer nos prérogatives de contrôle en utilisant : Droit d'entrée / Droit d'enquête / Liberté des suites etc pour faire respecter le droit du travail. Tout cela est évidemment insupportable pour le patronat dans son ensemble. Nous l'avons vu lorsqu'il encore récemment par exemple avec la LOI BORNE fin 2021 sur les Amendes Administratives temporaires Covid véritable mesure placebo qui pourtant a donné lieu à des cris d'orfraie du MEDEF.

La fonction d'IT ne peut s'exercer sans la garantie d'indépendance au risque sinon :

- de n'être qu'un outil instrumentalisé dans les mains du fort : le patronat ;
- et/ou de n'avoir pour seul fonction que d'être le relais des préoccupations étatique, des plans d'actions prioritaires et autres salmigondis abscons.



Quelques mots sur le CNIT

Je voudrais dire quelques mots sur le CNIT dans lequel je siège depuis 2019 pour représenter les Inspecteurs du travail (mandat de 3 ans renouvelable 1 fois). Le CNIT a été créé par le Décret 2007-279 du 2 mars 2007 codifié aux articles D8121-1 à 12 du Code du travail et complété d'un règlement intérieur (approuvé par Arrêté du 14 mars 2016 publié au Jo du 16 mars).

Ce conseil se voulait à la fois une contrepartie au développement d'une « *politique travail* » et une prolongation du PMDIT Présenté comme une instance consultative indépendante, le CNIT peut à la fois être saisi de demandes d'avis de la Ministre ou de la DGT (il l'a été par exemple sur le plan « ministère fort » ou plus récemment sur la réforme OTE ou le décret de réforme du CNIT) mais surtout par les collègues Inspecteurs et contrôleurs du travail.

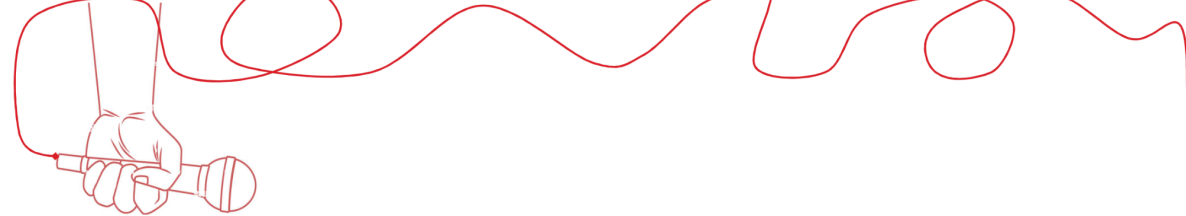
Si la création du CNIT s'est faite contre l'avis des organisations syndicales du ministère, ces dernières ont décidé d'y siéger au cours des quatre mandatures qu'a connues le Conseil. L'enjeu étant d'essayer de prendre ce qui pouvait l'être au service des collègues. Une politique des « *petits pas* » qui a pu, à certains moments de cette courte histoire, porter ses fruits uniquement je le pense parce que des organisations comme celles qui organisent ces assises y siègent sans discontinuer depuis 2008.

Car – et c'est bien là tout l'intérêt de l'affaire – le Conseil dispose d'une prérogative théoriquement importante puisqu'il « *peut être saisi par tout agent participant aux activités de contrôle de l'inspection du travail de tout acte d'une autorité administrative de nature à porter directement et personnellement atteinte aux conditions dans lesquelles il doit pouvoir exercer sa mission.* » (Article D.8121-2 du Code du travail). On parle bien ici de pressions, d'influences, de menaces, de discriminations à l'encontre d'un collègue inspectrice ou contrôleur – non du fait d'un tiers à l'administration comme un employeur – mais du fait d'une autorité administrative quelle qu'elle soit d'un RUC, d'un DDETS/DDETSPP/DREETS/DRIEETS, d'un chef de pôle T, d'un Préfet, d'un directeur de l'ARS ou de toute autre autorité administrative! Et il appartient au Conseil de rendre un avis motivé sur ces actes, donc de les reconnaître et de les qualifier s'ils existent.

Il convient d'établir clairement avec des éléments probants, la relation des faits en démontrant que les actes sont « de nature à » porter atteinte directement et personnellement à vos conditions d'exercice. Si le texte n'exige pas que l'acte incriminé ait produit des effets (par exemple que vous n'ayez pas pu conduire votre contrôle) le Conseil a une fâcheuse tendance (qui n'est toutefois pas systématique) à considérer l'absence d'effet comme une clause limitative de responsabilité (sans pour autant s'interroger sur les effets induits par la pression exercée sur les futures conditions d'intervention).

Les avis du Conseil ménagent généralement la chèvre et le chou et, comme c'est bizarre, portent un intérêt très fort au contexte et aux difficultés d'exercice de l'encadrement.

Toutefois, on se souvient de l'avis rendu dans le cadre de « l'affaire Tefal » en 2014 (avis n°AV13_003). Cet avis, comme tous les avis du conseil, est disponible en version anonymisée sur SITERE). Plus proche de nous plusieurs avis suite à des saisines de collègues dans le Jura, le Grand Est ont permis des avancées et au cours de la première vague de la Covid 19 plusieurs avis ont constitué des points d'appui. Ainsi le Conseil a



récemment reconnu (avis n°AV20_005) que le fait pour une responsable d'Unité Départementale d'avoir demandé à un employeur de ne pas répondre aux sollicitations d'un Inspecteur du travail constituait *« une entrave à l'exercice de ses missions au sens des dispositions de l'article 17 de la Convention OIT n°81 et du 2ème alinéa de l'article L.8112-1 du Code du travail »* ou que le fait (avis n°AV20_003) pour un directeur régional d'avoir *« adressé un courrier au juge des référés sans concertation ni information préalable de l'Inspectrice du travail, constitue un dysfonctionnement du système d'inspection du travail »* et que *« l'insistance [de la hiérarchie] à demander à l'agent de contrôle d'envisager une autre décision et l'absence d'aide pour engager la procédure peuvent s'analyser comme remettant en cause le libre choix des suites qui appartient à l'agent de contrôle »*.

On peut clairement dire que le CNIT n'est pas ni dans sa composition ni dans son fonctionnement une garantie suffisante de notre indépendance et il risque dans le futur de l'être encore moins. Je dis deux mots ici du projet de réforme du CNIT – je crois qu'une pétition circule au sein des assises – qui vise en fait à rendre au politique ie au ministre les conditions finales de désignation des membres IT/CT alors qu'ils le sont aujourd'hui par la CAP. Projet de Décret qui vise également à intégrer la ligne hiérarchique de leur SIT au sein du Conseil

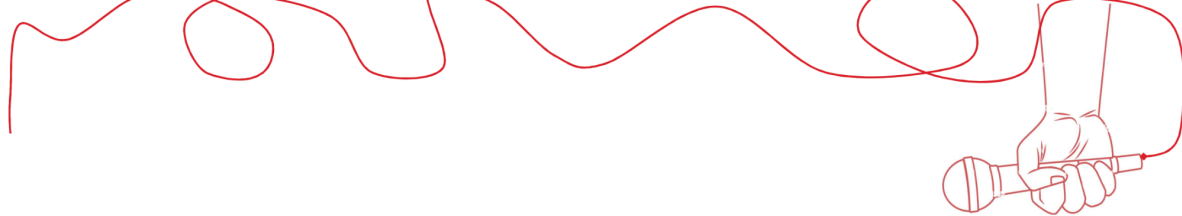
L'avis rendu par le CNIT sur ce projet de décret (publié sur l'intranet Sitere) présente évidemment des limites mais il constitue un point d'appui notamment en rappelant que la réforme risque de *« nuire à la crédibilité et à la portée des avis »* du Conseil si la désignation de ses membres IT et CT dépendait du politique.

Les attaques contre l'indépendance dans la dernière période

A côté de cette réforme honteuse du CNIT nous trouvons plusieurs outils et méthodes récentes qui portent directement atteinte à notre indépendance je pense à trois illustrations

Premier ensemble d'outils ceux issus de la séquence offensive constituée par la création du Code de déontologie en 2016 du comité de déontologie en 2017 la nouvelle version des principes de déontologie en 2021 (la précédente datée de 2010) et décliné par des formations « déontologie » localement qui constituent un ensemble cohérent de mesures visant non à garantir un quelconque exercice déontologique du métier, mais à corseter l'action de l'inspection, la limiter, la censurer, la contrôler et la sanctionner dans le cadre d'une opération de reprise en main idéologique du corps toujours considéré par certains comme un nid de marxistes. Là-dessus regarder par exemple les « repères pour l'action » du guide de déontologie qui sont une somme de carcans portant directement atteinte à notre indépendance et je pourrai continuer avec la fiche déontologie sur la libre décision qui nous a valu des heures de débats au sein du CNIT, le développement de la théorie de l'apparence (article R.8124-15 du CT) ou l'utilisation abusive de la notion de « discernement » (Code de déontologie article R8124-27 1er alinéa) qui en fait visent à limiter l'action de contrôle et l'indépendance.

Deuxième méthode portant atteinte à notre indépendance : la séquence insidieuse qui vise à construire une culture de la soumission des IT/CT devenus des agents de contrôle, demain interchangeables d'un SIT (le code du travail a même été toiletté pour retirer les termes



IT/CT), déresponsabilisé, soumis au RUC qui sauf exceptions occupent la fonction d'œil du système, déconnectés du terrain, coupés de la demande sociale, de cette demande individuelle progressivement considérée comme la cause de la surcharge de travail alors que c'est à elle que nous devrions répondre tout comme à celle des organisations syndicales de travailleurs

Enfin dernière illustration des atteintes à notre indépendance : la délégitimation permanente de notre action, la marginalisation du droit du travail, du droit pénal du travail et son corolaire les interventions des pressions extérieures à nos services (employeurs, syndicats d'employeurs, élus, autorité politique) je pourrai vous en parler pdt des heures tant les affaires sont nombreuses et ont toutes fait l'objet d'expressions de nos syndicats (Plainte CGT 39 devant l'OIT suite à un avis du CNIT – affaire des CLIR et instrumentalisation de l'Inspection du travail au motif de la lutte contre le terrorisme – histoire du Chef étoilé et de la non sanction administrative de l'autorité administrative, etc.)

Comment faire vivre l'indépendance ?

Face à ces attaques – et je terminerai là-dessus – le vrai problème c'est que nous ne pouvons compter que sur nous pour faire vivre réellement cette indépendance.

Depuis le basculement en mode OTE vous entendez parfois la ligne hiérarchique de l'Inspection (du RUC à la DGT) nous dire qu'ils sont face aux DDETS/DDETSP et aux préfets les plus grands protecteurs de l'Inspection et de son indépendance.

C'est faux. Nous avons tous en tête ce qu'a été la politique de la DGT des dernières années une politique du chiffre, du flicage, de la sanction, une vision autoritaire de la ligne hiérarchique.

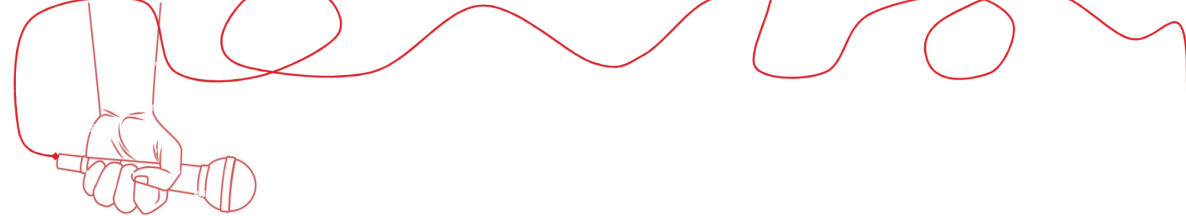
Ils n'ont pas changé du fait de l'OTE. Leur plus grande crainte c'est que la mise sous tutelle de l'Inspection et de son indépendance par eux se trouve concurrencée par les Préfets via les DDETS et DDETSP.

La séquence que nous vivons est celle d'une bataille entre ministère de l'intérieur, de l'économie et du travail pour savoir qui nous utilisera et nous pilotera au mieux de ses intérêts ! Nous n'avons en tant que corps aucun intérêt dans cette bataille !

Ce que nous constatons c'est que ceux qui sont censés être garant de cette Indépendance sont en fait de plus en plus éloignés de la réalité des services :

- soit parce qu'ils ne connaissent pas l'inspection (c'est le cas de plus de 80% des DDETS) ;
- soit parce qu'ils ne l'ont connu qu'un peu ont basculé sur le champ du prescrit descendant, c'est le cas d'une grande partie des RUC qui rappelons le, sauf exceptions, ne contrôlent pas,
- soit parce qu'ils connaissent bien l'inspection mais en fait la déteste c'est le cas de la quasi-totalité des Ddeets et de l'administration centrale.

Notre indépendance ne peut être défendue que par nous et par celles et ceux qui dans les organisations syndicales, politiques, du mouvement social, nous soutiennent.



Il est essentiel que toutes et tous nous défendions cette indépendance au quotidien entre pairs, entre ceux qui IT, CT en section exercent le même métier. Et tout petit acte de résistance est essentiel. Face à chaque acte de pression, d'avis trop appuyé sur ce que devrait être notre action ou notre suite à contrôle, partageons la situation avec les collègues, appuyons-nous sur le collectif de travail comme réponse aux pressions aussi infime soit elle. A défaut, c'est petit à petit, chacun de nos actes qui deviendrait limité, encadré, réduit, décidé par d'autres dans des Cénacles déconnectés du terrain.

Pour le reste, le prescrit descendant, les objectifs, le plan national d'action (auto organisé durant un peu plus de 24H00 comme nous l'avons vu la semaine dernière !), les plans locaux, le pilotage de l'activité tout ce qui mis bout à bout encadre, corsette notre activité réduit de fait notre indépendance d'action et la libre détermination de nos contrôles et de nos suites (pas parce que nous nous serions réveillé un matin avec une lubie mais parce que nous sommes en prises avec le réel, avec le terrain avec les travailleurs et leurs organisations) et bien face à tout cela essayons à chaque fois que cela est possible, dans le collectif de travail, et nationalement avec nos organisations syndicales, de construire des rapports de force parfois gagnant, parfois pas.

Quant aux pressions internes ou externes, la question de leur médiatisation comme nous avons pu le faire syndicalement à différentes occasions est essentielle. De même que les relais politiques que nous pouvons construire à l'Assemblée nationale par exemple.

Il manque peut-être, c'est une proposition, un outil national du type « observatoire ou comité de vigilance » sur les questions de respect de l'indépendance. J'ai vu passer quelque chose de similaire dans une des contributions diffusées. Un outil léger capable de réceptionner les premières infos et d'orienter dans le respect de l'anonymat si le la collègue le demande, qui soit géré intersyndicalement un peu comme nous l'avions fait pour réceptionner les témoignages des collègues dans le cadre de la plainte intersyndicale à l'OIT en mars 2020 pendant Covid pour le non-respect par la DGT des prérogatives des IT dont l'indépendance.

■ Débats

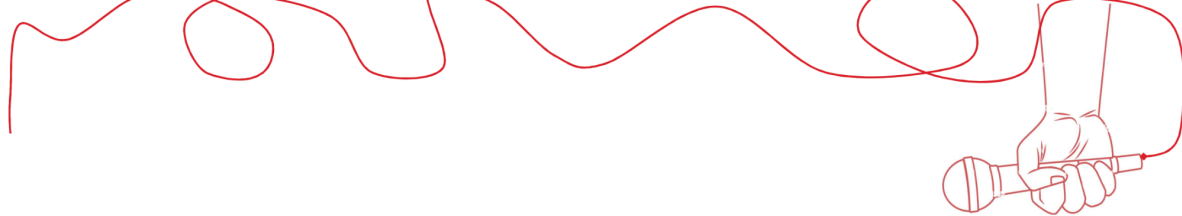
Les différentes interventions ont mis en exergue le fait que l'indépendance de l'inspection du travail est un concept clef, déterminant de la qualité du service rendu au public.

Il est donc primordial qu'il puisse être réaffirmé dans le cadre des textes légaux relatifs à l'inspection du travail et qu'il soit veillé à son respect.

En écho aux propos introductifs, le code de déontologie a été critiqué comme outil permettant de porter atteinte à l'indépendance.

Les interventions portant sur les actions prioritaires du Ministère dans cet atelier sont toutes allées dans le sens de leur suppression des actions prioritaires en ce qu'ils constituent de fait une atteinte à l'indépendance en nous empêchant de consacrer le temps nécessaire au traitement de nos constats ou des plaintes des usagers.

L'effet du pilotage de l'action de l'inspection du travail est encore renforcé par une réduction des effectifs constante et désormais devenue intenable, ainsi que par un accroissement exponentiel du nombre d'encadrants.



Un échange autour du rôle des RUC a été engagé, en tant que pièce clef du système d'inspection du travail, crée pour promouvoir les plans d'actions, et dans la mesure où le ministère du travail ne souhaite pas de RUC sur le terrain, certaines interventions ont porté la suppression de ce poste, en corollaire s'est exprimé le souhait souhaitant de pouvoir rester en section d'inspection du travail en devenant DA sans rôle d'encadrement.

Parallèlement, la DGT met tout en œuvre pour couper l'inspection du travail de la demande individuelle et sociale. Les agents doivent réagir et, au contraire, développer leur AUTONOMIE qui est proposé comme un facteur clef de l'indépendance, par exemple en ayant des échanges de pratiques professionnelles entre pairs sans la hiérarchie en créant un guide de l'action de l'inspection du travail afin de définir et promouvoir nous-mêmes les pratiques professionnelles pertinentes notamment pour replacer au centre de nos actions la demande individuelle et sociale. L'idée a été évoquée de créer un guide sur l'indépendance et la résistance collective pour outiller les contrôleurs.es/inspecteurs.es.

Nombreuses expressions favorables à la création d'un observatoire de l'indépendance de l'inspection du travail préconisée dans l'une des contributions remontées avant la tenue des assises.

La question du lien travail/emploi a été posée et ne fait pas consensus. Le chantage à l'emploi peut constituer une atteinte à l'indépendance (pression du préfet, etc.). Inversement, ces liens pourraient permettre de conditionner les aides à l'emploi au respect du droit du travail (mais il faudrait une volonté politique) et de responsabiliser le préfet sur le fait qu'une entreprise qui demande des aides est en infraction. Ce lien se délite il faut le recréer. Certains voient dans une éventuelle scission travail/emploi, un risque de création d'une agence.

Pour d'autres, le fait de sortir de la DDETS ou de l'OTE ne signifie pas la fin au lien travail/emploi et il s'agit d'une revendication qu'il convient de porter.

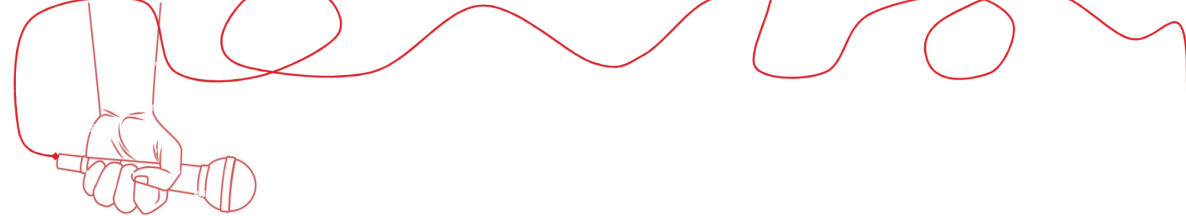
La réforme OTE et la création des SGC (Secrétariat général commun) sont dénoncés comme portant atteinte à l'indépendance en raison du rôle central du préfet dans ces nouvelles DDI et dans la détermination des moyens d'action de l'inspection du travail. Les ingérences des préfets, sous-préfets et procureurs se multiplient pour détourner les services de l'inspection de leurs missions (CLIR, etc.).

S'agissant spécifiquement des moyens de l'inspection, le SGC est extérieur à nos services et désormais, nous avons perdu le droit d'expression sur nos moyens : toute demande transite par le ministère de l'intérieur. D'où l'idée de sortir l'inspection du travail des DDETS.

La pratique des contrôleur/euses et inspecteur/trices du travail a mis en lumière la vulnérabilité de l'indépendance de l'inspection du travail. Plusieurs interventions de la salle ont donc porté sur le rôle déterminant des éléments suivants pour un service de l'inspection du travail de qualité.

Les moyens humains et matériels

- Question des cités administratives qui ne permettant pas de doter les IT/CT de locaux et bureaux adaptés à nos missions et à la réception du public.



- Nécessité de doubler les **effectifs** d'IT/CT **ET** d'assistants de contrôle car l'atteinte à l'indépendance c'est d'abord une question de moyens.
- Importance des modalités de **recrutement** et sur la formation (veiller à ce que dans les binômes de formateurs, il y ait des pairs et pas que des RUC).

Le rôle de la hiérarchie

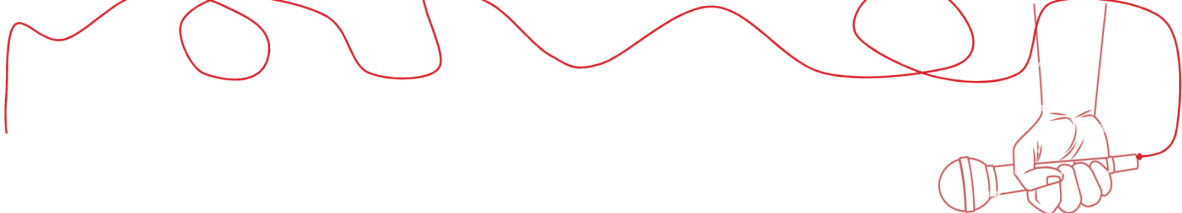
- Nécessité d'arrêter des plans d'actions et objectifs chiffrés.
- Questionner le rôle des RUC : sur le terrain ?
- Lutte réforme CNIT – pétition + améliorations possibles car l'administration tente d'introduire une représentation du Système d'inspection du travail – idée de s'inspirer du Conseil supérieur de la magistrature.
- Revendiquer la possibilité de dérouler toute sa carrière en section d'inspection du travail, donc possibilité d'être DA inspectant.
- Nécessité d'informer les collègues sur les travaux des chercheurs sur les effets néfastes des politiques de management (Danièle Linhart, C. Desjours, etc.).
- Nécessité d'organiser une formation et une communication syndicale appropriée sur l'indépendance (terme galvaudé : vision trop restrictive qui se limite aux suites à donner alors que l'initiative des contrôles en relève également et on ne devrait pas avoir de plans d'actions puisque ça nuit à notre indépendance en tant que capacité des IT/CT à donner les suites appropriées à leurs contrôles).
- Les OS du ministère pourraient informer sur le recrutement des IT/CT et sur le métier en tant que tel afin de reprendre la main sur ce qu'est ou doit continuer à être le métier d'inspecteur/trice du travail, afin de favoriser les candidatures en adéquation avec une inspection du travail au service des travailleurs.

Le collectif de travail

- Questionner le lien travail/emploi notamment avec l'OTE ;
- Résister individuellement et collectivement : lutter contre les pressions sur le sens de nos décisions, sur le refus de participer aux CLIR et autres, organiser des ateliers de pratique professionnelles, **recréer du collectif pour asseoir l'autonomie** des IT/CT (le télétravail fait beaucoup de mal au collectif de travail et de résistance, intérêt des ateliers d'**échange** de pratique professionnels **entre pairs**).
- Rappel de la nécessité de **créer un Observatoire des atteintes à l'indépendance**.

Créer du lien et du collectif avec nos usagers et replacer l'inspection du travail dans la société

- Importance d'avoir un code du travail protecteur.

- 
- **Créer nous-mêmes du collectif avec nos usagers et leurs organisations** : faire connaître ce qu'il se passe auprès des organisations syndicales interprofessionnelles et du public. Échanger davantage avec les UD et UL ; recréer du lien avec les organisations syndicales interpro (par exemple, leur proposer de se porter partie civile sur nos procédures, etc.).
 - **Nécessité de créer ou entretenir des liens entre l'institution inspection du travail / organisations syndicales** comme c'était le cas au début du XX^e siècle, encouragé par le ministère du travail. Le ministère pourrait rendre compte aux organisations syndicales y compris au niveau local (UD et UL des OS) sur l'action pénale de l'inspection notamment les suites données.

■ Propositions

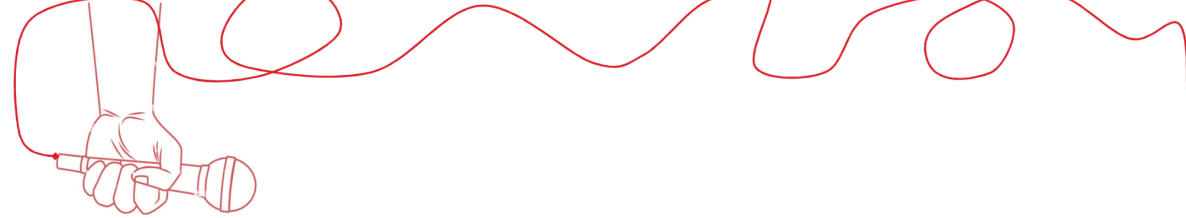
Créer un observatoire des atteintes à l'indépendance

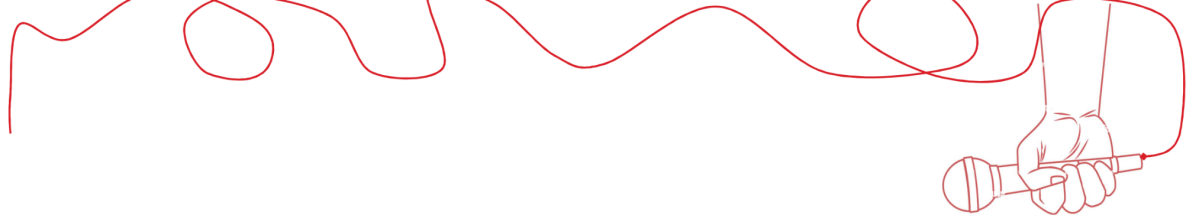
Organiser une formation et une communication syndicale appropriée

- Sur l'indépendance avec la création d'un **guide sur l'indépendance et la résistance collective**.
- Informer sur les travaux de chercheurs sur les effets néfastes des politiques de management (Danièle Linhart, C. Desjours, etc.).
- Les OS du ministère pourraient communiquer sur le recrutement des IT, afin de **favoriser les candidatures en adéquation avec une inspection du travail au service des travailleurs**.

Résister individuellement et collectivement

- Lutter contre les pressions sur le sens de nos décisions, sur le refus de participer aux CLIR, etc.
- Faire connaître ce qu'il se passe dans nos services auprès de l'interpro et du public/échanger davantage avec les UD et UL.
- Recréer du lien dans notre pratique professionnelle avec les organisations syndicales ; par exemple, proposer aux OS de porter partie civile sur nos procédures, etc.
- Recréer du collectif par divers moyens pour asseoir l'autonomie des IT/CT (et contrer les effets du télétravail).
- Organiser des ateliers d'échange pratique professionnelle entre pairs.
- Créer un guide de l'action de l'inspection du travail afin de définir et promouvoir nous-mêmes les pratiques professionnelles pertinentes notamment pour replacer au centre de notre service public la demande individuelle et sociale.





Atelier 3 – Le droit du travail en voie de disparition

Comment défendre un code du travail protecteur du monde du travail (salarié.es, demandeur·euses d'emploi, stagiaires de la formation professionnelle, alternant.e...) ?

Invitée : Hélène Meynaud conseillère prud'homale

Présentation de l'atelier

Depuis de nombreuses années, nous assistons à la déconstruction de pans entiers du code du travail, au détriment des droits des travailleur.ses : suppression du principe de faveur, inversion de la hiérarchie des normes, transformation des institutions représentatives du personnel pour les rendre les moins revendicatives possible et les éloigner des salarié.es, multiplication des possibilités de dérogations,... Le droit du travail a été rendu non seulement plus complexe, mais surtout bien moins protecteur pour les salarié.es !

Et alors que la crise sanitaire exigeait des droits et des pouvoirs renforcés pour protéger les salarié.es, le ministère du travail a organisé la paralysie et le court-circuitage de l'inspection du travail et l'a empêchée d'exercer ses missions en violation des conventions OIT, notamment en donnant une valeur normative à des instructions contraires au droit en matière de protection de la santé au travail, en multipliant les recommandations et les protocoles sans force contraignante et en communiquant abondamment sur les missions de conseil aux entreprises au détriment des missions de contrôle de l'inspection du travail. On voit bien jusqu'où ils voudraient aller !

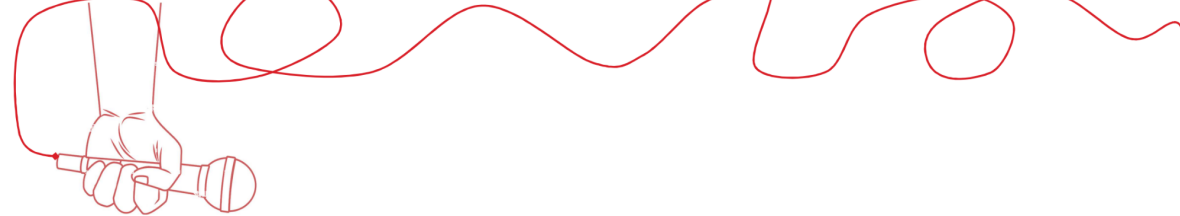
Ne laissons pas cette sape du droit du travail être menée jusqu'à son terme !

Quelles revendications pour un code du travail protecteur des travailleur.ses, avec ou sans emploi, avec ou sans papiers ? Comment les porter, en lien avec les travailleur.ses et leurs organisations ?

Quelle politique pénale face à la délinquance patronale ? Quels moyens renforcés pour l'inspection du travail ? Pour les représentant.e.s du personnel ?

Comment être au service des privé.e.s d'emploi ? Des travailleur.se.s sans-papiers ?

Quelles évolutions pour le droit du travail ?



■ Propos introductifs

Un rappel est fait sur les dernières années de déconstruction du droit du travail, du droit à l'emploi (moins d'indemnisation, plus de coercition...), du droit à la formation professionnelle (qui ne profite pas à celles et ceux qui en auraient le plus besoin...)

Propositions de déroulé de l'atelier :

- Quelles propositions de changement du droit ? de grande ampleur, à grande échelle mais aussi plus modestes (retrouver des droits perdus, créer des nouveaux droits)
- Que faire au Ministère du Travail avec l'état actuel du droit ? que ce soit les services de l'IT (dont les Renseignements) mais aussi ceux de l'insertion professionnelle, des mutations écos, du contrôle de la FP. Que faire en termes de pratiques professionnelles, de mise en avant de certains textes ou au contraire d'occultation d'autres pour les salariés (y compris ceux suivis par l'IAE, les TH), les sans-papiers, les stagiaires de la FP, les chômeurs ?

Intervention d'Hélène MEYNAUD – Conseillère PH Paris

Les difficultés actuelles au sein des CPH sont l'encerclement et le contournement des juges prud'homaux (barème Macron, RC ind. et collec.).

Les conseillers PH ne sont plus élus ; c'était pourtant une élection « universelle », particulière, importante et qui donnait une légitimité pour les parties au procès.

On assiste à la destruction de toutes les institutions qui irriguaient les CPH avec des preuves : Inspection du Travail, CHSCT, (ex-) Tribunal des Affaires de Sécurité Sociale, Médecine du Travail

Il y a trop peu de greffiers, partagés avec les (ex-) Tribunaux d'Instance – parfois pas assez de papier ! –, des conditions de travail très difficiles.

Il y a une perte d'autonomie financière (budgets aux mains de la Justice).

On constate une diminution des heures de rédaction (ex. 1 heure pour un jugement de référé !)

Tout cela participe d'un profond mépris du travail des conseillers.

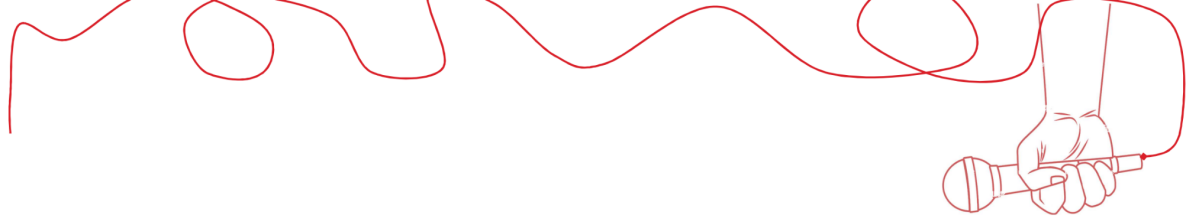
Après la conciliation, on pousse à rencontrer des médiateurs (justice privée et payante). Certains médiateurs déboulent carrément dans les CPH.

La diminution des moyens en temps est liée à la diminution générale des moyens des élu.e.s dans les entreprises.

Quant au barème Macron, la conviction est qu'il finira par être annulé (jurisprudence européenne).

La tendance est clairement à la suppression des Conseils de Prud'hommes qui sont en outre confrontés à une crise de vocation.

Que faire ? Se battre !



■ Débats

Le plafonnement des indemnités (barème Macron) vient d'être considéré comme une violation de la charte européenne.

On n'est pas au bout du processus, mais c'est une décision importante.

Sur la remise en cause du statut même du salariat, il y a néanmoins eu la condamnation de Deliveroo ; mais, dans la foulée, le gouvernement modifie le code des transports pour contourner la justice.

Il faut affirmer qu'il n'y a pas deux usagers mais un assujetti (l'employeur) et un usager (le salarié).

La précarité généralisée n'est pas une nouveauté : les plate-forme sont une catastrophe, mais ce n'est pas le seul problème : les auto-entrepreneurs,...et plus généralement l'externalisation démentielle des grands groupes de l'industrie (auto, aéro,...), du BTP, de l'agro-alimentaire (avec des agriculteurs plus proches de « l'esclave » que de « l'entrepreneur » : ex. producteurs laitiers).

Les statuts épouvantables sont divers et variés (agents d'assurances, etc.).

Il y a 1 million de précaires dans la Fonction Publique.

Il existe des problèmes liés au statut même : ex. : convention du particulier employeur

Le secteur du service à la personne et d'autres deviennent des zones de non droit qui sont en train de se généraliser et où les salarié.e.s sont particulièrement maltraité.e.s.

Le Secteur sanitaire et social est un des laboratoires du saccage du droit du travail (ex. statut des permanents des lieux de vie)

Le statut d'auto-entrepreneur apparaît dans d'autres secteurs : un exemple récent et inattendu avec des ambulanciers.

Il faut un code du travail protecteur de l'ensemble des travailleur.se.s.

Il faut faire attention au « droit souple » qui est là pour éluder le Code du Travail : le protocole sanitaire n'a pas été intégré au code du travail et les organisations syndicales auraient dû s'y opposer.

Le capitalisme trouve toujours de nouvelles formes pour exploiter davantage les travailleur.se.s. Les plateformes sont une forme actuelle de cette surexploitation.

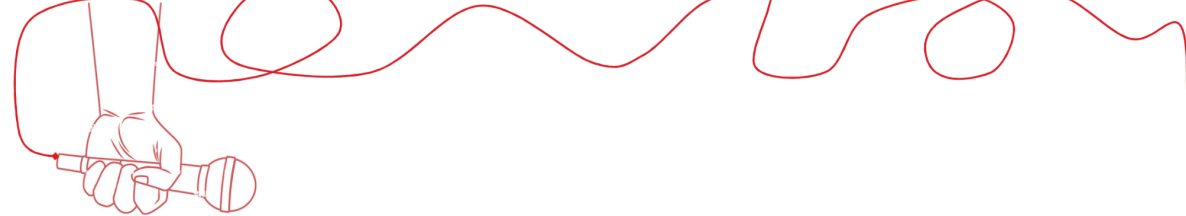
Il y a un enjeu à faire rentrer dans le cadre général tous les statuts particuliers.

Il faut dépasser la subordination juridique pour aller vers la dépendance économique comme critère du salariat.

Il faut mettre en cause les donneurs d'ordres plutôt que les sous-traitants (sauf exceptions).

Quels outils mobiliser pour contrer les pratiques délinquantes patronales ?

Comment réunir les preuves et les transmettre aux salarié.e.s et à leurs représentant.e.s ?



Il y a de très grosses pressions de la hiérarchie du Ministère pour ne pas donner les suites de nos interventions au salarié. D'expérience devant les prud'hommes il n'y a pas de remise en cause des courriers de l'IT par les avocats d'employeurs. L'IT n'est pas trop contestée, elle apparaît quand même comme l'Etat. En revanche les médecins du travail sont très contestés.

Il faut lever le secret des courriers d'observations. La position du Conseil d'Etat est moins restrictive que la position de la DGT.

Avec les procédures en référé, on peut obtenir des choses tout de suite.

Il faut encourager les salariés à engager des procédures et les accompagner, les encourager à solliciter les organisations syndicales.

Au CPH, il n'y a pas de hiérarchie : cela permet parfois des innovations qui peuvent porter leurs fruits (ex. : résistance au barème Macron).

Les salariés sans-papiers peuvent saisir le conseil des prud'hommes, mais ne peuvent pas bénéficier de l'aide juridictionnelle – une Question Prioritaire de Constitutionnalité a été déposée sur le sujet par le syndicat CNT-SO.

Les juges départiteurs : il faut un an pour les former et quand ils ont appris, ils partent pour leur carrière.

Parfois aussi un coup de téléphone ou un courrier peuvent éviter un prud'homme tout en remettant le salarié dans ses droits (quel rôle pour les services renseignements dans ce cadre ?)

Le problème de la complexité du droit du travail : les dérogations sont généralisées – l'employeur fait ce qu'il veut ! Beaucoup de règles sont inapplicables ou difficilement contrôlables ou très favorables au patronat (ex. : durée du travail). La crainte du licenciement injustifié est renforcée par le barème Macron.

Sur les accords négociés, le droit du travail « déprécié » : maintenant que c'est en général du moins, il y a de plus en plus « d'accord » et c'est un mouvement très vicieux ! Ça sape le principe même de la négociation qui ne s'engage plus sur une quelconque confiance.

Le droit du travail devient un droit privé, négocié à la baisse, déprécié.

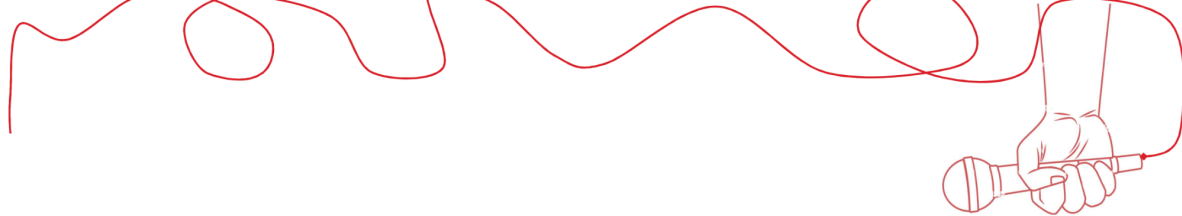
Il n'y a quasiment pas de possibilité de sanctionner des manquements aux accords d'entreprise puisque les accords dits « supplétifs » sont exclus des sanctions pénales.

Service renseignements : on faisait des réunions pour essayer de recréer des collectifs de salariés.

L'idée est aussi de s'insérer (IT comme renseignements) dans les formations syndicales des UD (ça veut dire se dégager du temps : ce n'est pas facile)

Sur les pratiques professionnelles, on peut citer l'exemple de l'arrêt de travaux. Environ 30 ans de pratiques d'arrêts informels ont ensuite poussé à créer la loi.

En conclusion, sur l'atelier il y a un diagnostic partagé, éclairé par la présence d'une CPH qui a insisté sur les difficultés actuelles et les dangers qui pèsent sur cette institution.



Ajouts en plénière : il faut que l'IT travaille avec les collègues de l'IAE, ceux qui contrôlent les structures accueillant les TH, les mesures jeunes et les missions locales même si on connaît les limites (voire si on rejette le principe même) de ces dispositifs. Il s'agit de salariés vulnérables. Le contrôle des services emploi sur ces structures souvent politisées est difficile. Il convient d'échanger, partager des possibles actions pour réduire les problèmes inhérents à ces dispositifs (ex. : les Travailleurs Handicapés : mettre l'accent sur l'accompagnement socio-professionnel, arrêter l'utilisation de ces travailleurs par des entreprises « classiques » sans perspective d'embauches, / côté IT il y a une porte d'entrée qui est la sécurité au travail).

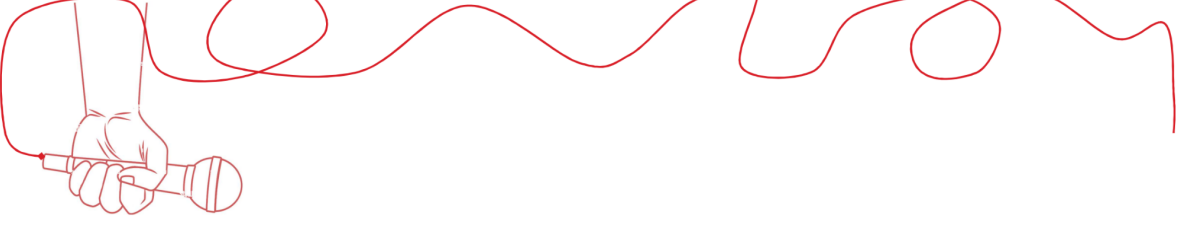
Points principaux évoqués dans l'atelier :

- Des difficultés pour accéder au droit, notamment pour celles et ceux qui en sont le plus éloigné.es et qui devraient être les plus protégés ;
- Une précarité toujours très importante et qui prend de nouvelles formes (cf. plate-formes);
- De grosses difficultés auxquelles nous confrontent les évolutions récentes du droit du travail : droit du travail déprécié par la négociation collective qui peut être moins disante et qui l'est désormais souvent, sans même de possibilité réelle de sanction en cas de manquement, une complexification, l'arrivée du droit souple,... ;
- Les attaques dont ont fait l'objet les Institutions Représentatives du Personnel.

■ Propositions

Pistes revendicatives :

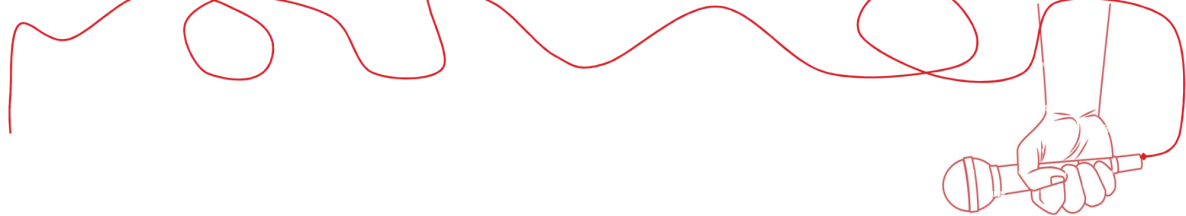
- Suppression du barème Macron, sans attendre le résultat des procédures engagées dans le cadre européen ;
- Le rétablissement de la hiérarchie des normes, du principe de faveur et des possibilités de sanctionner sévèrement les manquements aux accords collectifs ; l'abrogation de la loi « travail » ;
- Une « vraie » politique pénale du travail condamnant la délinquance patronale ;
- L'égalité de traitement de l'ensemble des travailleur.ses : une suppression de la notion de travailleur étranger dans le code du travail et la régularisation de tous les sans papiers ;
- La nullité des licenciements sans cause réelle et sérieuse et le droit à réintégration ;
- L'élargissement des compétences des agents de contrôle et de leurs prérogatives ;
- Le renforcement des moyens et des prérogatives des représentant.es du personnel, à commencer par l'abrogation des ordonnances Macron et le retour d'instances spécialisées consacrées aux questions de santé et conditions de travail ;
- Le doublement des effectifs de contrôle ;

- 
- Le renforcement des services de renseignements, un accueil élargi des travailleur.se.s, sans prise de rendez-vous préalable obligatoire ; aller au devant de la demande sociale qui s'exprime... ou pas ; un accès facilité au droit, pour tou.te.s, y compris en cas de difficultés avec la langue française et/ou l'outil informatique ;
 - Aucune contrainte à la publicité des courriers d'observation de l'Inspection du travail ;
 - Non à la précarité généralisée, aux abus du statut d'auto-entrepreneur, notamment dans le cadre actuel des plate-formes, un droit du travail protecteur, un salaire, une protection sociale pour tou.te.s, la généralisation du CDI ;
 - Des moyens renforcés pour les services de santé au travail.

Idée : construire un « contre-guide professionnel »

Dans l'état actuel du droit, quelles sont nos marges de manœuvre et nos possibilités d'action, en faveur des salarié.e.s ? L'idée est de mettre en avant des pratiques professionnelles, des dispositions méconnues du code du travail qui peuvent être mobilisées et exploitées ; de produire des outils partagés, sans attendre ceux de la DGT.

Ajout en plénière : un des écueils à éviter sur ce « contre-guide » c'est donner le sentiment de vouloir créer un-e IT pur-e professionnellement et forcément militant-e. Si on veut entraîner des collègues plus éloignés de ces Assises (dont le public est très majoritairement déjà convaincu et militant) (des collègues en section et a fortiori à l'emploi), il faut accepter les différences dans les pratiques professionnelles à partir du moment où le postulat de base est partagé : être au service des usagers (en excluant l'employeur de ce vocable). Il faut aussi accepter les différences de rapports de force locaux en interne. Il faut que chacune et chacun puisse avancer à son rythme.



Atelier 4 – Santé au travail

Pour ne plus perdre sa vie à la gagner, quelles mobilisations ?

Invités : association ADDAH 33, association départementale de défense des droits des accidentés et des handicapés

Présentation de l'atelier

Le 28 avril 2022, la Conférence européenne des syndicats (CES) lançait un manifeste pour demander l'éradication des accidents du travail mortels d'ici à 2030.

La CES notait que le travail en France était particulièrement dangereux en comparaison avec les autres pays européens : Eurostat y dénombre 804 décès au travail par an contre 416 en Allemagne.

Mais les travailleurs.euses ne meurent pas seulement pendant les heures de travail. Ils ou elles sont également victimes des conditions d'exercice de leur métier sur le temps long.

Ainsi, les hommes cadres vivent en moyenne 6,3 ans de plus que les hommes ouvriers. Les éboueurs et les égoutiers vivent 17 ans de moins que les autres hommes.

Les tâches professionnelles usent donc jusqu'à influencer sur le temps de vie !

Mais il n'y a pas que la mort qui menace les travailleurs, l'espérance de vie en bonne santé est également une donnée essentielle quand on sait que l'épée de Damoclès de la réforme des retraites nous menace.

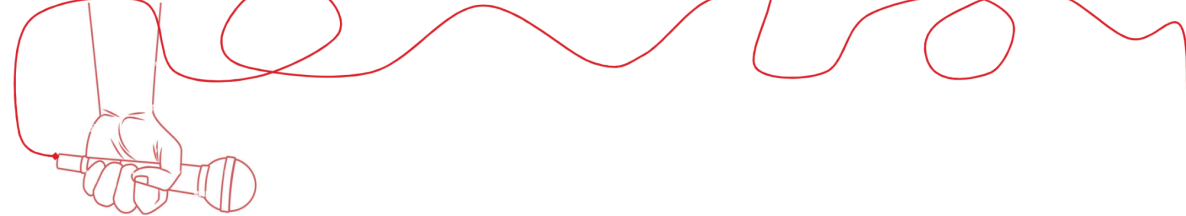
Et il est intéressant de constater que la différence d'espérance de vie sans incapacités (sans problème physique ou sensoriel handicapant) entre cadres (69 ans) et ouvriers (59 ans) s'élève à 10 ans.

Là encore, cela dépend des secteurs d'activité. La plupart des femmes salariées des entreprises de ménage sont licenciées pour inaptitude en fin de carrière, le nombre de cancers liés à l'exposition au plomb, à l'amiante ou aux produits chimiques dans le bâtiment est toujours alarmant.

Les cadres ne sont pas non plus épargnés dans le monde capitaliste ultralibéral et donc ultraconcurrentiel actuel. Le harcèlement moral devient presque systémique dans de nombreuses entreprises de services guidés uniquement par la performance.

Souvent, il se couple à du harcèlement sexuel. Les salariés sont menés à bout, les burn-outs sont devenus monnaie courante et chaque travailleur.euse connaît quelqu'un.e qui en a été victime.

Alors comment réagir ? Comment éradiquer les accidents mortels du travail ?



Comment réduire/abolir ces inégalités face à la santé et face à la mort ? Comment diminuer les risques ?

Comment rendre le travail vivable et combattre efficacement les harcèlements divers ?
Comment faire du travail un épanouissement, un lieu où l'on gagne sa vie sans la perdre ?

■ Propos introductifs

Rapide état des lieux de la santé au travail

Comme vous le savez, la question des accidents du travail a rencontré dernièrement un écho certain dans le débat public et les médias, grâce au travail de recensement des accidents du travail de Mathieu LEPINE sur twitter et au livre de Véronique DAUBAS-LETOURNEUX « *Accidents du travail : des morts et des blessés invisibles* », mais aussi avec la journée de mobilisation syndicale interprofessionnelle du 28 avril dernier, à l'occasion de la journée mondiale de la sécurité et de la santé au travail consacrée par l'OIT.

Il faut dire que le nombre de victimes d'accidents du travail et de maladies professionnelles est conséquent et qu'il y a un réel enjeu sociétal et syndical à agir et à se mobiliser sur le sujet.

Chaque année, on dénombre 600 000 accidents du travail pour les seuls salarié.es du privé dépendant du régime général et agricole de la sécurité sociale.

A ces statistiques officielles, il faut ajouter les accidents de service des fonctionnaires (en 2019, ce sont 11% des agent.es de la fonction publique d'état et 14,5 % des agent.es de la fonction publique hospitalière ont eu un accident) ainsi que les accidents du travail dont sont victimes les indépendant.es et auto-entrepreneur.ses, les travailleur.ses détaché.es et les travailleur.ses des plateformes, qui ne sont pas recensés, ou encore les accidents non déclarés ou non reconnus.

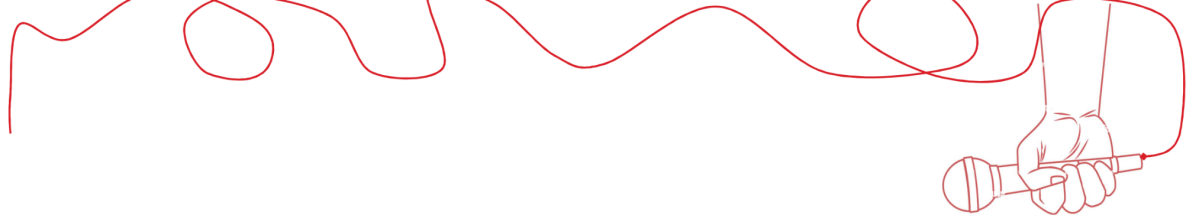
C'est le cas des accidents du travail générés par les risques psycho-sociaux dont le lien avec le travail est difficile à établir en dehors de longs combats judiciaires.

D'autre part, chaque année, ce sont entre 500 à 600 salarié.es qui perdent la vie au travail – chiffre qui ne baisse plus depuis près de 15 ans.

La France est d'ailleurs le triste leader européen de la mort au travail.

Selon la dernière publication d'Eurostat, l'office européen des statistiques, le travail tue et blesse davantage en France que partout ailleurs en Europe : il y a en France, 3,5 accidents du travail mortels reconnus pour 100 000 salariés contre 1,7 en moyenne les autres pays européens, (moins de 1 pour 100 000 en Grèce, en Allemagne, en Suède et aux Pays-Bas).

Enfin, il ne faut pas oublier, dans ce décompte macabre, les morts et les handicapé.es à vie, du fait des maladies d'origine professionnelle, dont le nombre est massivement sous-évalué, à cause de leur difficile ou non reconnaissance (par ex. les dépressions).



Pour les seuls décès suite à un cancer d'origine professionnelle, des études épidémiologiques évaluent leur nombre entre 52 000 à 82 000 par an, alors que moins de 2000 sont reconnus par l'assurance maladie.

A titre d'illustration, je vous conseille la lecture du livre de Pascal MARICHALAR « *Qui a tué les verriers de Givors ?* », qui enquête sur les morts par cancer d'ouvriers ayant tous pour point commun d'avoir travaillé à la production de bouteilles et de pots à la verrerie de Givors qui a fermé ses portes en 2003 et qui relate le long et difficile combat pour reconnaître le lien avec le travail.

Face à cette réalité, de plus en plus difficile à nier, le Ministère du travail a cru devoir lancer pour 2022-2025, un plan pour la prévention des accidents du travail graves et mortels.

En plus de laisser une fois de plus de côté la problématique des maladies professionnelles, ce plan, sans aucune ligne budgétaire supplémentaire, se contente en réalité de prévoir des mesures de communication, de sensibilisation et d'expérimentation, en ciblant des populations dites « vulnérables » comme les jeunes embauchés ou les travailleurs précaires, sans s'intéresser ni s'attaquer aux causes structurelles des accidents du travail, aux organisations de travail, ou à la faiblesse des moyens des acteur.rices de la prévention.

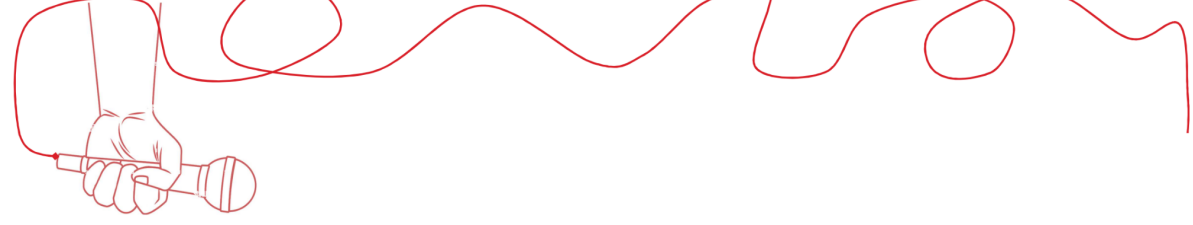
Aucune évolution de la réglementation n'y est donc prévue ou annoncée, à part l'annonce d'une réflexion à mener sur le retour éventuel de la dérogation pour l'affectation des jeunes à des travaux dits dangereux – dérogation qui était délivrée par les inspecteur.rices du travail et a été supprimée en 2015...

Rien donc dans ce plan, sur les causes structurelles de beaucoup d'accidents du travail telles que : l'intensification du travail associée à des objectifs de rentabilité et/ou à une réduction des effectifs et des moyens, le recours à l'intérim et à la sous-traitance, l'éclatement des collectifs de travail, l'impossibilité pour les salariés de peser sur leurs conditions de travail...

Rien non plus pour renforcer l'action des acteur.rices de la prévention.

Pourtant, leur affaiblissement n'est pas conséquence sur la santé des travailleurs :

- La suppression des CHSCT par les ordonnances Macron de 2017 a eu un impact catastrophique sur la prise en charge des questions de santé au travail par les élu.es du personnel.
Avec une chute du nombre d'élu.es estimée autour de -25% à -30%, les élu.es sont aujourd'hui moins nombreux et plus éloignés du terrain et ils ne peuvent plus prendre en charge les enjeux de la santé au travail ;
- Le déficit en médecins du travail, avec une baisse très importante de leur effectif (seulement 4650 médecins en 2020), a pour conséquence un suivi des travailleurs de plus en plus réduit et une impossibilité de jouer leur rôle de médecine de prévention au service des travailleur.ses ;
- Il en est de même des agent.es de la CARSAT dont les missions sont réorientées de plus en plus, comme l'OPPBTP en son temps, vers la formation patronale au détriment des contrôles et des visites sur le terrain ;

- 
- Et bien évidemment, dans nos services, c'est une baisse drastique des agent.es de contrôle avec seulement 1700 postes pourvus pour 20 millions de salarié.es, avec des moyens coercitifs, pas toujours efficaces en termes de prévention (arrêts de travaux limités à certaines situations à risque ; action pénale peu efficace hors AT mortels ou graves, etc.).

Alors comment agir ? Quelles propositions/quelles actions pour ne plus perdre sa vie à la gagner ?

Ce sera bien évidemment le cœur de notre débat, tout à l'heure, au sein de cet atelier.

Je me contenterai donc, avant de laisser la parole aux représentantes de l'ADDAH33, de vous soumettre quelques revendications, dont certaines figurent dans le Manifeste pour la santé des travailleuses et des travailleurs adopté à la Bourse du travail de Paris le 28 avril 2022, à la suite de la journée de mobilisation intersyndicale :

- Informer largement les travailleur.ses sur leurs droits (notamment le droit de retrait, reconnaissance maladie professionnelle, faute inexcusable) ;
- Suppression des régimes de précarisation des travailleur.ses : reconnaissance du statut de salarié.e aux travailleur.ses des plateformes ; suppression autorisation de travail pour les ressortissant.es étrangers...
- Re-crée les CHSCT comme contre-pouvoir pour la protection de la santé des travailleur.ses ;
- Engager la responsabilité civile et pénale des donneurs d'ordre pour les accidents du travail chez les sous-traitants ;
- Doubler les effectifs de l'inspection du travail et des services de prévention (Carsat, médecine du travail), assurer leur indépendance et leur donner de nouveaux et véritables pouvoirs coercitifs.

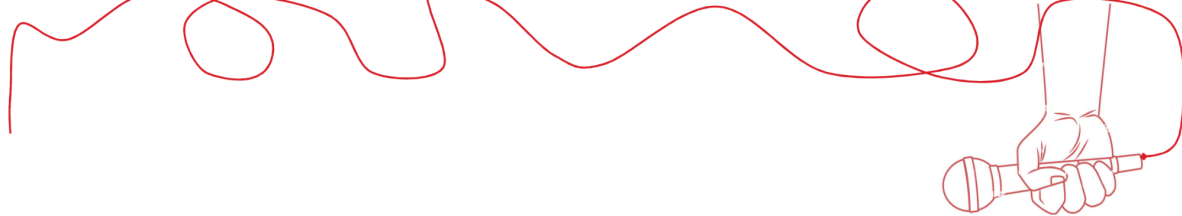
Cette augmentation des effectifs des agent.es de contrôle et de leurs pouvoirs permettrait de renforcer le rôle de prévention de nos services lors des contrôles, au quotidien, dans les entreprises, ainsi que l'efficacité de notre action pénale.

Elle permettrait aussi de faciliter, via nos procès-verbaux, la reconnaissance pour les travailleur.es victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles, de la faute inexcusable de leur employeur – qui est justement la mission assurée par l'association ADDAH33 (spécialisées en contentieux de sécurité sociale) à qui je cède la parole dès à présent.

La faute inexcusable : quels enjeux ?

Par Mmes Stéphanie BOUE et Elise DÉDOUCHE de l'association ADDAH33 – association de défense des droits des accidentés et des handicapés – L'objet de l'ADDAH 33 est de défendre les victimes dans le cadre des contentieux de la sécurité sociale (au-delà des AT donc).

La faute inexcusable : une construction surtout jurisprudentielle.



Les lignes ont bougé en 2002 avec les arrêts Amiante et l'obligation de sécurité de résultat. Quand la victime veut faire reconnaître une faute inexcusable, elle doit démontrer que l'employeur avait conscience et n'a pas pris les mesures qu'il aurait dû prendre. Malheureusement aujourd'hui, l'obligation de sécurité de résultat est en recul et si la victime veut que l'affaire soit reconnue, elle doit saisir le tribunal et demander une conciliation (qui n'aboutit que très peu). Ensuite l'affaire se retrouve devant le juge judiciaire qui attend la preuve de la conscience du danger et de la matérialité du danger. Or, le/la salarié.e n'a que peu de moyen pour rapporter cette preuve.

L'association demande au/à la salarié.e de porter plainte car la Justice peut apporter ses moyens.

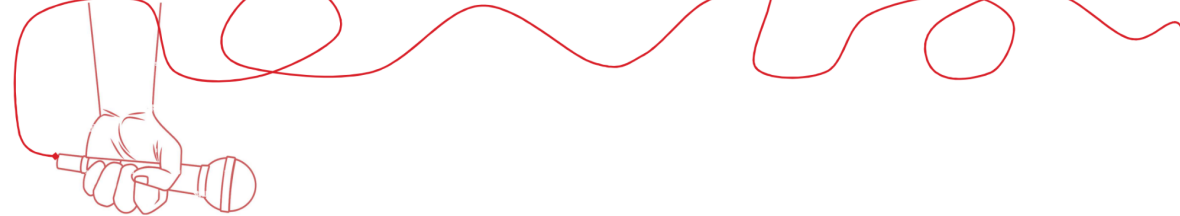
Enjeux pour les salarié.es

Avoir la totalité de l'indemnisation incluant le préjudice moral, le préjudice esthétique...
Permet la majoration du taux d'incapacité également.

Ce qui est précieux c'est d'avoir des PV de l'inspection du travail, qui permettent aux magistrat.es de voir si l'employeur a bien répondu à son obligation.

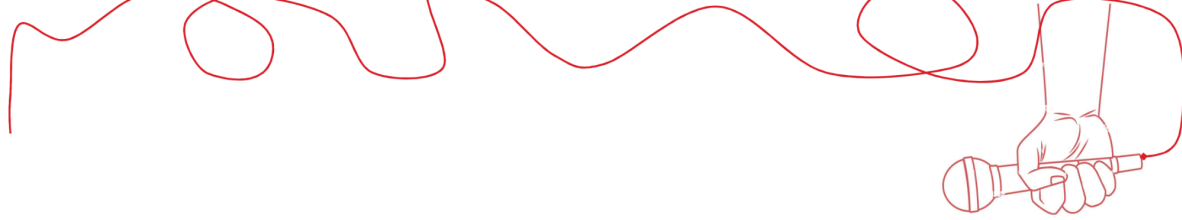
Constat que la victime est de plus en plus seule. Depuis des arrêts récents de la Cour de cassation, le juge du TJ peut aller jusqu'à refuser la faute inexcusable en invoquant l'absence d'existence de l'AT ou surtout de la MP qui avait pourtant été reconnue.

De plus, depuis la pandémie, les victimes trouvent de plus en plus porte close.

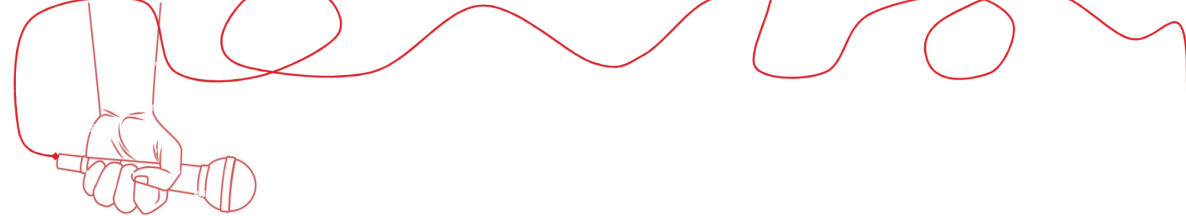


■ Débats

- 1) Ne faudrait-il pas aller vers un système où on ne travaille pas ?
- 2) En utilisant l'information dont nous disposons dans les services, on pourrait proposer aux unions départementales et autres pour poser des plaques commémoratives des accidenté.es du travail et les rendre visibles.
- 3) Quelles sont les conséquences sur les victimes d'un jugement de relaxe ? Réponse de l'ADDAH33 : La relaxe n'empêche pas la reconnaissance de la faute inexcusable. Les procès-verbaux restent une pièce essentielle et de facto, en cas de condamnation pénale, cela entraîne automatiquement une condamnation au civil (*« le pénal tient le civil en l'état »*).
- 4) La fin de la dérogation équipements de travail pour les apprenti.es mineur.es se traduit par une hausse des accidents chez les jeunes (surtout dans l'agriculture) et une perte de nos savoirs et de nos compétences.
- 5) Sur le dépôt de plainte, les victimes ne sont souvent pas prises au sérieux par les services de police et de gendarmerie, qui ne sont pas bien formés.
- 6) Quand surviennent des accidents du travail, l'inspection du travail est souvent oubliée, et n'est pas prévenue à temps, ce qui peut compromettre l'établissement de constats. Il faudrait que chaque employeur soit dans l'obligation de nous saisir.
- 7) S'agissant des maladies professionnelles, des d'outils utiles ont été supprimés, comme les fiches d'exposition, empêchant ainsi pour certaines expositions (chrome 6, ou autre CMR) de caractériser l'exposition et surtout sa durée. Il faudrait rétablir les fiches d'exposition.
- 8) L'existence de l'AT/MP peut-elle vraiment être remise en cause par le juge judiciaire, comme l'expliquait l'ADDAH33 dans son propos introductif?
Pour qu'une maladie soit reconnue, elle doit figurer dans un des 101 tableaux qui listent 4 conditions (maladies désignées, délai de prise en charge, liste limitative des fonctions et durée d'exposition). Dans la plupart des cas, une des conditions n'est pas remplie donc la victime doit démontrer le lien entre sa pathologie et le travail. Un quorum de travail se réunit et de manière obscure rend des avis. Juge judiciaire qui a un doute du fait de cet avis peut renvoyer sur un autre comité.
- 9) Pour toutes les fois où on n'a pas pu faire de constats, comment a posteriori l'IT peut-il aider ? ADDAH33 : on a créé des liens avec des avocats de victime, il faudrait le faire aussi avec la CARSAT, avec l'IT.
- 10) Nos procès-verbaux ont un rôle important pour les victimes mais il faut rappeler que ces dernières ont aussi un rôle important à jouer pour la survie de nos procédures, notamment en se constituant partie civile. En se portant partie civile, la victime est partie aux débats, et elle pourra ensuite à la victime d'aller au tribunal civil.
- 11) Pourquoi ne pas prévoir des peines planchers sur la santé sécurité ?



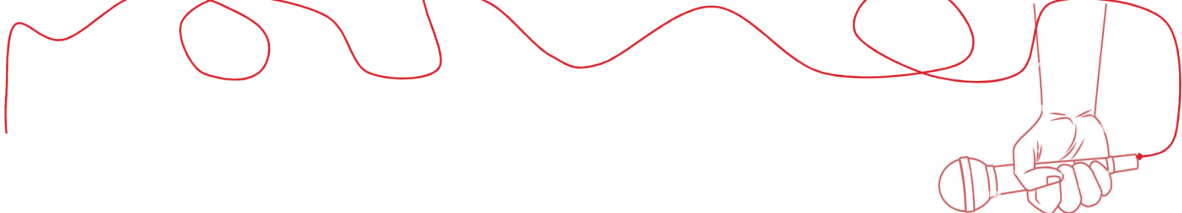
- 12) Le délai de prescription court à compter de la cessation de paiement des indemnités journalières. On ne peut le savoir que par le/la salarié.e.
Sur le rapport aux victimes : y a-t-il des interlocuteurs que l'on pourrait avoir, notamment à la CPAM, pour accompagner les victimes dans les différents méandres judiciaires ? C'est normalement une des fonctions des bureaux du contentieux de la sécu.
- 13) Cancer de l'amiante : vu le très long délai d'incubation, quel peut être le rôle de la presse pour alerter, rechercher les victimes ? Il existe uniquement un listing national des entreprises qui ont travaillé avec l'amiante, ce qui permet un suivi et une alerte pour ces salariés.
- 14) Dans nos services, il faudrait modifier le système de comment sont réceptionnées les informations émanant des commissariats / gendarmeries sur les accidents du travail.
- 15) La DGT est en train de plancher sur un outil de visualisation des accidents du travail et en base DATA. Cela devrait permettre d'avoir plus d'informations sur l'accidentologie chez les jeunes ou par type de métier. C'est aux agent.es de contrôle de veiller à ce que ce soit un vrai outil à notre disposition.
- 16) Un procès-verbal a été annulé pour cause de non mise en demeure préalable suite à un accident du travail. La DGT ne dit rien de cette jurisprudence alors que cela concerne beaucoup de nos procédures.
- 17) Les accidents du travail ne sont parfois pas déclarés. Avec les CSE, il est possible de le savoir mais ce n'est possible que dans 10 % des entreprises.
On fait très peu de procès-verbaux, la moyenne est à 1,7 par an. Ça devrait être une de nos priorités de faire les enquêtes accidents du travail et harcèlements (car cela échappe complètement aux arrêts accident du travail).
Rappel de l'existence de l'association *Ne pas perdre sa vie à la Gagner*, la fondation Henri Pezerat. Dans nos services, ne pas oublier un courrier à la victime.
- 18) Il faudrait condamner plus durement la non déclaration d'accident du travail.
- 19) Parfois les parquets débordés font de la composition ou de la transaction pour les accidents du travail de moins de 3 mois. Quel impact pour les droits de la victime ? La composition est possible car c'est une reconnaissance pénale ; ce n'est pas le cas de la transaction pénale.
- 20) Ne pourra-t-on pas aller vers un système où une association ou un organisme puisse se porter partie civile sur les procédures ? Ce serait une possibilité intéressante quand c'est en plus de la victime, mais pas à la place de la victime.
- 21) Problèmes pour nous prévenir : quand la police arrive avant nous, elle fait son enquête parfois à charge du salarié avec tests toxicologiques, problème des travailleurs sans papier. Notre hiérarchie n'intervient pas là-dessus.
- 22) Une très grosse partie de nos textes de prévention et de protection ne repose que sur l'évaluation des risques par l'employeur, qui choisit le niveau d'obligation qu'il s'applique.



- 23) Le développement du droit mou, des bonnes pratiques qui ne sont pas pénalisables et constitue un vrai risque pour la santé des travailleur.ses.
- 24) Il y a une incidence de la baisse des effectifs des assistant.es de contrôles et des services de renseignements, sur la transmission de l'information à nos services.
- 25) Santé mentale au travail et la souffrance morale au travail : les agent.es de contrôle sont complètement démuni.es ; passé la mise en demeure RPS, nous n'avons plus de moyens d'action.
- 26) Il faudrait une information des organismes de sécurité à destination des usagers qui soit claire sur le circuit et l'articulation entre les différents acteurs.
- 27) Une étude de sociologues qui date de mars 2022 a montré une grosse différence de traitement selon le genre sur la reconnaissance par les tribunaux de la faute inexcusable. Seuls 29% des accidents du travail concernant les femmes sont reconnues contre 41% pour les hommes. On constate la même tendance concernant les maladies professionnelles (19% pour les femmes et 36% pour les hommes). Il est essentiel de réfléchir à ce que nos pratiques ne conduisent pas à une tendance similaire.
- 28) On pourrait réfléchir à étendre les arrêts d'activité pour les RPS. Il faudrait aussi déconnecter l'exigence de mise en demeure préalable qui n'est qu'un cadeau au patronat de tout accident du travail.
- 29) Quand la transaction pénale aboutit, il n'y a pas d'inscription au casier judiciaire. Cela constitue un vrai recul.
- 30) Sur la souffrance au travail, un outil est mis en place par la DDETS et la CARSAT en Haute Normandie : Guide de prévention des RPS.
- 31) Les expertises qui sont menées par les rapports d'experts ne sont pas utilisées judiciairement. Les experts agréés et certifiés devraient avoir un entretien systématique avec l'inspecteur du travail. Sur la santé mentale, il faudrait des obligations particulières de sécurité sur ce sujet, il n'y en a aucune.

■ Propositions

- Rendre visible les accidents du travail et les accidenté.es du travail.
- Rétablir la dérogation équipements de travail pour les apprenti-es et élèves mineurs.
- Rétablir les fiches d'exposition professionnelles.
- Réfléchir à nos pratiques au regard de la différence de traitement selon le genre sur la reconnaissance par les tribunaux de la faute inexcusable.
- Condamnation plus lourde des non déclaration d'accident du travail.
- Étendre les arrêts d'activité sur les RPS.



Atelier 5 – L’inspection du travail face à un monde du travail atomisé. Quelles réponses pour défendre les plus précaires ?

Invités : Dembele Aboubacar et Yatte Doucouré pour les trois piquets de grève DPD, RSI, CHRONOPOST / Ludovic Rioux, délégué syndical CGT du syndicat des transports à vélo de Lyon

■ Présentation de l’atelier

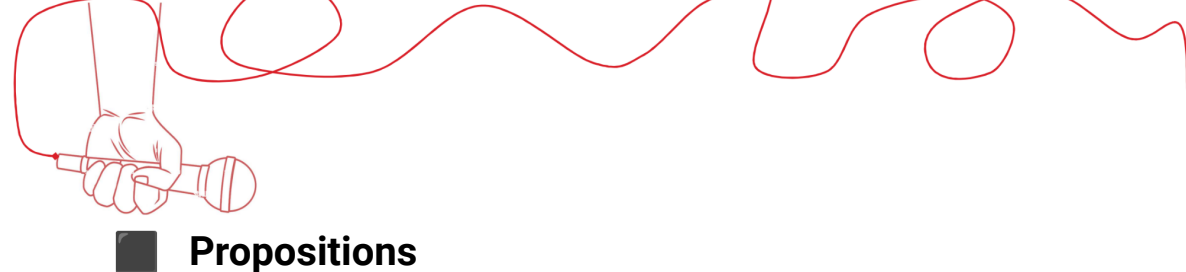
En ce début d’année, Bruno Le Maire n’a pas manqué de partager la nouvelle sur Twitter avec fierté : « 1 million d’entreprises créées en 2021 en France ». Il s’agissait alors pour lui de présenter « un record tout simplement historique ».

Comment ne pas se rendre compte de ce que cela signifie au fond ? Le monde du travail est de plus en plus atomisé et précarisé. Les protections collectives qui ont progressivement accompagné l’essor du salariat au gré des luttes du mouvement ouvrier jusqu’à définir un statut protecteur du salariat dans et hors travail avec l’émergence du droit du travail et d’une sécurité sociale sont attaquées et remises en cause par des stratégies d’individualisation regroupées notamment autour du mythe de l’« autoentrepreneur ». Or, l’économie des plateformes a surtout abouti à une formidable précarisation des travailleurs-euses, notamment dans les secteurs de la livraison et des transports de personnes. Il ne faut plus compter ses heures pour parvenir à un revenu décent. Dans de nombreux autres secteurs comme le bâtiment ou le transport de marchandises, ce sont les chaînes de sous-traitance qui se constituent pour dissimuler la responsabilité des grands donneurs d’ordre. Des petites entreprises, souvent avec des gérants de paille ou complices, sont encouragées à exploiter des travailleurs sans-papiers dans de véritables zones de nondroits.

Enfin, les femmes, notamment racisées, sont aussi de grandes victimes de cette explosion du travail, notamment dans les secteurs de l’aide à domicile et du ménage.

Plusieurs luttes et décisions récentes ne peuvent être que gages d’espoir : la condamnation de Deliveroo pour travail dissimulé, la victoire des femmes de chambre de l’hôtel Ibis Batignolles, la régularisation de travailleurs sans-papiers suite à des mobilisations récentes,... Mais la situation générale reste catastrophique, voire se dégrade.

Au-delà de ces luttes et victoires importantes, comment réagir face à cette atomisation et à cette précarisation du travail ? Quelles attentes des travailleurs.euses vis-à-vis de l’inspection ? De quels moyens avons-nous besoin ? De quelles règles ? Quels combats interpro pouvons-nous mener ?



■ Propositions

Revendications générales pour l'égalité des droits

Régularisation de tous les sans-papiers et liberté de circulation

Reconnaissance du lien de subordination pour tous les travailleurs des plateformes et obligation de salariat

Outils juridiques pour reconstituer la communauté de travail : mise en place de représentation collective type délégué de site, facilitation de la reconnaissance des UES, requalification des contrats de travail

Interdiction de la sous-traitance et de l'intérim

Interdiction du travail détaché. Il faut démanteler le statut dérogatoire des travailleurs détachés qui sapent les fondements de notre protection sociale. Toutes les travailleuses et tous les travailleurs doivent cotiser à la sécurité sociale correspondante au lieu de travail.

Revendications pour l'Inspection du travail

Nous constatons le silence assourdissant de notre ministère suite la condamnation pour travail dissimulé de la plateforme Deliveroo en date du 19 avril 2022 ou à d'autres jugements emblématiques comme la reconnaissance de la discrimination raciale systémique pour les sans-papiers du chantier de Breteuil, par le jugement du Conseil de Prud'hommes de Paris en date du 17 décembre 2019. Il faut exiger de la DGT qu'elle fasse son travail en tirant les conséquences des décisions de justice favorable aux travailleuses et travailleurs en termes d'information, de formation et d'appui juridique des collègues.

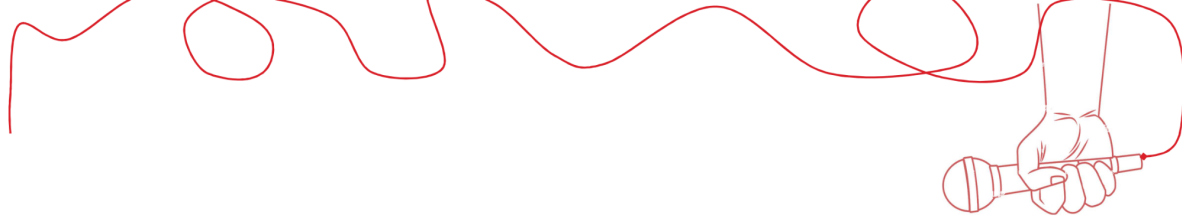
Refuser l'instrumentalisation de l'URACTI pour faire du chiffre avec des contrôles qui ne servent pas à grand-chose sinon à servir la communication du gouvernement.

Revendiquer que nos constats puissent servir pour la régularisation des travailleurs sans-papiers.

Revendication d'un accès effectif et facilité des usagers à l'inspection du travail, notamment des plus vulnérables : pourvoir les sections vacantes, recruter dans les secrétariats, mettre fin à l'externalisation des accueils

Arriver à une meilleure mise en cause des donneurs d'ordre pour lutter contre la sous-traitance en cascade. Renforcer la reconnaissance de la responsabilité des donneurs d'ordre, notamment en matière de santé et de conditions de travail, voire interdire la sous-traitance.

Exiger de la DGT qu'elle fasse un travail en direction des Préfectures pour que la situation des travailleurs sans-papiers victimes d'infractions au code du travail soient prises en compte dans le cadre l'admission exceptionnelle au séjour, mise en œuvre de la protection des victimes de traite des êtres humains en cas de témoignage dans une procédure pénale de l'inspection du travail (article L425-1 du CESEDA)



Blocage des transmissions des infos WIKIT à l'administration centrale du Ministère de l'Intérieur (Direction Générale des Etrangers en France DGEF) qui est transmis, en violation du secret professionnel et la délibération CNIL, hebdomadairement aux plateformes par la DP-ANEF (Administration Numérique pour les Etrangers en France).

Sans attendre, organisons-nous !

Constat d'un lien dégradé entre les travailleurs précarisés et l'Inspection du travail. Les travailleurs sont susceptibles d'éprouver une méfiance à l'égard de l'inspection du travail. Il y a un travail à mener pour améliorer ce lien, notamment en partageant des revendications communes sur la défense de nos missions et l'amélioration des conditions d'accueil des usagers.

Favoriser le lien entre l'IT du siège et l'IT, voire les IT compétents territorialement pour les lieux de travail afin de prendre en compte la situation des salarié.e.s dispersé.e.s.

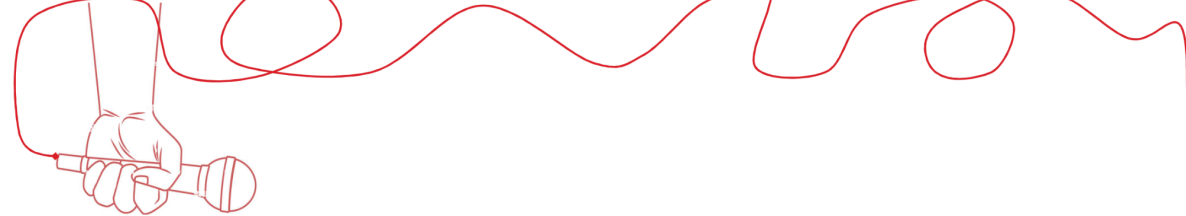
Trouver des relais avec des organisations syndicales, des associations d'aide aux victimes pour organiser nos contrôles.

Multiplier les liens entre les services (emploi, cohésion sociale,...) pour faire bloc, initier une mise en réseau sur plusieurs fronts en même temps au sein de nos services (plateforme,...).

Face à la non volonté et à l'incapacité de la DGT à proposer une aide sérieuse en matière de droit des faux autoentrepreneurs et de droits des sans-papiers, nous soulignons :

- **Importance de l'échange de pratiques, partager des expériences. Livre de pratiques, voire de contre pratiques. Mutualiser les outils.**
- **Notre propre manière de communiquer entre nous est à inventer, il existe par exemple des listes de mail entre collègues, agents de terrain pour échanger des informations ou travailler sur un même sujet.**
- **Établir nos propres actions collectives selon les priorités qui nous paraissent essentielles en lien par exemple avec les organisations syndicales.**

Il est nécessaire d'affirmer que certains contrôles sont contraires à nos missions, notamment ceux qui se font avec la PAF et la police, ou ceux dans lesquels on ne peut reconnaître les travailleurs sans-papiers comme des victimes. Il faut lutter contre l'instrumentalisation de l'Inspection de travail et imposer nos pratiques en défense des travailleurs. Boycott total des contrôles de la honte avec la police ! (cf. motion de soutien adoptée pour les sans-papiers grévistes DPD, CHRONOPOST, RSI)



Atelier 6 – Licenciements, mutations économiques, activité partielle... des dispositifs de crise pour qui et pourquoi ?

Invité : CGT TUI

■ Présentation de l'atelier

L'accès à l'emploi de tous tes, la préservation d'un bassin d'emploi ou encore la protection des travailleuses fragilisées sont autant d'objectifs affichés des politiques de l'emploi.

Pourtant, en parallèle, on nous rabâche qu'il faudrait rendre le marché du travail plus souple et donc faciliter les licenciements. Cela se traduit notamment par l'absence de contrôle du motif économique lors de l'instruction des PSE. L'activité partielle, quant à elle, donne la fâcheuse impression d'un transfert de fonds publics au patronat sans volonté de contrôle à priori et avec en principe une perte de salaire pour le salarié. Nous avons constaté pendant la crise sanitaire que la planche à billets marchait à plein régime.

Dans ce cadre paradoxal, on peut d'abord interroger le sens qu'on souhaiterait donner à l'objectif lui-même, « sauver les emplois » : qu'est-ce que ça signifie et à quel prix ?

De même, la situation des salariées des liquidations et plus largement des entreprises en cessation de paiement fait toujours l'objet de spécificités imposées par le cadre juridique et/ou par les faits, telles que les contraintes de délai imposées par les procédures collectives et les AGS : quelles pratiques professionnelles pour l'efficacité de l'intervention de nos services ?

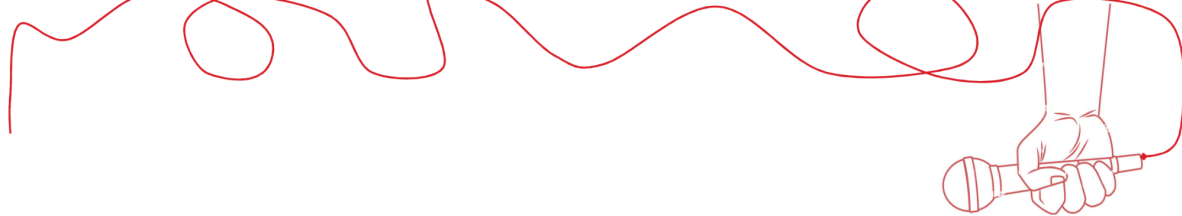
En lien avec ce qui précède, quelles sont nos pratiques professionnelles actuelles ? Quelles sont les ressources et les difficultés entre instruction préalable ou contrôle a posteriori, entre cadre juridique ou doctrine administrative, entre cloisonnement entre services, avis préalables ou véritable travail en commun ?

■ Propos introductifs

Présentation des camarades de l'entreprise TUI qui viennent nous parler de leur combat contre le projet de licenciement de 600 salariés sur 900 et de leur relation pendant cette période avec nos services.

TUI est une entreprise de voyages et appartient à un groupe allemand de 178 000 salariés

En 2020 : les frontières se ferment. Les salariés sont passés en chômage partiel quasi total.



En juin le PDG annonce par visio-conférence le licenciement de 600 salariés et propose un plan social au niveau minimal. La décision prise en pleine période de crise sanitaire est incompréhensible et violente.

Les élus du personnel ont d'abord le réflexe d'aller voir le Ministère du Travail qui les renvoie sur la Direccte. Le Ministère de l'Economie soutient le plan de licenciement collectif de l'employeur au motif que c'est une solution plus favorable pour l'emploi qu'une liquidation judiciaire.

Les salariés manifestent devant la DIRECCTE et sont reçus.

Mais la Direccte ne soutient pas les salariés dans leur lutte de résistance et ce malgré les moyens financiers importants de l'entreprise et l'insuffisance du motif économique. La DIRECCTE se contente de renvoyer les salariés vers la direction alors que la direction refuse de négocier.

Les salariés et les élus du personnel ont ressenti un parti pris de la Direccte en faveur de la direction de l'entreprise, par exemple sur les critères d'ordre ou sur les risques psycho-sociaux lorsque l'employeur ne prévoyait qu'une cellule d'écoute.

Du coup les salariés ont changé de stratégie, ils ont contesté le licenciement en référé devant le TA.

Après l'audience les salariés de TUI sont allés manifester à la DIRECCTE, faire une manif qui a buzzé. Ils étaient choqués de voir les agents de la DIRECCTE du côté de la direction.

La Ministre a annoncé des poursuites. Pendant un an, les salariés de TUI se sont regroupés avec d'autres salariés pour mener des combats syndicaux en plein confinement. Ils ont réussi à mobiliser et élargir leur lutte.

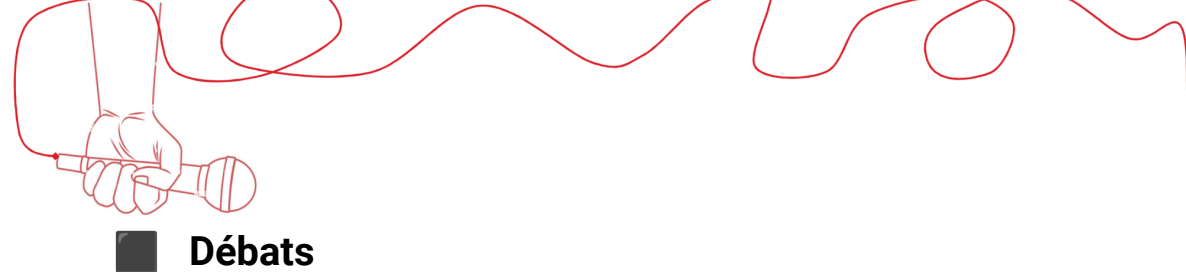
Mais le plan social a été homologué.

Pendant la mise en place de la commission de suivi, personne de la DIRECCTE n'est venu.

Les salariés ont contesté le plan. Même s'ils ont perdu en première instance, ils ont gagné en appel puis au Conseil d'Etat. Le PSE est annulé. 300 dossiers de dommages et intérêts sont en cours aux prud'hommes. L'activité a repris. L'entreprise a cherché à embaucher et a du mal à recruter. L'inspecteur du travail a refusé les licenciements de salariés protégés

L'entreprise a touché énormément d'aides financières avant la décision de licencier : le CICE, le chômage partiel.

Les camarades de TUI témoignent de l'impossibilité de s'appuyer sur les services de la DIRECCTE. Ils rappellent aussi qu'avec la réforme du droit des licenciements économiques en 2013, les délais de procédure sont plus stricts et plus courts. Pour les élus, c'est beaucoup plus difficile à gérer car ils ne peuvent pas s'appuyer sur le temps.



■ Débats

Travailler à l'activité partielle en mode covid a été très difficile : argent mal distribué, difficultés des contrôles a posteriori et à récupérer les sommes versées. Les moyens de contrôle sont inexistants, des collègues sont tombés malades, en burn out.

Distribuer largement des aides aux entreprises au titre de l'activité partielle a été un choix du gouvernement français. Pendant la crise sanitaire, d'autres pays comme l'Espagne et l'Allemagne ont préféré interdire les licenciements, les entreprises ont dû supporter leur propre risque économique. En France, l'Etat a fait le choix de se faire soutien de trésorerie des entreprises, et sans les contrôler !

Le témoignage des camarades de TUI difficile à entendre pour nous, mais c'est bien qu'on ait un retour sur l'action de nos services.

La réforme des plans de sauvegarde de l'emploi et des licenciements économiques en 2013 a été conçue comme une aide aux employeurs. Le système d'homologation a pour but de « couvrir » les entreprises, se sécuriser la procédure patronale. Cette homologation n'est pas un levier pour les salariés, contrairement à ce qui se passait avant la réforme avec le contrat de carence.

On a du mal à défendre les travailleurs avec la Loi actuelle sur les licenciements. Il n'y a aucun contrôle sur le motif économique. Par ailleurs, la justification du motif économique a encore été facilitée depuis l'adoption des ordonnances Macron en 2017. Le travail qui reste c'est de l'accompagnement patronal. Les collègues des services Mutations Economiques sont donc dans une situation compliquée et l'inspection intervient en fin de procédure, uniquement pour les licenciements de salariés protégés.

« J'ai fait 2 contrôles activité partielle en étant en section. Ça a été très long et chronophage. Un an et demi de travail pour aboutir à un PV. L'employeur invoquait des chantiers fermés pour obtenir du chômage partiel alors qu'il n'y avait pas de baisse réelle d'activité. L'inspection n'a pas les moyens de faire régulièrement des contrôles de cette envergure. Je me suis sentie seule sur l'analyse, sans appui méthodologique. »

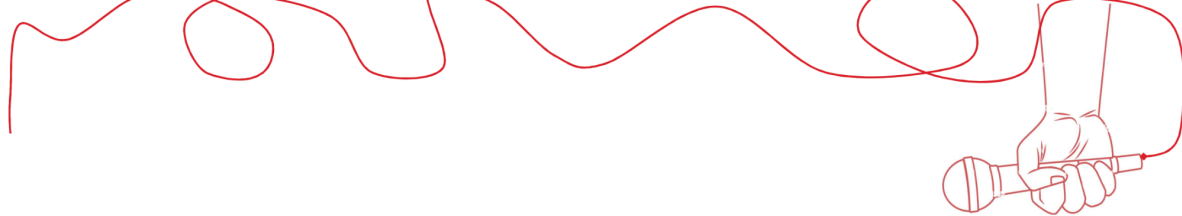
« L'Etat veut donner de l'illusion qu'il y a du contrôle alors que non. »

Il faut supprimer l'homologation, et donner aux agents des services mutations économiques un statut équivalent à celui des IT qui leur permettra d'être indépendant et d'avoir le pouvoir de décider à la place du Préfet.

« Il faut absolument que le contrôle du motif éco revienne. Il m'est arrivé souvent de refuser à l'époque où ça existait du fait du contrôle du motif économique. Il n'y a plus que l'inspecteur du travail qui peut travailler sur ce point. Mais c'est plus dur avec les dernières réformes et les nouveaux périmètres de groupe notamment. Dans le contrôle des LSP des salariés protégés, il nous arrive aussi que les salariés nous pressent pour obtenir le licenciement. »

« Quelle est la place du travail dans le futur ? Les contraintes économiques pèsent de plus en plus sur les travailleurs. »

L'attribution des aides d'activité partielle a toujours été assez souple. La DGEFP indiquait déjà avant la crise sanitaire et la dématérialisation que si toutes les pièces sont dans le dossier, les 6 premiers mois d'aide sont automatiquement accordés.



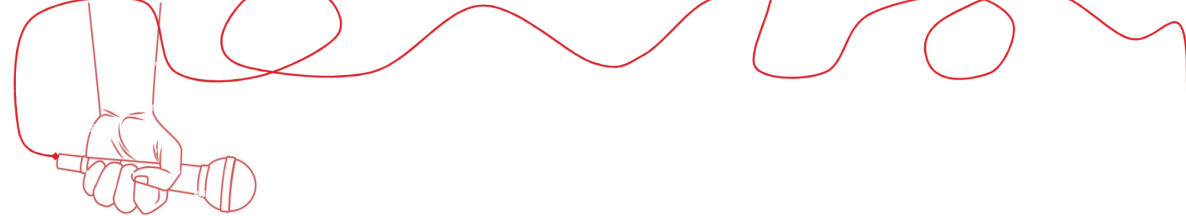
Au service Mutations économiques, les agents n'ont pas le pouvoir de signature, ça arrive même de faire des projets dans les 2 sens. Les directions syndicales accompagnent ou pas les salariés. Du coup les salariés qui sont seuls, les représentants du personnel qui découvrent, c'est trop facile de les embobiner.

« Je suis interpellée par le fait que les agents de contrôle sont squizzés de ces procédures. Maintenant tout passe par un portail où l'agent de contrôle n'arrive plus qu'à l'étape des salariés protégés. Sur le fonctionnement des IRP on aurait un rôle à jouer mais on a plus l'info. »

Au moment du COVID, les agents embauchés sous contrat pour réaliser des contrôles avaient le réflexe de couper les versements dès qu'il y avait une suspicion de fraude. Les versements peuvent être gelés pendant quelque temps à partir de l'outil, au préalable. Mais cette pratique est peu utilisée.

■ Propositions

- Abroger les réformes de 2013 qui ont introduit le dispositif d'homologation / validation et supprimer les réformes successives qui n'exigent plus de véritable motif économique pour procéder au licenciement dont les ordonnances Macron
- Réaliser des contrôles préalables à l'attribution des aides versées aux entreprises dont l'activité partielle
- Contrôler a priori les licenciements pour motif économique
- Mettre en place un service spécifique chargé de ces contrôles. Ce service serait composé d'agents titulaires en nombre suffisant et dotés de l'indépendance de l'inspection du travail.
- Recalibrer l'application informatique « Activité partielle » pour constituer un véritable outil de ces contrôles préalables.
- Arrêter le délai de 72h qui entraîne le paiement automatique. Ce délai, instauré pendant le COVID, reste encore paramétré par défaut.
- Les entreprises qui réalisent des bénéfices doivent rembourser les aides perçues à hauteur du bénéfice.
- Conditionner les aides à l'absence de procédure pénales ou administratives de nos services et mieux travailler entre les services mutations économiques et les sections
- Revaloriser l'indemnisation des salariés en chômage partiel pour qu'ils ne perdent pas d'argent sur leur salaire net
- Appeler nos OS à rejoindre les collectifs Travailler à la convergence des luttes sur les suppressions de postes entre les services/ entreprises et militer pour que le motif économique soit interdit dès lors que l'entreprise fait des bénéfices.
- En section, il faut rendre des décisions politiques et non juridiques, en continuant à apprécier le motif éco au niveau du groupe quand bien même la Loi a changé.



Atelier 7 – Les freins à la justice sociale : politique pénale, bilan des sanctions administratives

■ Présentation de l'atelier

Comme tous les services publics, la justice manque de moyens et n'est donc pas accessible aux justiciables et ne défend que rarement les intérêts des travailleur.euses.

Les réformes se multiplient et déconstruisent les services de la justice sociale :

- disparition des Tribunaux des affaires de la sécurité sociale ;
- disparition des Tribunaux d'instance (juges des élections) ;
- réforme des Conseils de prud'hommes (procédures contraignantes, réductions des durées de prescription, barèmes et plafonnements des indemnités).

Tout est mis en œuvre pour préserver une justice de classe.

Nous le ressentons dans nos services et nos missions, les alternatives aux poursuites se sont multipliées, les transactions pénales et les sanctions administratives permettent de contourner la justice pénale du travail.

Rappelons que les sanctions administratives sont décidées par la hiérarchie écartant ainsi l'agent.e de contrôle. Mais surtout du côté des victimes, impossible d'obtenir réparation de leurs préjudices tandis que le casier judiciaire de l'employeur infractionniste est épargné et son secret est bien gardé.

Quelle justice sociale voulons-nous ?

Comment imposer une vraie politique pénale du travail ?

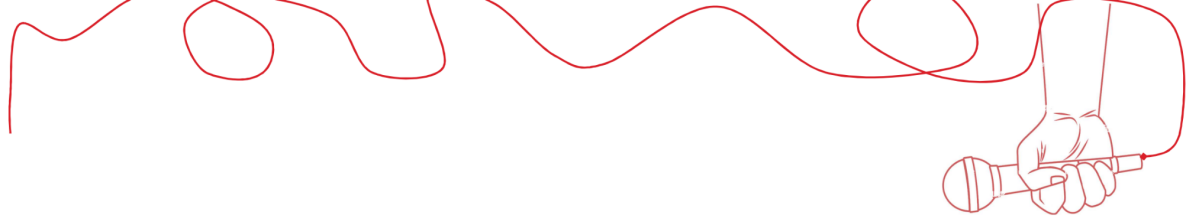
Quel bilan pour les sanctions administratives ? Quels retours d'expérience pouvez-vous partager ? De quels outils avons-nous besoin pour sanctionner les employeurs ?

■ Propos introductifs et intervenants

Les comptes de la Justice pénale du travail, livre d'Evelyne SERVERIN chercheuse au CNRS fait état de 60 à 80% de classements sans suite en droit pénal du travail. Entre 30 et 40% de classement pour ce qui concerne la durée du travail.

Les suites ne sont pas à la hauteur de ce qu'exigerait la justice sociale: classements sans suite, relaxes...

En 2019, des premières statistiques de la Justice sont sorties. 91% des PV auraient reçu une suite pénale. Pour rappel: 250 000 interventions par an mais 4000 PVs par an dans les services. Comment expliquer cela? Le classement sans suite est considéré comme une suite pénale!



3000 magistrats ont signé une pétition pour dire qu'ils ne sont pas écoutés.

Il y a une logique de la répression patronale très dévalorisée.

Face à tout cela, le Ministère a développé un arsenal administratif: 12 Millions d'euros d'amende sur l'année 2019.

Cela marque une dépénalisation du droit du travail.

Cela permet au patronat d'échapper à l'audience pénale dans une certaine mesure.

La hiérarchie est très incitative sur le sujet des sanctions administratives.

Le chef étoilé Gilles GOUJON avait eu une sanction administrative en 2019 mais intervention de Murielle PENICAUD qui a abouti à un simple avertissement.

La transaction pénale est aussi un outil qui est de plus en plus utilisé. Même pour les accidents du travail, on a recours à des transactions.

Qu'en est-il de la partie civile dans ces procédures ?

Le Conseil des prud'hommes intervient à ce moment pour essayer de combler les lacunes et protéger les salariés et obtenir des dédommagements.

Intervention de Albert DELATTRE – président du Conseil des Prud'hommes de Boulogne-Billancourt

Baisse des saisines à Boulogne BILLANCOURT de 35% en 4 ans. Un tiers des problèmes sociaux seraient réglés. La requête oblige les demandeurs à faire des dossiers circonstanciés en mettant des pièces à l'appui. Les petites demandes ne font plus l'objet de saisine.

Les défenseurs syndicaux disposent de 10 heures par mois pour traiter les dossiers.

Harcèlement du ministère de la justice pour mettre en place des médiations. On m'a obligé à mettre un greffier sur un bureau de médiation. Mais dans ces médiations, les salariés abandonnent et acceptent des dédommagements au rabais. Je supprime les audiences de référés pour essayer de faire plus d'audiences prud'homales classiques.

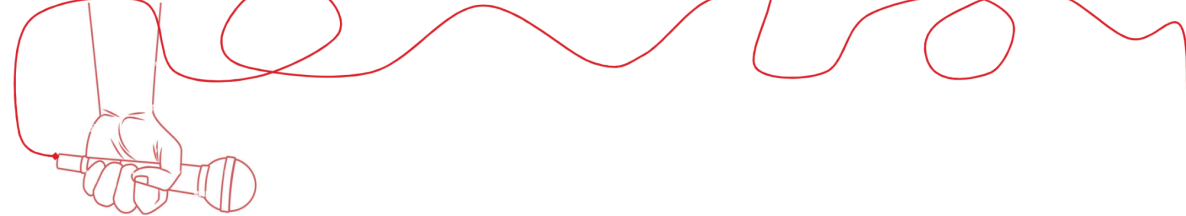
Gros problèmes d'effectifs tant de conseillers que de greffiers, sur 16 greffiers théoriques, il n'y a que 11 postes fournis. Justice d'une très grande pauvreté. Je n'ai pas touché mes indemnités kilométriques, symbole du mépris auquel nous faisons face.

Il faut passer par des saisines pour harcèlement pour espérer passer outre les barèmes MACRON.

Intervention de SAVINE BERNARD – Syndicat des avocats de France

Appartient à la Commission droit social de son cabinet. Avocats prud'homaliens.

En matière de condamnations pénales pour la discrimination au travail. Il y a eu une circulaire en 2006 pour demander au parquet d'être mobilisés sur la question des discriminations etc...



En 2009 : 19 condamnations. En 2013 : 8 condamnations. De 2009 à 2013, seulement 84 condamnations. Le réflexe est donc toujours d'aller devant la juridiction civile.

Concernant l'accès à la justice sociale. Si on n'a pas d'accès à un juge, nos droits ne sont pas effectifs. *Les affaires prud'homales dans la chaîne judiciaire de 2004 à 2018* d'Evelyne SERVERIN. Depuis 2009, la baisse du contentieux est massive... La moindre réforme a un impact sur l'accès au juge. En 2009, 163 000 saisines, en 2020 87 000 saisines.

La diminution, on la trouve partout, commerce -34%, encadrement -26%. Phénomène de gentrification des prud'hommes. Le contentieux se concentre sur les gros conseils de Prud'hommes. 1/4 des saisines se concentrent sur 5 conseils des prud'hommes. 2/4 des saisines sur 21 conseils de Prud'hommes. Le mouvement des réformes sur les prescriptions a eu un effet considérable. Les saisines sur l'exécution du contrat sont devenues très faibles. Les salariés ne saisissent quasiment que suite aux ruptures de contrat.

Le prototype du plaignant aux prud'hommes : Les cadres, dans les gros bassins d'emploi et pour les ruptures des contrats de travail.

Et c'est un cercle vicieux, moins il y a de contentieux, moins on nous donne de moyens. C'est en fonction des contentieux qu'on prend les décisions financières. C'est donc un véritable cercle vicieux.

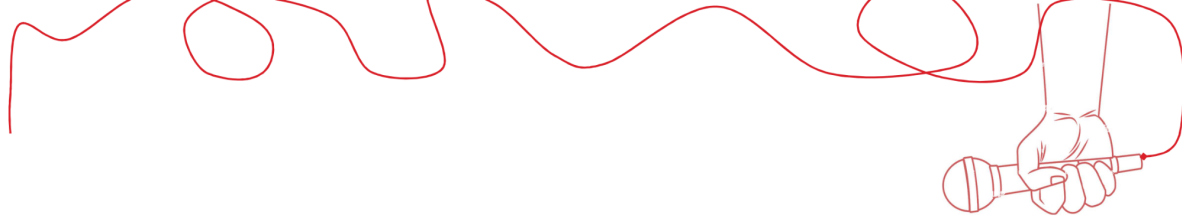
Le comité européen des droits sociaux a considéré que le barème Macron n'est pas conforme aux droits sociaux fondamentaux européens.

Intervention de Thibaut SPRIET – secrétaire national du Syndicat de la magistrature

Concernant le Barème MACRON, la chambre sociale de la Cour de Cassation a validé le barème dans deux arrêts du 11 mai 2022 en affirmant qu'il s'imposait à tous les juges du fond (*Cass. soc., 11 mai 2022, n°21-14490*). Le syndicat de la magistrature a fait un communiqué pour dire qu'il y avait un recul du juge et de son appréciation des faits et de la situation concrète. En réponse, un collègue de la Cour de Cassation a fait une tribune dans le JDD pour parler de la toxicité du syndicat de la magistrature. Cela a été relayé par le Ministère de la Justice dans les Veilles juridiques.

L'état de la justice c'est une chose. Mais il y a une culture professionnelle également chez nos collègues qui est favorable à l'employeur. Il y a un entre soi bourgeois indéniable. Après, s'il y a une dominante ultra bourgeoise dans la magistrature, il ne faut pas non plus disqualifier l'état des contraintes non plus.

On vient de publier une analyse sur les charges de travail pour 2021 et 2022. On a eu 1000 répondants. Les réponses sur le temps de travail explosent, les réponses sur les souffrances au travail idem. Les magistrats posent des congés pour pouvoir travailler pour ne pas aller en audience. La recherche du gain de temps est devenue obsessionnelle chez les collègues. Les états généraux de la Justice ont eu lieu mais nous n'avons encore aucun résultat : ni les collègues ni les syndicats.



« *La justice est trop lente* » nous dit-on. Il y a un consensus sur le recrutement. Mais que va-t-on faire de ces moyens ? Qu'est-ce qu'on va faire de ces moyens ?

On en discute dans le cadre d'une grande intersyndicale depuis notre mouvement de fin 2021. On a fait un courrier à la direction : « Poursuivez-nous ! » avec les noms.

Le ministère dit qu'il faut plus de moyens. Mais que pour cela, il faut qu'on justifie de notre activité. Certains chefs de juridiction essaient de chronométrer les tâches. Est-ce le début d'une tarification à l'acte pour la justice ?

Le contentieux dit « simple » passe après... C'est une certitude.

La Commission européenne pour l'efficacité de la justice compare les différents systèmes judiciaires. Elle note que la France est dernière pour ce qui est du nombre de juges par habitants ou de procureurs par habitants. Il y a 10 juges pour 100 000 habitants en France, contre 17,7 juges pour 100 000 habitants en moyenne en Europe. Il y a 3 procureurs pour 100 000 habitants en France, contre 12 procureurs pour 100 000 habitants en moyenne en Europe.

En conclusion, je dirais qu'il faut que la politique pénale soit démocratiquement débattue, parce qu'on n'en entend jamais parler. Il faut que ça apparaisse, il faut militer pour une nouvelle politique pénale. Que cela redevienne un sujet public.

■ Débats

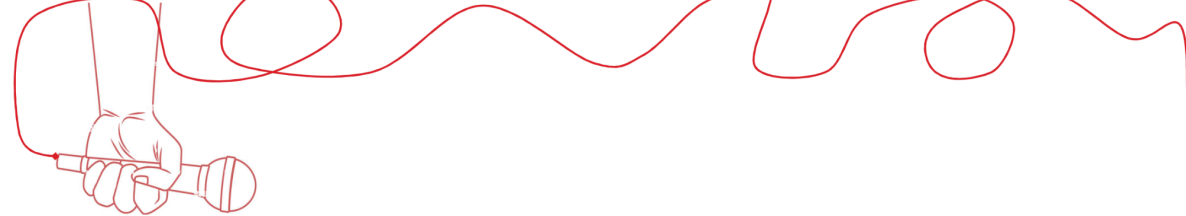
Débat en atelier

Un collègue du Rhône : Les procureurs viennent nous voir pour nous dire comment il faut faire. Il faut faire court et détaillé. Les juges ne poursuivent que sur le Code pénal et non sur le Code du travail. C'est problématique, juste pour des problèmes de prescription. Lorsque les policiers, gendarmes, interviennent avant nous, les procureurs peuvent classer un dossier.

Il faudrait recréer l'Observatoire des suites pénales. On avait pu voir que $\frac{3}{4}$ des PV étaient classés sans suite et que dans le dernier quart, il y avait encore des relaxes. Cela nous permettrait d'objectiver constamment ce qu'il se passe. Il faut le dire à l'extérieur. **Le publiciser.** En faire un outil qui soit régulièrement communiqué et qui nous serve d'appui dans les campagnes syndicales.

Une collègue de Paris : Il y a beaucoup de différences entre les départements sur les sanctions administratives.

Un collègue des Hauts-de-Seine : Double mouvement à la fois développement de la justice administrative, la hiérarchie prend la main sur les suites des infractions, et autre mouvement au pénal: mettre l'inspecteur du travail comme agent judiciaire qui peut être co-saisi et dirigé par un procureur. On sort beaucoup d'infractions du domaine pénal mais en même temps on est dépendant des Procureurs de la République dans les co-saisines. Risque d'une double hiérarchie.



Une collègue du Haut-Rhin : J'ai une audience cette semaine, la personne est handicapée depuis l'accident, c'est la 13^e fois que l'audience est reportée. Il faudrait qu'on trouve un système où on est intégré directement aux enquêtes AT.

Un collègue de l'Occitanie : Côté pénal c'est effrayant, une mise à pied de trois jours a permis à un procureur de considérer qu'il y avait une suite autre que pénale et donc cela est un motif de classement sans suite. Côté administratif, on a attaqué en justice administrative des décisions de classement sans suite des rapports pour sanction administrative, au nom de l'intérêt de notre profession. On a perdu en première instance, on verra si on gagne en appel.

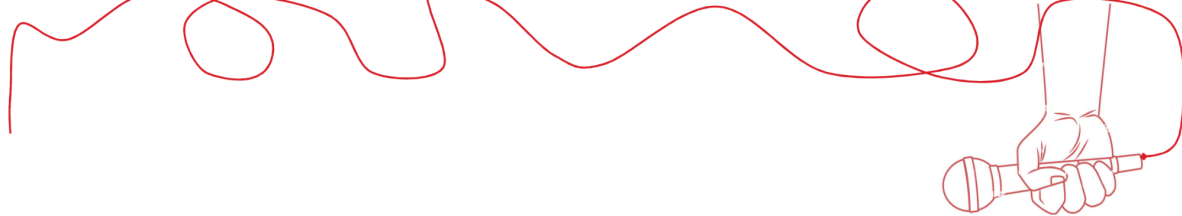
Une collègue du Rhône : Il y a une jurisprudence administrative régionale qui s'est développée. La direction régionale est en train de refuser plein de rapports pour amende administrative. Les instructeurs et instructrices sont hyper exigeants avec les agents. Ils développent des positions que l'on ne retrouve pas dans la jurisprudence criminelle, et ils nous disent que c'est parce que le juge administratif ne voit pas les choses de la même manière. C'est aussi une certaine atteinte à notre indépendance. Il faudrait peut-être compléter l'observatoire des suites pénales d'un **Observatoire des amendes administratives.**

Un collègue du Bas-Rhin : Il y a une vraie injustice sociale actuellement. C'est parce que l'Etat ne cherche pas la justice sociale. Au niveau de l'articulation pénale/civile, il y a un problème de communication, de transparence, toujours axer nos actions sur la partie civile, l'encourager, partager des outils sur cette communication civile/pénale. Communication de nos lettres d'obs etc... Notamment sur les discriminations. 84 condamnations pour discrimination au travail entre 2013 et 2019 ; Il faut s'outiller sur la coordination. Versant Amende administrative : comment refaire venir la victime dans les procédures de justice administrative ? Il faut systématiquement appeler l'employeur à l'indemnisation des victimes ou demander l'aggravation des amendes administratives dans nos paragraphes sur l'opportunité. Il faut mettre en lumière l'injustice sociale, il faut communiquer. Information systématique des victimes et des représentants des organisations syndicales.

Une collègue : La justice n'est pas à la hauteur car elle est souvent imperméable aux problématiques sociales. Les parquetiers vont sur le Code pénal alors que cela n'est pas nécessaire parce que les infractions du Code du travail sont facilement condamnables. Il y a des choses à faire là-dessus sur les formations des magistrats. CULTURE : Développer la communication avec les procureurs et les présidents de TGI sur les référés. Prendre les initiatives, pour leur expliquer aussi le droit du travail. Formation des magistrats au droit du travail. Contraindre les hiérarchies à développer ces dialogues et les mettre face aux chiffres de l'Observatoire des suites pénales. Développer le travail avec les UL et les UD également.

Un collègue de Gironde : Co-saisine ou transaction pénale, cela met l'IT dans une position de dépendance vis-à-vis du parquet. **Revenir sur ces dispositifs.**

Une collègue de Paris : Il y a un problème dans la formation des magistrats. La direction parisienne nous a dit que nous n'allions plus pouvoir être partie intervenante lors des **audiences.** Mais qu'il faudra que nous soyons là en tant que témoins. Il n'y a pas de statut pour notre intervention. **Il est urgent qu'il y ait un statut d'inspecteur du travail à part entière, d'intervenant.** Il faut que cela devienne une revendication de l'ensemble des agents parce



que cela pose problème à tout le monde. L'intersyndicale du commerce avait demandé la verbalisation du travail le dimanche, le 1er mai. Le lien avec les ULs et locales doivent nous guider dans nos priorités pénales.

Un collègue d'Occitanie : Il faut impérativement que l'on oppose un **refus de délivrer les convocations en justice, un refus de la mise en œuvre des alternatives aux poursuites, lors des signatures des conventions départementales signées avec les parquets**. Faire très attention au contenu des conventions départementales parquet/Inspection ! Surveiller en amont...

Pour les magistrats, il faut que nous exigeons des stages de formation en droit du travail et d'histoire du droit du travail.

Une collègue de Corse : pas de contact avec les préfets. Seuls les chefs peuvent discuter. Il faut rétablir une communication entre les inspecteurs et les procureurs sans filtre de la hiérarchie. Gros taux de recouvrement de 60% : les amendes administratives. Indépendance dans la co-saisine. Possibilité de contacter les procureurs pour leur demander de communiquer directement avec nous.

Un collègue : Obliger à l'inscription d'un casier judiciaire des employeurs sur un temps long : cela ne fait pas consensus. Compensation complète. Poursuite pénale systématique. Rendre impossible l'amende administrative.

Refus systématique des transactions pénales.

Faire un état des lieux des articles réglementaires qui n'ont pas d'articles de répression...
Parfois sur les procédures techniques en santé sécurité, ou sur les PSE ou sur les RPS.

Délai minimum de relecture des PVs par la hiérarchie qui soit respecté : moyen de coercition...?

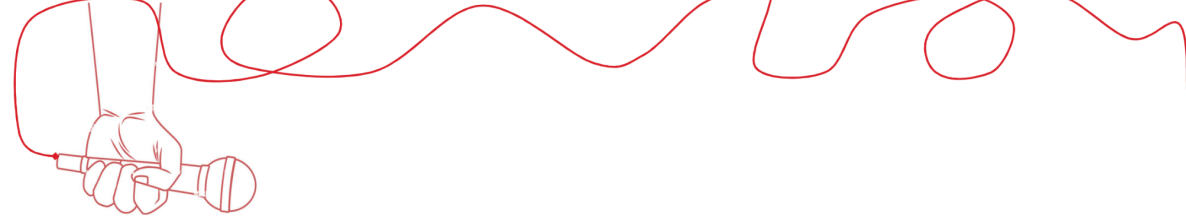
Une collègue de Bretagne : En agriculture, pas de moyens d'engager la responsabilité des donneurs d'ordre, constructeurs... PV aux gens qui sont les plus petits et qui n'ont aucun pouvoir, c'est ridicule. Il faut étendre la responsabilité pénale des donneurs d'ordre.

Thibaut SPRIET réponse : Il y a beaucoup de chances que vous perdiez sur les recours contre les classements sans suite de vos sanctions administratives. Après, nous le faisons ensuite, cela vaut le coup d'essayer de généraliser. Sinon, en ce qui concerne le pénal, il ne faut pas oublier que **toute personne qui a rédigé un PV peut faire un recours au PARQUET GENERAL contre un classement sans suite du procureur et essayer de relancer le dossier.**

Savine BERNARD réponse: Le référé santé/sécurité c'est très puissant. C'est un des seuls domaines où il y a eu des obligations de faire lors du COVID. Les liens civil-pénal, dans la discrimination, c'est très important.

Débat en plénière

Une collègue : Le statut de l'Inspection du travail est à revoir, le procureur nous a dit qu'il n'avait aucun compte à nous rendre sur les classements sans suite. Le classement pour motif n°60, c'est un classement sans suite qui nous dit que l'on aurait dû faire une sanction administrative alors que l'on en n'a pas fait.



Une autre collègue: La proposition des carnets à souche pour les sanctions administratives. Ou simplification des sanctions administratives pour permettre une sanction plus rapide, par l'Inspecteur.

Une autre collègue: Concernant la jurisprudence sur la Mise en demeure préalable obligatoire du 19 octobre 2021 => Il faut impérativement revoir les textes sur le sujet.

Une autre collègue: L'obligation de participer aux auditions pénales : que nous soyons plus en charge des auditions pénales.

Un autre collègue: Il faut que les syndicats au niveau local puissent prendre le relai si jamais il n'y a pas d'Observatoire des suites pénales fait par la direction et que l'on puisse quand même avoir un suivi pénal/administratif des procédures des collègues pour pouvoir le communiquer. Il ne faut pas que cela reste au stade de la revendication!

Une autre collègue: Les réunions avec le parquet sont de plus en plus catastrophiques. Petit à petit, la liste des infractions qu'ils poursuivent se réduit. Contentements pratiques des transactions pénales car nous permettent d'avoir des sanctions là où on n'en avait plus.

Qualifiez vous-mêmes les infractions du Code pénal sinon on est obligés de refaire des auditions pénales par la Police nous disent-ils. Ca c'est un véritable problème...

Les parquets ne veulent pas du tout entendre parler de l'infraction d'entrave.

La culture des parquetiers est problématique sur la notion d'intentionnalité. L'audition pénale est un vrai outil pour nous, pour montrer que c'est des délinquants. Véritable outil d'efficacité surtout dans les procédures de harcèlement et de discrimination.

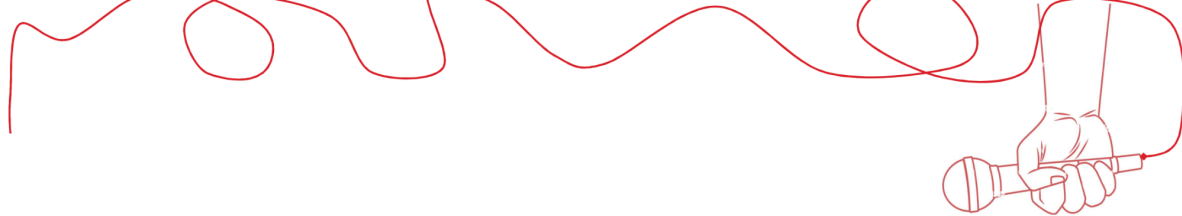
■ Propositions

1) La politique pénale du travail doit être démocratiquement débattue. On doit en parler publiquement, s'associer aux syndicats de magistrats et d'avocats pour critiquer la justice bourgeoise ouvertement. Exiger une politique pénale du travail au service des salariés, dans l'intérêt de leur protection.

2) Exiger de la hiérarchie la mise en place d'un Observatoire des suites pénales et administratives / Dans l'attente de cette mise en œuvre, il faut **créer un Observatoire syndical. Rendre les résultats publics.** S'en servir régulièrement dans nos campagnes syndicales.

3) Multiplier les recours contre les classements sans suite des sanctions administratives comme en Occitanie au nom de l'intérêt collectif de notre profession ou au nom de l'intérêt collectif des salariés avec l'aide des syndicats interprofessionnels / **Multiplier les recours contre les classements sans suite judiciaires auprès des Procureurs Généraux.** Créer pour cela une **cellule d'appui.**

4) Développer les liens entre action pénale et justice civile. Se battre pour une communication systématique des informations pénales aux salariés ainsi qu'aux syndicats pour qu'ils puissent obtenir dédommagements. / Idem **exiger la réintroduction de la partie**



civile dans les procédures de sanction administrative, exiger la réparation sous peine d'augmentation drastique des amendes.

5) Exiger une formation poussée des magistrats en droit du travail. / Exiger des plateformes d'échanges avec les parquets et magistrats mais pour leur expliquer le Code du travail. / Exiger des hiérarchies qu'on présente régulièrement aux magistrats et parquetiers les résultats de l'Observatoire des suites pénales.

6) Surveiller et se mobiliser systématiquement sur le contenu des Conventions départementales entre parquets et services de l'inspection du travail. Refuser le recours aux alternatives aux poursuites, refuser de délivrer les convocations en justice / **Rappeler régulièrement notre méfiance vis-à-vis de la co-saisine et de la transaction pénale** qui renforcent notre dépendance à l'égard du Parquet. Refuser les filtres hiérarchiques et permettre un contact direct entre les inspecteurs et les parquets.

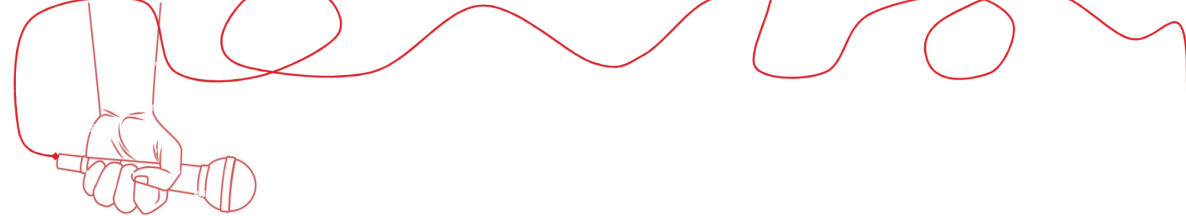
7) Exiger la création d'un statut d'intervenant spécifique pour les inspecteurs du travail aux audiences pénales, leur permettant d'assister et d'intervenir aux audiences pour pouvoir entendre les débats et expliquer leur procédure.

8) Faire un état des lieux des réglementations qui n'ont pas d'articles de répression pour pouvoir exiger leur création (domaines techniques en santé/sécurité comme domaine des risques psychosociaux ou des fraudes aux licenciements économiques) et **étendre la responsabilité pénale des donneurs d'ordre**

9) Créer un délai véritablement contraignant pour la relecture des PV par la hiérarchie.

10) Création d'un fichier/casier judiciaire auquel on aurait accès pour les personnes physiques et morales employeuses (intégrant sanctions civiles, pénales et interdictions de gérer etc...).

11) Exiger la modification du texte de l'article L.4721-5 du Code du travail sur l'obligation de dresser procès-verbal « immédiatement » s'il n'y a pas eu de mise en demeure car il y a un décalage total entre ce texte et son interprétation d'une part et notre pratique professionnelle et nos moyens d'autre part. Refuser ainsi l'application par la DGT de la jurisprudence du 19 oct. 2021.



Atelier 8 – Les errances du management par objectifs.

Quelles alternatives ? Quelle organisation du travail non pathogène ?

Invitée : Danièle Linhart, sociologue

■ Présentation de l'atelier

Comme l'ensemble des services publics, l'inspection du travail notre ministère subit une politique managériale dont l'idéologie est issue du privé.

Les méthodes managériales appliquées dans notre ministère se caractérisent notamment par une volonté d'orienter notre activité autour des plans d'action de plus en plus nombreux. Ces plans d'action sont soit déterminés par des préoccupations d'ordre politiques, soit élaborés par les différents échelons de notre hiérarchie qui cherchent à justifier leur existence.

Notre activité, « pilotée » par une course aux objectifs, tend ainsi à être réduite à une performance individuelle qu'il faudrait évaluée de façon continue. Elle est notamment appréciée lors des entretiens individuels, au regard des bâtons produits, peu important la réalité du travail fourni et des conditions de travail réelles.

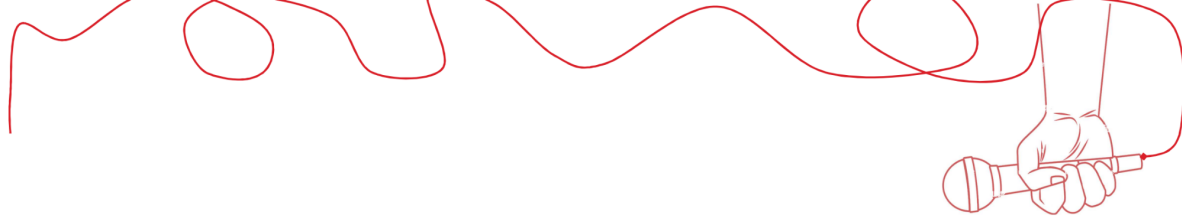
Cette idéologie managériale a des conséquences concrètes sur le sens de notre travail. La centralité des plans d'action dans notre activité quotidienne, corrélée à la baisse des effectifs, nous éloigne de plus en plus des demandes des travailleurs et nous encourage à une pratique professionnelle superficielle de valorisation permanente, coupée de la réalité sociale. Alors même qu'il se présente une condition de l'efficacité de nos actions, le management par objectifs nuit au service public. Il crée également une organisation du travail délétère pour le collectif de travail par la compétition qu'il induit et participe de la perte de sens de notre travail en nous coupant des usagers.

Dans ce contexte, comment assurer notre mission de défense des droits des travailleurs ?

Comment pouvons-nous résister à l'idéologie managériale ? Quelle organisation du travail non pathogène défendre ? Comment se réapproprier notre travail ? Selon quels critères ?

■ Propos introductif

Il nous est apparu indispensable de faire un atelier spécifique sur la question du management dans nos services sous différents aspects. La question du management entendu d'abord sous le double aspect organisation des services, gestion des personnels et



de leur activité ; mais également entendu comme véritable idéologie qui s'est incarné, imposé à travers une série de réformes ces 20 dernières années.

Ces réformes ont profondément touché et modifié nos services, notre travail, notre activité au quotidien et, forcément, viennent interroger le sens de notre mission.

On peut y voir deux tendances lourdes :

- **une inflation d'objectifs**, qui se matérialise dans des plans d'actions (la « politique travail ») ; et la mesure de leur réalisation par la production et la valorisation permanente indicateurs chiffrés.
- **une inflation d'échelons hiérarchiques**, de managers pour mettre en œuvre ces orientations.

Ces tendances lourdes ont plusieurs conséquences.

Du point de vue de l'orientation notre service public : **on assiste à une réorientation progressive l'activité vers un prescrit interne**, fixé par nos managers, au détriment d'un prescrit externe que sont les demandes des salariés ou des demandes des demandeurs d'emploi.

Du point de vue de l'activité elle-même : la conséquence du management par objectifs c'est d'écraser la question du travail réel et des moyens. De ce point de vue, manager par objectifs c'est toujours déjà un mensonge sur l'activité. Et c'est aussi une individualisation du rapport au travail voire la mise en compétition de tous les agents.

Très concrètement ce management par objectifs pose plusieurs questions sous-jacentes :

Les objectifs sont-ils atteignables (qui renvoie à la question de la souffrance au travail) ? Qui fixe les objectifs (qui est légitime à les fixer?) ? Et quel est l'objectif (qui renvoie à la question du sens de notre travail)?

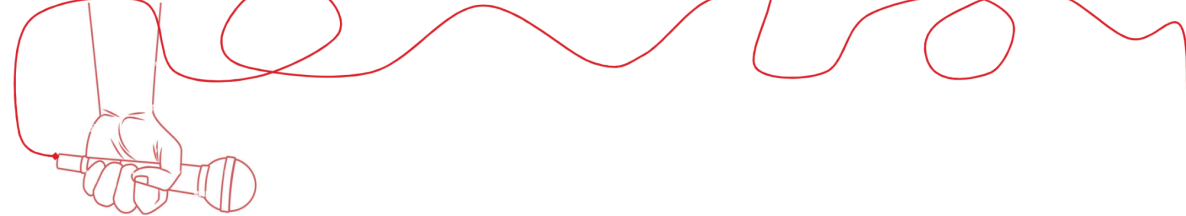
Parler d'imposition d'une politique ou d'une idéologie managériale, c'est dire aussi rappeler que n'a pas toujours existé, que cette politique n'a rien d'une fatalité. Et c'est réaffirmer qu'on peut tenter d'y résister et de lutter collectivement contre les effets délétères de ce management pour se réapproprier collectivement notre travail.

Sur ce thème nous avons invité Daniele Linhart, sociologue du travail qui notamment travaillé cette question du management dans ces deux derniers ouvrages : « *La Comédie humaine du travail, de la déshumanisation taylorienne à la sur-humanisation managériale* » ou « *l'insoutenable subordination des salariés* ».

Intervention de Danièle Linhart

L'intervention de Danièle LINHART visait tout d'abord à nous donner des éléments d'analyse par un recadrage historique du management par objectif.

Après mai 1968 la question s'est posée pour le patronat de déstabiliser / casser les collectifs de travail.



Sous couvert de répondre aux aspirations des salariés demandant plus d'autonomie et reconnaissance au travail, les employeurs ont développé une individualisation de la relation de travail en personnalisant du travail.

Le corollaire de cette individualisation du travail a été l'introduction d'objectifs chiffrés, présentés comme neutres et objectifs.

Cependant la fixation d'objectif est avant tout un moyen de mise sous pression, un moyen de contrainte visant à accroître la subordination.

Question : de quelle manière les objectifs grignotent le sens du travail et questionnent sa finalité ?

Dans les faits, la fixation d'objectifs ne vise pas une utilité sociale ou l'amélioration de notre travail : le management par objectif est un moyen de transformer nos métiers et notamment un moyen de nous faire oublier nos repères collectifs, comment on faisait notre métier afin d'accroître la subordination.

Danièle LINHART prend l'exemple d'un salarié ayant réussi ses objectifs au prix d'un surcroît de travail et d'un investissement très important à qui son « manager » a reproché d'avoir seulement atteint les objectifs alors qu'il fallait les dépasser. Ainsi le management par objectifs nous installe dans le concept du « toujours plus » en nous détournant de l'essentiel.

Danièle LINHARDT nous rappelle que ce changement de métier annoncé est un mouvement commun à toute la fonction publique, mouvement fondée sur l'idée que le privé ferait toujours mieux sans se soucier de la finalité de notre activité.

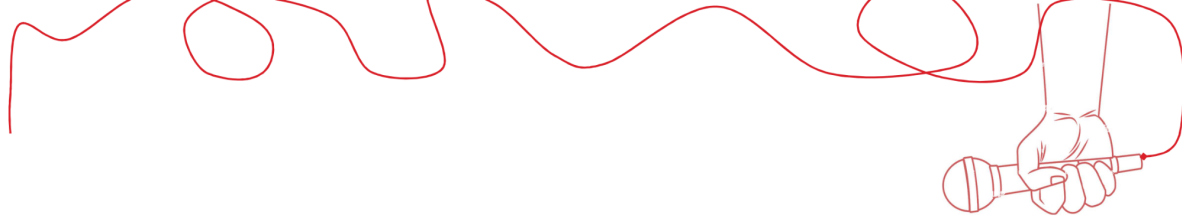
Elle dégage 3 axes de résistance au management par objectifs :

- créer du collectif de travail;
- réfléchir à la finalité du travail;
- se faire entendre auprès des usagers.

■ Débats

Il est ressorti du débat que, dans les faits, les objectifs qui nous sont fixés n'améliorent pas notre « efficacité » au travail, mais nous détournent de la demande sociale, nous éloignent des usagers et de du fondement de nos missions au profit d'une valorisation interne permanente, voire d'un simple affichage des politiques gouvernementales.

Il a été souligné que lorsque les agents ne justifiaient pas de leur activité en cochant des cases correspondant aux objectifs fixés. En revanche ce management par objectifs pouvait avoir des effets pervers en termes de production, voire d'institutionnalisation d'un mensonge sur l'activité (ex de l'épisode PSI où la hiérarchie nous expliquait elle-même comment mentir pour atteindre les objectifs). Autre exemple de la perversité d'un système: il a été relevé que, dans un contexte de suppression de poste, la hiérarchie pouvait même embaucher des vacataires pour effectuer les remontées attendues.



Il apparaît aux termes de nos échanges que le management par objectifs est effectivement un outil de transformation de nos métiers qui nous éloigne de la conception de nos métiers comme service public.

Face à ça, il a été réaffirmé avec force la nécessité de remettre le public au centre. Remettre du qualitatif et non du quantitatif dans notre travail.

Il a également été affirmé que penser une organisation du travail non pathogène nécessite d'assumer une rupture avec l'organisation de ce management par objectifs et les valeurs qui le sous-tendent, ce qui passe notamment par rompre avec la course à la reconnaissance hiérarchique et l'idéologie méritocratique qui mettent en concurrence les agents, et développer des pratiques d'auto-organisation collectives.

■ Propositions

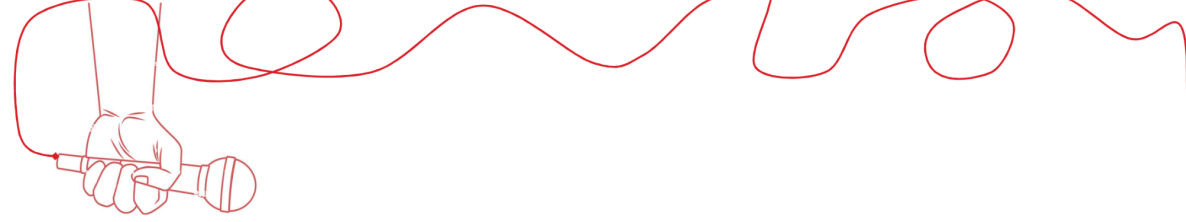
Les propositions formulées n'ont pas fait l'objet d'une motion spécifique. Lors de nos échanges nous avons actés que les actions doivent se décider par les collectifs de travail eux même. Elles constituent donc plus une boîte à outil qui pourra être alimentée par retour des expériences.

Refuser le management par objectifs en remettant la demande sociale au centre de notre travail pour préserver le sens de notre travail

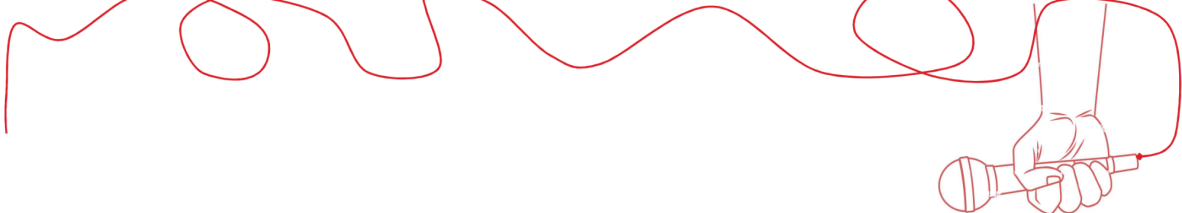
- Créer des liens avec les usagers / les OS de travailleurs pour définir nos propres priorités de travail à partir de la réalité des situations de travail des travailleurs.
- Propositions de boycotts. Boycott des entretiens professionnels/ des remontées de chiffres/ des intérim. Nous avons constaté qu'il n'y a pas forcément de consensus dans les débats sur la question des différents boycotts. Lorsque ces mots d'ordres fonctionnent c'est quand ils s'imposent aux agents et sont repris collectivement (cf. boycott intérim dans les départements confrontés à de très forts sous effectifs chroniques).
- S'émanciper des cadres et dispositifs institutionnels imposant l'individualisation du travail. L'individualisation passe notamment par les entretiens pros (question du boycott évoquée plus haut). L'individualisation de notre travail se traduit par l'individualisation des rémunérations, notamment par l'attribution du CIA. Afin de s'émanciper de cette carotte qui nous divise, certaines UD pratiquent la socialisation de cette part variable en recensant en amont les participants à une telle démarche et en redistribuant un montant égal pour tous.

Créer du collectif de travail pour contrer les processus d'individualisation et développer les résistances collectives

- Développer des ateliers de pratique professionnelle hors présence de la hiérarchie



- Créer nous-même nos propres normes de travail.
- Créer et entretenir des moments de convivialité plus ou moins informels pour sortir de l'isolement.
- Instituer des actions et des contrôles à plusieurs sur nos priorités.



Atelier 9 – En finir avec toutes les discriminations au Ministère du travail : des cordonnier·es mal chaussé·es ?

■ Présentation de l'atelier

Alors que les Ministères sociaux affichent fièrement, sur leur site internet, le label « Diversité » créé en 2008 sous l'ère Sarkozy, nos services sont pourtant loin d'être exemplaires et les discriminations sont nombreuses : discrimination syndicale jusqu'à des sanctions dans le cadre de l'activité syndicale annulées par les tribunaux, discrimination sexiste – les chiffres sont clairs : les femmes de ce Ministère sont moins bien traitées que les hommes, mais aucun budget spécifique n'est prévu, sans parler des blocages de carrière – discrimination en raison de l'origine, réelle ou supposée, discrimination en raison de l'état de santé ou du handicap, discrimination en raison de l'orientation sexuelle, de l'identité de genre,...

Les plan d'actions se limitent en général à de la communication souvent maladroite, parfois contre-productive (on se souvient notamment de l'affiche calamiteuse du chat sur les personnes transgenre qui se déguiseraient !).

Les agissements sexistes et les violences faites aux femmes ne disparaissent pas à coup de campagne de communication : 20% des femmes du Ministère du Travail ont été victimes d'avances sexuelles non souhaitées ! 70 % des femmes du Ministère du Travail entendent des blagues sexistes ou sexuelles de façon récurrente et entendent des préjugés sur les femmes.

Pour les collègues en situation de handicap, la crise sanitaire a mis en évidence le peu d'attention qui leur est accordée, au réel, qu'ils ou elles aient été recruté.e.s sous ce statut ou qu'ils ou elles le soient devenu.e.s. Dans la « vraie vie », c'est toujours la galère pour obtenir le moindre équipement approprié, un poste adapté, une mobilité, une affectation prioritaire,...

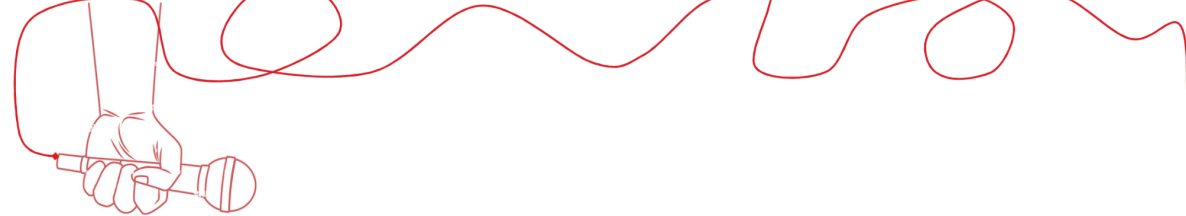
Un tout autre Ministère est possible !

Alors comment construire un environnement de travail inclusif, débarrassé de tout stéréotype de genre ?

Comment combattre les discours et politiques racistes, notamment islamophobes et antimigrants dans notre ministère ?

Comment construire une réelle égalité entre les femmes et les hommes, pas seulement de beaux discours et de vagues promesses ?

Comment créer un environnement de travail adapté et respectueux des collègues en situation de handicap ?



La lutte contre toute forme de discriminations au sein du ministère mérite mieux qu'une communication indigente et inefficace. Il nous appartient à tou.tes, agent.es du ministère mobilisé.es d'imposer une politique effective pour qu'enfin ce scandale cesse.

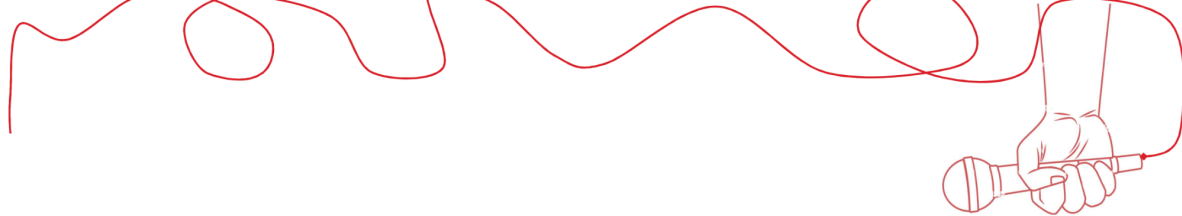
■ Propos introductifs

Les Ministères sociaux l'affichent fièrement, à grand renfort de communication sur leur site internet, et par de multiples mails envoyés aux agent.es : nos ministères, dont le ministère du travail, sont titulaires du label « Diversité » depuis 2012 et du label « égalité » depuis 2018. Selon le portail de la fonction publique « Ce label permet de vérifier, et le cas échéant, d'améliorer les processus RH afin de prévenir ou de corriger les mécanismes de discrimination, en examinant l'ensemble des critères de discrimination définis par la loi, dont l'âge, le handicap, l'origine, le genre, l'orientation et l'identité sexuelles, les opinions syndicales ou religieuses, etc. » : cela signifie donc forcément que les ministères sociaux sont exemplaires en la matière et que tout va pour le mieux dans le meilleur des mondes au ministère du travail inclusif...

Ce n'est pourtant pas l'impression que l'on a. Ces labels en vérité sont basés essentiellement sur de la communication et du déclaratif. La communication on en a : les mails avec les dessins du chat censés illustrer avec humour les critères de discrimination, les messages le 8 mars qui nous informent sur les soit-disant actions fortes du ministère en faveur des femmes comme la mise en place de l'index égalité dans les entreprises, ou au sein du ministère la proportion de femmes aux postes d'encadrement ou de direction. Les messages concernant la ligne d'écoute LEA : dispositif nécessaire mais dispositif de prévention tertiaire, qui a pour but de venir corriger les conséquences d'une discrimination avérée. Et il y a à dire sur le fonctionnement de cette cellule et surtout les réponses apportées par nos directions à ses interpellations.

En revanche, dès qu'il s'agit de regarder de plus près, les actions concrètes pour plus d'égalité et plus de diversité... bizarrement on ne trouve plus grand-chose. Au mieux, pour les « bons élèves », on aura des actions de sensibilisation, voir formation des agent.es, sans aucun caractère obligatoire. Mais en terme d'actions concrètes engageant les directions : rien !

Ainsi, concernant l'égalité professionnelle dont l'égalité pro femme-homme, proclamée grande cause du quinquennat (le précédent et re belote pour celui-ci), nos ministères devraient logiquement être à la pointe et présenter un plan d'actions ambitieux, à la hauteur des problèmes précisément diagnostiqués. Or le plan d'actions présenté aux OS en CTM, malgré ses 53 mesures, manque considérablement d'ambition et surtout de moyens : le ministère ne prend même pas la peine de faire un diagnostic précis et de calculer les écarts de rémunération et d'en évaluer les causes (structure des emplois, temps parties, discrimination...). La quasi-totalité des mesures sont des mesures de communication ou l'énoncé de vœux pieux. Par exemple : garantir la représentation équilibrée des candidats auditionnés lors du recrutement. Comment ? Rien n'est prévu là-dessus à l'heure où les CAP ont été supprimées et l'opacité la plus complète organisée sur les processus de recrutement, promotion et mobilités, sans plus aucune possibilité pour les organisations syndicales et les



agent.es de vérifier l'absence de toute discrimination dans les choix opérés par les directions devenues discrétionnaires.

Mais surtout ce plan n'est pas associé à un engagement budgétaire. Or pour un projet ambitieux, pour résoudre des problèmes qui durent depuis des années, pour corriger des inégalités qui se sont creusées et qui ont sapé la carrière de milliers de collègues... il faut de l'argent !

En matière d'égalité femme-homme Même en l'absence de statistiques dignes de ce nom, nous savons déjà que l'écart toutes catégories confondues est de 9 % sur la « rémunération totale indiciaire » et de 12 % sur les « primes pérennes » en défaveur des femmes ! Mais aucun budget, aucune action sérieuse de résorption de ces inégalités.

Les agissements sexistes et les violences faites aux femmes ne disparaissent pas à coup de campagne de communication : 20% des femmes du Ministère du Travail ont été victimes d'avances sexuelles non souhaitées ! 70 % des femmes du Ministère du Travail entendent des blagues sexistes ou sexuelles de façon récurrente et entendent des préjugés sur les femmes.

En matière de discrimination en raison de l'origine, réelle ou supposée, que fait notre ministère ? Rien.

En matière de discrimination en raison de l'état de santé ou du handicap, rien de concret non plus. Là encore, des actions de communication à l'échelle nationale. Des actions de sensibilisation des agent.es dans certaines directions locales. Mais quid des aménagements de poste ? Dans la « vraie vie », c'est toujours la galère pour obtenir le moindre équipement approprié. La galère et le parcours du combattant pour obtenir la prise en compte des recommandations énoncées par le médecin de prévention. Et on peut parler également des difficultés de rémunération rencontrées par un grand nombre d'agent.es suite à des arrêts longs, une prise en charge défaillante de ces mêmes agent.es lors de leur retour au travail après leur arrêt. L'accumulation de ces dysfonctionnements pouvant amener à des situations de souffrance importantes.

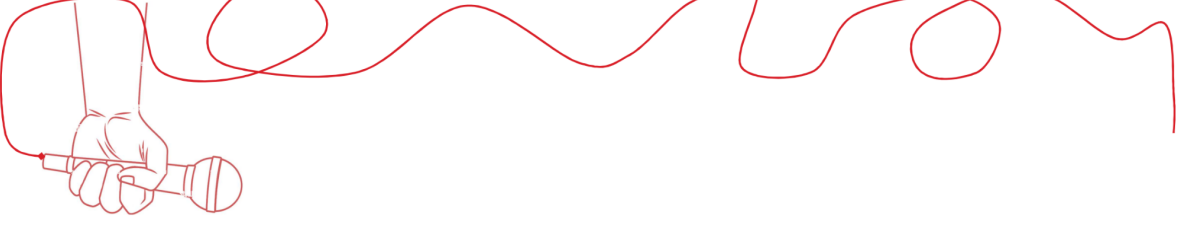
Et que dire des discriminations syndicales allant jusqu'à des sanctions dans le cadre de l'activité syndicale.

Nos services sont donc loin d'être exemplaires et les discriminations sont nombreuses.

En mai 2017, un accord sur l'égalité de traitement et la lutte contre les discriminations a été signé dans les services du ministère du travail a été signé. Cet accord aurait dû servir d'outil dans le combat syndical contre les inégalités. Notamment, l'accord prévoyait des procédures d'enquête qui auraient pu être des points d'appui pour la réparation des préjudices subis par les collègues.

Trois ans après, force est de constater que l'accord a peu fait bouger les lignes et que la DRH s'affranchit des dispositions de l'accord en instaurant unilatéralement une procédure de filtrage des saisines qui aboutit au rejet de la quasi-totalité des plaintes.

De la même façon, les critères mis en avant par le ministère comme devant faire l'objet d'un traitement spécifique n'ont pas donné lieu à des mesures de prévention :

- 
- Dans l'accord, il était prévu une étude portant sur l'examen comparé des évolutions de carrière au travers de cohortes d'agent.es concernant le critère lié à l'origine ethnique réelle ou supposée,
 - Des actions spécifiques concernant le critère lié à l'orientation sexuelle et l'identité de genre, l'état de santé, le handicap et l'âge

Rien de tout ça n'a été mis en œuvre.

Un tout autre Ministère est possible ! Alors comment construire un environnement de travail inclusif, débarrassé de tout stéréotype de genre ? Comment combattre les discours et politiques racistes, dans notre ministère ? Comment construire une réelle égalité entre les femmes et les hommes, pas seulement de beaux discours et de vagues promesses ? Comment créer un environnement de travail adapté et respectueux des collègues en situation de handicap ? La lutte contre toute forme de discriminations au sein du ministère mérite mieux qu'une communication indigente et inefficace. Il nous appartient à tou.tes, agent.es du ministère mobilisé.es d'imposer une politique effective pour qu'enfin ce scandale cesse.

C'est bien ici le sens de cet atelier : pointer les manquements en matière de lutte contre les discriminations dans notre ministère, mais surtout réfléchir collectivement aux solutions et actions possibles.

Et pour introduire ces discussions, Delphine COLIN, représentante UFSE (CGT) va nous donner un aperçu de ce qui peut se faire dans l'ensemble de la fonction publique sur ces sujets.

Delphine COLIN – UFSE

Idée de voir ce qui se passe ailleurs.

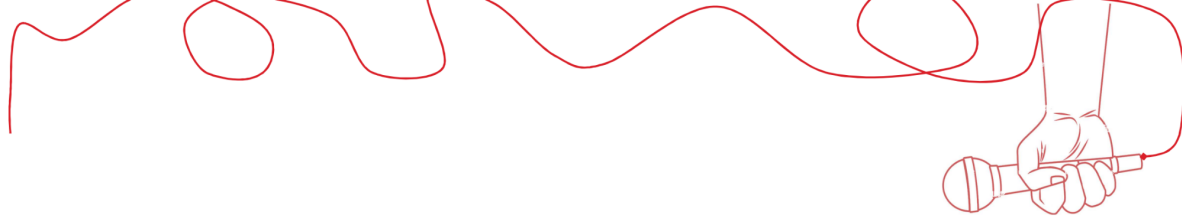
Question du diagnostic : il est important de savoir de quoi on parle. Dans toutes nos missions publiques on est censé.es faire vivre ces questions d'égalité. Mais c'est loin d'être la situation pour plus de 5 millions de personnel. On a pensé longtemps que la FP était à part en raison du statut. mais en réalité ce n'est pas le cas.

Derniers chiffres de l'INSEE : 28,5 % d'écarts entre les femmes et les hommes. Quand l'administration amène des chiffres ils sont toujours sous évalués car on neutralise les temps partiels par exemple.

Sur les causes : temps partiels, ¼ pénalisé.es, plafond de verre : vision élitiste : sur les plus bas salaires dans la FP on a 70 % de femmes, dimension des contractuelles (surtout des femmes)...

Il faut une revalorisation des métiers à prédominance féminine. Consultation CGT sur le sujet a fait ressortir le besoin d'une revalorisation salariale et besoin en matière de création d'emplois.

Il y a beaucoup de politiques de com. Alors que les campagnes de testing sur plusieurs années montrent qu'à l'embauche il y a de fortes discriminations liées à l'origine et au handicap. Etude de cohorte dans les écoles publiques : surreprésentation des enfants de



fonctionnaire. Difficile pour les descendants d'immigré.es. Il faut le regarder et pas l'invisibiliser.

Les stéréotypes perdurent dans les concours (jury).

Discrimination liée à l'orientation sexuelles : différences de traitement à l'embauche.

Perception des discriminations : 32 % des agent.es disent avoir subi des discriminations (30% dans le privé). Persistance : femmes, handicap, maternité.

Obligation des employeurs : labels : ne servent à rien.

Sur la question des plans d'action : permet de contraindre les employeurs publics à négocier des plans d'action, soumis à sanction (1% de la masse salariale). Plans d'action dans tous les ministères. A la territoriale et hospitalière : n'en sont pas là et aucune sanction.

Question des dispositifs de signalement : obligatoires dans loi 2019. Seulement 3 % des signalements donnent lieu à des sanctions.

Comment être dans la prévention et pas seulement dans la réparation. Ce qui manque : le rapport de force.

Ex : ministère de la culture : enveloppe de 500 000 euros obtenue pour la résorption des écarts. MI : formation obligatoire sur les VSST, Ministère de l'économie : études de cohorte + intégration de la question des violence intrafamiliales dans les textes internes.

Point d'appui important sur ces sujets : convention internationale.

Baromètre à la CGT : depuis de nombreuses années l'égalité est la première demande des agent.es.

■ Débats

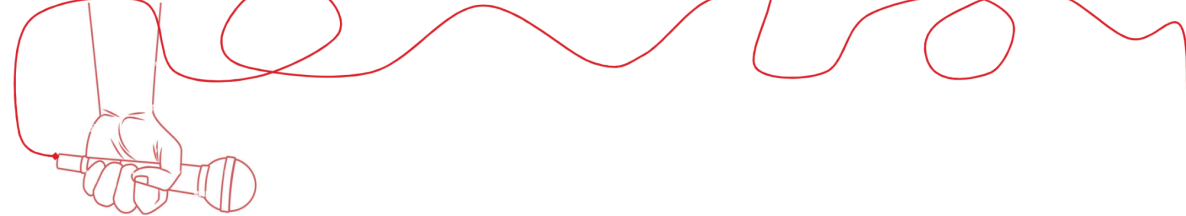
Beaucoup de témoignages sur l'inaction de notre ministère ou des actions qui sont de la com uniquement, féminisme washing etc... Il est souligné l'importance que les OS rendent visibles le fait qu'elles sont actives sur ces sujets.

Concernant le handicap, la santé, le temps partiel : l'absence totale d'aménagement des postes est mise en avant. Au contraire, les critères d'évaluation liés à la productivité mettent en difficulté les collègues. La question de la charge de travail est fondamentale et on se retrouve tout de suite confrontés aux problèmes de moyens et d'effectifs.

Rien n'est fait sur les discriminations liées à l'origine. Il faut visibiliser ces problématiques. Autoriser les statistiques ethniques ?

Attention particulière à porter aux discriminations multiples : femmes porteuses de handicap, catégorie C, contractuelle... Hypocrisie de l'administration sur l'obligation de recruter des TH sans mettre les moyens derrière.

Beaucoup d'interventions sur la question des formations : la formation des agent.es (rendre les formations sur les VSST obligatoires notamment), mais aussi la formation des RH, des acteurs de prévention et la formation des membres de direction.



Des interventions également sur les questions de rémunération : l'IFSE, le CIA sont vecteurs de discriminations. D'autant plus qu'il y a une vraie opacité sur ces sujets.

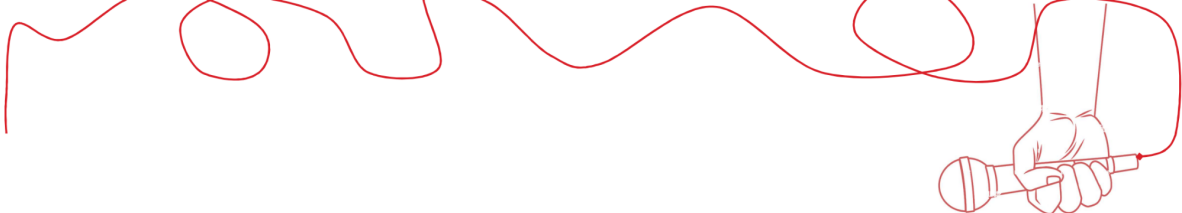
■ Propositions

Pour commencer les fondamentaux

- Avoir des éléments chiffrés précis / détaillés (à demander à tous les niveaux : national, région, département) avec comme objectif pour les OS :
 - Rendre visible les discriminations existantes / avérées
 - Détecter les problématiques, les enjeux
- Lister nos demandes d'info, chiffres, analyses, études sur les thèmes de discrimination, notamment : égalité F/H, santé, syndical, origine, LGBT

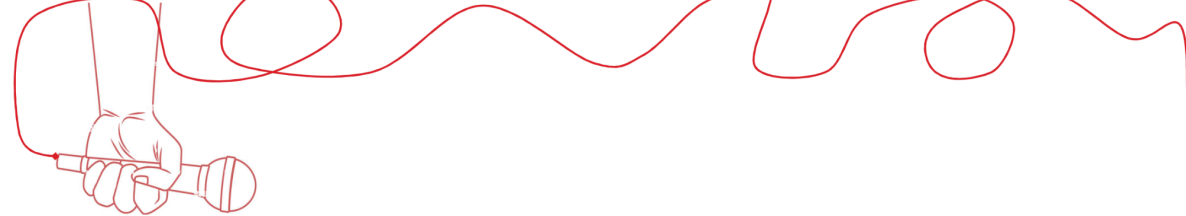
Pistes d'actions

- Développer des outils pour identifier les discriminations :
 - statistiques ethniques
 - testing, sondage, questionnaires organisés par les OS
 - utiliser la technique statistique du « nuage de point » pour montrer les discriminations
- Formation : des formations obligatoires pour tous les agents sur les violences sexuelles et les comportements sexistes, à commencer pour les IET/ITS et y compris pour toute la hiérarchie !
- Former les représentants du personnel pour + de vigilance sur les discriminations + d'outillage et mieux accompagner les agents discriminés.
- Demander les éléments quantitatifs dans tous les CT et CHSCT
- Rôle des OS et représentants du personnel : rendre public (donc visible) les carences, les constats de discriminations ET accompagner les agents victimes + porter tous les dossiers de discrimination dans les instances... y compris en publiant les constats de discrimination et les résultats obtenus sur des actions ou des dossiers.
- Aménagement de la charge de travail en fonction de la quotité / capacité de travail des agents en fonction des aménagements (temps partiel, état de santé, décharge syndicale, restriction d'aptitude...) :
 - C'est possible, il y a des exemples existants même si c'est rare! mais aussi à condition que déjà les effectifs vacants par ailleurs soient comblés !
 - C'est à demander/réclamer/exiger par les agents avec accompagnement des OS
 - Rappeler à la hiérarchie son obligation de prendre en compte ces aménagements dans l'organisation du travail.

- 
- La notion de poste de travail n'est pas suffisant : il faut regarder aussi l'ETPT, voir l'ETPTO (opérationnel) = le temps réel de travail sur la tâche prévue (déduction des temps de formation, réunions syndicales...)
 - Faire admettre que la « performance de production » n'est pas toujours la même, n'est pas équivalente pour tous...

Obtenir des plans d'action concrets/effectifs/opérants pour lutter contre les discriminations

- Demander et obtenir dans chaque instance et à tous niveaux, des éléments chiffrés/détaillés sur tous sujets susceptibles de créer une discrimination et sur tous les thèmes de discrimination existants dans la loi : recrutement, promotion, rémunération toutes primes (IFSE, CIA...)
- Obtenir un budget pour la mise en oeuvre des actions : par ex. sur le rattrapage des écarts de rémunération F/H selon diagnostic effectué...
- S'il y a des référents (handicap...) : formation obligatoire + temps dédiés et adaptés pour la mission + indépendance pour traiter les dossiers
- Rappeler sans cesse le rôle + responsabilité (y compris pénale) et formation de l'encadrement (= service RH des SGCD et en DREETS) dans le cadre notamment de la ligne de gestion RH
- Ex d'une action de partage du CIA en Bretagne depuis 2021 : lutte contre la logique d'individualisation, du mérite individuelle... et donc aussi contre le risque avéré de discrimination.



Atelier 10 – Quel accès et quel rapport aux usager·es du service public ?

■ Présentation de l'atelier

Les évolutions structurelles et managériales que nous connaissons depuis plus d'une dizaine d'années au sein du ministère du travail affectent profondément notre service public et la capacité de notre institution à rendre un service réel au public.

Dans les faits, la restriction des moyens, corrélée à une idéologie managériale faussement « moderniste », aboutit à éloigner les usagers de plusieurs façons.

La réduction constante des moyens a notamment pour conséquences :

- Des zones qui ne sont plus couvertes par des agents du fait d'un manque structurel d'effectifs.
- Des fermetures de sites détachés
- La promotion d'une numérisation à outrance des démarches au nom d'une « simplification des démarches » ayant pour conséquence d'éloigner encore plus les publics salariés et chômeurs les plus précaires.
- L'instauration de fait d'un parcours du combattant pour nous contacter et nous rencontrer.
- La fin de l'accueil inconditionnel des usagers par les services renseignement par l'imposition d'un rendez-vous obligatoire pour toute demande.

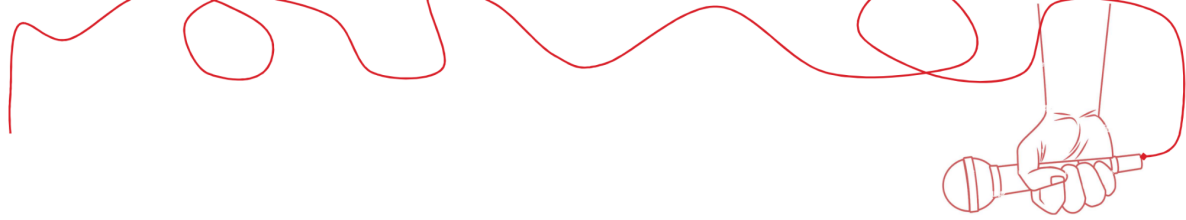
Au-delà l'idéologie managériale qui nous est imposée veut recentrer prioritairement l'action des services vers la valorisation interne de plans d'actions, au détriment de la réponse à la demande sociale, considérée comme part ingrate de notre travail quand elle n'est pas tout simplement niée.

Ces évolutions de fond tendent à changer le sens même de notre travail et remettent en cause lentement, mais sûrement, l'idée même de service public, en œuvrant notamment pour que nous ne traitons plus les demandes individuelles.

Ces évolutions internes de notre institution ont lieu alors même que la dérégulation du droit du travail (notamment par les lois travail I et II), la désyndicalisation, rendent toujours plus crucial et urgent l'existence d'un service public susceptible de répondre et d'agir en direction des salariés et demandeurs d'emploi.

Notre service public est-il encore réellement au service du public ? Quel sens voulons-nous lui donner ?

Comment répondre et intégrer réellement le public à notre action ? Comment combattre la tendance de notre institution à se refermer sur elle-même ?



■ Propos introductifs

1. Passage d'une logique de service public à une logique de prestation + changement de nature de l'utilisateur

2. Mise à distance de l'utilisateur et numérisation

3. Plateformisation et logique du chiffre + pilotage par le haut

Le service public est l'un des vestiges de la III^e République, mais il est aussi un outil de cohésion sociale. Le service public et son architecture étatique s'opposent à la conception de la société imaginée par le libéralisme économique. Il s'agit de construire une interdépendance des citoyens.

Cette construction se fonde sur trois piliers : la continuité, l'égalité et la mutabilité du service public. Ces trois principes s'exercent dans le cadre et dans le but de l'intérêt général.

Aujourd'hui ces principes sont mis à mal :

La continuité du service public est atteinte par les intérim^s structurels, l'intérêt général ne se résume pas qu'aux AT, ou LSP. Cette vision est une incitation à amputer les missions de l'IT au strict minimum.

La mutabilité qui est aussi une atteinte, on ne vient pas moderniser le service public mais diminuer la sollicitation des usagers. On diminue la demande mais pas les injustices.

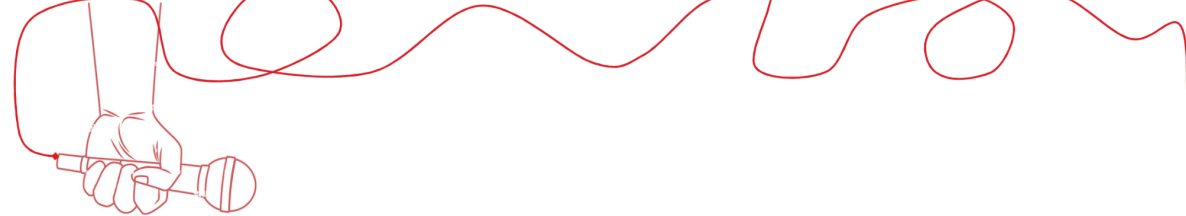
Au final, le principe qui souffre de ces évolutions est le principe d'égalité. Les usagers des secteurs d'intérim^s n'ont pas les mêmes droits, les usagers ne pouvant accéder aux plateformes dématérialisées n'ont pas accès à leurs droits.

Mais ce public, les Ministères ne semblent plus en vouloir. La logique de la porte close s'impose partout, et particulièrement au Ministère du Travail. Nos services de renseignements dépérissent, alors même qu'ils ont toujours constitué la porte d'entrée vers l'inspection du travail, le recours qui permet aux usagers de connaître leurs droits.

On va pouvoir discuter ensemble de cette situation, mais on peut tout de suite pointer plusieurs tendances générales qui mettent les usagers à la porte.

La numérisation

Ça a été le cheval de bataille de l'administration avec son fameux Code du Travail numérique, entré en vigueur en 2020. Le site s'enorgueillit de plus de 10 millions de visites depuis sa création, sans préciser qui s'y rend et si les réponses ont été satisfaisantes... Nous le savons bien en tant que professionnels, nous ne renvoyons presque jamais vers ce support globalement lacunaire et insuffisant pour traiter une situation individuelle. Surtout, un ordinateur ne remplace pas une relation humaine, notamment pour des salariés qui n'ont parfois pas les compétences pour cette prise d'information.



La plateformeisation

La mise en place en avril 2019 du numéro unique national a ouvert la brèche d'une possibilité de mutualisation entre départements, déjà mise en oeuvre dans certaines régions : en Occitanie, les agents de renseignement de Montpellier ou de Toulouse peuvent être sollicités par des salariés du Gers ou des Pyrénées Atlantiques, sans connaître les textes territoriaux applicables ni le collègue compétent sur l'entreprise.

La mise en extinction du corps des contrôleurs du travail

Désormais, il n'y a plus de voie d'accès naturelle aux services renseignements. Résultat, les derniers d'entre partent en retraite en laissant des places vides. Le Ministère s'est mis à organiser des concours dédiés de secrétaires administratifs, mais ce sont bien souvent des contractuels sans formation qui récupèrent les postes... Quand il y a recrutement.

La réduction des possibilités d'accès physique

Les horaires administratifs n'étaient déjà pas évidents à respecter pour les usagers, les voilà de plus en plus restreints. Quelques exemples : à Saint-Brieuc, l'accueil de la DDETS n'est ouvert que le matin. Dans le Doubs, l'accueil n'est ouvert que deux jours par semaine. En Corse-du-Sud, à Brest ou dans le Jura, il n'y a plus de réception physique des usagers depuis mars 2020. Le COVID-19 a clairement joué un rôle d'accélérateur, de même que l'externalisation de la fonction accueil aux SGC – dont la prestation n'est pas vraiment contrôlée, et qui ne remplacent pas toujours les absents.

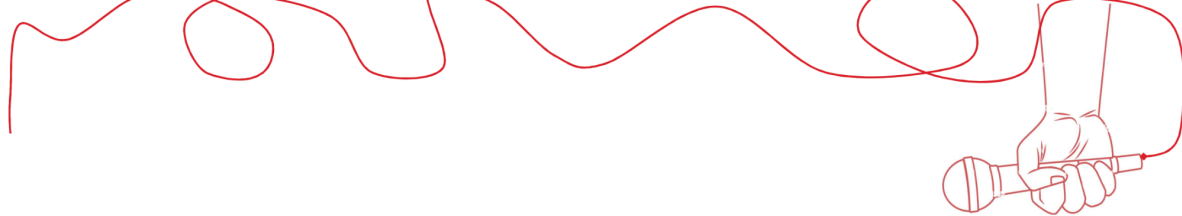
Bien souvent, les services de renseignements ne reçoivent plus que sur rendez-vous – avec des délais qui explosent. En cause également, bien sûr, les vacances de poste nombreuses qui rendent le service impossible à fournir. Aujourd'hui seulement 420 collègues remplissent les missions de renseignement en droit du travail.

La fermeture des accueils et des renseignements engendre également un phénomène d'accumulation d'appels à destination des secrétariats de section, souvent désarmés pour répondre.

Le phénomène de fermeture aux usagers se retrouve également dans d'autres services. La mise en place d'OTE a fait partir les services de la main d'œuvre étrangère vers une poignée de plateformes nationales, bloquant tout accès pour les demandeurs de titres de travail obligés désormais de passer par le numérique. Ils ont malgré tout continué à venir en DDETS, sans savoir vers qui se tourner, la préfecture leur ayant également fermé la porte.

A l'inspection, la relation aux usagers évolue beaucoup : nombreux sont les collègues à qui on demande dans leurs entretiens de limiter, voire de ne plus traiter les demandes individuelles. L'activité ne doit plus être dictée par les retours de terrain, mais par des priorités qui ne correspondent pas aux demandes des salariés – les risques psychosociaux, les salaires impayés n'y sont jamais mentionnés. Quels recours reste-t-il aux salariés ?

Au niveau du pôle 3E, l'utilisateur est également perdu face à des services devenus inaccessibles. La fusion OTE a largement désorganisé ces services, et mélangé des cultures professionnelles différentes qui risquent de distendre là encore la relation à l'utilisateur. La



tendance est de rompre au maximum les liens avec les structures et les publics en insertion. Le fameux lien Travail-Emploi, tant vanté par les DIRECCTE, s'évanouit, et les prises d'information auprès de l'inspection se font plus rares.

La politique du chiffre

Comme partout, faute de mettre les moyens, on en revient à rationaliser au maximum l'activité des services renseignements. La mise en place de moyens techniques (bandeau SVI notamment) transforme peu à peu le travail des agents d'accueil et de renseignement, avec le risque de les rapprocher d'une activité de centre d'appels. En présentiel, on demande de limiter la durée des échanges – en général 30 minutes maximum – alors qu'il faut souvent du temps pour écouter des personnes placées dans des situations dramatiques, analyser une situation au regard d'un droit complexe, l'expliquer, réfléchir aux moyens d'obtenir une régularisation. Le renseignement, quand il existe, se retrouve qualitativement dégradé.

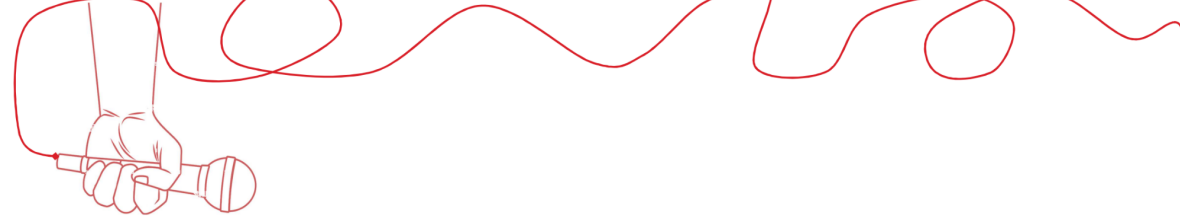
C'est aussi l'identité des usagers qui change. La DGT a mis en avant un devoir de conseil de l'inspection et des renseignements, auxquels les employeurs sont aussi censés avoir accès : voilà l'inspection du travail, organe de rééquilibrage du rapport de forces dans l'entreprise, qui se retrouve à conseiller les patrons sur la rédaction de leur règlement intérieur ou leurs procédures de licenciement.

Si l'employeur est usager, alors notons que celui-ci a pour le coup tous les droits. Droit à l'erreur désormais, consacré en 2018, mais surtout droit d'insulter, de violenter les agents de contrôle en toute impunité, voire de demander leur départ. Faut-il rappeler le triste bilan de l'affaire Tefal, de l'affaire Anthony Smith ? Ou plus récemment l'agression physique subie par un inspecteur du travail en Corse ?

Quelle doit être notre posture à tous face à l'usager ? L'administration doit-elle toujours agir d'en haut ou en réponse ? Doit-elle se protéger des usagers sans protéger les agents des violences ? L'inspection doit-elle en tant imposer le droit sans concession, ou se conçoit-on comme des outils, des instruments que l'usager peut utiliser pour arriver à rétablir un rapport de force dans sa relation de subordination ?

Rappelons enfin que le Ministère vient de lancer une nouvelle enquête sur les services renseignements, au moyen d'un questionnaire. On peut s'interroger sur les intentions de la DGT à ce stade. C'est en tout cas l'occasion de mettre en visibilité les difficultés de ces services ! Parallèlement, une délégation paritaire du CHSCTM se déplacera auprès des agent.e.s des services de renseignements :

- Le 15 juin prochain dans le Nord, à Lille et à Valenciennes
- En juillet dans l'Hérault
- En septembre dans le Val d'Oise



■ Débats

Continuité service public atteinte : tout le monde n'a pas accès

Principe d'égalité devant la loi non respecté

Activité : elle ne doit plus être dictée par la demande individuelle. Les RPS, les salaires ne sont pas traités.

DD du Val d'Oise : « nous sommes une administration qui dézoom » c'est-à-dire qui traite les choses en hauteur mais pas forcément sur le terrain.

Problèmes de base : que les usagers aient accès à nous. Changement de téléphone sans prévenir avec OTE. On a perdu toute accessibilité aux usagers.

☐ Comment les usagers ont accès à nous ?

Difficultés à retrouver des usagers en permanence lorsqu'il y a des dysfonctionnements : des usagers de perdu

MOE : création des plateformes, catastrophiques pour l'utilisateur.

AUC : ratio qui baisse, du coup les assistants ne répondent plus au téléphone

On est plus accessibles pour les salariés comme pour les employeurs. **Notre première fonction c'est de répondre. C'est valable aussi au Pôle 3E.**

67 : ils font un pré-renseignement de qualité. Les AUC n'ont pas toujours le temps et répondent « envoyez-moi un mail » y compris à des étrangers qui sont venus physiquement à l'accueil. **Les gens finissent par renoncer au droit. On ne peut pas laisser les usagers partir sans rien.**

☐ Les usagers subissent la discontinuité du service public.

Allongement des plages horaires : pourquoi pas mais il faut des effectifs. D'autant plus que c'est souvent de l'affichage, sans organisation des services à la hauteur.

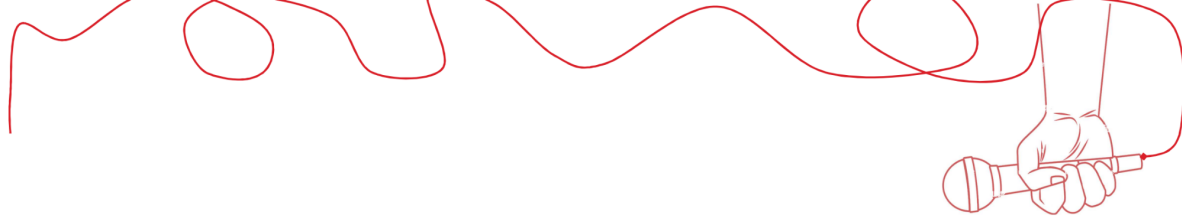
☐ Prise de rendez-vous en ligne : c'est imbuvable.

L'accès au service public : il faudrait qu'on soit à la hauteur des OS. Il y a des choses sur lesquelles seul l'IT peut faire les constats, mais des fois on renvoie les personnes. Les choix de ne plus traiter les demandes de discrim ou d'entrave ont des conséquences, parce que les enquêtes sont longues. On est rares à faire des PV. Les choix de sujets de contrôle c'est important.

☐ Renseignements : avec les RDV, passage de 5 matinées à une de réception, le reste au téléphone. Mais la prise de RDV évite les encombrements d'accueil et les attentes. Quinze jours d'attente pour un RDV.

Les gens n'arrivent plus à avoir notre numéro de téléphone. Le noeud du problème reste les effectifs.

Effet négatif du COVID : suppression des RDV. Plus d'agents du corps de l'inspection. Maintenant des SA avec une formation bidon, des trucs sur le code de déontologie. Ils ne connaissent pas la section et son fonctionnement, c'est un problème.



■ Problème de gestion des usagers : des personnes en souffrance qui relèvent parfois du corps médical, personnes suicidaires notamment... On est démunis face à eux. Beaucoup de collègues ont mis les usagers à distance pour se protéger.

■ Politique depuis 10-15 ans pour sabrer la relation entre l'inspection et les salariés. On a mis des collègues hors inspection aux renseignements. Les agents ont des stratégies de contournement des usagers.

L'usager n'est pas juste un administré.

■ Crise COVID : on a demandé aux renseignements de dire des saloperies aux usagers.

■ **Les agents d'accueil sont désormais externalisés SGC, pas de lien du tout avec l'inspection. L'accueil par la pref est une catastrophe.**

■ Mise en place du CCC : centre conseil citoyen. Prise de RDV : sur bonne volonté des agents faut reprendre le pouvoir et donner des perspectives. On fait comme on peut pour survivre.

■ **Être à la hauteur des OS de salariés** : gros dossiers discrim, hm, on les renvoie souvent vers les os de salariés, en leur disant vous êtes déjà organisés, on a connaissance qu'il y a des entraves etc on n'y va pas : ça participe à briser les dernières OS ou structures qui peuvent relayer les problématiques, etc.

D'autres services sont complètement coupés des usagers.

AT dans un hôpital : difficulté à rentrer en contact avec l'inspection. On a dû contourner et essayer plusieurs numéros. C'était pourtant un cas urgent et grave. C'est l'entrée dans les services qui était difficile.

■ Recherche d'un ratio 1 AUC pour 4 IT. Limas : **des services fermés à clé, affichette qui indique qu'il faut aller sur le site principal. Les agents vont ouvrir eux-même, et font du coup le renseignement.**

■ Problème des priorisations nécessaires : on se donne nos propres objectifs, on se sort du carcan et on fait ce qu'on peut avec nos moyens.

■ **Interventions en CFA : on l'a beaucoup fait dans certaines UD, même des permanences dans d'autres villes.**

■ Transmission des suites : le fait qu'on ne le fasse plus

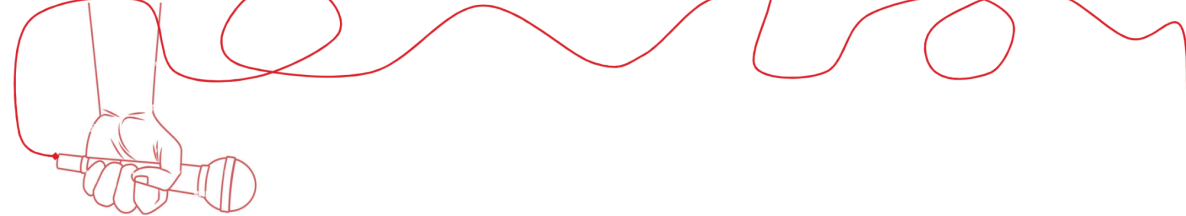
Nord : obligation à venir d'aller voir les usagers dans des box, plus de contact.

Réception sur RDV : on se retrouve à refuser des gens venus sans RDV

Accueil externalisé. L'accueil peut avoir tendance à les renseigner, pb : pas formé, pas toutes les pièces en main...

■ **Télétravail : les inspecteurs ne tiennent plus de permanence. C'est une référence collective qui a disparu, ça permettait de s'organiser.** Les AUC ne sont plus en mesure de donner des RDV pour des permanences, ils n'ont plus de visibilité sur la présence des IT.

Choix de ne pas faire trop de contrôles : **un usager = une réponse**



■ Difficulté de répondre car le droit devient illisible et injuste. Les gens qui appellent le secrétariat tombent sur un répondeur qui donne des numéros de portable. Beaucoup de renoncement aux droits.

■ Mise à distance de l'usager, juridique et fonctionnelle.

Juridique : droit du travail moins protecteur, absence de transmission des suites

Problème de la levée de confidentialité : on demande aux gens de se mouiller, va contre le service public

Mise à distance fonctionnelle : l'usager a l'impression d'être allé voir l'inspection même quand il a juste été voir l'accueil

■ Formation des SA : il y a un manque de culture travail. On est reparti des supports contrôleur mais ça ne marchait pas.

Suites administratives et pénales : il faut que les usagers soient informés

■ Problème de l'externalisation des accueils, il faut qu'on ait des agents en interne. Les agents qui arrivent ont besoin d'être accompagnés.

■ Boycott des plans d'action : on est au service des usagers et pas de la DGT.

■ Cas du droit des étrangers : les assos sur les droits humains ont fait des captures d'écran pour démontrer l'impossibilité de prendre des RDV

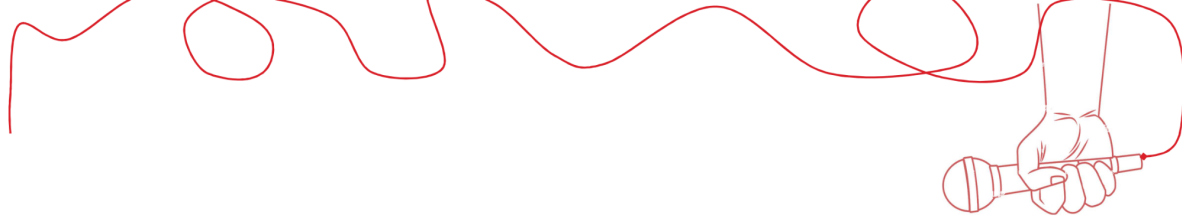
■ Demandez aux AUC de mettre systématiquement tous les numéros de contact dans les courriers pour être sûr que l'usager aura quelqu'un au téléphone.

■ Propositions

Revendications/Réclamations

Organisation des services de renseignements :

- Avoir les effectifs suffisants aux renseignements et dans les services en général
- Avoir un renseignement fonctionnel, ouvert en permanence, dans chaque site y compris les sites détachés, avec la capacité d'accueillir les personnes qui s'y présentent sans RDV
- Avoir un agent d'accueil sur site, interne au Ministère, formé au droit du travail et en mesure de faire du pré-renseignement. Stop à l'externalisation vers nos nouveaux prestataires de service sous l'égide préfectorale (sgcd, sgamm) ou vers des entreprises extérieures.
- Allongement des horaires : OK si augmentation forte des effectifs, pas de l'affichage. Augmenter les horaires de 30 min ne sert à rien !
- Maintien de locaux appropriés pour la réception des usagers : les déménagements intempestifs que l'on subit, stop à la rationalisation de nos moyens dont nos locaux d'accueil



Formation et statut

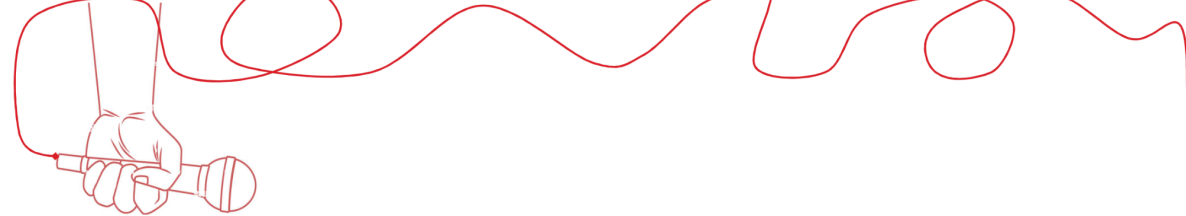
- Titularisation des agents, recrutements pérennes aux renseignements : stop aux contractuels à tout va ! Pour permettre également la montée en compétences et une réponse qualitative avant tout
- Stop aux externalisations
- Professionnaliser les métiers
- Construire un vrai parcours de formation des SA renseignements, qui intègre des stages dans les services pour avoir une vraie culture Ministère du Travail
- Passage de l'ensemble des collègues en catégorie B pour mettre en cohérence les missions, les responsabilités d'ores et déjà assumées
- Rouvrir les renseignements aux inspecteurs du travail

Lien avec le monde du travail et les professionnels

- Avoir des relais vers qui rediriger les personnes en détresse, notamment un partenariat avec la médecine du travail ou via les MIRT. Recruter un médecin dans les équipes pluridisciplinaires.
- Proposer des interventions en CFA, dans des écoles de formation
- Faire des permanences délocalisées
- S'insérer dans les collectifs syndicaux qui existent dans le territoire
- Simplification du code du travail... vers le haut. Pour un code du travail protecteur des salariés !

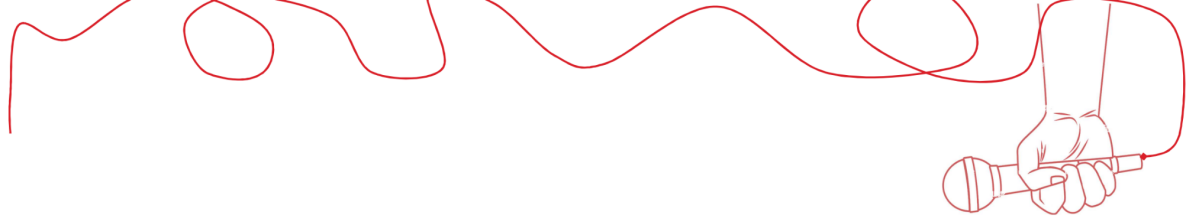
Avoir des moyens de communication appropriés : notre visibilité

- Avoir une ligne dédiée aux OS dans chaque UC
- Transmettre les coordonnées des agents aux mairies et aux institutions
- Avoir une ligne d'appel fonctionnelle, avec un message de répondeur approprié
- Informer les usagers des suites données aux contrôles : lettres d'obs, sanctions administratives, PV, en utilisant la fiche DGT sur le sujet
- Rendre publiques nos lettres d'observation, comme pour la DREAL
- Avoir des assistants de contrôle clé de voûte du lien avec l'inspection
- S'assurer que les coordonnées sont à jour sur tous les sites publics
- Avoir des adresses mail qui terminent par inspectiondutravail.gouv.fr
- Intégrer aux modèles de courriers et aux sites internet la date des permanences des agents donc in fine se mettre d'accord dans nos collectifs du travail sur ces jours de permanence
- La barrière de l'écrit, qu'est-ce que produit la barrière de l'écrit : la réception c'est l'important

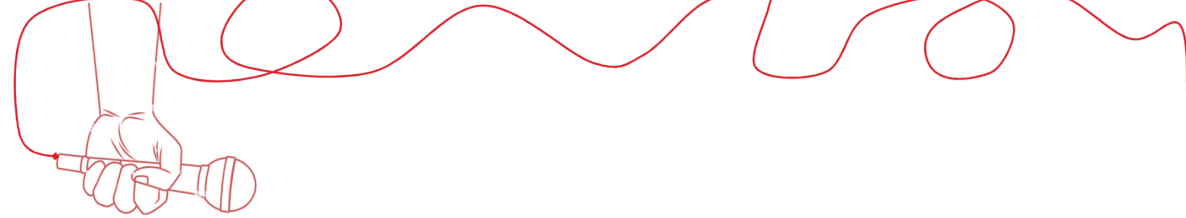


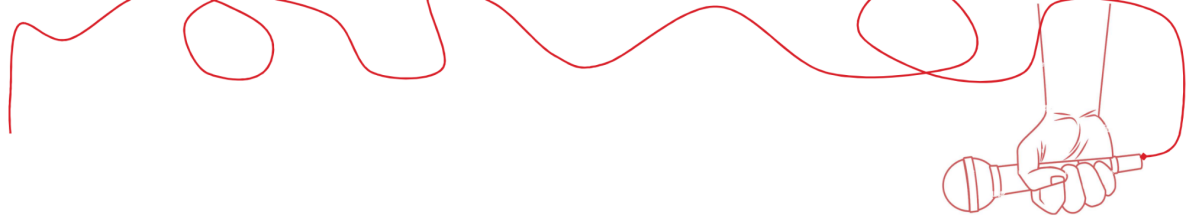
Actions concrètes

- Faire un livret syndical pour les nouveaux agents du service renseignements
- Pour les services de renseignement :
 - Sensibiliser nos collègues sur la relation usager, qui n'ont pas toujours l'empathie nécessaire et ont leurs stratégies de contournement.
 - Ne jamais laisser quelqu'un partir sans réponse
- A l'inspection :
 - Se réapproprier notre action loin du carcan des objectifs
 - Traiter les demandes de discrimination, harcèlement et d'entrave trop souvent laissées de côté
- **Motion : boycott des plans d'action**
- Maintien du lien entre renseignements et sections
- Transmettre systématiquement les suites aux usagers
- Privilégier l'intérêt de l'utilisateur sur l'obligation de confidentialité
- Ne pas sous-estimer l'image et l'impact de l'inspection, on est utiles !



Déclaration finale et motions





Déclaration finale des Assises du ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion

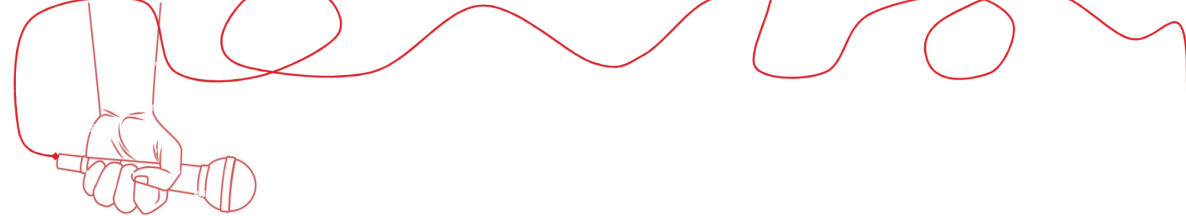
Nous sommes 300 agent-e-s, venu-es de tous les services et de toute la France, à participer aux 3^e Assises du ministère du travail. Après deux années de pandémie, après une réorganisation plus catastrophique encore que les précédentes, ces trois journées ont constitué une bouffée d'oxygène. Enfin de véritables discussions ont eu lieu sur notre travail, le sens que nous lui donnons, ce dont nous aurions besoin pour le réaliser, la ou les manières dont nous voudrions le changer, mais aussi sur les difficultés que nous rencontrons au quotidien. Ces discussions ont montré combien nous sommes attaché.es au service public, combien nous avons décidé de ne pas abandonner et de ne pas laisser se poursuivre la casse d'un droit du travail protecteur et de nos missions.

Nous voulons toujours et encore un ministère du travail accessible, un ministère répondant aux demandes et besoins des salarié.es avec ou sans statut, avec emploi ou sans emploi voire très éloigné.es de l'emploi, avec ou sans papiers, des besoins qui seraient définis par les premier.es concerné.es et leurs organisations syndicales et par les agent.es de terrain, un ministère où les garanties d'indépendance soient enfin respectées à l'inspection du travail, mais aussi instituées à l'emploi ; nous voulons, tant à l'emploi qu'à l'inspection du travail, des prérogatives renforcées que nos discussions ont permis de détailler.

Suite à nos échanges, notre constat est sans appel : il est urgent que ça change ! Nous n'en pouvons plus de ces situations de souffrance, de voir des collègues quitter le ministère, mettre en péril leur santé et parfois même leur vie. Leur OTE, leur politique du chiffre et leurs plans d'action, leurs projets de densifications immobilières, leur réduction sans fin des effectifs sont un fiasco et nous mettent en danger.

Nous ne sommes tout simplement plus en mesure d'assurer nos missions de service public et nos conditions de travail ne peuvent qu'être qualifiées de maltraitantes et même de harcèlement institutionnel. Cela doit cesser, maintenant. Nous ne sommes pas les seul-e-s agent-e-s publics, les seul-e-s salarié-e-s à ressentir ce ras-le-bol. La colère monte partout, face à une politique qui, dans la santé, l'éducation, les transports... sacrifie les intérêts élémentaires de la population pour de prétendus impératifs budgétaires, mais en réalité pour les profits de quelques-uns. Il n'y pas d'argent magique, sauf quand il s'agit de verser des milliards, sans aucun contrôle ni contrepartie.

Celles et ceux qui nous gouvernent persistent à vouloir casser nos retraites, nos services publics. Alors, plus que jamais, nous appelons toutes et tous nos collègues à participer aux manifestations, aux mouvements de grève interprofessionnels qui seront indispensables pour leur faire entendre que nous ne voulons plus de leur politique mortifère. Nous appelons également à poursuivre et amplifier toutes les résistances au quotidien (refuser ensemble les intérim structurels, lutter contre les projets de densifications immobilières, ignorer les objectifs chiffrés et les plans d'action inutiles pour les travailleur.se.s, faire usage



collectivement de nos droits de retrait, si nécessaire...) qui permettent de préserver nos collectifs, nos conditions de travail, notre santé.

Un autre ministère est possible ! Nous en avons dessiné les contours, tout au long de ces 3 journées : des moyens matériels et humains à la hauteur des besoins bien sûr – à commencer par un plan massif de recrutement et d'ouverture de postes pérennes et correctement rémunérés – mais aussi des missions et des dispositifs qui retrouvent leur sens de défense des salarié-e-s et des emplois.

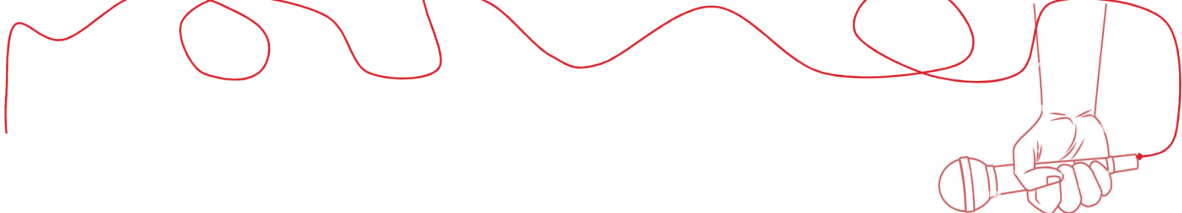
Commençons à le faire vivre sans attendre : développons les échanges entre collègues sans « ligne hiérarchique », inventons des outils – tel qu'un observatoire des atteintes à l'indépendance de l'inspection du travail ou tel qu'un contre guide de pratiques professionnelles – faisons front uni face aux pressions, mettons en place avec les organisations syndicales interprofessionnelles les actions de contrôle nécessaires à la défense des plus précaires...

Nos échanges nous ont permis de dégager des revendications précises sur chaque sujet que nous avons abordé. Un livre blanc sera élaboré dans les prochaines semaines.

Nous invitons à mettre partout en débat les réflexions et conclusions de ces 3èmes assises du ministère pour que se multiplient et se coordonnent des mobilisations, en défense de nos conditions de travail et de nos missions, en défense des travailleur.se.s, avec ou sans statut, avec ou sans emploi, avec ou sans papiers.

Nous appelons l'ensemble de nos collègues à rejoindre notre collectif pour mettre en œuvre concrètement toutes les idées qui ont fusé pendant nos échanges et nos décisions.

Les salarié.es en lutte qui sont venu.es à nos assises nous ont démontré combien ces luttes sont nécessaires partout et que ces batailles menées ensemble peuvent être victorieuses !



Motion Indépendance de l'inspection du travail

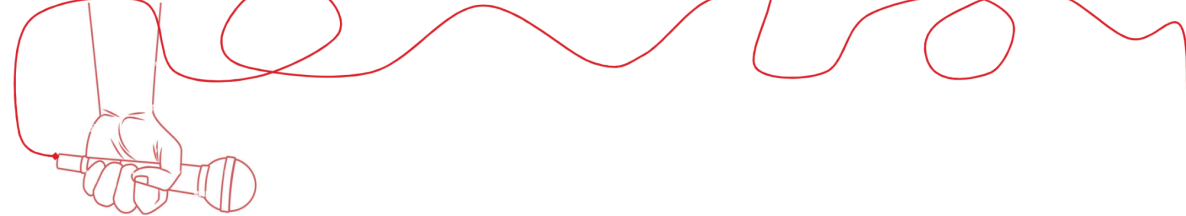
L'indépendance de l'inspection du travail est un principe clef.

L'OIT en donne la définition suivante : *« Le personnel de l'inspection sera composé de fonctionnaires publics dont le statut et les conditions de service leur assurent la stabilité dans leur emploi et les rendent indépendants de tout changement de gouvernement et de toute influence extérieure induite. »*

Pas de droit des travailleurs sans une inspection du travail forte et indépendante pour contrôler le respect de leurs droits ! Or, depuis des décennies, l'inspection du travail ne cesse de subir des atteintes à son indépendance dégradant toujours plus le service rendu aux usagers (notamment la baisse continue des effectifs, le code de déontologie, l'OTE, etc.).

Rappelé à l'ordre à plusieurs reprises par le CNIT, le ministère est allé jusqu'à suspendre l'un d'entre nous parce qu'il demandait des équipements de protection individuelle pour protéger les plus précaires.

Nous condamnons collectivement la sanction infligée à notre collègue Anthony SMITH ; elle constitue une atteinte intolérable à notre indépendance et une attaque scandaleuse contre les droits des travailleurs.es. Nous continuons à exiger le retrait de la sanction.



Motion pour la réintégration et la régularisation de notre collègue de Seine-Saint-Denis

Le 10 mai 2022, un collègue de Seine-Saint-Denis a vu son contrat brutalement rompu en raison de la perte de son titre de séjour. Le ministère du travail, informé depuis des semaines, n'a pas daigné déposer une demande de régularisation par le travail.

Le soutien local, immédiat et unanime, a été relayé par une intersyndicale nationale et par des syndicats interprofessionnels locaux. Un rassemblement a eu lieu à Bobigny le 14 juin et la pétition (actuellement en ligne), signée à 98% localement, a été remise à la direction.

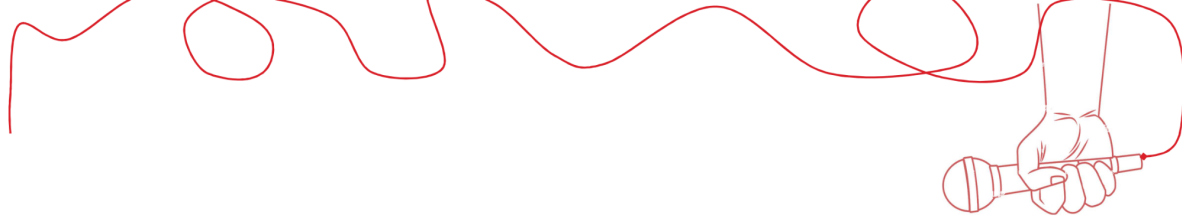
Entre-temps, la DRH nationale, rencontrée le 19 mai, s'est engagée à examiner à nouveau la situation, en reconnaissant s'être arrêtée initialement à un point de droit bloquant, fondé sur une mauvaise information.

Depuis, silence radio et mépris total de la DRH.

Nous demandons que le ministère assume sa responsabilité d'employeur en s'engageant dans une procédure d'admission exceptionnelle au séjour, permise par la circulaire dite « Valls » de 2012. Cette circulaire est loin d'être satisfaisante et ne permet des régularisations que dans une marge ridicule, si les préfetures et les employeurs jouent le jeu, tandis que la surexploitation généralisée des sans-papiers crée dans de multiples secteurs des ruptures de droit et du dumping social, en plus de créer des situations humainement inacceptables. Elle est cependant applicable à notre collègue et sa mise œuvre sortirait notre collègue de la précarité dans laquelle l'administration l'a brutalement laissé tomber.

Aujourd'hui, nous affirmons notre soutien à notre collègue et exigeons :

- Sa réintégration immédiate
- La mise en œuvre de la procédure de régularisation par le travail
- Le versement en urgence d'un secours dans l'attente du versement de son salaire



Motion contre le formatage à l'INTEFP et le harcèlement des IET/ITS/ITD

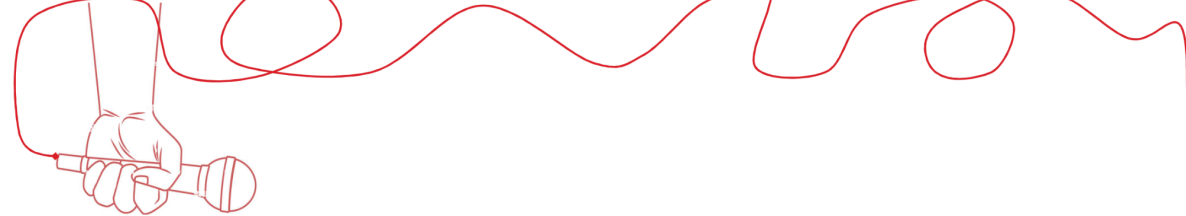
En décembre dernier, un décret ministériel signé par Elisabeth BORNE et Jean CASTEX venait supprimer la présence des organisations syndicales du Ministère du travail au sein du Conseil d'administration de l'INTEFP. Tous les agent-e-s ne peuvent donc plus être représenté-e-s dans la détermination des objectifs et contenus de la formation initiale et continue au sein de leur ministère.

Cela fait plusieurs années pourtant que l'INTEFP devient de plus en plus autonome, propose des formations à des entités privées, organise des stages pour les IETs/ITD/ITS d'observation dans de grandes entreprises infractionnistes telles que COCA COLA ou CARREFOUR, développe son recrutement en écartant les profils de syndicalistes au profit de profils pro-patronaux, oriente sa formation sur des modules de déontologie qui incitent les inspecteurs-trices à être à « équidistance » entre les employeurs et les travailleurs-euses.

Le décalage total entre les attentes des inspecteurs-trices élèves et ces évolutions de la formation crée déjà un malaise. Et comme si cela ne suffisait pas, les directions successives de l'INTEFP sont intransigeantes. Chaque année, elles tentent de restreindre les droits syndicaux, de restreindre les libertés, de soumettre les IET/ITD/ITS à des évaluations arbitraires, de les contraindre à des procédures d'affectation complètement pathogènes. Ces trois dernières années, il y a déjà eu 2 tentatives de suicide. Le rapport d'enquête du CHSCT Ministériel de 2019 est resté lettre morte. La situation est urgente, alarmante.

La direction de l'INTEFP n'a de cesse d'opposer les agent-e-s de l'Institut aux IETs/ITS/ITD sans que cela n'ait un sens. Ces agent-e-s qui effectuent un travail de qualité se retrouvent également en situation de souffrance au travail, dans cette ambiance pathogène.

Cette année, la DRH des ministères sociaux a également opté pour des sanctions disciplinaires ; elle va jusqu'à interpellier des IETs en arrêt de travail. Elle a aussi systématiquement refusé les demandes de formation syndicale des élèves inspecteurs-inspectrices. La décision prise le samedi 18 juin 2022 par le Tribunal administratif de Paris qui a constaté une atteinte grave aux libertés syndicales et qui a permis aux IETs/ITS de participer à ces assises doit être gage d'espoir. Nous devons constamment soutenir ces inspecteurs-trices élèves en formation. Défendre un Institut lié au Ministère du travail dispensant une formation pour une Inspection du travail au service des travailleurs-euses. Lutter contre sa transformation en agence privée de formation. Toujours avoir le regard tourné vers l'Institut et communiquer ouvertement sur le comportement indécent des DRH des ministères sociaux, qui n'ont pour seul objectif que de FORMATER.



Motion de soutien aux grévistes sans-papiers de DPD, CHRONOPOST et RSI

Face à un Etat qui reste sourd aux demandes légitimes des travailleur.se.s sans-papiers grévistes des Chronopost, DPD et RSI, les agent.e.s du ministère du travail réuni.e.s en Assises du 20 au 22 juin 2022, soutenu.e.s par les syndicats CGT, CNT, Snutefe-FSU et Sud-Travail souhaitent apporter tout leur soutien aux trois piquets de grève et saisir la Première Ministre, Mme BORNE, pour exiger leur régularisation immédiate.

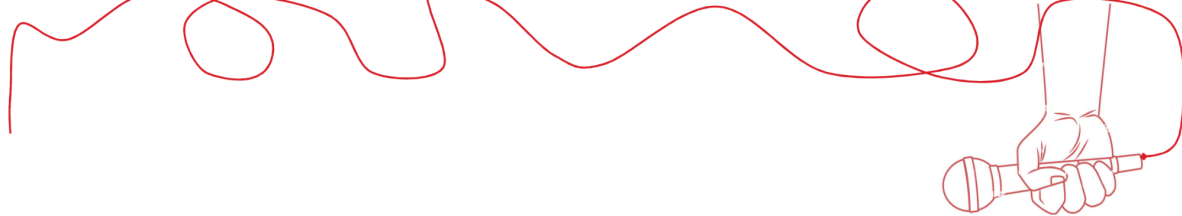
Ancienne Ministre du travail, son cabinet a reçu une délégation des trois piquets de grève le 11 avril 2022. Elle a par conséquent tous les éléments du dossier en main. Elle a désormais autorité sur le Ministère de l'Intérieur et les préfetures pour demander la régularisation immédiate des travailleurs grévistes sans-papiers mobilisés depuis plus de 9 mois.

Elle sait également que les investigations des services de l'inspection du travail révèlent des montages frauduleux de grande ampleur pour profiter de ces salariés vulnérables. La préfecture de l'Essonne a enterré un rapport de l'inspection du travail qui dresse pourtant un constat accablant des pratiques de la société DPD appartenant au groupe LA POSTE, détenue par la Caisse des dépôts et consignations et l'État français. Pour les RSI, l'employeur a transmis les cerfas après l'intervention de l'inspection du

travail, mais la préfecture des Hauts-de-Seine joue la montre. Pour les CHRONOPOST dans le Val-de-Marne, le blocage est total alors qu'en 2019, 73 salariés avaient obtenu leur régularisation après une première grève. Il est temps de sortir de cette impasse !

Nous demandons avec les sans-papiers grévistes des Chronopost, DPD et RSI :

- La régularisation globale de tous les sans-papiers
- La réinternalisation à la Poste de la sous-traitance et la suppression de l'intérim.
- La régularisation des salariés sans-papiers de RSI, du groupe la Poste (CHRONOPOST et DPD) qui continue de les surexploiter, et des soutiens sans-papiers qui subissent les mêmes abus.
- La réouverture des guichets en préfecture avec un traitement collectif des dossiers reconnaissant la réalité du mouvement collectif des sans-papiers. La fin de l'obligation de passer par internet et la possibilité de venir chercher son rendez-vous en préfecture, pour le premier dépôt d'une demande de papiers comme pour le renouvellement.
- La délivrance d'une carte de dix ans comme cela a été possible pour les salariés sans-papiers grévistes de SEPUR l'année dernière. Aujourd'hui, la carte salariée, c'est la précarité à vie.



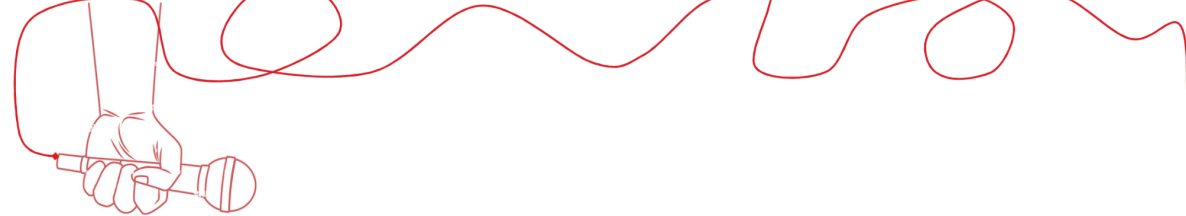
Nous demandons aussi :

- De retirer aux employeurs le pouvoir exorbitant de bloquer la procédure de régularisation par la non délivrance des cerfas et de confier la demande d'admission exceptionnelle aux séjours aux salariés victimes de surexploitation
- Que lorsqu'un agent de contrôle de l'inspection du travail constate l'emploi d'un.e travailleur.se étranger.e en situation irrégulière, un statut de salarié.e lui soit automatiquement reconnu (valant présomption d'existence d'un CDI) et ouvre droit à la régularisation de sa situation sans délai, y compris lorsque le salarié travaille sous alias. Une attestation serait remise au travailleur qui ferait foi et pourrait être produite devant l'administration.
- La mise en œuvre de la protection des victimes de traite des êtres humains en cas de témoignage dans une procédure pénale de l'inspection du travail (article L425-1 du CESEDA)
- La mise en place d'une formation sur la question des droits des sans-papiers pour l'ensemble des agents de contrôle en lien avec les organisations syndicales et les collectifs de travailleurs sans-papiers impliqués dans ces luttes.

Nous dénonçons également les graves dérives dans les services qui conduisent des directions locales à imposer des contrôles, avec les services de police, dévoyant ainsi le sens même de nos missions de protection des salariés. Le Bureau international du travail (BIT) a confirmé en 2011 que les opérations conjointes contreviennent aux dispositions de l'article 12 de la convention n° 81 de l'OIT de 1947, en ce qu'elle s'opposent notamment à la possibilité, pour les agent.e.s de contrôle, de choisir librement les

personnes qui les accompagnent pendant leurs contrôles. Le BIT a en outre considéré que *« l'association des forces de police à l'inspection du travail n'est pas favorable à la relation de confiance nécessaire à l'instauration d'un climat de confiance essentiel à la collaboration des employeurs et des travailleurs avec les inspecteurs du travail. »*

Aussi, nous exigeons la fin de toute instrumentalisation de nos services à des fins de chasse aux sans-papiers et à des fins islamophobes ou racistes notamment dans le cadre des CLIR et des CODAF. Nous appelons à un boycott total des contrôles de la honte !



Motion contre le formatage à l'INTEFP et le harcèlement des IET/ITS/ITD

Depuis le 29 mars, soit quasiment 4 mois, l'un de nos collègues, inspecteur du travail stagiaire, est suspendu par décision de la DRH du Ministère, à titre conservatoire, pour une durée maximale de 4 mois.

Cette décision lui a été notifiée alors qu'il revenait de congé maladie et qu'il arrivait sur son lieu de pré-affectation.

Se voir accusé de faits, soi-disant suffisamment graves pour qu'ils justifient qu'il soit retiré des services a été un tel choc et un tel deshonneur pour notre collègue qu'il a tenté de se donner la mort.

Ces accusations ont donné lieu à un certain nombre de rumeurs insupportables dans les services. Prudence, cher.ère.s collègues, car beaucoup de propos rapportés ont trait à des préjugés racistes qu'on ne peut tolérer.

La précarité dont a été victime notre collègue du fait de son origine sociale avant de passer le concours ne devrait pas aujourd'hui être utilisée à son encontre pour remettre en cause sa place dans le corps de l'inspection du travail.

Le 17 mai 2022, le tribunal administratif, saisi en référé, a confirmé que la décision de suspension était abrogée par son arrêt maladie et a condamné le ministère à payer 1000 euros à notre collègue. Mais le ministère a repris immédiatement, malgré les recommandations de prudence du tribunal, une décision de suspension.

Depuis bientôt 4 mois, l'INTEFP joue la montre et essaie de rassembler des « preuves » contre notre collègue, en demandant ouvertement des attestations de témoins à tous les agents sous-traitant sur le site. Depuis bientôt 4 mois, l'INTEFP fouille dans chaque recoin de sa vie privée, allant jusqu'à contacter des organismes et des personnes connaissant notre collègue en dehors de sa vie professionnelle pour en savoir plus sur sa vie privée.

Bientôt 4 mois que notre collègue est suspendu et il ne sait toujours pas quels faits lui sont reprochés.

Bientôt 4 mois que notre collègue est suspendu et qu'il reste hospitalisé.

Bientôt 4 mois que notre collègue est suspendu et la commission de titularisation approche.

La place de notre collègue est avec nous, à nos côtés, dans les services. Il doit pouvoir reprendre le cours de sa formation et de sa vie professionnelle.

L'acharnement contre notre collègue et les élèves inspecteurs et inspectrices du travail et ITS doit cesser.

Nous revendiquons la levée de la mesure de suspension, l'abandon de tout projet de sanction à son encontre et qu'il puisse reprendre sa formation.