

Cher·es collègues,

Après deux ans de crise sanitaire et de confinement, alors que notre ministère a subi au cours des dix dernières années l'OTE, la réforme du système d'inspection du travail, la fusion des régions, les suppressions constantes d'effectifs, il est grand temps de nous retrouver et de nous réapproprier nos missions. Quelles visions de nos métiers voulons-nous défendre? Que voulons-nous en tant que service public ? Notre ministère est-il vraiment au service des travailleur euses ?

Pendant trois journées, les 20,21 et 22 juin 2022, nous vous proposons d'échanger sur nos doléances et de réfléchir collectivement à l'amélioration du service public : entre collègues, avec les usager.es et organisations professionnelles, mais aussi avec des associations et des chercheur euses à la bourse du travail de Bobigny (93).

Afin de préparer aux mieux ces assises du Ministère du Travail, nous vous convions à vous rapprocher de vos militants syndicaux pour organiser des assemblées générales et débattre ensemble de motions collectives que vous souhaiteriez partager lors des assises!

Vous pouvez d'ores et déjà retrouver ci-après le programme proposé.

Quelques infos pratiques:

Les absences seront couvertes sur les droits à la formation syndicale, vos billets de train seront pris en charge par les syndicats. Des solutions d'hébergement sont prévues et seront également prises en charge. Afin de permettre la participation la plus large possible et en fonction des besoins, nous participerons aux frais engendrés par la garde des enfants sur leur lieu de vie. Une garde d'enfants pourra également être organisée à Bobigny le cas échéant.

Si vous avez envie d'y participer, même partiellement, vous pouvez aller voir ou vous inscrire directement en écrivant à l'adresse suivante : inscriptionassises2022@gmail.com à l'aide du formulaire dédié ou en précisant vos besoins éventuels en hébergement et en garde d'enfant sur place.

Pour des raisons d'organisation, nous vous invitons à vous inscrire le plus rapidement possible.

- Il vous faut remplir la demande de congés formation qui est à transmettre au plus tard un mois avant, soit le 19 mai 2022.

- Toutes les motions adoptées en AG locale seront envoyées à tous les participant.es et discutées pendant ces assises. Pour cela, adressez-les à l'adresse dédiée : contributionassises2022@gmail.com

S'il n'y a pas d'AG sur votre site ou si vous n'avez pas pu y participer, vous pouvez nous envoyer vos contributions aussi en nous précisant si possible le ou les ateliers qu'elles concernent.

N'hésitez pas à nous saisir en cas de difficultés!





PROGRAMME

20 JUIN

13h-13h30 Accueil et ouverture des assises

Mot de bienvenue de la bourse départementale du travail.

13h30-14h15 Plénière

Contexte des assises : 2012-2022 après 10 ans de réorganisations permanentes contre le service public du travail de l'emploi et de la formation professionnelle, existe-t-il encore un ministère du travail ?)

Fonctionnement des Assises et des ateliers

14h15-16h15 Ateliers : Le monde du travail face à l'offensive patronale

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

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

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…) ?

Atelier 4 : Santé au travail : Pour ne plus perdre sa vie à la gagner, quelles mobilisations ?

16h15-16h30 PAUSE

16h30-18h30: PLENIERE

Restitution collective? Débats et consensus/vote

18h30: Pot sororal et fraternel





21 juin

9h30-11h30 Ateliers : des droits du monde du travail respectés pour toutes et tous ?

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

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

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

11h30-11h45 PAUSE

11H45-12h30 : PLENIERE

Restitution collective, débats et consensus/vote

12H30-13H30 REPAS

13h30-14h30: PLENIERE

Suite et fin restitution des ateliers du matin, débats et consensus/vote

14h30-16h30 Ateliers: Un autre ministère est possible

Atelier 8: Les errances du management par objectifs. Quelles alternatives? Quelle organisation du travail non pathogène?

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

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

16h30-16h45 PAUSE

16h45-18h45: PLENIERE

Restitution collective, débats et consensus/vote

18h45 : Hommage militant à notre collègue et camarade Jérôme Leclere



9h30-12h : PLENIERE : Des assises à la mobilisation dans nos services pour le ministère que nous voulons.

9H30-9H45: Propos introductifs

9h45-10h30: Retour sur les motions adoptées en restitutions

10h30-12h15: Débats sur les propositions d'actions

12H15-12H30: Clôture, conclusion sur les actions





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

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 entraine 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 ?



Atelier 2 : De quoi l'indépendance de l'inspection du travail est-elle l'expression?

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 audelà 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 s'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 mette 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 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 ?



Atelier 3: Le droit du travail en voie de disparition : Comment défendre un code du travail protecteur du monde du travail ?

Depuis de nombreuses années, nous assistons à la déconstruction de pans entiers du code du détriment des droits travail. au 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 ?



Atelier 4 : Santé au travail, pour ne plus perdre sa vie à la gagner, quelles mobilisations ?

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 influer 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 ultra-concurrentiel 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?

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

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 ?

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

L'accès à l'emploi de tous tes, la préservation d'un bassin d'emploi ou encore la protection des travailleur • euses fragilisés 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 salarié·es 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?



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

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 la 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? Quels outils avons-nous besoin pour sanctionner les employeurs?



Atelier 8: Les errances du management par objectifs. Quelles alternatives? Quelle organisation du travail non pathogène?

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?



Atelier 9: En finir avec toutes les discriminations au Ministère du Travail: des cordonniers mal chaussés?

Alors que les Ministères sociaux affichent fièrement, sur leur site internet, le label « Diversité » créé en 2008 sous l'ère Sarkozy, 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 blaques 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.



Atelier 10 : Quel accès pour les usagers du service public ?

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 oeuvrant notamment pour que nous ne traitions 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 ?