

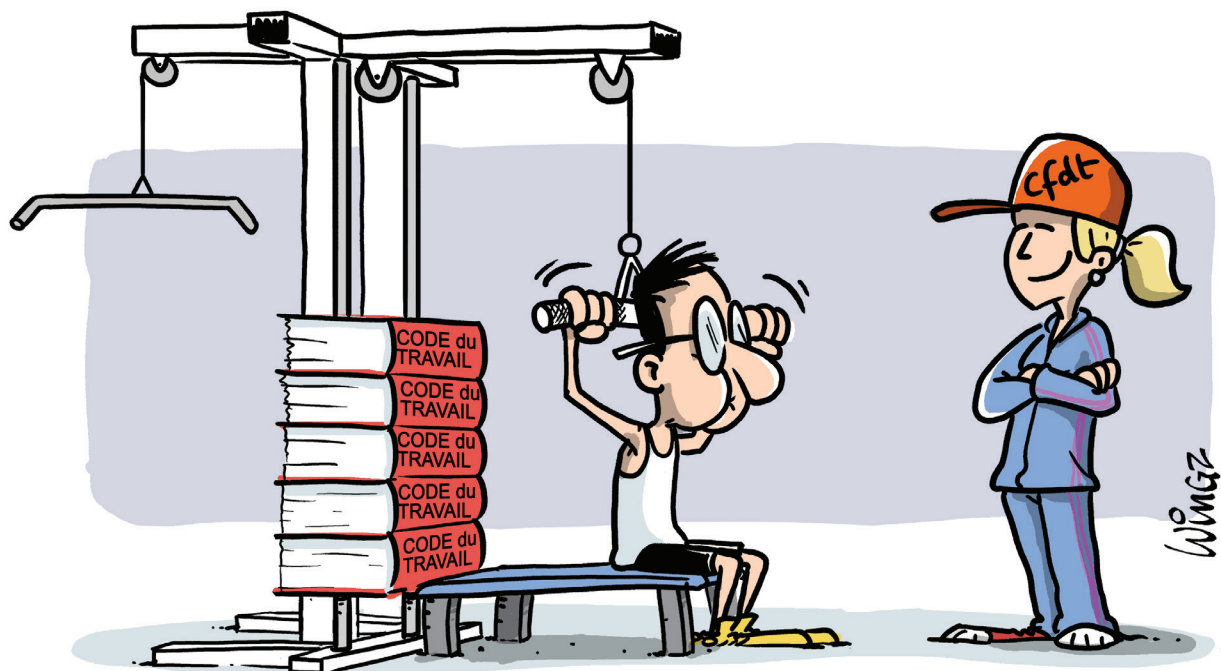


S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

RENFORCER L'INSPECTION DU TRAVAIL

AMÉLIORER NOS CONDITIONS DE TRAVAIL

RELEVER DE NOUVEAUX DÉFIS



SOMMAIRE

1. Réussir la réforme engagée :

- 1-1 Une inspection du travail plus collective
- 1-2 Les nouveaux pouvoirs doivent être votés
- 1-3 Renforcer les services de renseignements
- 1-4 Les secrétariats, oubliés de la réforme

2. Les réformes à engager :

- 2-1 Le lien travail emploi doit être renforcé
- 2-2 Pour une inspection du travail vraiment généraliste étendue à la fonction publique
- 2-3 Une représentation du personnel dans les TPE à inventer
- 2-4 Le tripartisme, des mentalités à faire évoluer



Lutter contre les inégalités

Dans quelques semaines, les personnels de l'inspection du travail, comme tous les agents des fonctions publiques, vont choisir leurs représentants.

Ces élections sont importantes car elles disent par qui vous serez représentés. Elles détermineront aussi la représentativité dans le secteur public.

Ici comme ailleurs, la CFDT est au côté des agents. Elle soutient la réforme en cours parce qu'elle renforce le pouvoir de l'inspection du travail pour plus d'efficacité au service des salariés. Elle apporte une dimension plus collective à l'action de l'inspection du travail.

L'inspection du travail que veut la CFDT est au service d'une application effective des droits pour tous les salariés, et par là-même de la lutte contre les inégalités, contre le dumping social et le travail illégal.

Cela nécessite des effectifs de contrôle à la hauteur des besoins. Il faut donc non seulement les maintenir mais les renforcer pour assurer cette mission régalienne de contrôle.

Au service de la défense des salariés, l'inspection du travail assure un socle social à tous.

Présente partout, y compris là où les salariés n'ont pas de représentation collective, elle est la meilleure garantie pour les salariés les moins protégés.

Mais même en renforçant ses moyens, l'inspection du travail aura du mal à contrôler toutes les entreprises, surtout les plus petites.

Une raison de plus pour laquelle une représentation collective des salariés des plus petites entreprises est nécessaire.

Une inspection du travail qui a les moyens de fonctionner correctement, c'est une bonne chose pour l'économie et pour la montée en qualité que la CFDT défend pour toute la société : qualité des emplois, des conditions de travail, des parcours professionnels, de l'économie...

La CFDT veut aussi toujours davantage d'implication de l'inspection du travail sur la prévention des risques et santé au travail.

Son rôle est aussi d'être vigilante sur le respect des instances de représentation du personnel et de s'assurer du bon fonctionnement de la démocratie sociale.

La CFDT revendique un lieu d'échange entre l'État, le patronat et les syndicats pour construire une action véritablement partagée.

On pourrait y parler de la politique de l'inspection du travail sur les contrôles nécessaires, et discuter des difficultés rencontrées dans les entreprises.

Il faudrait également mettre en place un programme de contrôle régional qui permette de mettre en œuvre la démarche de manière plus connue et plus concertée.

La CFDT veut une inspection du travail forte.

Elle le restera si elle demeure indépendante et qu'elle garde la maîtrise de son action. C'est ce que souhaite la CFDT, toute la CFDT. Et c'est pourquoi je vous invite à voter pour les candidats CFDT aux élections !

L'INSPECTION DU TRAVAIL SORTIRA-T-ELLE AFFAIBLIE DE LA RÉFORME EN COURS ?

À la CFDT, nous pensons au contraire, et sans nier les difficultés induites par la période de transition et les divisions internes, qu'elle doit sortir renforcée et plus unie de cette réorganisation. Elle ne manque pas d'atouts pour cela. D'abord parce que l'inspection du travail reste rassemblée autour de cet objectif fondamental : assurer l'effectivité du droit du travail.

L'identité forte de notre corps atypique, très attachée à l'autonomie de ses décisions, reste construite autour de l'idée que la seule logique économique ne suffit pas, que le droit du travail est un droit inégal parce que sa vocation première est de protéger ceux qui sont subordonnés, les salariés, et notamment les plus précaires d'entre eux.

Il est pour autant incontestable que l'inspection du travail traverse une crise majeure. Mais cette crise n'annonce pas la fin de l'inspection du travail ou sa mise au pas.

En revanche, cette crise nous place devant des choix : allons-nous construire une inspection du travail plus collective et encore plus efficace ?

La CFDT peut regretter les conséquences de la mondialisation sur les pays riches mais il est bien illusoire de croire que des postures syndicales au sein de notre ministère y changeront quoi que ce soit. Elles n'ont pour seul effet que d'égérer les débats du champ administratif au champ politique.

Nous le savons tous : l'inspection du travail doit, sans rien renier de son passé, s'adapter à son temps et tirer le bilan de ses forces et acquis, mais aussi de ses faiblesses. Elle doit s'adapter à la complexification du droit et des organisations d'entreprises, à la précarité massive; elle doit tirer profit, à l'ère du numérique, de l'évolution technologique et du travail en réseau.

C'est en ce sens que la CFDT défend, depuis des années, la nécessité d'un travail plus collectif. Depuis son Livre Blanc en 2011, elle défend aussi le principe de nouveaux outils de contrôle et de sanction, ceux-là mêmes qui ont été rejetés en mai 2014 par une improbable majorité de sénateurs UMP et de quelques supplétifs d'extrême gauche.

**Cette promotion du collectif est au centre de nos valeurs,
elle doit nous conduire à aller au-delà de la réforme en cours :**

■ L'inspection du travail doit être compétente pour l'ensemble du collectif des travailleurs. Le caractère « généraliste » de l'inspection du travail est de ce point de vue inachevé : la fonction publique reste hors de son champ de compétence, en contradiction avec la convention OIT 81 et son protocole de 1995 non ratifié par la France.

■ La représentation collective des salariés est insatisfaisante : il n'existe aucune représentation du personnel dans les entreprises de moins de 11 salariés. Un modèle de représentation du personnel pour les très petites entreprises (TPE) est à inventer, il est nécessaire : imaginons-le, revendiquons-le ! C'est aussi le rôle de l'inspection du travail de proposer des évolutions de notre réglementation, la CFDT y travaille.

■ L'inspection du travail doit s'ouvrir plus encore aux partenaires sociaux. Le tripartisme (Etat, syndicats de salariés, syndicats patronaux) doit constituer un levier, parmi d'autres, en vue d'une amélioration des situations de travail.

Enfin, parce que l'emploi est un facteur déterminant de cohésion sociale, le lien travail emploi doit être renforcé : personne ne peut nier l'importance des thématiques « Emploi » dans notre société aujourd'hui ! C'est également une des préoccupations première de l'OIT dans le cadre de nombreuses conventions.

LA CFDT SOUTIENT LA RÉFORME ENGAGÉE.

Mais nous appelons aussi à aller au-delà et à engager une réflexion sur d'autres réformes nécessaires à la modernisation du système d'inspection du travail.

RÉUSSIR LA RÉFORME ENGAGÉE

1-1 UNE INSPECTION DU TRAVAIL PLUS COLLECTIVE

Un sujet qui divise

Le sujet du travail collectif est loin de faire consensus et divise les agents.

La mise en place de la nouvelle organisation par Unité de Contrôle ne risque-t-elle pas :

- de porter atteinte à l'indépendance des agents de contrôle ?
- de porter atteinte à l'identité même de notre métier historiquement construit autour de l'image d'agents de contrôle intervenant de manière isolée ?
- de déqualifier le métier de contrôle ?
- d'entraîner la destruction des collectifs existant dans nos services ?

Et pourtant on voit bien, et les rapports sont unanimes, que le modèle d'inspection actuel n'a pas permis la construction de collectifs forts, que l'isolement des agents est une réalité :

■ « L'institution n'organisant pas le partage entre pairs, chacun cherche plus ou moins autour de lui les interlocuteurs qui vont l'aider à réfléchir. Se construit un réseau informel, par affinités. Or, on le sait, ces constructions sont toujours fragiles : elles peuvent laisser certains s'enfermer, s'isoler. » (rapport Alternatives Ergonomiques présenté au CHSCT ministériel en 2014)

■ « La solitude dans laquelle chaque agent se débrouille avec les entreprises de son secteur », constitue « un facteur d'appauvrissement et de fragilisation pour les individus comme pour l'institution elle-même » (rapport « le travail vivant des agents de contrôle de l'inspection du travail » 2011)

Si la traditionnelle section d'inspection du travail a constitué incontestablement le lieu du collectif des agents, elle n'a réussi que par exception à faire émerger de véritables actions collectives de contrôle.

Développer le travail collectif est nécessaire !

La CFDT en est convaincue : le développement du travail collectif est une nécessité tant pour une meilleure effectivité du droit que pour de meilleures conditions de travail des agents :

- Les actions collectives sont adaptées aux contrôles des fraudes collectives au droit du travail, celles qui, récurrentes à un secteur, appellent une réponse collective.
- Le travail collectif fait émerger une demande individuelle invisible.
- Les actions collectives améliorent la préparation et la mise en œuvre des contrôles par la mise en commun de compétences, le développement de l'expertise des agents par la mutualisation des savoirs, avec l'apport en outre des compétences d'autres services internes telles que celles des ingénieurs prévention, services Ressources Méthodes comme externes telles que celles de l'Urssaf, des CARSAT...).
- Les actions collectives doivent favoriser le suivi et l'évaluation des contrôles selon une méthodologie renouvelée.
- Les actions collectives favorisent la mise en place de politiques de sanctions pénales et administratives efficaces en lieu et place du constat d'un système répressif saturé.
- Le travail collectif améliore les conditions de travail des agents : Les suicides de plusieurs de nos collègues ont révélé à tous l'existence de situations de détresse au sein de nos services, que les Risques Psycho-Sociaux (RPS), ce ne sont pas seulement les autres. Selon le rapport Daniélou de 2011, la « solitude de l'agent de contrôle, face aux entreprises, face à ce qui est perçu comme une négation par la hiérarchie de la réalité du travail, face à la diminution des moyens, augmente la possibilité qu'il se sente dans l'impossibilité de « faire bien son travail », avec les risques de

démobilisation ou d'atteintes graves à la santé qu'implique cette situation. » L'adhésion des agents à des actions collectives discutées, collectivement décidées et mises en œuvre, participe au sentiment d'appartenance à un même corps.

Le RUC au service du collectif :

Le travail collectif dans les nouvelles unités de contrôle (UC) ne pourra se construire ni sans les agents ni contre eux, mais avec eux ! Le rôle du Responsable d'Unité de Contrôle est à ce titre central. Le décret du 20 mars 2014 relatif à l'organisation du système d'inspection du travail le charge en effet, de la mise en œuvre de l'action collective.

Ce rôle sera-t-il difficile ? Les apparences pourraient le laisser croire tant le RUC, à

peine porté sur les fonts baptismaux, a été l'objet des plus vives critiques. Une véritable campagne médiatique anti-RUC s'est développée, qui n'avait qu'un objet : convaincre tout un chacun que rien ne changera et que la mission de développement du travail collectif du RUC, était définitivement mission impossible.

Pour notre part, nous refusons de céder à ce conservatisme anxieux et anxiogène, hostile

à tout débat et tout changement de nos organisations.

Nous sommes convaincus que le nouveau poste de RUC est une chance pour l'inspection du travail.

Les RUC, hier agents de contrôle, le resteront dans leurs nouvelles fonctions. C'est une garantie fondamentale d'indépendance de l'inspection du travail.

Sur les effectifs de l'Inspection du travail

■ Effectifs de contrôle dans les sections et secrétariats

PMDIT + 325 agents
Fusion + 450 agents

	2013	2012	2011	2010	2006
Inspection du Travail Nombre d'agents de contrôle	2 205	2 211	2 246	2257	1482
Dont Contrôleurs du travail	1320	1428	1 450	1482	997
Dont agents de Secrétariat	864	868	893	855	-

Baisse continue du nombre d'agents de catégorie C qui absorbent à eux seuls la plus grande partie de la baisse des effectifs du Ministère du travail.

Il existe clairement un problème d'effectif dans les services. En effet, il apparaît clairement dans ce tableau que si les effectifs d'agents de secrétariat sont en baisse continue, les agents de contrôle connaissent aujourd'hui le même sort. Mettant ainsi en danger, par manque de moyens, le service public de l'Inspection du travail.

La baisse des effectifs dans la fonction publique est une décision politique qui a explicitement touchée les agents de catégorie C. C'est un choix qui a été revendiqué par l'administration centrale de notre Ministère dans le but disaient-ils de préserver les services de contrôle et les services Emploi.

En réalité, on constate que la baisse des effectifs touche finalement toutes les catégories ; y compris les Inspecteurs et Contrôleurs du travail en section entre 2011 et 2013. Et cela s'explique par le fait que les promotions d'IET ont été plus faibles et donc moins d'agents sont arrivés en section : promotion de 39, puis de 57 IET contre 80 les années précédentes, la moitié allant en section. Il n'y a pas eu de compensation des départs.

Les nouvelles promotions sont de nouveau de 80 IET. Seulement, ces promotions doivent compenser les départs des Inspecteurs mais aussi des Contrôleurs.

La baisse du nombre de CT en section en 2011 et 2012 s'explique aussi par des promotions de CT beaucoup moins importantes. Enfin, la baisse du nombre de CT entre le 31/12/2012 et le 31/12/2013 (-108) s'explique par la sortie des CT en section ayant réussi l'EPIT sur le mois de décembre 2013 (entrée en formation en tant qu'IT stagiaire au 9 décembre). En effet, au 30/11/2013, on comptait 1418 CT en section (toujours en ETP) et ils ne sont plus que 1320 au 31/12/2013. Les 130 devrait réapparaître sur la mission de contrôle dans le décompte au 31/12/2014.

La CFDT sera très vigilante et s'assurera du remplacement de l'ensemble des agents partant en retraite. C'est essentiel à l'intérêt général et à la qualité du service public rendu aux salariés. Or les signaux qui nous sont aujourd'hui donnés sont clairement mauvais.

La CFDT
luttera donc contre les baisses d'effectifs
au travail et à l'Emploi,
de même qu'au sein des services support
toujours plus surchargés.
Aucun service public ne peut être efficace
sans moyen !

RÉUSSIR LA RÉFORME ENGAGÉE

1-2 LES NOUVEAUX POUVOIRS DOIVENT ÊTRE VOTÉS

La mise en place des procédures d'amende administrative et de transaction pénale correspond à une revendication historique de la CFDT (voir « Quel avenir pour l'inspection du travail », CFDT 2011).

Rejetés par une majorité de sénateurs UMP et extrême gauche en février 2014, ces nouveaux pouvoirs sont repris dans une nouvelle proposition de loi qui attend d'être examinée par le Parlement.

CES NOUVEAUX POUVOIRS DOIVENT ÊTRE VOTÉS !

La procédure pénale : un parcours du combattant

1

... Parce que la procédure pénale du travail est déficiente : Plus de la moitié des PV dressés par l'inspection du travail ne donne pas lieu à engagement de poursuites (Rapport BIT 2010). Nos PV sont dispersés entre Tribunal de Proximité, de Police et TGI. En cas de condamnation, les sanctions réellement appliquées interviennent tardivement, le quantum des peines reste peu dissuasif. Au final, les inspecteurs du travail, découragés, dressent peu de procès-verbaux. La sanction pénale en droit du travail est largement incertaine, au détriment de l'effectivité du droit du travail.

3

... Parce que la réforme n'induit ni dépénalisation du droit du travail, ni éviction du Parquet ou du juge : Aucune des infractions au droit du travail n'est supprimée. Le procureur reste décisionnaire dans la procédure pénale, tant en matière d'engagement des poursuites qu'en cas de transaction pénale. Les procédures d'information du Parquet (amende administrative) et surtout d'homologation (transaction pénale) vont favoriser la mise en place de véritables politiques pénales. Le juge pénal reste compétent pour l'ensemble des infractions au droit pénal du travail. Il est en outre seul compétent pour les infractions non comprises dans les champs d'application de l'amende administrative et de la transaction pénale, notamment les délits punis d'une peine d'emprisonnement d'un an et plus (entrave, discrimination, travail dissimulé, marchandage, harcèlement ...).

2

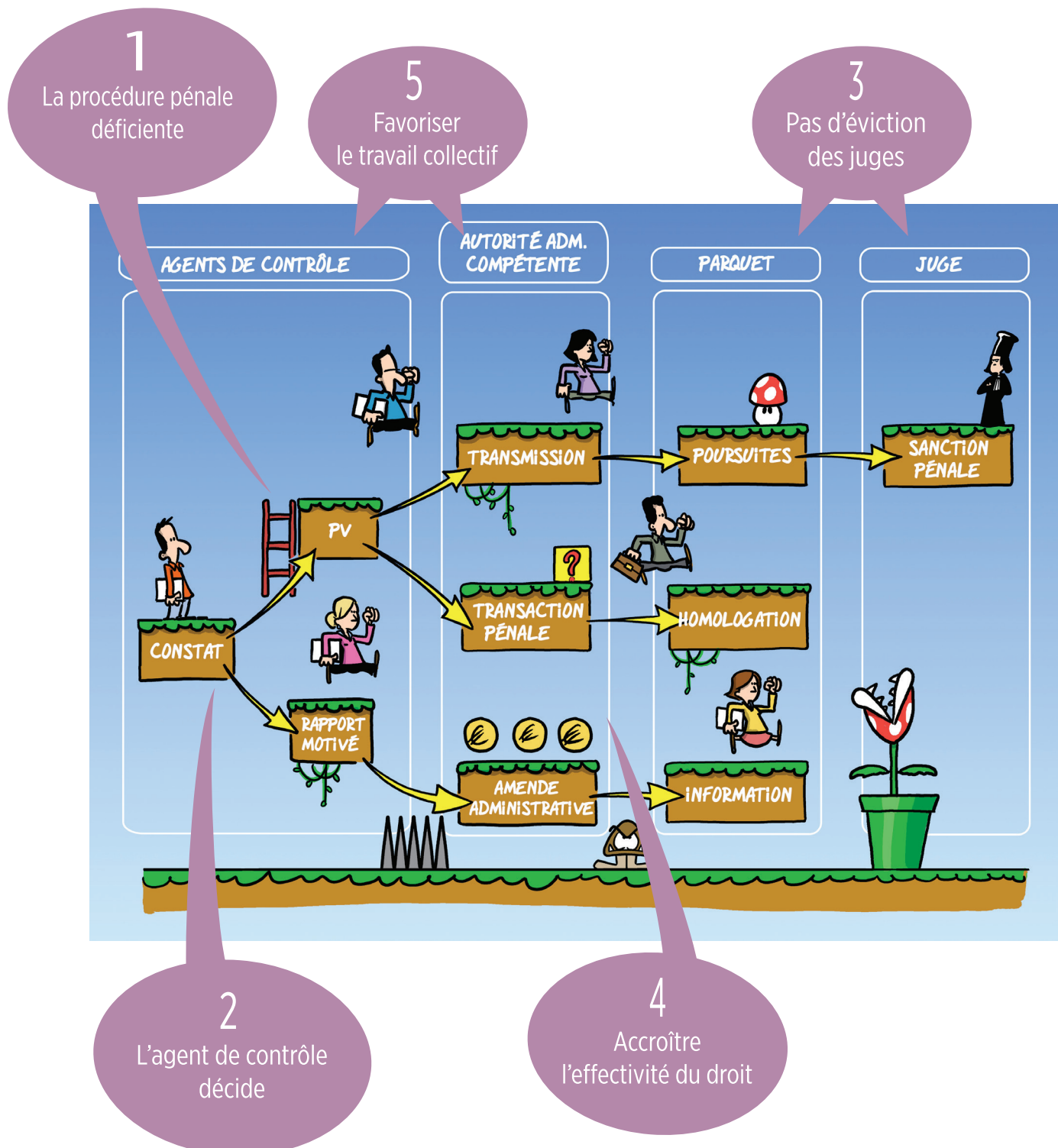
... Parce que les nouvelles voies de sanction ne portent pas atteinte à l'indépendance des agents de contrôle : Selon l'article 18 de la Convention OIT 81, « il est laissé à la libre décision des inspecteurs du travail de donner des avertissements ou des conseils au lieu d'intenter ou de recommander des poursuites ». Or il reviendra à l'agent de contrôle de décider librement de recommander une sanction administrative ou une sanction pénale. La possibilité, suite à rédaction d'un PV, d'une transaction pénale ne porte pas non plus atteinte à ce principe : c'est bien l'agent de contrôle qui est à l'origine des poursuites et la procédure -pénale- est placée sous l'autorité du Parquet qui seul peut homologuer la transaction.

4

... Parce que les nouvelles voies de sanction vont accroître l'effectivité du droit du travail : Les procédures d'amende administrative et de transaction pénale seront plus rapides, conformes aux « délais raisonnables » recommandés par l'OIT (100ème Conférence, point 21). La sanction, plus rapide, est plus dissuasive. Ces procédures seront mises en place par une hiérarchie plus au fait de la réglementation du travail et de ses enjeux que ne le sont souvent les juges... Les transactions pénales comportent obligatoirement l'engagement de l'employeur de faire cesser l'infraction et d'éviter son renouvellement. La limitation de la dispersion de nos procédures entre les différents tribunaux et les relations renforcées avec le Parquet favorisent la mise en place d'une véritable politique de sanction.

5

... Parce que les nouvelles voies de sanction favorisent le travail collectif et la motivation des agents : L'isolement des agents de contrôle, maintes fois souligné, est source de difficultés et de souffrance. Une des causes en est l'impossibilité dans laquelle est placée la hiérarchie d'accompagner efficacement les suites des contrôles. En matière de sanction pénale, son rôle se réduit trop souvent à transmettre les PV et contempler, impuissante, le sort incertain qui leur est réservé. Les nouvelles voies de sanction (amende administrative, transaction pénale) doivent conduire cette hiérarchie à mieux s'impliquer et à dialoguer avec les agents de contrôle. Ce dialogue et cette implication, nécessaires, vont contribuer à redynamiser le collectif de travail dans nos services. Les agents de contrôles devraient être largement mieux informés –et dans des délais plus rapides – des sanctions effectivement décidées.



RÉUSSIR LA RÉFORME ENGAGÉE

1-3 RENFORCER LES SERVICES DE RENSEIGNEMENTS

L'activité de renseignement du public en droit du travail est une mission essentielle des services du Ministère du Travail et de l'Inspection du Travail. Il permet aux travailleurs d'accéder gratuitement à une information sur leurs droits. C'est un instrument fort d'égalité et de démocratie auquel le SYNTEF CFDT est particulièrement attaché et que nous défendons.

Les 567 agents affectés dans ces services délivrent chaque année près de 3 millions de renseignements. La diversité des sujets, la complexité de la matière et les situations humaines rencontrées quotidiennement, requièrent de la part de ces agents un professionnalisme et une technicité, qui ne sont pas toujours reconnus par notre administration. Ils sont pourtant un maillon indispensable au bon fonctionnement de l'inspection du travail et y occupent un rôle de veille sociale et d'alerte indispensable.

Le SYNTEF CFDT a toujours revendiqué que l'activité de renseignement reste dans le giron de l'administration du travail et s'est opposé à tout projet d'externalisation ou de sous-traitance.

Cette mission difficile n'est pas assez valorisée. Dans les unités

territoriales, ces services devraient être bien mieux considérés et dotés des moyens humains nécessaires à leur fonctionnement, dans le but d'améliorer leurs conditions de travail et conserver un service public de qualité.

Nous revendiquons également la possibilité pour ces agents, dont la majorité est constituée de contrôleurs, de bénéficier d'une évolution de carrière comparable à celle des autres agents de l'inspection du travail.

Ils devraient aussi pouvoir bénéficier de formations spécifiques en adéquation avec les exigences et les spécificités de leur métier et de formations destinées à l'acquisition de compétences supplémentaires afin de faciliter leur évolution dans les services.

Les élus du SYNTEF CFDT au CHSCT-M ont participé à une mission d'enquête sur les services de renseignement. Nos conclusions, bien que communiquées à l'administration, n'ont pas été prises en compte alors même que nous formulons des préconisations destinées à améliorer les conditions de travail dans ces services, souvent isolés des autres.

Aussi, nous demandons à nouveau à ce que le lien entre services de renseignement et sections soit amélioré notamment par le biais des outils utilisés. Ceci permettra de positionner correctement ces services à côté des sections comme contributeur au travail collectif de définition des actions de contrôle de ces dernières. Enfin, l'information des suites données aux signalements qu'ils sont amenés à faire aux sections constituera l'achèvement de ce rapprochement de ce travail collectif.

Renforcer les services de renseignement c'est garantir aux usagers un accès au droit, mieux répondre à la demande individuelle, mais c'est aussi renforcer le collectif de travail !

1-4 LES SECRÉTARIATS, OUBLIÉS DE LA RÉFORME

Que serait l'inspection du travail sans ses secrétaires?

L'inspection du travail est un collectif dans lequel le secrétariat joue un rôle majeur pas toujours reconnu, si on se rapporte à certaines études récentes. Ses secrétaires sont la mémoire des sections, elles sont le lien entre les agents de contrôle et les entreprises, leurs salariés. Elles ont parfois été cantonnées à des tâches d'exécution, pas toujours valorisantes.

La réforme du SIT doit constituer une opportunité d'enrichir les tâches des secrétaires afin de les faire évoluer vers des fonctions d'assistance. Or la réforme, qui prévoit des évolutions majeures pour les contrôleurs (EPIT) et les inspecteurs du travail, reste très évasive sur la question des secrétariats.

Rien notamment sur les évolutions, ces dernières années, de leur métier, et pas grand chose sur celles à venir dans le cadre de la nouvelle organisation du système d'inspection du travail.

Ajoutée à cela la perte de la possibilité, certes réduite, d'un avancement en B via un poste de contrôleur du travail, on ne s'étonne pas du

développement dans les secrétariats d'un sentiment d'inquiétudes, voire de désenchantement. Or les statuts doivent évoluer avec l'évolution des métiers, c'est une évidence.

Il est notamment inacceptable que des postes de catégorie C soient transposés en Secrétaires Administratifs sans aménagement et sans reconnaissance de leur nouveau statut.

Pour la CFDT, il est prioritaire :

- que soit véritablement engagée une réflexion sur les évolutions des métiers de secrétariat
- que s'ouvre une négociation sur les évolutions des carrières des secrétaires, en ouvrant davantage de postes de SA à la promotion.
- que des formations adaptées soient prévues ainsi qu'un niveau d'effectif satisfaisant avec un minimum de secrétaire pour 3 agents de contrôle.

(Reportez-vous à nos deux brochures « Adjoints Administratifs : pour une reconnaissance rapide ! » et « Les Secrétaires Administratifs des ministères chargés des affaires sociales »).



LES RÉFORMES À ENGAGER

2-1 LE LIEN TRAVAIL EMPLOI DOIT ÊTRE RENFORCÉ

L'emploi
facteur de
cohésion sociale

L'action des services emploi a pour objectif de prévenir les restructurations, en essayant de limiter les interventions à chaud, et de mettre en œuvre des politiques en faveur de l'emploi, tant en direction des salariés menacés que des personnes durablement éloignées du travail.

Or, tous les deux ans environ, de nouveaux dispositifs de traitement social du chômage apparaissent, avec en parallèle la réduction de nos crédits d'intervention et des moyens humains chargés de cette politique. Les agents du Pôle 3E sont ainsi très sollicités et ont dû s'adapter, depuis de nombreuses années, aux évolutions des politiques, aux transferts de missions et souvent se soumettre aux exigences des Préfets et des Directeurs régionaux.

L'emploi
Moyens et continuité
sont nécessaires

Le Pôle 3E et l'Inspection du travail ne doivent pas travailler de manière isolée. Cette complémentarité constitue une revendication ancienne de La CFDT.

Il est urgent de mieux faire connaître les missions, les enjeux des politiques mises en œuvre et les partenaires de chacun à l'ensemble des agents des deux pôles.

L'efficacité des services « Mutations Economiques », et du pôle 3E pour les structures de l'insertion par l'activité économique et les Entreprises Adaptées, passe par des échanges réguliers avec les inspecteurs et contrôleurs en section d'inspection et une transparence sur ce que chacun fait pour aider les entreprises en difficulté.

L'inspection du travail ne peut se désintéresser des secteurs à fortes interventions des services emplois, le code du travail s'applique aussi à ces salariés !

Le lien
Travail emploi
est essentiel

Une réelle dynamique doit s'instaurer entre les deux pôles en UT, en UR et à l'échelon national. Il ne suffit pas de décréter l'importance de ce lien, il faut se donner les moyens de sa mise en œuvre et plus, l'intégrer dans les dialogues de gestion et la définition des objectifs.

Faisons de ce projet de « Ministère Fort » l'occasion de rendre ce lien plus effectif et de l'intégrer dans les nouvelles organisations, tant du champ Travail que du champ Emploi.

2-2 POUR UNE INSPECTION DU TRAVAIL VRAIMENT GÉNÉRALISTE ET ÉTENDUE À LA FONCTION PUBLIQUE

■ **La Fonction Publique :** La France n'a jamais ratifié le protocole de 1995 qui réaffirme clairement l'application de la convention 81 de l'OIT aux établissements non commerciaux.

Ils représentent pourtant aujourd'hui en France 2,4 millions de travailleurs pour la fonction publique d'Etat, 1,5 millions d'agents de la fonction publique territoriale et 1 million d'agents de la fonction publique hospitalière qui sont presque totalement privés (il existe de rares exceptions statutaires) du recours à un corps de contrôle et de conseil indépendant.

La Fonction Publique ne devrait donc pas échapper au périmètre de compétence de l'Inspection du travail en France. Beaucoup des pays de l'Union Européenne ne font pas cette distinction entre les travailleurs du public et ceux du privé. Cette situation, contraire aux préconisations de l'OIT, est intolérable. Ainsi, le respect de la législation du travail pour les agents publics n'est

soumis à aucun contrôle contraignant, sa violation n'est pas sanctionnée. Il s'agit en particulier, mais non exclusivement, de l'application aux agents publics de la directive de 1989 et des articles L.4121-1 à 5 du Code du travail (principes de prévention et d'évaluation, santé au travail).

La CFDT réclame cette compétence nouvelle et les effectifs nécessaires à cette mission.

■ **Les chambres consulaires** : Les chambres consulaires, dont les Chambres du Commerce et de l'Industrie (CCI), organisées sous le statut juridique d'établissements publics, emploient 400 000 personnes dont une bonne partie sous contrat de droit privé.

Le code du travail ne leur est pas applicable, alors même que ces travailleurs sont de droit privé. L'Inspection du travail n'est donc pas compétente pour contrôler ces structures, même sur le seul sujet de la santé au travail. Cette situation constitue une authentique discrimination entre les travailleurs.

Aussi, de la même manière que pour la Fonction publique, la CFDT réclame leur assujettissement plein et entier au code du travail pour les agents de droit privé et aux dispositions relatives à l'hygiène, à la sécurité et aux conditions de travail pour l'ensemble des travailleurs.

La CFDT exige que l'Etat français se conforme aux préconisations de l'OIT et se donne les moyens d'assurer à tous les travailleurs un même droit à la santé au travail.

2-3 LA REPRÉSENTATION DES SALARIÉS DES TPE

Près de 20% des salariés du secteur concurrentiel sont employés dans les entreprises de moins de 11 salariés, les Très Petites Entreprises (TPE).

Ces salariés, par l'effet du seuil de 11 salariés, ne bénéficient d'aucune représentation du personnel, ni élue ni désignée, dans l'indifférence quasi générale.

Notre actuel et provisoire ministre du travail rêve de geler les seuils sociaux à partir de 50 salariés ? Pour nous, la priorité est ailleurs : inventer un modèle de représentation spécifique pour les TPE !

Il y va d'abord d'un évident principe d'égalité de droits. Les salariés des TPE ne sont pas des sous salariés.

Cette inégalité de droit induit une inégalité dans l'application de la réglementation du travail. La « demande sociale » adressée à nos services qui émane des TPE est particulièrement faible, alors même qu'on y trouve parmi les plus précaires des salariés. Les salariés des TPE ne bénéficient pas de la protection qu'apportent la présence et l'action de représentants du personnel. Et l'inspection du travail est privée des relais internes à son action qu'ils constituent.

Il est donc fondamental qu'une réflexion s'ouvre avec les partenaires sociaux sur cette question.

Nous proposons une première ébauche d'un système de représentation du personnel dans les TPE, qui pourrait s'organiser sur la base des principes suivants :

- les représentants du personnel des TPE ne sont pas des salariés des TPE, mais des représentants appartenant à des listes syndicales élaborées par les syndicats représentatifs dans la branche.
- les salariés des TPE sont appelés à voter, par entreprise, pour le choix d'un syndicat représentatif.
- les représentants du personnel des TPE bénéficient de droit leur permettant de rencontrer, dans l'entreprise, employeur et salariés, et d'accéder à des informations déterminées par la loi.
- les représentants du personnel des TPE se substituent aux actuels conseillers des salariés et en reprennent les prérogatives.
- les représentants du personnel des TPE bénéficient, par entreprise, d'un crédit d'heures d'une durée à déterminer.

LES RÉFORMES À ENGAGER

2-4 LE TRIPARTISME, DES MENTALITÉS À FAIRE ÉVOLUER

L'inspection du travail doit être plus collective, mais aussi plus ouverte vers les partenaires sociaux.

Selon l'article 5 de la Convention 81 de l'OIT, l'autorité compétente doit prendre les mesures appropriées pour favoriser une coopération effective entre services d'inspection d'une part, et organisations de travailleurs et d'employeurs d'autre part.

Cet article promeut ainsi le tripartisme, dialogue entre l'Inspection du travail représentant l'Etat et les partenaires sociaux (syndicats de salariés et d'employeurs).

Le tripartisme favorise une plus grande responsabilisation de tous les acteurs.

Les syndicats de salariés pourront faire leur rapport sur les difficultés des salariés par secteur d'activité permettant d'obtenir une image non parcellaire de

la situation des conditions de travail mais aussi de l'emploi et de l'économie des différents secteurs ; les syndicats d'employeurs ayant ainsi également accès à cette information pourront plus facilement entendre les logiques de contrôle et d'accompagnement que les services du travail mettront alors en œuvre. Mieux, il est possible que les syndicats d'employeur entament des démarches proactives en ce sens. C'est le pari que nous pouvons faire dans l'intérêt des travailleurs.

Il existe incontestablement des blocages aujourd'hui. La confrontation bipolaire entre représentants d'employeurs et de salariés reste trop souvent la règle. Elle développe la culture de postures stériles, au détriment du dialogue social dont les premières victimes sont les travailleurs

La CFDT, organisation syndicale

indépendante, refuse catégoriquement de jouer ce jeu irresponsable qui isolent et fragilisent des salariés sans régler en rien leurs difficultés. Ces salariés constatent bien, eux, que la société évolue et que le travail et son mode d'organisation change.

La CFDT défendra toujours le dialogue social. Elle dialoguera avec les partenaires sociaux qui auront la volonté de porter cette même exigence.

Cela n'exclut en rien les constats de désaccord, mais ils seront toujours postérieurs à un dialogue social construit. Seulement, force est aussi de constater que ces démarches de dialogue prônées depuis 1947 par l'OIT, si elles sont institutionnalisées dans le cadre de la négociation nationale, n'ont jamais été efficacement mises en place par l'Etat à des niveaux plus déconcentrés.

La CFDT exige que le dialogue tripartite autour de nos missions soit mis en œuvre pour une meilleure efficacité, compréhension et donc légitimation de nos missions, pour une plus grande responsabilisation des partenaires sociaux et pour la pure et simple application de la convention 81.

La CFDT demande donc à l'Etat de mettre en place des structures déconcentrées de dialogue social autour de la mission travail qui associera l'Inspection du travail aux partenaires sociaux.

REJOIGNEZ-NOUS !

Cfdt:

BULLETIN D'ADHÉSION

À REMPLIR PAR LE FUTUR ADHÉRENT

Face A

salarié(e) ou agent

Je soussigné(e),

☐ M. ☐ Mme

Nom

Prénom

adhère à la CFDT

(Nom de naissance)

Date de naissance



Coordonnées personnelles

(Appartement, chez...)

(Bâtiment, entrée...)

N° et voie

(Lieu-dit...)

Code postal

Ville

Téléphone domicile

Téléphone mobile

Mél personnel

@

INFORMATIONS PROFESSIONNELLES

(telles que mentionnées sur le bulletin de salaire)

N° SIRET de l'employeur
(comporte 14 chiffres)

Code RNE
(éts. scolaires : 7 chif. + 1 lettre)

Nom de l'établissement

Profession / Métier

(Matricule
chez l'employeur)

Type de contrat
(si applicable)

☐ CDI ☐ CDD

Situation

☐ Stagiaire ☐ Intérimaire ☐ Demandeur d'emploi

Temps de travail

☐ Complet ☐ Partiel à %

Téléphone professionnel

Téléphone mobile pro.

Mél professionnel

@

Nb. de salariés ou
d'agents de l'Éts

Salarié de droit privé ☐

Code NACE/NAF de l'entreprise : _____
(4 chiffres suivis d'une lettre)

Salarié de droit public ☐

Type de fonction publique :

☐ État ☐ Territoriale ☐ Hospitalière

Statut de l'agent

☐ Titulaire ☐ Contractuel ☐ Vacataire

Adresse professionnelle

(telle que mentionnée sur le bulletin de salaire)

(Bâtiment, entrée...)

N° et voie

(Lieu-dit...)

Code postal

Ville (cedex)

Pour le calcul de la cotisation

(l'adhésion ne sera effective qu'à la date de règlement de la première cotisation) :

Salaires annuels nets imposables _____ €

La cotisation syndicale ouvre droit à un crédit d'impôt de 66 %.

Date de signature _____ / _____ / _____

Signature
de l'adhérent

Les informations nominatives ont pour objet de permettre à la CFDT d'informer et de consulter ses adhérents. Ces informations ne peuvent pas être communiquées à l'extérieur de la CFDT. Chaque adhérent possède un droit d'accès, de contestation et de rectification des données le concernant.

Toutes les informations qui vous sont demandées sont nécessaires à la CFDT pour qu'elle puisse vous apporter le meilleur service.

À photocopier



**AVEC NOUS,
DONNEZ DE LA VOIX
À VOTRE VOIX**

SYNTEF-CFDT

2-8 rue Gaston Rébuffat - 75019 Paris

Tel : 01 40 52 02 10 – Mel : syndicat.cfdt@travail.gouv.fr

Le blog : www.syntef-cfdt.com