

Quel avenir pour l'inspection du travail Constats et attentes de la CFDT

États des lieux

L'INSPECTION DU TRAVAIL DEPUIS LE DRAME DE SAUSSIGNAC

Le rapport Bessière qui a suivi l'assassinat de Sylvie Trémouille, contrôleur du travail stagiaire et de Daniel Buffière, son collègue de la MSA a posé, pour l'administration centrale, les jalons d'une nouvelle organisation hiérarchique de l'inspection du travail et a conduit à la définition d'exigences nouvelles en matière d'effectifs de contrôle, ceux-ci souffrant de la comparaison au niveau européen.

Parallèlement, au sein des services, une réflexion plus importante qu'auparavant a porté sur les risques du contrôle, amenant les uns et les autres à poser la question de la formation, des objectifs et des moyens.



Jiffo - Ikonovox

Sommaire

États des lieux	p. 1	- La question des effectifs demeure	p. 14
Des missions qui restent difficiles à réaliser	p. 2	- Sur l'organisation des sections	p. 17
La sécurité des agents	p. 4	- Sur les ressources	p. 18
- La re-légitimation des missions et l'évaluation des risques	p. 4	- Les partenaires de l'Inspection du travail	p. 19
- L'IT doit être plus ouverte	p. 5	Animation et soutien de l'IT	p. 20
<i>Encadré : Inspection du travail et travail illégal : légitimité et déontologie</i>	p. 6	La définition collective des actions, animation et soutien des services	p. 20
- La nécessaire évaluation des risques liés au contrôle	p. 7	- Il faut privilégier l'action collective et participative	p. 20
- L'évaluation de la responsabilité des agents dans le cadre de leur mission	p. 8	- L'action collective nécessite une définition collective des actions	p. 20
Les instances de dialogue social : un lieu de débat privilégié des difficultés des services	p. 9	- La nécessaire définition de priorités d'actions	p. 21
La formation des agents constitue un enjeu de première importance	p. 10	- La faiblesse de la représentation du personnel en France est un problème majeur	p. 22
La nécessité d'une gestion exemplaire des incidents de contrôle	p. 11	- Le Plan Santé au Travail	p. 22
Le fondement, les moyens et l'évolution de missions de l'IT	p. 12	L'évaluation	p. 22
Des interventions en augmentation, des moyens en contraction	p. 13	Le suivi des procédures pénales	p. 24
Un problème de moyens persistant	p. 14	La nécessaire extension des procédures administratives	p. 25
		- Le cas de infractions à la sécurité du travail	p. 25
		- Le développement des amendes et procédures administratives	p. 26
		La conclusion	p. 27
		<i>En annexe : la Convention OIT N° 81</i>	p. 28

La mise en place de la direction Générale du travail (DGT) et du Conseil National de l'Inspection du travail participe de l'évolution structurelle de l'inspection du travail. Le renforcement et la clarification de la ligne hiérarchique, la prise de conscience des enjeux de la définition d'une déontologie partagée constituaient des objectifs clairs pour l'autorité administrative.

Dans le même temps, les engagements pris en matière d'évolution des effectifs, assortis d'une volonté évidente de modernisation des méthodes d'intervention sur le terrain donnaient lieu à la mise en œuvre plurianuelle d'un Plan de Modernisation et de Développement de l'Inspection du Travail (PMDIT) ; qui, sur la base d'engagements contractés par les directions régionales du travail, de l'emploi et de la Formation Professionnelle (DRTEFP), devait augmenter les effectifs affectés au contrôle et expérimenter des organisations alternatives à la classique section d'inspection territorialisée et généraliste composée d'un inspecteur du travail, de deux contrôleurs du travail et d'un secrétariat.

Ce plan, que la CFDT avait été la seule à soutenir, a souffert, dès le départ, d'une insuffisante concertation avec les agents de contrôle. Pilotées par les DRTEFP jusque là absentes de management de l'inspection du travail, les déclinaisons locales du plan étaient assujettis à des contraintes fortes en terme de délai (exercice annuel car lié au choix budgétaire du ministère à valider par le parlement, consultation obligatoire des instances locales et nationales en cas de création de nouvelles section d'inspection, rythme des commissions administratives paritaires, calendrier de sortie des promotions d'inspecteurs et de contrôleurs du travail). Ces contraintes n'ont pas permis de travailler sur le fond avec l'ensemble des agents et le différé entre décision locale et mise en œuvre concrète avec l'arrivée de nouveaux effectifs n'a pu que contribuer au désintérêt de beaucoup d'agents de ce qui au niveau national paraissait être un effort particulièrement important et qui ne se traduisait très tardivement sur le terrain que par la promesse de l'arrivée d'un ou deux nouveaux agents à l'issue de leur formation initiale.

Des décisions prises au niveau régional, peu inspirées pour le plus grand nombre, incomprises la plupart du temps des agents et à l'effectivité tardive ont donc sapé les bases d'un consensus possible issu du traumatisme de Saussignac.

Un autre vice caché du PMDIT a également décrédibilisé ce dernier tout en lui ôtant beaucoup de pertinence au niveau local : les choix en matière d'évolution des effectifs de la fonction publique s'imposant naturelle-

ment au ministère du Travail, il n'était pas question d'augmenter les effectifs de catégorie C, ni même de les maintenir d'ailleurs. Les nouveaux agents de contrôle devaient donc se partager les ressources en secrétariat existantes. Cette difficulté ne se révéla pas seulement sur le plan organisationnel en contraignant les projets locaux à privilégier des modes alternatifs à la section d'inspection du travail susceptibles de pouvoir fonctionner sans secrétariat. L'absence de recrutement de catégorie C, y compris en remplacement des départs naturels, amenait à constater localement, sans aucune préparation ou accompagnement, la disparition de secrétariats existants. Face à ces difficultés, les agents de contrôle ont fait face aux besoins immédiats, y compris en prenant en charge des tâches non immédiatement liées aux suites de contrôles effectués mais rendues nécessaires pour le suivi statistique de l'activité. Ainsi, sans formation, sans ligne directrice et la plupart du temps en contradiction avec les objectifs de renforcement de la présence sur le terrain, nombre d'agents ont diminué le nombre de leurs contrôles pour assurer des tâches administratives ou une partie des tâches de secrétariat.

Le choix du renforcement du nombre d'inspecteurs du travail et le nombre proportionnellement moindre de postes de contrôleurs créés par le PMDIT a également procédé d'un choix budgétaire et non d'une réponse à une analyse des besoins de terrain. Sans que le débat ait pu avoir lieu, la répartition de la charge des établissements à contrôler entre inspecteur et contrôleur du travail en fonction du seuil d'effectif de 50 salariés donnant lieu à l'obligation d'organisation d'élections de comité d'établissement ou de la délégation unique du personnel en tenant lieu, a été remise en cause notamment lors de la création des groupes de contrôle, alternative à la section d'inspection et composé de fait uniquement d'inspecteurs du travail chargés du contrôle thématique ou non d'établissement de toute taille.

Ces graves écueils rencontrés par le PMDIT dans les premières années de sa mise en place ne sont rien en comparaison des errements schizophréniques engendrés par la Revue Générale des Politiques Publiques, son dogme du non-remplacement d'un fonctionnaire sur deux partant à la retraite, l'escroquerie en terme d'effectifs générés par la fusion des inspections du travail et les difficultés majeures provenant de la réorganisation territoriale de l'État autour des directions interministérielles en département et des Directions



Régionales des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE*), ces dernières étant dirigées, pour certaines par des fonctionnaires étrangers au corps de l'inspection du Travail et, plus grave, perméables à sa culture.

C'est ainsi que concrètement, alors qu'en réponse à un appel à projet, les agents de contrôle et leur hiérarchie proposent des créations de poste en faisant l'effort d'une analyse des besoins et des évolutions structurelles du tissu économique, la validation technocratique de ce projet et des postes associés se trouve réduite à néant du fait des départs non prévus d'agents en retraite ou en mutation lesquels ne seront pas remplacés du fait des choix faits au niveau national (non-remplacement...) et régional (priorité donnée à un autre service).

En conséquence, alors que le drame de Saussignac avait rassemblé les agents du corps de l'inspection du travail, les impératifs budgétaires, les maladroites d'une hiérarchie peu formée et très peu accompagnée, parfois plus préoccupée ces deux dernières années de leur avenir et de leur repositionnement suite à la RGPP, ainsi que les incohérences en terme de projection des effectifs et des organisations ont fortement mis à mal le PMDIT avant que la RGPP et la création des DIRECCTE n'annihilent les efforts faits, laissant sur le terrain des embryons de structures nouvelles, jamais arrivées à maturité et des sections d'inspection du travail en désarroi devant la disparition des secrétariats, les intérimis à long terme et un outil informatique encore mal adapté.

●●● **Devant ces constats peu réjouissants, il n'est pas question pour la CFDT de prendre la posture syndicale si répandue de la contemplation et de l'accompagnement du pire, qui ne mène à rien, mais bien d'analyser et de revendiquer activement des alternatives à ces réformes qui mènent aujourd'hui nos services à la catastrophe.**

Des missions qui restent difficiles à réaliser

La CFDT veut insister sur le fait qu'il ne peut y avoir d'effectivité du droit sans contrôle : le contrôle est un outil essentiel du respect des valeurs démocratiques d'un État. Les États sans corps de contrôle efficace sont des États où règnent injustice sociale et corruption. Il doit pouvoir s'exercer en toute légitimité.

Dans ce cadre la sécurité des agents constitue une exigence essentielle qu'un État moderne doit assurer. C'est une exigence et une préoccupation permanente des Nations Unies pour tous les pays.

LA SÉCURITÉ DES AGENTS

C'est une question fondamentale qui est étroitement liée à la politique puisque tant les moyens donnés à l'Inspection du travail, que la reconnaissance des missions des agents de contrôle dépendent totalement de postures et de choix gouvernementaux. Les propos tenus par un certain nombre d'élus contre l'Inspection du travail peuvent, à ce titre, être lourds de conséquences.

À l'aune d'une jurisprudence particulièrement exigeante qui impose l'obligation de sécurité de résultat, l'État ne peut demeurer en deçà de ce qu'il exige des employeurs du secteur privé. La sécurité des agents de l'inspection passe d'une part par une politique de prévention, d'autre part par une action déterminée en cas d'atteinte avérée à la sécurité des agents de l'Inspection. **Et la CFDT pense que bien du chemin reste à faire.**

La re-légitimisation des missions et l'évaluation des risques

L'Inspection du Travail reste une institution peu valorisée, en dépit du rôle fondamental qu'elle joue en faveur du respect des droits des salariés et de la régulation économique et sociale de notre société.

(*) Nous utiliserons, pour des raisons de commodité, le terme DIRECCTE pour désigner tant les DIRECCTE que les DIECCTE.

La CFDT constate toujours des mises en causes récurrentes du principe même du contrôle. Les syndicats d'employeurs, certains journalistes, mais aussi, beaucoup plus grave, des responsables politiques jouent à ce titre des partitions dangereuses pour la sécurité des agents et, partant, des salariés en général.

La dé-légitimation de l'inspection du travail est, par ailleurs, nécessairement mal vécue par les agents de contrôle, a fortiori quand notre administration ne réagit pas énergiquement à ces attaques.

Dans ce cadre, en toutes occasions, les chefs d'UT et les DIRECCTE doivent rappeler aux syndicats d'employeurs, aux chambres consulaires et responsables de branches professionnelles, l'importance de la fonction d'inspection du travail. Les CHSCT ou les CT doivent être tenus informés de ces démarches.

La CFDT demande aussi au ministre du Travail de défendre publiquement les missions dévolues à l'Inspection du travail. Ces messages doivent s'adresser aux employeurs, aux salariés et au grand public pour renforcer la légitimité du contrôle. Cette communication devra passer par la voie des grands médias.

●●● **Pour la CFDT, un soutien politique sans faille est nécessaire chaque fois que les missions et les agents qui les portent sont remis en cause. Le ministre doit dire et redire l'importance du service public de l'Inspection du travail.**

La relégitimisation des missions réclame la définition d'une politique. Les pouvoirs publics doivent en particulier s'abstenir d'effets d'annonces, d'affichages sans lendemain et de la politique du coup par coup.

Or, la CFDT constate que trop souvent la forme l'emporte sur le fond. Si le rendre compte de l'activité de l'inspection du travail (qui constitue également une obligation résultant des conventions internationales) participe à asseoir sa légitimité, cette exigence n'a de sens qu'après que l'État ait défini une véritable politique du travail ambitieuse garantissant les missions et les modalités d'action de l'inspection du travail.

Au même titre, **la CFDT dénonce et rejette les dérives liées à des demandes de performances totalement inadaptées à nos missions et qui ne sont pas débattues avec les agents.** Et qui sont fallacieusement présentée comme un préalable à la démarche publique de re-légitimation du droit et de l'inspection du travail.

L'inspection du travail doit être plus ouverte

Si les missions de l'IT ne sont pas négociables, la définition et l'orientation de la politique du travail appellent un dialogue régulier entre l'administration du travail d'une part, les instances interprofessionnelles des organisations syndicales de salariés et d'employeurs d'autre part. Ces institutions doivent jouer leur rôle dans la politique du travail – c'est un moyen efficace de renforcer notre légitimité envers les employeurs comme les salariés. **Le tripartisme constitue une revendication de la CFDT et une modalité d'action qui a prouvé son efficacité,** y compris au niveau international, comme le travail normatif de l'OIT en témoigne.

Un dialogue régulier entre les salariés via leurs représentants syndicaux dans les entreprises et l'Inspection du travail nous semble très important au regard du sens même de nos missions. Cela permettrait également que nos missions soient mieux connues des salariés, ce qui loin d'être le cas à l'heure actuelle : encore trop souvent lors des contrôles, les salariés pensent que ce sont eux qui sont inspectés et non les conditions de travail et d'emploi qui leur sont réservées par leur employeur. Ceci peut être à l'origine d'incidents de contrôle dont l'importance ne peut être négligée.

Notre rôle sur la lutte contre les discriminations (non syndicales) ou l'égalité professionnelle dans l'entreprise est également grandement ignoré par les salariés et les saisines rarissimes. Nous sommes pourtant le corps de contrôle qui aurait sans doute la plus grande efficacité pour faire obstacle à ce type de comportement délictueux.

Inspection du travail et travail illégal : légitimité et déontologie

Légitimité...

Le SYNTef-CFDT revendique la légitimité de l'inspection du travail dans le champ du contrôle du Travail Illégal. S'intéresser à ces infractions, c'est en effet s'intéresser au sort des travailleurs qui figurent parmi les plus maltraités : toutes les infractions de l'appellation générique « travail illégal » impliquent une dégradation directe des conditions de travail ; elles provoquent aussi, plus sournoisement mais tout aussi sûrement, un déséquilibre au profit des employeurs-exploiteurs qui, s'il n'était pas dûment combattu, tirerait vers le bas les conditions de travail et d'emploi de l'entière collectivité des travailleurs.

Tous les agents de contrôle savent qu'en sus des problématiques de salaire et de cotisations sociales éludées qui menacent notre modèle social, ce sont aussi les conditions d'hygiène et de sécurité qui se trouvent affectées dans les situations de travail illégal.

Aussi, sans une action déterminée de nos services, c'est un monde à deux vitesses qui s'imposerait, dans lequel la part de celui respectant le Code du travail concernerait un nombre de plus en plus réduit d'entreprises et de travailleurs.

Comment l'inspection du travail pourrait-elle être absente de ce combat, qui interpelle au plus haut point sa raison d'être ?

Ne nous trompons donc pas de question : l'inspection du travail a ici toute sa place, au titre de sa vocation à défendre les droits des travailleurs, tous les travailleurs.

C'est aussi la raison pour laquelle le SYNTef CFDT considère que les contrôles en matière de travail illégal doivent avoir pour finalité l'amélioration de l'effectivité du droit du travail et une meilleure protection des droits des travailleurs.

... et déontologie

L'action de l'inspection du travail en matière de Travail Illégal, parce que fondée sur sa vocation de défense des droits des travailleurs, doit s'exercer dans le strict respect de sa déontologie, comme dans tout autre domaine.

De ce point de vue, les actions menées par les comités opérationnels départementaux anti-fraudes (CODAF), créés en mars 2010 et compétents pour la recherche et la constatation de l'ensemble des fraudes (sociales, fiscales, douanières et liées au travail illégal) interpellent à juste titre l'attention de la CFDT. Les conséquences de ces actions sur la situation des étrangers sans titre appellent une vigilance particulière. En effet, les pouvoirs publics incitent de plus en plus vigoureusement les agents de nos services et en particulier ceux des sections spécialisées de lutte contre le travail illégal (SLTI) à y participer (selon une étude de l'Office Central pour la Répression de l'Immigration Irrégulière et de l'Emploi d'Étrangers sans titre de

(...)

(...)

travail, l'inspection du travail participe à ces actions conjointes à hauteur de 50 %) alors même que les pouvoirs publics ne cessent de relever les objectifs chiffrés d'étrangers à reconduire à la frontière (la Circulaire interministérielle relative à la lutte contre le travail illégal intéressant des ressortissants étrangers et à la mise en œuvre d'opérations conjointe du 2 juin 2010 rappelle qu'il importe « que toutes dispositions soient prises à chacun des niveaux impliqués pour faire en sorte que les interpellations des étrangers en situation irrégulière aboutissent à des éloignements effectifs »).

Le SYNTef-CFDT s'oppose à la participation des agents aux opérations conjointes visant avant tout à poursuivre et à expulser les étrangers sans titre de travail et ne permettant pas de garantir leurs droits (+ 13,07 % d'interpellation d'étrangers et - 0,67 % de procédures à l'encontre d'employeurs d'EST).

La SYNTef CFDT s'insurge contre ces actions mettant les agents de l'inspection du travail dans des situations bafouant leur mission et leur déontologie, ce qui participe aussi aux risques psychosociaux et impacte très défavorablement nos conditions de travail.

Le SYNTef-CFDT rappelle que si le renforcement de la cohérence de l'action des services de l'État est nécessaire à la constatation de situations intéressant différentes fraudes ou à la lutte de systèmes organisés quasi-mafieux, la déontologie de l'inspection du travail doit être préservée. Les agents de l'inspection du travail doivent avoir les moyens de veiller à l'application des dispositions légales et de garantir le droit des salariés étrangers. Lors de la 100^e conférence internationale sur le travail, en 2011, la commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations du BIT s'est d'ailleurs positionnée dans ce sens.

Le SYNTef-CFDT entend que les missions de l'inspection du travail et les prérogatives qui lui sont propres (indépendance et libre décision des suites) soient clairement réaffirmées dans le cadre des actions conjointes et que cela figure dans les circulaires interministérielles afférentes.

La nécessaire évaluation des risques liés au contrôle

La situation des agents du ministère du Travail, particulièrement dans le cadre de la réforme de l'État est difficile. Elle l'est d'autant plus que les changements organisationnels sont incompréhensibles pour les agents et dégradent les conditions de travail.

L'administration du travail doit prendre en compte la santé et la sécurité au travail de ses propres agents. Cela passe par la reconnaissance des instances paritaires, en particulier des CHSCT, comme de véritables acteurs de la santé au travail. Rappelons que la directive européenne de 1989 relative à la santé au travail s'applique indifféremment aux secteurs privé et public. **La CFDT revendique l'application pleine et entière de cette directive aux agents du ministère du Travail.**

En conséquence, **le ministère du Travail doit mettre en place une gestion préventive des accidents et des maladies professionnelles**, procéder dans chaque section à un repérage des situations à risques et

mettre en place des actions de prévention. Cela doit être transcrit dans un document établi sur le modèle du Document Unique d'Évaluation des risques. Il conviendra de particulièrement insister sur les risques liés à l'exposition aux matières dangereuses, aux chutes, aux incidents de contrôles, aux risques psychosociaux. Ceci constitue une revendication permanente de la CFDT, spécialement en raison de la mise en place des DIRECCTE, qui nécessite un gros travail de réévaluation et de mise à jour.

- Il faut par exemple définir des procédures justifiant le contrôle à deux ou plus chaque fois que cela paraît nécessaire, par souci de sécurité ou d'efficacité comme pour les campagnes spécifiques de travail illégal, pour les entreprises ou chantiers connues comme difficiles ou les contrôles de nuit... Notons que la systématisation du contrôle à deux n'est pas souhaitable car impliquant une réduction du nombre des contrôles, elle est préjudiciable aux salariés.
- Les déclarations verbales d'employeurs qui semblent « porteuses de risques » doivent faire l'objet de remontées systématiques à la hiérarchie qui veillera à informer le CHSCT compétent.
- la prévention des situations de contrôle à risques passe également par des contrôles en entreprises réguliers et donc la mise en œuvre de moyens humains adaptés. Nous y reviendrons plus loin.

L'absence d'évaluation des risques propres au contrôle et de définition des moyens de prévention peut ponctuellement conduire les agents à ne pas diligenter certains contrôles. Ce n'est pas une situation tolérable, car elle génère de la souffrance au travail pour ces agents contraints au renoncement et fait reculer l'état de droit.

L'évaluation de la responsabilité des agents dans le cadre de leur mission

Dans le cadre de leur mission et suite à des plaintes d'employeurs ou de salariés, certains collègues ont pu être entendus en tant que simple témoin, témoin assisté, voire ont été mis en examen. De nombreuses mises en cause possibles : les discriminations, les harcèlements, le faux en écriture ou l'abstention d'intervention...

Méthode de « neutralisation » pour certains employeurs, possibilité pour un salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle d'obtenir plus sûrement réparation, la mise en cause de la responsabilité des agents n'est plus une hypothèse d'école. On peut d'ailleurs penser que l'action administrative connaîtra globalement une pénalisation croissante.

Si ces mises en cause sont souvent classées sans suite ou font l'objet d'un non-lieu, elles demeurent très traumatisantes pour les agents de contrôle. En effet, quelles que soient les protections fonctionnelles et psychologiques accordées par l'administration, l'agent victime reste seul face à cette mise en cause et à la justice.

La libre décision des agents de contrôle quant aux suites à réserver à leurs contrôles, qui ressort de la convention 81 de l'OIT et qui a été qualifiée d'essentielle par la DGT (ex MICAPCOR) dans une note de 2001 relative à la déontologie de l'inspection du travail, interroge directement cette notion de responsabilité. Nous allons nous y intéresser plus particulièrement.

C'est en effet au regard de l'ensemble des manquements constatés, y compris sur des obligations non pénalement réprimées, en fonction des régularisations éventuellement opérées, des rappels antérieurement effectués, que l'agent de contrôle décide, ou non, de relever par procès-verbal les infractions pénales constatées.

(...)

(...)

Le Bureau International du Travail (BIT) a néanmoins émis une réserve à ce principe. Interrogé par le ministère du Travail sur l'interprétation qu'il devait être fait de la combinaison de l'article 17 et de l'article 13 de la Convention OIT n° 81 (voir en annexe), le BIT affirme clairement, dans sa réponse du 5 novembre 2002 (voir sur notre blog : syntef-cfdt.com), qu'un inspecteur du travail face à une situation de danger imminent est tenu de prendre des mesures rapides qu'il y ait ou non violation de dispositions légales. Le BIT ne définit pas la forme de son intervention (avertissement, arrêt de travaux, procès-verbal...). L'essentiel est, pour l'agent de contrôle, de tenter de faire cesser rapidement la situation de danger.

C'est une très lourde responsabilité qui est souvent méconnue par les agents de contrôle de l'Inspection du travail qui rend là aussi notre mission périlleuse, a fortiori si les moyens nécessaires à cette mission ne sont pas donnés.

LES INSTANCES DE DIALOGUE SOCIAL : UN LIEU DE DÉBAT PRIVILÉGIÉ DES DIFFICULTÉS DES SERVICES

Le rôle des CHSCT et des Comités Techniques (CT) est primordial pour prendre les mesures adéquates que nous attendons. La réforme de la représentation réservant un nombre de sièges plus important aux organisations syndicales qu'à la direction permettra aux organisations syndicales de peser davantage sur les décisions prises.

Nous avons constaté au cours de ces dernières années de nombreux dysfonctionnements des anciens CHS et CTP. Ils ont grandement nui à l'identification et à la gestion des difficultés, d'une part, des agents dans leur mission, d'autre part, d'organisation des services.

Les règles de représentation des agents et les compétences des CHSCT et des CT doivent être respectées afin que s'agissant de sujets les plus divers, de la sécurité des agents au fonctionnement des services, ces instances prennent toute leur place dans le traitement des problèmes et des changements.

La CFDT réclame toujours que soit mise en place une remontée d'informations des services déconcentrés vers les directions générales, en particulier des CT régionaux et CHSCT Régionaux vers le CT Ministériel et le CHSCT Ministériel. Les bonnes pratiques doivent être mutualisées.

Les avis rendus par les organisations syndicales lors de ces instances doivent être entendus et respectés. L'administration du travail, tant au niveau national que local, doit se montrer exemplaire en matière de dialogue social. Force est de constater que ce n'est pas le cas.

Par ailleurs, nous dénonçons la tendance des Comités De Direction (CODIR) à fonctionner totalement en dehors du dialogue social. Il est souhaitable que les décisions importantes soient présentées et discutées lors de CT organisés en amont des décisions du CODIR.

LA FORMATION DES AGENTS CONSTITUE UN ENJEU DE PREMIÈRE IMPORTANCE

La CFDT salue la qualité du travail accompli par l'Institut National du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (INTEFP) et ses agents. L'INTEFP est exemplaire au point d'être pour l'OIT une référence. Mais son avenir nous inquiète, le gouvernement n'ayant jamais manifesté clairement ses intentions sur ce point.

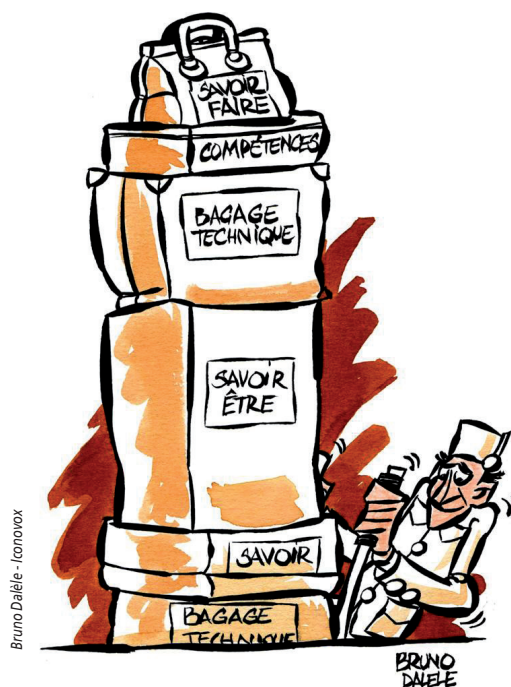
Plusieurs moyens peuvent permettre de supprimer une institution qui fonctionne dont le premier est de l'asphyxier financièrement ou encore de réduire ses moyens humains. La CFDT sera vigilante quant au maintien de l'INTEFP.

L'article 7 de la Convention 81 de l'OIT dispose que « (...) les inspecteurs du travail doivent recevoir une formation appropriée, pour l'exercice de leurs fonctions ». L'ampleur des missions et leur technicité imposent donc une formation particulièrement solide. Il s'en déduit également que la formation dispensée doit être adaptée au contexte social et économique de la section dans laquelle l'agent de contrôle est affecté.

La réforme récente de la formation des Inspecteurs offre un outil efficace à cette exigence puisque qu'un volant de formation « à la carte » est proposé aux élèves en queue de formation. Dans la mesure où ces nouvelles dispositions n'ont pas encore été mises en œuvre, nous serons attentifs à la façon dont les choses se passeront. Il est fondamental que la formation soit adaptée aux besoins des agents dans leur mission. La compétence contribue à asseoir la légitimité des agents de contrôle.

C'est pourquoi **les contrôleurs du Travail doivent bénéficier des mêmes dispositions**. Ce n'est pas le cas aujourd'hui et la CFDT revendique clairement la mise en œuvre des mêmes dispositions.

Il n'est pas admissible qu'un agent de contrôle puisse se trouver dans l'incapacité de réaliser sa mission ou prenne des risques en raison d'une formation insuffisante.



De même, tout agent IT ou CT passant d'un poste hors section à un poste en section doit suivre un module de formation spécifique préalable. Le principe existe mais sa mise en œuvre est encore trop souvent empêchée par des considérations liées tant à l'épuisement des budgets de formation qu'aux difficultés liées à l'intérim et au tutorat.

Enfin, l'offre de formation à la gestion des situations de contrôle difficiles et des entretiens tendus avec des usagers doit être plus fournie. Elle intéresse au premier plan les agents de l'inspection du travail, mais doit également s'adresser à tous les services exposés à un risque particulier (Secrétariat d'Inspection, SRC, SCT, MOE, Agents d'accueil). Cette formation doit aider les agents à gérer les situations à risque, qu'il s'agisse de contrôles extérieurs ou d'entretiens au bureau.

Des formations spécifiques doivent également être programmées pour l'encadrement dont la mobilisation sur cette thématique particulière est essentielle. L'accent doit être mis sur le soutien aux agents. De même, les DIRECCTE issus d'autres ministères doivent être sensibilisés et formés aux spécificités du corps de contrôle de l'Inspection du travail.

LA NÉCESSITÉ D'UNE GESTION EXEMPLAIRE DES INCIDENTS DE CONTRÔLE

Une gestion exemplaire, immédiate et systématique de tout délit d'obstacle ou d'outrage est un des piliers de la reconnaissance de l'autorité de l'Inspection du travail et de la sécurité des agents de contrôle.

●●● Si la CFDT constate que les procédures mises en place par la DGT pour la protection des agents sont aujourd'hui efficaces, la communication politique autour des incidents de contrôle est souvent inexistante ou murmurée.

La CFDT réclame que le ministre du travail affiche et mette en œuvre une tolérance zéro en matière d'obstacle, d'outrage ou encore d'intimidation et prenne publiquement et systématiquement position. Tel n'est pas le cas aujourd'hui, le ministre du Travail se bornant généralement à envoyer un courrier de soutien aux agents victimes d'agression. Cette démarche évidemment nécessaire est toutefois insuffisante, l'expression publique du ministre étant irremplaçable.

Il est également du devoir du ministre du Travail de sans cesse sensibiliser les parquets d'une part à l'instruction des procès-verbaux de l'Inspection du travail, d'autre part, à l'importance de réquisitoires exemplaires contre les employeurs coupables d'actes violents, de menaces ou d'outrage contre un agent de contrôle.

Les Chefs d'UT et les DIRECCTE ont également la responsabilité de relayer nos procédures auprès des Parquets qu'ils auront au préalable sensibilisés. Il leur incombe aussi de réaffirmer constamment l'autorité de leurs services. Tous les incidents doivent faire l'objet d'un traitement pénal immédiat. Aucun incident ne doit être banalisé.

La procédure de protection fonctionnelle des agents mise en place nous paraît efficace. La CFDT souhaiterait néanmoins une plus grande sensibilisation des agents et de l'encadrement au recours à la cellule psychologique dont l'utilité est encore sous-évaluée par les agents.

En effet, aucun incident de contrôle n'est anodin pour l'agent qui en est victime. Il imprime en effet des traces ou des interrogations que le travail avec la cellule psychologique permet de gérer et d'évacuer. Cette prise en charge est essentielle en vue d'assurer la sérénité de l'agent dans l'exercice futur de ses missions.

C'est pourquoi l'effectivité des cellules de soutien, dans toutes les régions y compris dans les services d'outre-mer, est essentielle.

La CFDT rappelle aussi que tous les incidents de contrôle doivent être systématiquement traités en CHSCT local (le cas échéant via une réunion extraordinaire en cas d'incident grave), ce qui n'est pas encore le cas. Les décisions prises au cours de ces CHSCT doivent faire l'objet d'une communication spéciale aux agents.

Enfin, le CHSCT Ministériel et le CT Ministériel doivent demeurer des instances privilégiées pour répondre à nos problèmes de sécurité.

Le fondement, les moyens et l'évolution des missions de l'inspection du travail

L'inspection du travail est une fonction essentielle du système d'administration du travail. Elle joue un rôle majeur dans l'effectivité du droit et contribue donc au maintien de l'ordre public social. Il ne peut y avoir de droit social protecteur de tous les salariés sans un corps de contrôle indépendant doté des moyens adaptés. Ces principes sont constamment portés par l'OIT à travers le monde.

La France n'est évidemment pas un mauvais élève dans cette grande cohorte internationale d'inégalités et de profondes injustices économiques et sociales.

Néanmoins, et au regard de cette position privilégiée, l'État français prend des positions qui ne sont pas acceptables pour notre organisation.

Ainsi, alors même qu'un des fondements de l'Inspection du Travail reconnu par l'OIT est la protection de tous les salariés, la France n'a jamais ratifié le protocole de 1995 qui étend l'application de la convention 81 de l'OIT aux établissements non commerciaux, couvrant toutes les catégories d'établissements relevant du secteur des services non commerciaux qui représente aujourd'hui une proportion importante de la population active (de 10 à 50 pour cent selon les pays).

Un autre exemple des progrès restant à accomplir par notre pays concerne les travailleurs de la Fonction Publique : la résolution de la 100^e session de la Conférence Internationale du Travail en juin 2011 souligne en effet que **le respect général de la législation et les stratégies de prévention « devraient s'appliquer à tous les travailleurs, y compris à ceux du secteur public (...) »**.

De ce point de vue, les situations suivantes sont inadmissibles : celles des travailleurs de la Fonction Publique, des Chambres consulaires et des Mines et Carrières.

Concernant le secteur public, ce sont 2,4 millions de travailleurs pour la fonction publique d'État, 1,5 million d'agents de la fonction publique territoriale et 1 million d'agents de la fonction publique hospitalière qui sont privés du recours à un corps de contrôle et de conseil indépendant et doté de réels pouvoirs d'intervention sur le champs de la santé et de la sécurité au travail. Ces travailleurs n'ont d'autres choix que subir ou saisir le tribunal administratif avec toute la lourdeur que cela suppose.

Cette situation est injustifiable alors que l'on sait que par exemple, pour les seules questions relatives au harcèlement moral et aux risques psychosociaux plus largement, ces travailleurs sont tout autant exposés que leurs collègues du secteur privé.

Concernant le domaine de la santé au travail, la CFDT revendique depuis des années l'extension du champ de compétence de l'Inspection à la Fonction publique et les moyens nécessaires pour réaliser cette mission conformément aux préconisations des Nations Unies.

Concernant les nombreuses chambres consulaires dont les Chambres du commerce et de l'Industrie (CCI), organisées sous le statut juridique d'établissements publics, elles emploient 400 000 personnes (élections d'août 2010) dont une bonne partie sous contrat de droit privé.

Or, l'Inspection du travail n'est pas compétente pour contrôler ces structures. 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'État 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. Ce n'est pas le cas aujourd'hui et la CFDT rappelle à l'État qu'à ce titre, il engage sa responsabilité. Ce déni de droit constitue une authentique discrimination entre les travailleurs.**

DES INTERVENTIONS EN AUGMENTATION, DES MOYENS EN CONTRACTION

Cette augmentation de l'activité est à la fois quantitative et qualitative

Sur la mission de contrôle

■ Elle est quantitative car la demande individuelle est toujours plus présente tant pour des raisons liées à l'évolution de l'exigence sociale quant au respect des normes que tenant à la situation économique extrêmement difficile voire violente (chômage, travail illégal sous les formes les plus diverses, précarité, formes d'emploi nouvelles comme celle de l'auto-entrepreneur).

Il n'est ni possible ni souhaitable d'écarter la demande individuelle et de nous déclarer incompetents sur ce champ :

— D'une part, parce que la demande individuelle émane souvent de salariés privés de représentant du personnel : 95 % des entreprises en France sont des Très Petites Entreprises. La faiblesse de la présence syndicale dans les entreprises est un facteur de cette pression de la demande individuelle. La CFDT ne peut admettre que ces salariés ne soient pas accueillis par l'Inspection du travail alors même qu'en raison de leur nombre, les petites entreprises sont les moins contrôlées.

— D'autre part, la rencontre des salariés lors de nos permanences constitue un axe d'orientation de nos programmes individuels de contrôle.

La CFDT revendique dans le champ interprofessionnel une représentation syndicale dans toutes les entreprises quelle que soit leur taille.

■ Elle est qualitative car le code du travail se complexifie en raison d'une prise de conscience récente de risques jusque-là sous-estimés, ignorés ou inconnus, à l'exemple des risques psychosociaux, des risques liés aux vibrations, aux rayonnements ionisants, aux nanoparticules, etc.

Plus généralement, l'environnement économique se complexifie au travers de sociétés organisées en groupe ou holding, par l'utilisation accrue de la sous-traitance rendant les employeurs quelquefois difficiles à identifier. Le contexte économique et social se durcit du fait des crises économiques successives qui provoquent du chômage et augmentent le recours au travail précaire. Ces phénomènes rendent les interventions de l'Inspection du travail plus difficiles.

Par ailleurs, les demandes, qu’elles soient collectives ou individuelles, sont de plus en plus complexes à traiter. Le harcèlement moral, les discriminations, l’hygiène, la sécurité, les risques à effets différés et la notion de « souffrance au travail » impliquent de nouvelles formes d’intervention de notre compétence extrêmement chronophages.

Sur l’aspect administratif de la mission

Il n’est pas contestable que les agents de contrôle assument un travail administratif de plus en plus lourd : procédures de licenciement, autorisations administratives dérogatoires, avis chômage partiel, des réponses à enquête du parquet, demandes de statistiques, etc.

Cet accroissement du travail administratif est en partie lié à la crise. Mais pas seulement. En effet, il convient aussi de renforcer les secrétariats d’Inspection qui dans un contexte de baisse des effectifs des agents de catégorie C subissent une véritable saignée.

Ce problème n’est d’ailleurs pas que numérique, mais se pose également en termes de compétence : le travail des Secrétaires de section doit évoluer pour leur permettre de pleinement assister les agents de contrôle, de les décharger de certaines tâches administratives et de les aider à mieux préparer les visites en entreprises grâce à un système informatique performant (Sitere, Cap Sitere, Madeira...).

Le dernier volet du travail administratif des agents de contrôle est bien entendu le rendu compte de l’activité de l’Inspection du travail. Cette obligation de rendre compte existe depuis des décennies et constitue d’ailleurs une obligation des États inscrite aux articles 19, 20 et 21 de la convention 81 de l’OIT ainsi qu’aux articles L 8112-3 et 5 du Code du travail.

Le système de ressource Cap Sitere constitue un moyen de répondre à cette obligation. Il connaît moins de difficulté qu’il fut un temps, mais demeure toutefois essentiellement un outil « passif » de report de l’activité des agents de contrôle. Il reste par ailleurs peu ergonomique et lent.

Or, à notre sens, Cap Sitere devrait être utilisé de manière dynamique, en vue de favoriser la communication et la coopération entre les agents de contrôle. Cette utilisation serait particulièrement pertinente pour le contrôle des entreprises à structure complexe (telles que les entreprises à établissements multiples) ou dont l’activité les conduit à intervenir sur des sites extérieurs à celui de leur établissement physique (telles que dans entreprises du BTP ou des transports). Il y a donc des évolutions à attendre sur ce point.

Enfin, l’absence de procès-verbaux types pour un certain nombre d’infractions simples, de décisions d’arrêt machine et plus généralement d’amendes administratives constitue un frein à l’action de contrôle. Il est donc essentiel de développer des outils pour faciliter le travail en section.

UN PROBLÈME DE MOYENS PERSISTANT

La question des effectifs demeure

La CFDT a été la seule organisation à soutenir le plan Larcher (PMDIT) qui prévoyait le recrutement de 700 agents augmentant ainsi les effectifs à la mission travail de 50 %. Il a permis de faire passer le nombre de section d’Inspection de 485 à 785 aujourd’hui. Cet accroissement résulte de la création de 127 sections dans le cadre du PMDIT et de la fusion de 173 sections agricoles et transports. C’est évidemment positif pour les salariés.

Parallèlement, désormais, tous secteurs d’activité confondus depuis la fusion, on dénombre 17,2 millions de salariés et 1,8 million d’établissements à contrôler.

	2 006	PDMIT		Fusion
	Hors fusion	2006 à 2010	2009	2010
Nombre de sections d’inspection	485	127	173	785
Effectifs de contrôle	1 482	645	471	2 598
	dont 485 cat A soit 1/section	dont 179 cat A	dont 218 cat A soit 1,26/section	dont 881 cat A soit 1.15 /section
Ingénieurs de prévention	50	35		85
MIRT	69	5		74
Nombre d’établissements par section	3 370		2 364	
Nombre de salariés par section	32 191		22 172	
Nombre d’établissements par agent	1 097		702	
Nombre de salariés par agent	10 406		6 563	
Nombre de salariés (en millions)	15,4		17,1	
Nombre d’établissements concernés (en millions)	1,6			1,8
Nombre d’agents ARM au niveau départemental	59			
Nombre d’agents ARM au niveau régional	28			

Seulement, le compte n’y est pas. Les deux derniers volets du plan Larcher n’ont en réalité pas été réalisés. En effet, sous couvert de la fusion augmentant mécaniquement le nombre des sections, une partie des créations nettes de section n’a pas eu lieu. La CFDT considère donc que le PMDIT n’a pas été à son terme et réclame la création des postes manquants.

L’administration admet d’ailleurs qu’elle n’a pas respecté ses engagements : il manque 5 postes en agents de contrôle (650 postes promis, 645 réalisés) et 13 contractuels (ingénieur et Médecin-inspecteurs). Si en 2006 et 2007 l’administration a créé des postes en contrôle, en 2008 et 2009 elle a surtout agi par redéploiement (60 créations en B seulement, 250 redéploiements en A et B).

Par ailleurs, le PMDIT n’est pas une fin en soi et les effectifs de l’Inspection du travail, post-PMDIT demeurant insuffisants pour assurer aux salariés la protection et la justice auxquelles ils ont droit.

Il est indéniable que les effectifs actuels de l’Inspection du travail ne permettent pas de réaliser le contrôle régulier des entreprises. Ceci justifie pleinement notre revendication d’augmentation des effectifs d’autant que la complexification croissante du droit du travail, qui nécessite un temps de préparation parfois important, réduit le temps disponible pour le contrôle et entraîne un besoin d’effectif supplémentaire d’autant que les départs en retraite ne font plus l’objet d’un remplacement systématique y compris pour les sections d’inspection : les postes y sont souvent pourvus par redéploiement d’autres services.

À ce jour, 2 598 agents de contrôles : 881 inspecteurs ou DAT assurent le contrôle de 52 695 établissements de plus de 50 salariés (qui emploient 7,9 millions de salariés) et 1 717 contrôleurs assurent le contrôle de 1,75 million d’établissements de 1 à 49 salariés (qui emploient 10,2 millions de salariés) ; le tout avec l’appui de 798 secrétaires (chiffres issus du rapport 2009 de la France au BIT).

Compte tenu d’effectifs qui restent faibles, la moyenne de contrôle est de 11 ans pour les entreprises de moins de 10 salariés, de 5 ans entre 10 et 49 salariés et d’un an et demi pour les 50 et plus. La faiblesse des effectifs impacte défavorablement la présence en entreprise des agents de contrôle, que l’administration prétend pourtant accroître, s’agissant tant des contrôles que de la participation aux CHSCT :

■ Notre capacité à conduire les contrôles, en particulier ceux du week-end ou de nuit (qui mobilisent habituellement plus d’un agent pour des raisons de sécurité), ceux relatifs aux nouvelles formes d’entreprise et

d'emploi pourtant de plus en plus nécessaires. La faible présence de l'inspection du travail dans ces secteurs génère un sentiment d'impunité de la part des entreprises. De plus, de manière insidieuse, cette faiblesse fait que se substitue à la règle des pseudos usages de secteur, d'autant plus difficiles à remettre en cause qu'ils s'appliquent depuis plusieurs années en toute impunité. La situation de la sous-traitance systématiquement dévoyée dans certains secteurs (BTP...) en constitue la parfaite illustration.

- Il est anormal que l'Inspection du Travail n'ait pas les moyens, faute de temps le plus souvent, de participer aussi souvent qu'il le faudrait aux CHSCT. Cette participation est pourtant extrêmement bénéfique, à différents niveaux : à l'égard des représentants du personnel, qui la réclame à cor et à cri tant leur besoin d'appui est important ; en termes de veille non seulement sur les aspects hygiène et sécurité mais aussi en termes de suivi du bon fonctionnement des instances représentatives ; à l'égard des employeurs, dans la mesure où la présence des agents de contrôles à ces réunions permet de « poser » leur place en tant qu'acteur régulier de la vie des entreprises. En ce sens, la participation des agents de contrôle aux CHSCT constitue également une modalité d'action dans le cadre de la relégitimation que nous réclamons.

Le plan santé au travail, largement porté par la CFTD, propose certes aux agents de contrôle de participer pleinement à son application, mais cette injonction relève davantage du vœu pieux ou de l'affichage dès lors que nos effectifs ne sont pas à la hauteur de la tâche.

Conformément à son attachement au principe de l'égalité de traitement des salariés, la CFTD dénonce l'insuffisance des contrôles dans les petites entreprises et partant la rupture d'égalité qui s'exerce au détriment des salariés de ces entreprises qui ont peu de chance de voir le droit républicain s'appliquer dans son entreprise. Cette absence prolongée des agents de contrôle des entreprises constitue également un facteur de risque dans l'exercice des missions, le contrôle étant alors vécu comme un événement quasi « anormal ».

L'incitation à appliquer le droit étant en grande partie liée à la récurrence des contrôles, la CFTD réclame l'augmentation des effectifs de section, agents de contrôle et agents administratifs (secrétaires mais aussi agents travaillant dans les services d'appui).



En conséquence, la question des effectifs reste aujourd'hui centrale pour légitimer la fonction de contrôle des règles sociales fixées par la République et les conventions internationales. Il est donc toujours nécessaire de prendre un certain nombre de mesures :

- Maintenir le niveau des effectifs issus du PMDIT et le renforcer progressivement ;
- Augmenter la présence des agents dans les plus petites entreprises ;
- Redéfinir la notion de seuil d'efficacité d'une section.

Ainsi, les Contrôleurs devraient pouvoir réaliser la visite de leurs établissements (moins de 50 salariés) à minima tous les 3 ans et donc utiliser au moins la moitié de leur temps de travail sur des missions de contrôle extérieur. La moitié de ces visites doivent pouvoir être des visites programmées. Cette exigence implique qu'un contrôleur ait au plus 1 500 établissements à contrôler.

Les Inspecteurs du Travail, quant à eux, devraient pouvoir consacrer 4 à 6 demi-journées par entreprise de plus de 50 salariés à minima chaque année. Les entreprises de plus de 50 devraient être contrôlées au moins chaque année et la section ne devrait pas avoir plus de 75 entreprises de plus de 50 salariés.

Cela signifie :

- Des créations de sections pour arriver à une moyenne de 28 000 salariés et 75 entreprises de plus de 50 salariés par section.
- La création de postes de contrôleurs pour arriver à une charge de 1 500 entreprises maximum par contrôleur (en lien avec la création de sections).
- La mise en place d'un service de renseignements téléphoniques renforcé en effectif : la CFTD estime que **le service de renseignement est un service public fondamental pour les salariés** dont il est souvent le premier voire le seul interlocuteur local. Il constitue en outre un précieux allié des sections traitant le plus gros de la demande individuelle et réalisant des signalements très utiles au contrôle. C'est pourquoi la CFTD s'inquiète des velléités d'externalisation ou de mise en place de plateformes régionales de renseignement qui auront inévitablement pour conséquence de dégrader le service rendu aujourd'hui pour les salariés et d'être très préjudiciable au fonctionnement des sections d'Inspection. Il faut savoir que des plateformes régionales existent déjà. Elles se mettent en place dès lors qu'il existe une insuffisance d'effectif qui entraîne un service insuffisant pour les usagers dans certains départements. Elles sont organisées autour d'un numéro d'appel régional unique qui aboutit dans n'importe quelle Unité Régionale quelle que soit la provenance de l'appel. On peut imaginer la tentation pour le ministère d'une généralisation des plateformes à moyen terme. Si c'est préférable à l'externalisation au secteur privé du service de renseignement téléphonique, nous n'y sommes néanmoins pas favorables dans la mesure où se posent toujours d'une part le problème du renseignement physique, qui doit être maintenu, et d'autre part le problème des remontées d'information aux sections en vue de contrôle. La CFTD exige donc le maintien des services de renseignement au sein du service public du travail, auprès des sections de contrôle.
- Enfin, la création de nouvelles sections doit s'accompagner de « fonctions ressources » en appui aux missions de contrôle.

Sur l'organisation des sections

La distinction entre les entreprises attribuées aux Contrôleurs et aux Inspecteurs n'est pas une bonne chose si elle est trop rigide. En conséquence, les Contrôleurs du travail désireux de s'investir dans des entreprises de plus de 50 salariés doivent pouvoir le faire, avec l'accord de l'Inspecteur et le cas échéant avec un complément de formation continue (par exemple en matière d'IRP). De même, un Inspecteur peut ponctuellement contrôler des entreprises de moins de 50 salariés, notamment lors de contrôles saisonniers, de travail illégal, de chantiers, etc.

L'animation des sections doit être développée car une section d'Inspection ne saurait être une simple juxtaposition de contrôleurs, d'inspecteurs et de secrétaires. Il doit exister du lien autour du Chef de service qui doit animer la section. Comme nous avons eu l'occasion de l'indiquer précédemment, la complexité croissante de certaines situations crée l'obligation et donne l'opportunité de procéder à des contrôles à plusieurs agents : ces situations favorisent les échanges de pratiques professionnelles et renforcent le lien entre les agents de la section.

S'agissant de la possibilité offerte aux Directeurs adjoints du travail de continuer à travailler sur des postes de contrôle, la CFDT soutient la possibilité qu'ils soient affectés en section d'Inspection. Cela nous paraît justifié par deux considérations : d'une part, cela permet de répondre à la légitime aspiration d'inspecteurs expérimentés souhaitant continuer à exercer le métier pour lequel ils ont passé le concours ; cela permet d'autre part de conserver des agents expérimentés au sein tant des activités « contrôle » qu'« emploi », pour le plus grand bénéfice du service public.

À la présence de Directeur-adjoints en section, la CFDT pose toutefois une condition importante : que plusieurs agents de catégorie A ne coexistent pas dans une même section. Cette réserve nous paraît essentielle au regard du principe de l'opportunité des suites qui suppose l'absence de conflit de compétence entre agents de contrôle et partant la réaffirmation du principe de la compétence d'un agent unique sur un établissement donné.

●●● **La CFDT, en raison de son attachement aux missions des agents de contrôle et aux prérogatives qui en découlent, est particulièrement attentive à ce que l'organisation des sections respecte ces règles.**

Sur les ressources

Les ressources à disposition des agents de contrôle ainsi que les partenariats doivent être approfondis et développés.

■ Actuellement, les agents des UT sont souvent dans la quasi-ignorance des missions accomplies par les pôles 3E des DIRECCTE. Le plus souvent, aucune présentation systématique des services n'a été conduite et a fortiori aucune indication n'a été donnée sur les liens envisageables entre pôle T et Pôle 3E. Pour la CFDT, cette situation qui conduit à fragiliser l'ensemble des services n'est pas acceptable.

De surcroît, l'absence de coordination entre le Pôle 3E, dont le but est de soutenir les entreprises dans leurs performances économiques et le Pôle T peut conduire à aider des entreprises non vertueuses sur le plan social. Aussi, une étude devrait être entreprise en vue d'identifier les coopérations possibles entre l'Inspection du travail et le pôle 3E des DIRECCTE. La réorganisation des services est justifiée par un souci d'amélioration du service public apporté notamment aux entreprises. Cependant, nous savons bien que l'objectif ultime est la réduction d'effectif et des coûts. Il n'en demeure pas moins que la question de l'efficacité de l'action administrative dans un tel ensemble reste entière et que cette situation participe de la souffrance au travail pour les agents.

■ L'article 9 de la Convention 81 de l'OIT dispose que : « 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 ».

●●● **La demande sociale en matière de risques psychosociaux est de plus en plus importante et les atteintes graves que ces risques sont susceptibles d'occasionner justifient pleinement la mobilisation de l'inspection du travail. C'est pourquoi la CFDT soutient la nécessité de doter les services de l'inspection du soutien d'experts dans ce champ-là, à côté de ceux opérant déjà dans les domaines plus « classiques ». La CFDT le revendique d'autant plus que l'expertise dans le champ des risques psychosociaux devrait conduire à appréhender l'organisation du travail dans son ensemble.**

Les partenaires de l'inspection du travail

L'article 5 de la Convention 81 de l'OIT stipule que l'autorité compétente devra prendre les mesures appropriées pour favoriser d'une part une coopération effective :

■ entre l'Inspection du travail et les autres services gouvernementaux et les institutions publiques et privées exerçant des activités analogues.

■ entre services d'inspection d'une part, organisations de travailleurs et d'employeurs d'autre part.

Cet article introduit clairement la notion de travail tripartite (État, travailleurs, Employeurs).

Or, force est de constater que les partenariats avec les grands acteurs présents sur le champ (INRS, CARSAT, fédérations professionnelles, organisations syndicales...) de l'inspection du travail soit ne sont pas suffisamment exploités, soit sont conduits sans la transparence nécessaire avec les services de contrôle, ce qui est susceptible d'induire une relation de défiance.

Actuellement et à titre d'exemple, les actions concertées entre l'Inspection du travail et la CARSAT sont à la discrétion des agents de contrôle et dépendent de contacts noués individuellement. L'absence de relations institutionnalisées avec cet important acteur privé de la santé au travail est anormale. L'État ne joue pas son rôle en la matière. Cela prive les agents de contrôle de l'Inspection du travail des synergies que fait naître une action concertée avec des services titulaires de compétences pointues et complémentaires aux nôtres. Ce déficit reporte en outre sur les agents la charge d'instaurer cette coopération.

Si les agents de contrôle doivent demeurer libres de décider d'une action conjointe avec les contrôleurs et ingénieurs de la CARSAT, un cadre de coopération et d'échange est néanmoins indispensable. Ainsi, au niveau des UT, une réunion au moins annuelle devrait être organisée en vue de présenter nos actions respectives et les moyens de cette coopération.

Le partenariat avec les services de médecine du travail, l'Oppbtp, l'Aract, les Inspecteurs CCRF, les ingénieurs de la DREAL, l'URSSAF, les chercheurs universitaires, les ARS, les services vétérinaires, le Défenseur des droits... en permettant des synergies, renforcerait l'efficacité de notre action et sa légitimité.

S'agissant en particulier de la médecine du travail, le SYNTEF CFDT exprime son désaccord avec les réformes en cours depuis plusieurs années.

[RESPECTÉS]

Animation et soutien de l'inspection du travail

Si historiquement et symboliquement, l'inspection du travail s'est construite autour de l'image d'agents de contrôle intervenant de manière isolée, la dimension collective de l'Inspection du travail ne peut aujourd'hui être ignorée.

La définition collective d'une partie de son action est la mieux à même d'assurer cette expression collective du métier. Ainsi, si l'initiative individuelle des agents de contrôle doit être protégée, la définition collective d'actions de contrôle prioritaire doit trouver sa place. Cette définition doit reposer sur l'expertise des services de l'inspection du travail tout en prenant en compte la demande sociale.

●●● **C'est pourquoi la CFDT revendique le pilotage des actions de contrôle, qui ne peuvent pas se réduire à la superposition d'actions individuelles, même si elles émanent de professionnels compétents.**

Définies collectivement, ces actions gagneront en légitimité et la hiérarchie sera d'autant mieux à même de défendre les procédures engagées sur ce fondement auprès des Parquets.

Enfin, l'inspection du travail portant devant le corps social sa part de responsabilité des actions ainsi menées, la question de l'évaluation de cette action se pose.

LA DÉFINITION COLLECTIVE DES ACTIONS, ANIMATION ET SOUTIEN DES SERVICES

Il faut privilégier l'action collective et participative

Ce principe d'action collective préconisé par l'OIT, doit constituer un cap, suivi tant au niveau de la définition des objectifs à atteindre que du soutien aux agents chargés d'atteindre ces objectifs.

L'action collective nécessite une définition collective des actions

Dans cette perspective, nous demandons que soit mis en place un Comité Régional d'Animation et de Coordination, totalement ouvert à la participation de l'ensemble des agents de section. Il aura pour vocation de contribuer à l'élaboration et au suivi du plan régional d'action de l'Inspection. Il y associerait éventuellement et ponctuellement les partenaires sociaux, selon des modalités à déterminer.

Au niveau des Unités Territoriales (UT), un projet local et transversal, s'intégrant dans un plan régional et résultant de la mise en cohérence des plans d'action des sections devrait être élaboré.

La représentation effective des sections serait assurée dans ce Comité soit directement par un IT dans les plus petits départements, soit par la hiérarchie intermédiaire dans les départements plus importants. Le travail effectué dans ces Comités permettrait de renforcer le portage hiérarchique de l'action de l'Inspection du travail et la mise en commun des problématiques travail, emploi et formation professionnelle. Des actions conjointes dans le cadre du plan d'action deviendraient crédibles et possibles à la condition d'un investissement volontariste de la hiérarchie. Ceci nécessite aussi une bonne communication au sein et vers les sections d'Inspection.

Ces plans de coordination, en partie définis par les agents eux-mêmes, seraient nécessairement favorables au développement de l'application de l'ordre public social au plus grand bénéfice des salariés et ne pourraient évidemment pas être exclusifs du droit d'opportunité.

Tous les niveaux hiérarchiques des services centraux et déconcentrés doivent être associés et apporter leur soutien à ceux qui, sur le terrain, ont parfois des interrogations et rencontrent trop souvent des difficultés dans l'exercice de leur métier.

L'appui local aux sections pourtant essentiel est trop inégalement présent aujourd'hui. Cette insuffisance est autant un problème d'effectif (la situation en termes de recrutement de MIRT constitue un problème particulièrement sensible dans certaines régions) qu'un problème de management.

La présence et la coopération des MIRT, des Ingénieurs de Sécurité, les services de Ressources Méthodes doivent se développer et les moyens de leur efficacité assurés. Une coordination doit être assurée entre le travail des sections et les services d'appui.

Par ailleurs, la complexité croissante du droit rend notre travail difficile. Les réponses apportées par l'administration à cette difficulté majeure sont totalement insuffisantes.

La nécessaire définition de priorités d'actions

La CFDT note que bien qu'ayant des compétences généralistes, les agents de contrôle se « spécialisent » et privilégient une thématique de contrôle plutôt qu'une autre. Si ceci peut être justifié par la spécificité du territoire, la question de la spécialisation des sections mérite d'être plus largement et librement débattue, afin



Tignous - Konovox

que cette question ne soit pas uniquement réglée par des positions individuelles isolées, mais résulte d'un débat démocratique. Cela ne doit pas empêcher l'élaboration d'une stratégie d'action collective, notamment en matière de santé au travail pour l'intérêt général.

En effet, si le principe d'indépendance est intangible, il ne peut faire l'objet d'un glissement vers une sorte d'autonomie. Il en va non seulement de la cohérence de l'action de l'inspection mais surtout de l'égalité de traitement des usagers et des entreprises.

Le nécessaire travail sous forme de plan d'action se voit aujourd'hui contrarié par la charge de travail et l'ampleur de la demande individuelle, de sorte que les agents de contrôle ont un agenda bien souvent contraint.

La CFDT soutient que, si le conseil aux salariés et aux Institutions Représentatives du Personnel fait partie de la mission de l'inspection du travail, elle ne doit pas être la seule source légitimant une intervention sur le terrain. La mission de contrôle doit s'inscrire dans un plan d'action, selon des objectifs et des priorités. Les partenaires sociaux doivent être associés à la définition de ce plan d'action, notamment à travers leur participation aux Observatoires Régionaux de la Santé au Travail (ORST) afin de mieux prendre en compte les spécificités des territoires dans les domaines socio-économiques et au niveau des risques professionnels.

La faiblesse de la représentation du personnel en France est un problème majeur

Dans ce cadre, la présence insuffisante des Institutions Représentatives du personnel (IRP) dans les entreprises et le faible taux de syndicalisation constituent un obstacle majeur à l'effectivité du droit. Cela explique, en partie, l'explosion de la demande individuelle de renseignements qui a pour effet de diminuer la disponibilité des agents de contrôle pour aller sur le terrain autant qu'ils le souhaiteraient.

La CFDT estime nécessaire d'aider les salariés à mettre en place des IRP adaptées à la taille de leurs entreprises avec l'appui des syndicats. Le Ministère devrait aider à leur formation en matière de droit du travail afin qu'ils soient plus efficaces. Il faut impérativement trouver plus de moyens et de cohérence entre les acteurs du droit social.

Dans le cadre de la lutte contre les risques professionnels, la CFDT souhaite la création de CHSCT de sites et que les Délégués du Personnel des entreprises de moins de 50 salariés soient dotés de véritables moyens en matière de prévention des risques professionnels (crédit d'heures, droit plus effectif à la formation...).

La présence des IRP favorise la cohérence des interventions de l'inspection du travail. À ce titre, la CFDT affirme l'urgence et l'importance de permettre à tous les salariés de bénéficier d'une représentation.

Le Plan Santé au Travail

Il est intéressant de constater que le plan santé travail, dans son domaine « hygiène et sécurité », fait des constats très symétriques en termes de moyens avec nos revendications qui, elles, portent sur l'application du Code du Travail dans son ensemble.

Il nous apparaît donc que le législateur et le pouvoir réglementaire ne devraient pas avoir de difficulté à saisir notre point de vue.

L'ÉVALUATION

Comme toute administration, les services du ministère du travail sont soumis à des procédures de compte rendu et d'évaluation de leur action. Ces procédures sont menées à deux niveaux : il s'agit d'une part d'évaluer la façon dont sont conduites et réalisées collectivement les politiques publiques au sein des services ; il s'agit aussi d'apprécier la contribution individuelle de chaque agent à ces réalisations.

La CFDT a toujours défendu et défend encore le principe d'une approche collective, qualitative et quantitative, des objectifs et des résultats. L'individualisation au sein du service public revient à mettre en cause le principe du traitement collectif, intégré et partenarial entre différents agents et différents services de la demande sociale.

Sur le principe, nous acceptons le principe constitutionnel de compte rendu et d'évaluation de l'action publique. Nos demandes d'orientations et de pilotages inscrites dans la version 2005 du Livre Blanc en attestent. En revanche, nos attentes ont largement été dévoyées par certaines pratiques d'évaluation que nous avons dû déplorer depuis.

Le principe de compte rendu annuel de l'action de l'inspection du travail est inscrit aux articles 19 et 20 (qui s'adressent aux inspecteurs du travail directement), ainsi que 21 (qui s'adresse cette fois à « l'autorité centrale ») de la convention 81 de l'OIT, ainsi qu'aux articles R.8112-4 et 5 du code du travail. Ces textes visent à permettre une meilleure connaissance de l'action globalement menée par les agents de l'inspection, que ce soit au niveau du pays (OIT) ou de la circonscription de la section d'inspection du travail (code du travail). Ces textes n'envisagent pas une approche individuelle de l'action publique, encore moins en terme d'évaluation.

L'évaluation individuelle en vigueur relève donc d'une politique de gestion des ressources humaines du ministère du travail. La CFDT a toujours voulu que cette évaluation soit centrée sur la dimension collective du travail effectué dans les services.

Que serait l'action d'un agent de contrôle sans l'existence d'une équipe de contrôle composée d'un inspecteur du travail (IT ou DAT) et de contrôleurs du travail ? Sans l'existence d'une équipe de secrétariat et d'assistance qui organise au quotidien le fonctionnement administratif de la section ? Sans l'expertise des équipes pluridisciplinaires qui travaillent en appui des agents de contrôles ? Sans le travail des équipes de la DGT qui pilotent, relaient et encadrent par délégation du ministre l'action de l'inspection du travail ?

Les risques majeurs auxquels sont confrontés aujourd'hui les agents évalués sont nombreux.

Le premier risque relève de la formation et de la compétence des évaluateurs.

En effet, la réorganisation des DRTEFP en DIRECCTE et en UT a démultiplié les niveaux de pilotage de l'action de l'inspection du travail en éloignant les évaluateurs de la réalité vécue dans les services d'inspection. Il est donc essentiel que les évaluateurs soient réellement formés de façon à **percevoir de manière réaliste le travail fourni par les agents évalués**.

Cette difficulté se trouve accentuée du fait des outils mis à disposition des évaluateurs. De ce point de vue, le traitement statistique via Cap Sitere et Delphes fausse toute vision qualitative et un tant soit peu réaliste du travail et des contraintes vécus par l'agent de contrôle.

Les outils de pilotage (BOP, SITE) et d'évaluation (circulaire annuelle) conduisent les évaluateurs à se montrer plus soucieux de recueillir des éléments objectifs qu'attentifs à la parole des évalués. Ces outils sont en effet conçus et fonctionnent pour répondre aux obligations d'évaluation globale de l'action de l'inspection du travail. En aucun cas ils ne sont fiables pour rendre compte de l'action réelle de chaque agent qui se cantonne la plupart du temps à renseigner son activité de façon partielle pour coller aux objectifs fixés dans les BOP et les plans d'actions. Il est d'ailleurs quasiment impossible du fait des dysfonctionnements des outils informatiques de rendre compte de l'intégralité du travail fait, à moins soit de faire des heures supplémentaires pour saisir son activité soit de réduire celle-ci pour disposer du temps nécessaire à cette saisie.

Il est vain de s'appuyer exclusivement sur les états d'activité Cap Sitere pour évaluer le travail des agents de contrôle, compte tenu de sa finalité, des failles techniques et des arrangements individuels dont l'application fait l'objet.

Le second risque est celui de la pression morale et de l'augmentation des risques psycho sociaux liées à l'activité de contrôle et de son évaluation dans les conditions décrites ci-dessus. Comment concilier des exigences

grandissantes sur le plan technique (évolution du droit, des technologies, des organisations) et des conditions de travail qui se dégradent, sur le plan social (mises en cause pénales des agents d'inspection, demandes d'intervention de plus en plus nombreuses, agressions), sur le plan économique (blocage des rémunérations), sur le plan professionnel (évaluation et fixation d'objectifs individuels) et organisationnel (restructurations et suppressions des postes d'assistantat, déménagements). L'ensemble de ces éléments déstabilisent de plus en plus d'agents de contrôle qui se sentent isolés, dépréciés, en difficulté.

Dans ce contexte, l'évaluation doit plus que jamais être un temps de ressourcement et de positionnement permettant à chaque agent de retrouver des points d'appui et de conforter son activité professionnelle plutôt que de devoir justifier celle-ci. Elle doit être un moment privilégié qui permette aux agents évalués d'évoquer leurs difficultés sur le terrain, leurs besoins de formation et leurs aspirations individuelles.

●●● **La CFDT défend depuis des années l'évaluation sur cette base de développement personnel grâce au travail. Notre syndicat déplore que nos services ne permettent pas aux agents de progresser, d'avancer dans leur activité professionnelle et leur carrière, faute de moyens à la hauteur des qualités et des attentes exprimées par les agents de l'inspection du travail comme de l'ensemble du ministère du travail et de la fonction publique.**

LE SUIVI DES PROCÉDURES PÉNALES

La résolution concernant l'administration et l'inspection du travail de la 100^e session de la Conférence Internationale du Travail (point 21) souligne que, pour imposer et appliquer des amendes, il est essentiel que les systèmes d'administration du travail établissent des procédés et procédures appropriés assortis de délais raisonnables et conformes à la règle de droit.

C'est pourquoi la hiérarchie doit pleinement s'impliquer dans le suivi pénal auprès des parquets, toujours trop peu sensibilisés aux questions de droit du travail (à part celles relatives au travail illégal !) et que tous les moyens lui soient donnés pour ce faire.

Le pilotage de l'action de l'inspection du travail et l'évaluation de celle-ci seraient vains sans un traitement approprié des procédures dressées par les agents.

L'inspection du travail œuvre toujours dans le compromis par rapport à la loi, dans le but de modifier le comportement social de l'employeur. Les agents disposant d'un pouvoir d'appréciation quant aux suites à donner à leurs contrôles, donnent des conseils, des délais pour se mettre aux normes et privilégient le plus souvent la régularisation à la procédure pénale. C'est pourquoi il est d'autant moins admissible que les agents qui décident de verbaliser (souvent après moult avertissements) voient de trop nombreuses procédures classées, pour ne pas parler du scandale que constitue le nombre d'affaires dont les suites ne sont pas connues (Rapport 2008 de la France au BIT p 220) et du niveau particulièrement insignifiant des amendes prononcées. C'est ainsi toute la légitimité de l'action de l'inspection du travail qui est remise en cause et, avec elle, les actions futures auprès de l'entreprise concernée mais aussi auprès des autres employeurs.

Aussi, la CFDT demande la mise en place d'une politique pénale nationale à même de garantir de meilleures suites aux procédures pénales engagées. S'agissant du problème des obstacles et des violences commises à l'encontre des agents de l'Inspection, la CFDT rappelle la nécessité de poursuites pénales systématiques contre les auteurs de ces délits. Elle réclame l'implication de la hiérarchie dans la défense de ses agents et, à travers eux, de leur mission de service public.

La CFDT dénonce enfin le quantum des peines prononcées, d'un niveau très insuffisant et donc peu dissuasif. Les solutions alternatives à la condamnation pénale tels que la composition pénale, le rappel à la loi doivent

s'appliquer avec discernement et être réservées aux infractions contraventionnelles. L'outil pénal utilisé par les agents de l'Inspection ne doit pas être que symbolique.

L'enjeu est important, des suites judiciaires incohérentes participant d'une part à la perte de légitimité de l'inspection du travail, d'autre part à l'absence d'effectivité du droit du travail, qui est pourtant affiché par le ministère comme une de ses priorités.

Les relations entre les UT et les parquets doivent également pouvoir s'appuyer sur des orientations nationales claires du ministère et ne pas dépendre entièrement d'ententes locales.

Le soutien doit s'exprimer jusqu'au terme de notre action que peut constituer la sanction pénale et administrative :

- La DGT doit conduire une réflexion de fond sur l'action pénale ; elle doit examiner l'alternative que pourraient constituer, dans certains domaines bien définis, les sanctions administratives qui simplifieraient nos procédures de sanctions et renforceraient notre autorité.
- Des sanctions administratives existent d'ores et déjà notamment dans le domaine du travail illégal et prononcées par nos propres services. Toutefois, l'information des sections à l'égard de celles-ci n'est pas suffisante ; ces sanctions administratives devraient figurer dans le système d'information CAP SITERE.
- Des sanctions administratives peuvent être prononcées par des services de contrôle compétents sur certaines activités (par exemple les retraits/suspension de licence communautaires ou de licence de transport intérieur) et les sections du travail désormais chargées du contrôle des entreprises de transport routier n'en sont pas systématiquement informées.
- Les sanctions civiles prononcées par des services de contrôle tels que l'URSSAF, impôts... ne sont pas non plus communiquées aux sections contrôlant les entreprises concernées.

LA NÉCESSAIRE EXTENSION DES PROCÉDURES ADMINISTRATIVES

Le cas des infractions à la sécurité du travail

Concernant les infractions à la sécurité au travail, moins de la moitié des procès-verbaux dressés par l'Inspection du travail font l'objet de poursuites pénales. C'est catastrophique dans ce champ-là plus que dans tout autre. Et le droit pénal du travail devient inopérant dès lors que les moyens de répression ne sont pas cohérents face aux enjeux de santé et de sécurité dans le monde du travail.

Les parquets aujourd'hui sont insuffisamment sensibilisés par le Ministère de la justice concernant le champ de la santé et de la sécurité au travail. De même, les sanctions réellement appliquées pour des délits sont, d'une façon générale, minorées dans le monde du travail. La volonté des gouvernements successifs de ne pas trop inquiéter les chefs d'entreprise est flagrante !

Le fait que la moitié des procédures transmises au parquet par les agents de contrôle ne fasse pas l'objet de poursuites devant un tribunal correctionnel constitue un déni de justice inacceptable.

Dans l'immense majorité des cas, on constate aujourd'hui que c'est sur le fondement du seul Code du travail que le Procureur poursuit les employeurs qui risquent donc au maximum une amende de 3 750 euros. Pourtant, certaines infractions pourraient être retenues sur le fondement d'incriminations du Code pénal assorties de sanctions beaucoup plus lourdes, comme le délit de mise en danger d'autrui, l'homicide involontaire, la discrimination.

De ce fait, le relèvement des sanctions pécuniaires en Droit pénal du travail est nécessaire pour être réellement dissuasives.

La conclusion

- Il n'est évidemment pas possible d'aborder exhaustivement tous les aspects et toutes les difficultés que rencontrent les agents chargés de la mission d'Inspection du travail. Nous avons donc pris le parti de traiter les aspects les plus essentiels et les plus partagés. La CFDT poursuivra son travail de réflexion, avec vous, sur l'avenir des missions.

Les constats sont flagrants : l'Inspection du travail ne dispose pas des moyens suffisants pour assurer pleinement sa mission de service public et garantir aux salariés un exercice professionnel dans des conditions décentes.

Ce peut être un choix politique. C'est pour nous une faute.

La CFDT demande au ministre du Travail de prendre les décisions nécessaires pour donner au service public de l'Inspection du Travail les moyens de réaliser sa mission. Tout salarié a en effet droit à travailler dans la dignité et l'assurance du maintien de son intégrité physique et mentale. C'est aussi une question de santé publique.

Le droit du travail est partie intégrante de la loi républicaine. Ne pas donner les moyens à l'Inspection du travail de réaliser sa mission, c'est prendre acte de la non-application des lois votées par la représentation nationale en matière sociale.

La CFDT attend des réponses à l'ensemble de ses demandes dans des délais à la hauteur des enjeux.

Parallèlement au volet pénal, et afin de pallier les carences de l'institution judiciaire (qui connaît également de graves problèmes de moyens), la CFDT réclame que l'inspection du travail soit dotée d'un pouvoir direct de sanction. Les agents de contrôle recouvreraient les sanctions pécuniaires directement auprès des entreprises, par la voie d'amendes administratives. Seuls les délits les plus graves seraient alors instruits par les tribunaux.

Le développement des amendes et procédures administratives

Ceci constitue une revendication historique, toujours pertinente, de la CFDT.

La procédure administrative d'arrêt de chantier a prouvé son efficacité. La CFDT regrette que son périmètre reste limité aux défauts de protection contre les risques de chute de hauteur et d'ensevelissement, contre le risque amiante et chimique plus généralement et estime que l'effectivité du droit du travail dans les entreprises nécessite aujourd'hui une extension de ces procédures administratives.

Ces sanctions administratives devraient être les suivantes :

- Le retrait temporaire voire le remboursement par les entreprises, ayant commis des infractions en matière de salaire (légal ou conventionnel), au repos hebdomadaire, d'entrave, du bénéfice de toutes les aides à l'emploi et à la formation.
- L'instauration d'amendes administratives en remplacement des contraventions et dont l'objectif serait de réprimer les auteurs des infractions à la santé au travail (mises en demeure assorties d'une astreinte administrative par exemple), amendes forfaitaires en l'absence de visite médicale d'embauche ou de certains affichages ou les infractions de non-paiement du salaire ou de ses accessoires.

Les sanctions financières mises en place par le législateur sont aujourd'hui trop limitées et concernent en priorité le champ emploi (1 % pénalité pénibilité, 1 % senior, 1 % égalité professionnelle). Dans le volet « travail », l'amende administrative ne concerne aujourd'hui que l'infraction d'emploi d'étranger sans titre (contribution OMI devenue OFII, amende administrative préfectorale à Mayotte).

La généralisation des sanctions administratives s'avère indispensable aussi en raison de la rapidité de son application. Elle renforcerait et soutiendrait les moyens d'action de l'Inspection du Travail.

La CFDT préconise a minima l'extension de ce type de moyen à l'ensemble du champ de la santé et de la sécurité.



Le SYNTEF-CFDT a reproduit pour vous, à la suite de cette brochure, l'intégralité de la convention OiT n° 81.

Convention OIT n° 81 sur l'inspection du travail

Date d'adoption : 11/07/1947

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,
Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et
s'y étant réunie le 19 juin 1947, en sa trentième session,

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à l'inspection du travail dans
l'industrie et le commerce, question qui constitue le quatrième point à l'ordre du jour de la
session,

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale,
adopte, ce onzième jour de juillet mil neuf cent quarante-sept, la convention ci-après,
qui sera dénommée Convention sur l'inspection du travail, 1947 :

PARTIE I. – INSPECTION DU TRAVAIL DANS L'INDUSTRIE

Article 1

Chaque Membre de l'Organisation internationale du Travail pour lequel la présente convention est en vigueur doit avoir un système d'inspection du travail dans les établissements industriels.

Article 2

1. Le système d'inspection du travail dans les établissements industriels s'appliquera à tous les établissements pour lesquels les inspecteurs du travail sont chargés d'assurer l'application des dispositions légales relatives aux conditions de travail et à la protection des travailleurs dans l'exercice de leur profession.
2. La législation nationale pourra exempter les entreprises minières et de transport ou des parties de telles entreprises de l'application de la présente convention.

Article 3

1. Le système d'inspection du travail sera chargé :
 - a) d'assurer l'application des dispositions légales relatives aux conditions de travail et à la protection des travailleurs dans l'exercice de leur profession, telles que les dispositions relatives à la durée du travail, aux salaires, à la sécurité, à l'hygiène et au bien-être, à l'emploi des enfants et des adolescents, et à d'autres matières connexes, dans la mesure où les inspecteurs du travail sont chargés d'assurer l'application desdites dispositions ;
 - b) de fournir des informations et des conseils techniques aux employeurs et aux travailleurs sur les moyens les plus efficaces d'observer les dispositions légales ;
 - c) de porter à l'attention de l'autorité compétente les déficiences ou les abus qui ne sont pas spécifiquement couverts par les dispositions légales existantes.

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.

Article 4

Pour autant que cela sera compatible avec la pratique administrative du Membre, l'inspection du travail sera placée sous la surveillance et le contrôle d'une autorité centrale.

S'il s'agit d'un État fédératif, le terme autorité centrale pourra désigner soit l'autorité fédérale, soit une autorité centrale d'une entité constituante fédérée.

Article 5

L'autorité compétente devra prendre les mesures appropriées pour favoriser :

- a) une coopération effective entre les services d'inspection, d'une part, et d'autres services gouvernementaux et les institutions publiques et privées exerçant des activités analogues, d'autre part ;
- b) la collaboration entre les fonctionnaires de l'inspection du travail et les employeurs et les travailleurs ou leurs organisations.

Article 6

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.

Article 7

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 8

Les femmes aussi bien que les hommes pourront être désignées comme membres du personnel du service d'inspection ; si besoin est, des tâches spéciales pourront être assignées aux inspecteurs ou aux inspectrices respectivement.

Article 9

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

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 :

- a) de l'importance des tâches que les inspecteurs auront à accomplir, et notamment :
 - i) du nombre, de la nature, de l'importance et de la situation des établissements assujettis au contrôle de l'inspection ;
 - ii) du nombre et de la diversité des catégories de travailleurs qui sont occupés dans ces établissements ;
 - iii) du nombre et de la complexité des dispositions légales dont l'application doit être assurée ;
- 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

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 appropriées.
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 12

1. Les inspecteurs du travail munis de pièces justificatives de leurs fonctions seront autorisés :
 - a) à pénétrer librement sans avertissement préalable à toute heure du jour et de la nuit dans tout établissement assujetti au contrôle de l'inspection ;
 - b) à pénétrer de jour dans tous les locaux qu'ils peuvent avoir un motif raisonnable de supposer être assujettis au contrôle de l'inspection ;
 - c) à procéder à tous examens, contrôles ou enquêtes jugés nécessaires pour s'assurer que les dispositions légales sont effectivement observées, et notamment :
 - i) à interroger, soit seuls, soit en présence de témoins, l'employeur ou le personnel de l'entreprise sur toutes les matières relatives à l'application des dispositions légales ;
 - ii) à demander communication de tous livres, registres et documents dont la tenue est prescrite par la législation relative aux conditions de travail, en vue d'en vérifier la conformité avec les dispositions légales et de les copier ou d'en établir des extraits ;
 - iii) à exiger l'affichage des avis dont l'apposition est prévue par les dispositions légales ;
 - iv) à prélever et à emporter aux fins d'analyse des échantillons des matières et substances utilisées ou manipulées, pourvu que l'employeur ou son représentant soit averti que des matières ou substances ont été prélevées et emportées à cette fin.

2. À l'occasion d'une visite d'inspection, l'inspecteur devra informer de sa présence l'employeur ou son représentant, à moins qu'il n'estime qu'un tel avis risque de porter préjudice à l'efficacité du contrôle.

Article 13

1. Les inspecteurs du travail seront autorisés à provoquer des mesures destinées à éliminer les défauts constatés dans une installation, un aménagement ou des méthodes de travail qu'ils peuvent avoir un motif raisonnable de considérer comme une menace à la santé ou à la sécurité des travailleurs.
2. Afin d'être à même de provoquer ces mesures, les inspecteurs auront le droit, sous réserve de tout recours judiciaire ou administratif que pourrait prévoir la législation nationale, d'ordonner ou de faire ordonner :
 - a) que soient apportées aux installations, dans un délai fixé, les modifications qui sont nécessaires pour assurer l'application stricte des dispositions légales concernant la santé et la sécurité des travailleurs ;
 - b) que des mesures immédiatement exécutoires soient prises dans les cas de danger imminent pour la santé et la sécurité des travailleurs.
3. Si la procédure fixée au paragraphe 2 n'est pas compatible avec la pratique administrative et judiciaire du Membre, les inspecteurs auront le droit de saisir l'autorité compétente pour qu'elle formule des injonctions ou fasse prendre des mesures immédiatement exécutoires.

Article 14

L'inspection du travail devra être informée des accidents du travail et des cas de maladie professionnelle dans les cas et de la manière qui seront prescrits par la législation nationale.

Article 15

Sous réserve des exceptions que la législation nationale pourrait prévoir, les inspecteurs du travail :

- a) n'auront pas le droit d'avoir un intérêt quelconque direct ou indirect dans les entreprises placées sous leur contrôle ;
- b) seront tenus, sous peine de sanctions pénales ou de mesures disciplinaires appropriées, de ne point révéler, même après avoir quitté leur service, les secrets de fabrication ou de commerce ou les procédés d'exploitation dont ils peuvent avoir eu connaissance dans l'exercice de leurs fonctions ;
- c) devront traiter comme absolument confidentielle la source de toute plainte leur signalant un défaut dans l'installation ou une infraction aux dispositions légales et devront s'abstenir de révéler à l'employeur ou à son représentant qu'il a été procédé à une visite d'inspection comme suite à une plainte.

Article 16

Les établissements devront être inspectés aussi souvent et aussi soigneusement qu'il est nécessaire pour assurer l'application effective des dispositions légales en question.

Article 17

1. Les personnes qui violeront ou négligeront d'observer les dispositions légales dont l'exécution incombe aux inspecteurs du travail seront passibles de poursuites légales immédiates, sans avertissement préalable. Toutefois, la législation nationale pourra prévoir des exceptions pour le cas où un avertissement préalable devra être donné afin qu'il soit remédié à la situation ou que des mesures préventives soient prises.
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.

Article 18

Des sanctions appropriées pour violation des dispositions légales dont l'application est soumise au contrôle d'inspecteurs du travail et pour obstruction faite aux inspecteurs du travail dans l'exercice de leurs fonctions seront prévues par la législation nationale et effectivement appliquées.

Article 19

1. Les inspecteurs du travail ou les bureaux d'inspection locaux, selon les cas, seront tenus de soumettre à l'autorité centrale d'inspection des rapports périodiques d'un caractère général sur les résultats de leurs activités.
2. Ces rapports seront établis selon la manière prescrite par l'autorité centrale et traiteront des sujets indiqués de temps à autre par l'autorité centrale ; ils seront soumis au moins aussi fréquemment que l'autorité centrale le prescrira et, dans tous les cas, au moins une fois par année.

Article 20

1. L'autorité centrale d'inspection publiera un rapport annuel de caractère général sur les travaux des services d'inspection placés sous son contrôle.
2. Ces rapports seront publiés dans un délai raisonnable ne dépassant en aucun cas douze mois, à partir de la fin de l'année à laquelle ils se rapportent.
3. Des copies des rapports annuels seront communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail dans un délai raisonnable après leur parution, mais en tout cas dans un délai ne dépassant pas trois mois.

Article 21

Le rapport annuel publié par l'autorité centrale d'inspection portera sur les sujets suivants :

- a) lois et règlements relevant de la compétence de l'inspection du travail ;
 - b) personnel de l'inspection du travail ;
 - c) statistiques des établissements assujettis au contrôle de l'inspection et nombre des travailleurs occupés dans ces établissements ;
 - d) statistiques des visites d'inspection ;
 - e) statistiques des infractions commises et des sanctions imposées ;
 - f) statistiques des accidents du travail ;
 - g) statistiques des maladies professionnelles ;
- ainsi que sur tous autres points se rapportant à ces matières pour autant que ces sujets et ces points relèvent du contrôle de cette autorité centrale.

PARTIE II. INSPECTION DU TRAVAIL DANS LE COMMERCE

Article 22

Chaque Membre de l'Organisation internationale du Travail pour lequel la présente partie de la présente convention est en vigueur doit avoir un système d'inspection du travail dans les établissements commerciaux.

Article 23

Le système d'inspection du travail dans les établissements commerciaux s'applique aux établissements pour lesquels les inspecteurs du travail sont chargés d'assurer l'application des dispositions légales relatives aux conditions de travail et à la protection des travailleurs dans l'exercice de leur profession.

Article 24

Le système d'inspection du travail dans les établissements commerciaux devra satisfaire aux dispositions des articles 3 à 21 de la présente convention, pour autant qu'ils sont applicables.

PARTIE III. MESURES DIVERSES

Article 25

1. Tout Membre de l'Organisation internationale du Travail qui ratifie la présente convention peut, par une déclaration accompagnant sa ratification, exclure la partie II de son acceptation de la convention.
2. Tout Membre qui a fait une telle déclaration peut l'annuler en tout temps par une déclaration ultérieure.
3. Tout Membre à l'égard duquel est en vigueur une déclaration faite conformément au paragraphe 1 du présent article indiquera chaque année, dans son rapport annuel sur l'application de la présente convention, l'état de sa législation et de sa pratique concernant les dispositions de la partie II de la présente convention en précisant dans quelle mesure il a été donné suite ou il est proposé de donner suite auxdites dispositions.

Article 26

Dans les cas où il ne paraît pas certain qu'un établissement ou une partie ou un service d'un établissement sont soumis à la présente convention, c'est à l'autorité compétente qu'il appartiendra de trancher la question.

Article 27

Dans la présente convention le terme dispositions légales comprend, outre la législation, les sentences arbitrales et les contrats collectifs ayant force de loi et dont les inspecteurs du travail sont chargés d'assurer l'application.

Article 28

Des informations détaillées concernant toute la législation nationale donnant effet aux dispositions de la présente convention seront contenues dans les rapports annuels à soumettre conformément à l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail.

Article 29

1. Lorsque le territoire d'un Membre comprend de vastes régions où, en raison du caractère clairsemé de la population ou en raison de l'état de leur développement, l'autorité compétente estime impraticable d'appliquer les dispositions de la présente convention, elle peut exempter lesdites régions de l'application de la convention soit d'une manière générale, soit avec les exceptions qu'elle juge appropriées à l'égard de certains établissements ou de certains travaux.
2. Tout Membre doit indiquer, dans son premier rapport annuel à soumettre sur l'application de la présente convention en vertu de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, toute région pour laquelle il se propose d'avoir recours aux dispositions du présent article, et doit donner les raisons pour lesquelles il se propose d'avoir recours à ces dispositions. Par la suite, aucun Membre ne pourra recourir aux dispositions du présent article, sauf en ce qui concerne les régions qu'il aura ainsi indiquées.
3. Tout Membre recourant aux dispositions du présent article doit indiquer, dans ses rapports annuels ultérieurs, les régions pour lesquelles il renonce au droit de recourir auxdites dispositions.

Article 30

1. En ce qui concerne les territoires mentionnés par l'article 35 de la Constitution de l'Organisation internationale de Travail telle qu'elle a été amendée par l'Instrument d'amendement à la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, 1946, à l'exclusion des territoires visés par les paragraphes 4 et 5 dudit article ainsi amendé, tout Membre de l'Organisation qui ratifie la présente convention doit communiquer au Directeur général du Bureau international du Travail, dans le plus bref délai possible après sa ratification, une déclaration faisant connaître :
 - a) les territoires pour lesquels il s'engage à ce que les dispositions de la convention soient appliquées sans modification ;
 - b) les territoires pour lesquels il s'engage à ce que les dispositions de la convention soient appliquées avec des modifications, et en quoi consistent lesdites modifications ;
 - c) les territoires auxquels la convention est inapplicable et, dans ces cas, les raisons pour lesquelles elle est inapplicable ;
 - d) les territoires pour lesquels il réserve sa décision.
2. Les engagements mentionnés aux alinéas a) et b) du premier paragraphe du présent article seront réputés parties intégrantes de la ratification et porteront des effets identiques.
3. Tout Membre pourra renoncer par une nouvelle déclaration à tout ou partie des réserves contenues dans sa déclaration antérieure en vertu des alinéas b), c) et d) du paragraphe 1 du présent article.
4. Tout Membre pourra, pendant les périodes au cours desquelles la présente convention peut être dénoncée conformément aux dispositions de l'article 34, communiquer au

Directeur général une nouvelle déclaration modifiant à tout autre égard les termes de toute déclaration antérieure et faisant connaître la situation dans des territoires déterminés.

Article 31

1. Lorsque les questions traitées par la présente convention entrent dans le cadre de la compétence propre des autorités d'un territoire non métropolitain, le Membre responsable des relations internationales de ce territoire, en accord avec le gouvernement dudit territoire, pourra communiquer au Directeur général du Bureau international du Travail une déclaration d'acceptation, au nom de ce territoire, des obligations de la présente convention.
2. Une déclaration d'acceptation des obligations de la présente convention peut être communiquée au Directeur général du Bureau international du Travail :
 - a) par deux ou plusieurs Membres de l'Organisation pour un territoire placé sous leur autorité conjointe ;
 - b) par toute autorité internationale responsable de l'administration d'un territoire en vertu des dispositions de la Charte des Nations Unies ou de toute autre disposition en vigueur, à l'égard de ce territoire.
3. Les déclarations communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail conformément aux dispositions des paragraphes précédent du présent article doivent indiquer si les dispositions de la convention seront appliquées dans le territoire avec ou sans modification ; lorsque la déclaration indique que les dispositions de la convention s'appliquent sous réserve de modifications, elle doit spécifier en quoi consistent lesdites modifications.

Le Membre ou les Membres ou l'autorité internationale intéressés pourront renoncer entièrement ou partiellement par une déclaration ultérieure au droit d'invoquer une modification indiquée dans une déclaration antérieure.

Le Membre ou les Membres ou l'autorité internationale intéressés pourront, pendant les périodes au cours desquelles la convention peut être dénoncée conformément aux dispositions de l'article 34, communiquer au Directeur général une nouvelle déclaration modifiant à tout autre égard les termes de toute déclaration antérieure et faisant connaître la situation en ce qui concerne l'application de cette convention.

PARTIE IV. DISPOSITIONS FINALES

Article 32

Les ratifications formelles de la présente convention seront communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistrées.

Article 33

1. La présente convention ne liera que les Membres de l'Organisation internationale du Travail dont la ratification aura été enregistrée par le Directeur général.
2. Elle entrera en vigueur douze mois après que les ratifications de deux Membres auront été enregistrées par le Directeur général.
3. Par la suite, cette convention entrera en vigueur pour chaque Membre douze mois après la date où sa ratification aura été enregistrée.

Article 34

1. Tout Membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la convention, par un acte communiqué au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistré. La dénonciation ne prendra effet qu'une année après avoir été enregistrée.
2. Tout Membre ayant ratifié la présente convention qui, dans le délai d'une année après l'expiration de la période de dix années mentionnée au paragraphe précédent, ne fera pas usage de la faculté de dénonciation prévue par le présent article sera lié pour une nouvelle période de dix années et, par la suite, pourra dénoncer la présente convention à l'expiration de chaque période de dix années dans les conditions prévues au présent article.

Article 35

1. Le Directeur général du Bureau international du Travail notifiera à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail l'enregistrement de toutes les ratifications, déclarations et dénonciations qui lui seront communiquées par les Membres de l'Organisation.
2. En notifiant aux Membres de l'Organisation l'enregistrement de la deuxième ratification qui lui aura été communiquée, le Directeur général appellera l'attention des Membres de l'Organisation sur la date à laquelle la présente convention entrera en vigueur.

Article 36

Le Directeur général du Bureau international du Travail communiquera au Secrétaire général des Nations Unies aux fins d'enregistrement, conformément à l'article 102 de la Charte des Nations Unies, des renseignements complets au sujet de toutes ratifications et de tous actes de dénonciation qu'il aura enregistrés conformément aux articles précédents.

Article 37

Chaque fois qu'il le jugera nécessaire, le Conseil d'administration du Bureau international du Travail présentera à la Conférence générale un rapport sur l'application de la présente convention et examinera s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence la question de sa révision totale ou partielle.

Article 38

1. Au cas où la Conférence adopterait une nouvelle convention portant révision totale ou partielle de la présente convention, et à moins que la nouvelle convention ne dispose autrement :
 - a) la ratification par un Membre de la nouvelle convention portant révision entraînerait de plein droit, nonobstant l'article 34 ci-dessus, dénonciation immédiate de la présente convention, sous réserve que la nouvelle convention portant révision soit entrée en vigueur ;
 - b) à partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention portant révision, la présente convention cesserait d'être ouverte à la ratification des Membres.
2. La présente convention demeurerait en tout cas en vigueur dans sa forme et teneur pour les Membres qui l'auraient ratifiée et qui ne ratifieraient pas la convention portant révision.

Article 39

Les versions française et anglaise du texte de la présente convention font également foi.

La première fonction de la CFDT est de défendre et d'étendre les droits de tous les agents et des salariés : emploi, salaire, conditions de travail, protection sociale, égalité professionnelle, respect de la dignité de chacun

●●● **La CFDT est la première organisation syndicale française par le nombre d'adhérents**

Environ 1 500 syndicats sont actifs et représentatifs dans tous les secteurs professionnels. La CFDT est nationalement en progression constante dans les élections professionnelles : Comités Techniques de l'État, CHSCT, CAP, comités d'entreprises, délégués du personnel, conseils de prud'hommes...

●●● **La CFDT développe les solidarités**

Elle agit pour briser les frontières entre les différentes catégories d'agents, mais aussi entre les générations et travaille pour favoriser la diversité et lutter contre toutes les sortes de discriminations.

●●● **La CFDT est démocratique, elle écoute, informe, interroge et associe chaque adhérent**

Et à travers eux, tous les agents, à l'élaboration de ses propositions et aux actions qui les font aboutir. C'est ainsi qu'elle organise des réunions d'information où elle vous écoute et ne se contente pas de délivrer un message. Vous êtes le cœur de l'action syndicale.

●●● **La CFDT agit pour l'émancipation**

Elle offre aux agents, à travers leur acte d'adhésion, la possibilité de participer à leur devenir individuel et collectif. Elle se bat pour le droit à la dignité, le respect des droits de l'homme et la défense des libertés.

●●● **La spécificité de la CFDT réside dans sa conception d'un syndicalisme d'adhérents**

Les adhérents sont au cœur du fonctionnement du syndicat, qui se nourrit de la richesse et de la diversité des membres qui le composent, porteurs d'idées et de réalités différentes.

Les positions de la CFDT sont le fruit d'un débat démocratique où chacun peut s'exprimer.

Ce débat, qui confronte des logiques professionnelles différentes, permet de dépasser les positions individuelles, les tendances corporatistes. Le syndicat a une fonction d'arbitrage et de recherche de consensus. C'est cela qui en constitue une dynamique.

●●● **La CFDT est un syndicat fort, démocratique, responsable mais ambitieux où vous avez toute votre place**

Adhérer à la CFDT, c'est faire le choix d'un syndicalisme moderne, qui vous permettra de participer à un vrai projet collectif et vous épaulera dans votre vie professionnelle. La CFDT incarne une voie nouvelle, pour construire une société plus juste et solidaire, par la force de ses choix et de ses réalisations et qui défend des valeurs fondamentales comme le respect des droits de chacun et des libertés, la solidarité, la démocratie, l'émancipation et leurs donne corps. La CFDT évite les faux débats pour se consacrer aux vrais combats et a fait le choix d'une méthode efficace en conciliant contestation, proposition et négociation.

●●● **Un syndicat puissant à vos côtés**

En adhérant à la CFDT, vous trouverez un lieu d'expression pour faire valoir vos idées, pour réfléchir de façon collective, échanger vos expériences, construire des revendications pertinentes et concertées ; un espace d'écoute et une source d'information précieuse sur vos droits, l'évolution de votre environnement professionnel ; une ouverture sur d'autres champs professionnels.

Des informations régulières avec les deux mensuels « inform'express » et « CFDT magazine » et beaucoup d'autres publications catégorielles.

●●● **En adhérant au SYNTEF-CFDT, vous bénéficierez aussi :**

■ d'une défense individuelle de vos intérêts en tant qu'agent de l'État et ce, dans tous les domaines de la vie professionnelle, litige avec la hiérarchie, primes non payées, déroulement de carrière, conditions de travail, violence, reconnaissance professionnelle... La CFDT dispose d'un important réseau de juristes, d'avocats et de militants formés qui pourront assurer une défense juridique personnalisée.

■ d'une action collective, qui se traduit par des initiatives visant à améliorer l'organisation du travail, la sécurité, la qualité du service rendu aux usagers.

■ d'une assurance professionnelle, qui vous couvre contre tous les risques professionnels si vous avez adhéré depuis au moins 6 mois.

Le syndicat est un terrain d'expression privilégié, un lieu qui favorise les rencontres et les échanges d'idées. Mais c'est aussi, avant tout, une organisation qui respecte totalement la liberté de chacun. Vous participez ainsi à la vie du syndicat à la mesure de votre disponibilité et sous la forme que vous souhaitez : participation à des débats, enquêtes, actions, formations.

Le syndicat est un droit normal du salarié et des agents, parfaitement reconnu. La CFDT est perçue comme un syndicat constructif, qui ne se contente pas de contester mais qui cherche des solutions, émet des propositions et obtient des résultats !

Adhérer, ça coûte combien ?

La cotisation mensuelle d'un agent est égale à 0,75 % de son salaire annuel net imposable, divisé par 12.

Exemples : pour un salaire annuel net imposable de 14 400 € (base nette mensuelle de 1 750 €), la cotisation mensuelle est égale à 0,75 % soit 13 €.

En application du Code des impôts, les adhérents bénéficient d'une réduction de leur impôt (si imposable) égale à 66 % du montant de leur cotisation chaque année.

Le montant réel de la cotisation pour un salaire mensuel de 1 750 € est donc de 4 € par mois incluant les abonnements magazine, l'assurance juridique professionnelle de la CFDT, notre caisse de grève et notre service de défense des consommateurs !



Bulletin d'adhésion à photocopier

Je soussigné(e) ☐ M. ☐ Mme ☐ Mlle..... adhère à la CFDT.

Nom de jeune fille..... Prénom.....

Adresse personnelle..... Date de naissance...../...../.....

..... Téléphone personnel et (ou) portable

..... Téléphone.....

Adresse professionnelle..... E-mail.....

..... Poste occupé.....

..... Catégorie.....

Les informations nominatives ci-dessus ont pour objet de permettre à la CFDT d'organiser l'action, d'informer, de consulter ses adhérents. Ces informations ne peuvent être communiquées à l'extérieur de la CFDT pour des opérations commerciales ou publicitaires. Chaque adhérent a le droit d'accès, de contestation et de rectification des données le concernant.

Partie à remplir avec le collecteur ou le trésorier

La cotisation est calculée sur la base de 0,75 % du salaire annuel net divisé par 12 (montant du **dernier salaire annuel net imposable**).
Deux tiers de la cotisation versée sont déductibles de l'impôt sur le revenu.

Salaire annuel net imposable (primes comprises)..... € (A)

Montant de la Cotisation mensuelle..... (A x 0,75) divisé par 1 200

P.A.C. ☐ Oui ☐ Non Prélèvement à effectuer tous les ☐ 1 ☐ 2 ou ☐ 3 mois

Date d'adhésion...../...../.....

Pass Formation

Afin de mieux connaître la CFDT, ses valeurs, son histoire, ses structures, je souhaite utiliser mon droit à la formation syndicale et bénéficier de la Formation Accueil, sur une journée en fonction de mes possibilités ☐ Oui ☐ Non

À remettre par le syndicat à la Banque de l'adhérent

AUTORISATION DE PRÉLÈVEMENT

J'autorise l'Établissement teneur de mon compte à prélever sur ce dernier, si la situation le permet, tous les prélèvements ordonnés par l'organisme créancier désigné ci-dessous.

En cas de litige sur un prélèvement, je pourrai en faire suspendre l'exécution par simple demande à l'Établissement teneur de mon compte. Je réglerai le différend avec l'organisme créancier.

N° émetteur
254894

Nom, Prénom et adresse du titulaire

☐ M. ☐ Mme ☐ Mlle

Nom..... Prénoms.....

Adresse.....

Code postal..... Ville.....

Désignation du compte à débiter

Établissement Guichet N° de Compte Clé RIB

Date...../...../..... Signature..... Joindre obligatoirement un relevé d'identité bancaire ou postal.

Syndicat National CFDT
Travail Emploi Formation
(SYNTEF)

Nom et adresse du compte à débiter

Nom.....

Adresse.....

**Pour nous contacter,
Nous poser des questions et adhérer**

par courrier
8 bis, rue Lecuirot - 75014 PARIS
par téléphone
01 40 52 02 10/11
Par télécopie
01 40 52 02 19
par courriel
syndicat.cfdt@travail.gouv.fr
Sur notre site internet
www.syntef-cfdt.com

