

---

**SOUTENIR ET RENFORCER L'INSPECTION DU TRAVAIL  
LES ATTENTES DE LA CFDT**

---

**FÉVRIER 2005**

**SYNTEF-CFDT – 8 bis, rue Lecuirot – 75014 PARIS**

**Tel : 01 40 52 02 10 – Fax : 01 40 52 02 19**

**[syndicat.cfdt@travail.gouv.fr](mailto:syndicat.cfdt@travail.gouv.fr)**

# **SOUTENIR ET RENFORCER L'INSPECTION DU TRAVAIL**

## **LES ATTENTES DE LA CFDT**

---

<b>INTRODUCTION – Les fondements de l'action de l'Inspection du Travail</b>	page 3
<b>1<sup>ère</sup> PARTIE – Un champ d'intervention flou</b>	page 6
<b>1 – La CFDT note un problème de moyens nécessitant une réponse urgente</b>	page 7
1.1 La question des effectifs	page 7
1.2 Le développement de l'expertise disponible en matière de santé	page 9
1.3 L'extension des procédures administratives	page 10
<b>2 – Le renforcement des moyens pour la mission de contrôle passe aussi par l'unification des services</b>	page 11
<b>3 – Le nécessaire pilotage de l'action de contrôle</b>	page 12
3.1 La nécessaire définition de priorité d'actions	page 12
3.2 Le suivi des procédures pénales	page 13
3.3 La remontée d'information	page 14
3.4 Le plan santé travail	page 14
<b>2<sup>ème</sup> PARTIE - Des missions de plus en plus difficiles à réaliser</b>	page 15
<b>4 – La nécessité de s'assurer de la sécurité des agents</b>	page 15
4.1 Une re-légitimation nécessaire	page 15
4.2 L'accompagnement des agents	page 16
4.3 L'évaluation des risques	page 18
• développer et protéger les instances de représentation des agents, donc la qualité du dialogue social au sein du ministère	
• améliorer la formation des agents	
• assurer le traitement immédiat des incidents	
<b>5 – Le recrutement</b>	page 21
<b>6 – La formation des agents de contrôle</b>	page 22
<b>CONCLUSION</b>	page 23

## **SOUTENIR ET RENFORCER L'INSPECTION DU TRAVAIL**

### **LES ATTENTES DE LA CFDT**

---

Les crimes commis en Dordogne contre deux agents de contrôle suscitent une réaction du Ministère du travail en direction de l'inspection du travail, de ses moyens, de ses missions et de son organisation.

Cette action en direction de l'inspection du travail doit s'accompagner **d'un message clair, ferme et fort en direction des employeurs**, quant au respect du droit social et au respect des fonctionnaires d'État chargés de son contrôle.

La solution ne vient pas du seul tête-à-tête entre l'inspection et son ministère, mais d'un engagement de tous les acteurs dont l'entreprise.

## **INTRODUCTION**

### **Les fondements de l'action de l'Inspection du Travail**

---

Il y a, d'abord et avant tout, lieu de rappeler que la CFDT défend une Inspection du Travail généraliste et unifiée. L'unité de compétence et la non spécialisation des missions données aux agents est la seule garantie d'une action efficace au bénéfice des salariés. La dispersion, la multiplication des intervenants dans une même entreprise, ne manquerait pas de réduire à néant l'efficacité de l'action publique pour le maintien de l'ordre social.

Le lieu de l'exercice des missions de l'IT est et doit rester l'entreprise. Toutes les tentatives d'éloignement, qui s'exprimeraient entre autres par la juxtaposition de travaux administratifs non essentiels qui paralysent l'action des services, doivent être réprimées.

Les méthodologies de travail doivent privilégier l'action collective. Toute la hiérarchie et tous les services centraux et déconcentrés doivent être concernés 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'action de l'Inspection du Travail étant trop souvent peu visible et mal valorisée, les services centraux doivent repositionner l'Inspection du Travail et affirmer sa mission de garante des règles de l'ordre public social.

L'animation des services doit être améliorée. Nous demandons ainsi la mise en place d'un Comité Régional d'Animation et de Coordination, totalement ouvert à la participation de l'ensemble des agents de section (IT, CT et secrétaires), qui aura pour vocation de contribuer à l'élaboration et au suivi du plan régional d'action de l'Inspection. Il y associerait éventuellement les partenaires sociaux, selon des modalités à déterminer.

Au niveau des DDTEFP, 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. Ceci entraînerait l'intégration des IT aux équipes de direction, le renforcement du portage hiérarchique de notre action 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 des Directeurs et des Directeurs Adjoints.

Ces plans de coordination, finalement définis par les agents eux-mêmes, seraient nécessairement favorables au développement de l'application de l'ordre public social et ne pourraient évidemment pas être exclusifs de notre droit d'opportunité et d'indépendance.

L'appui local aux sections est essentiel. Il est trop inégalement présent aujourd'hui. L'appui des MIRT, des Ingénieurs de Sécurité, les services de Ressources Méthodes doit se développer. Il faut aussi leur en donner les moyens. D'autres partenaires tels le référent au dialogue social, l'économiste, les agents des DRIRE, les chercheurs, universitaires, les DRASS, les services vétérinaires et les traditionnels CRAM, OPPBTP, ARACT doivent pouvoir être des acteurs renforçant l'efficacité de notre travail.

La MICAPCOR doit aussi conduire une réflexion de fond sur la politique pénale et l'alternative que pourraient constituer les sanctions administratives qui simplifieraient nos procédures de sanctions et renforceraient notre autorité.

Par ailleurs, la très grande complexité du droit national ou communautaire qui, par empilement, devient difficile à appliquer ou à comprendre, rend notre travail difficile. Les réponses apportées par l'administration à cette difficulté majeure sont totalement insuffisantes. Il n'existe pas de véritable appui juridique national et les appuis ressources méthodes régionaux restent l'exception.

La simplification des textes applicables et la prise en compte, dès leur phase de rédaction, de l'avis des services permettrait d'améliorer efficacement leur applicabilité.

C'est ainsi que la sanction prévue contre ceux qui n'appliquent pas l'article R.230-1 du Code du travail est inappropriée et rend l'obligation d'évaluer les risques dans l'entreprise, reprise pourtant avec tant de force dans le plan santé travail, bien peu contraignante et donc dérisoire. Notre intervention, si elle était prise en compte et au regard des enjeux de ce décret, devrait pouvoir faire modifier ces anomalies.

**Notre voix n'est pas entendue aujourd'hui alors que nous sommes l'un des grands acteurs du Droit Social.**

## 1<sup>ère</sup> PARTIE

### **Un champ d'intervention flou**

---

- L'insuffisance chronique d'effectif ne nous permet pas de réaliser le contrôle régulier des entreprises qui nous sont géographiquement dévolues.
- Le développement de la demande individuelle est important. Il n'est pas possible de l'écarter et de nous déclarer totalement incompétents sur ce champ. Le harcèlement moral, les discriminations, l'hygiène, la sécurité, les risques à effets différés et la notion de « souffrance au travail » impliquent, il est vrai, de nouvelles formes d'intervention mais demeurent fondamentalement de notre compétence. Par ailleurs, la rencontre des salariés lors de nos permanences est un axe d'orientation majeur de nos programmes individuels de contrôle.
- Les demandes, qu'elles soient collectives ou individuelles, sont de plus en plus complexes à traiter, elles sont extrêmement chronophages.
- Un travail administratif de plus en plus lourd et des secrétariats insuffisamment pourvus achèvent de figurer l'état pathologique dans lequel les sections se trouvent.

Les autres services du Travail eux-mêmes en déshérence :

- Un service de renseignements téléphoniques en sous effectif chronique.
- Un système de ressource SITERE peu crédible en raison de l'absence de validation des documents intégrés à la base.
- L'absence de facilitation du travail de section par la création de PV types, d'amendes administratives, d'arrêts machine, etc.

À ce titre, la réforme du décret du 8 janvier 1965 est tout à fait caricaturale car elle laisse aux sections d'Inspection tout le travail de synthèse du nouveau texte et la responsabilité de mettre en place de

nouveaux outils pour intervenir efficacement auprès des entreprises du bâtiment et des travaux publics.

Ce travail fondamental, que les services centraux auraient dus penser en même temps que le nouveau texte était élaboré n'a pas été fait. C'est une faute majeure. Il y a, à ce titre, une nette absence de responsabilisation des services centraux du travail qui, finalement, entrave notre action.

**Aucun texte ne devrait être publié lorsqu'il modifie sensiblement le Code du Travail sans que les services déconcentrés soient prêts à l'appliquer et disposent des outils nécessaires pour accueillir cette nouvelle réglementation.**

## **1 – La CFDT note un problème de moyens nécessitant une réponse urgente**

---

### **– La question des effectifs nécessite une réponse urgente**

Le corps des inspecteurs du travail se voit affecté, soit en section d'inspection avec une mission de contrôle de l'effectivité du droit (y compris les fonds de la Formation professionnelle), soit en service sédentaire dans la gestion des mesures emploi.

La CFDT partage le constat d'un manque de ressource humaine (tant en terme de nombre de Contrôleurs que d'Inspecteurs) en situation de contrôle.

Or, le contrôle est le travail de base de l'Inspection du Travail. Cela implique une présence effective dans l'entreprise et une capacité à évaluer l'action des services.

A ce jour, 441 inspecteurs assurent le contrôle de 40 619 entreprises de plus de 50 salariés et 750 contrôleurs assurent le contrôle de 1 376 000 entreprises de 1 à 49 salariés (rapport annuel au BIT 2000).

Compte tenu de la faiblesse des effectifs, 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 (Rapport Lannelongue déc. 2002).

S'ajoute à ce constat, le travail le week-end, le soir ou la nuit, que certaines enquêtes requièrent compte tenu du développement de nouvelles formes d'entreprise et d'emploi.

Est-ce normal que l'Inspection du Travail n'ait pas les moyens de participer aussi souvent qu'il le faudrait aux CHSCT alors même que certains décrets sur la protection des salariés contre les risques chimiques ou sur l'évaluation des risques rendent leur action fondamentale pour la sécurité et la santé des salariés ? Non, bien sûr. Le plan santé au travail qui propose aux agents de contrôle de participer pleinement à son application, et c'est bien notre mission que de le faire, définit une tâche telle, tellement fondamentale pour les salariés, qu'il est inouï d'imaginer que nous puissions la réaliser dans l'état actuel de nos effectifs. Réveillons-nous !

De plus, la CFDT affirme l'importance de **l'égalité de traitement des salariés** ; et il n'est pas normal qu'on ait – sous prétexte qu'on travaille dans une petite entreprise – très peu de chance de voir arriver l'inspecteur ou le contrôleur du travail et donc d'avoir l'assurance de voir le droit républicain s'appliquer dans son entreprise.

La récurrence des contrôles est incroyablement incitative.

Il faut souligner que le récent rapport sur l'Inspection du Travail en Europe, décidé par l'Union Européenne, a insisté sur cette question des moyens en soulignant le fait que la France se trouvait très en deçà de la moyenne européenne d'effectifs pour l'inspection du travail. Le rapport Bessière souligne également le ridicule des effectifs actuels.

**La question des effectifs est aujourd'hui centrale pour re-légitimer la fonction de contrôle des règles sociales que la république s'est fixée.**

Il est donc particulièrement urgent de prendre un certain nombre de mesures :

- augmenter la présence des agents dans les plus petites entreprises ;
- redéfinir la notion de seuil d'efficacité d'une section et de seuil de crédibilité de l'activité des agents.

Ainsi, les Contrôleurs devraient pouvoir réaliser la visite de leurs établissements (moins de 50 salariés) a minima tous les 5 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 n'ait pas plus de 1500 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) a minima chaque année. Les entreprises de + de 50 seraient vues au moins une fois tous les 3 ans et la section ne devrait pas avoir plus de 75 entreprises de plus de 50 salariés.



La distinction entre les entreprises attribuées aux Contrôleurs et aux Inspecteurs n'est pas une bonne chose si elle est rigide. Par ailleurs, une section d'Inspection ne peut pas être une simple juxtaposition de contrôleurs, d'inspecteurs, et de secrétaires.

Cela signifie :

- des créations de sections pour arriver à une moyenne de 28 000 salariés et 75 entreprises de plus de 50 par section ;
- la création de postes de contrôleurs pour arriver à une charge de 1500 entreprises maximum par contrôleur (en lien avec les créations de sections).
- enfin, il est nécessaire de mettre à plat la question des seuils d'entreprises de plus ou moins de 50 salariés qui aboutit à la distinction entre Inspecteurs du Travail et Contrôleurs du Travail (certains contrôleurs peuvent se voir déléguer par leur Chef de service des établissements de plus de 50 salariés).

La création de nouvelles sections, ainsi que nous l'évoquions plus haut, doit se faire concomitamment au développement de « fonctions ressources » locales et disponibles. A ce titre, un appui ressources méthodes doit être affecté dès lors qu'il y a dans un département 5 sections ou plus.

Il convient également de renforcer le secrétariat des sections, en nombre bien sûr, mais aussi en compétence pour faire des agents affectés au secrétariat de véritables assistant(e)s des inspecteurs et contrôleurs, susceptibles de décharger ces derniers de certaines tâches administratives et aussi de mieux préparer les visites d'entreprise, grâce à un système « SITERE » performant.

**La CFDT demande donc un renforcement du nombre d'agents de contrôle sur le terrain, ce qui passe par la création de sections d'inspection ou par le renforcement des sections existantes, notamment en contrôleurs. Le doublement du nombre d'agents affectés en section est en ce sens crédible.**

**– Le développement de l'expertise disponible en matière de santé.**

C'est un des objectifs du Plan Santé Travail et c'est toute la question de la mission de « préventeur » des agents de contrôle de l'Inspection du Travail.

En 2002, 11% des observations et 2,5 % des procès verbaux relèvent des risques chimiques (Conditions de travail, bilan 2003, DRT, Ministère du travail). La faiblesse de ces chiffres est d'autant plus inquiétante que la prévention du risque chimique fait partie des priorités d'action du ministère. Il est donc urgent de doter les agents de contrôle

d'appui d'expertise en la matière compte tenu du profil généraliste de l'inspection du travail, que nous soutenons, et de la complexité des situations de risques chimiques.

Cependant, le développement de l'expertise ne saurait se réduire au risque chimique comme le sous-entend le Plan Santé Travail qui prévoit le renforcement des équipes d'ingénieurs et de médecins inspecteurs. Il est tout aussi important de renforcer l'expertise en matière de risques psychosociaux - stress professionnel, harcèlement, violence, épuisement professionnel qui sont le plus oubliés dans les documents uniques présentés par les entreprises.

La demande sociale est de plus en plus grande et les atteintes à la santé physique et mentale peuvent être très graves. C'est pourquoi la CFDT soutient la nécessité de doter les services de l'inspection du soutien d'experts en risques chimiques ou plus généralement industriels, mais aussi d'experts en risques organisationnels. Et ce d'autant qu'on ne peut prévenir les risques chimiques qu'en s'intéressant aussi à l'organisation du travail, la seule compétence chimique ne suffisant pas. Parmi les experts, venant en appui de l'action de l'Inspection du Travail, il serait donc légitime de trouver des ergonomes notamment.

#### **– L'extension des procédures administratives**

La procédure administrative d'arrêt de chantier a prouvé son efficacité, mais son périmètre reste limité aux défauts de protection contre les risques de chute de hauteur, contre le risque d'ensevelissement ou contre le risque d'amiante.

Malgré tout, les sanctions administratives susceptibles d'être infligées par les agents de l'Inspection du Travail sont dérisoires. L'effectivité du droit du travail dans les entreprises ne peut désormais s'engager que par une extension des sanctions administratives à l'encontre des employeurs en infraction par :

- Le retrait temporaire du bénéfice des aides à l'emploi et à la formation pour toutes les entreprises ayant commis des infractions relatives au non-respect des minima sociaux ou conventionnels, au non-respect du repos hebdomadaire, au délit d'entrave (élections et fonctionnement des délégués du personnel.) Le principe est finalement de reprendre les dispositions de l'article L.324-13-2 relatif au travail dissimulé pour l'appliquer à d'autres « délits » du Droit du travail ;

- L'instauration d'amendes administratives qui remplaceraient les contraventions et qui auraient pour objectif de réprimer les auteurs des infractions à l'hygiène et à la sécurité (mises en demeure assorties d'une astreinte administrative par exemple) ou le non paiement du salaire et de ses accessoires.

La généralisation des sanctions administratives s'avère indispensable (en raison de la rapidité de son application) pour renforcer et soutenir les moyens d'action de l'Inspection du Travail.

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

## **2 – Le renforcement des moyens pour la mission de contrôle passe aussi par l'unification des services**

Aujourd'hui le corps des inspecteurs et des contrôleurs est interministériel (travail – agriculture – transport). Il en résulte un éclatement des compétences et des ressources, souvent préjudiciable aux salariés et aux agents de contrôle eux-mêmes.

Ainsi que le rapport Bessière le souligne, et ainsi que nous l'affirmons, ce corps interministériel est une atteinte grave, que nous dénonçons depuis toujours, au principe d'un corps à compétence généraliste. Monsieur Bessière considère à raison que la violation du caractère généraliste de l'Inspection du Travail s'étend à notre exclusion du champs des mines, des profession maritimes, etc.

La CFDT demande, dans un premier temps, une unification des services au sein des DDTEFP, afin d'offrir aux salariés et à leurs représentants :

- un lieu unique, la DDTEFP, où puiser des informations et en donner au service de contrôle ;
- des interlocuteurs uniques sur le champ du travail et de l'emploi (notamment en matière d'aide à l'emploi et d'anticipation de restructurations).

Ceci serait facteur de cohérence et de « simplicité ».

S'agissant des agents de contrôle eux-mêmes, l'unification des services permettrait aux agents des transports et de l'agriculture de rompre avec l'isolement géographique qui encourage l'isolement en termes de pratiques professionnelles. Mais aussi de bénéficier d'un soutien dont ils ne disposent pas toujours aujourd'hui.

On peut imaginer que, compte tenu de la spécificité des réglementations transport et agriculture, les DDTEFP se dotent de pôles de compétences en la matière, au besoin en spécialisant les agents. Nous n'y serions pas, là, opposés.

### **3 – Le nécessaire pilotage de l'action de contrôle**

#### **3.1 – 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 a une légitimité du fait de l'éventuelle spécificité du territoire, on ne peut faire l'économie d'une stratégie d'action collective, notamment en matière de santé au travail. En effet, si le principe d'indépendance, consigné dans la convention OIT 81, est à réaffirmer, il ne peut faire l'objet d'un glissement vers l'autonomie. Il en va de la cohérence de l'action de l'inspection et 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 IRP fait partie de la mission de l'inspection du travail, elle ne doit pas prendre le pas sur le cœur du métier, à savoir le contrôle. Cette mission de contrôle ne doit pas être entièrement guidée par la demande extérieure (salariés, IRP), mais 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.

Par ailleurs, la CFDT constate une forte désyndicalisation dans les entreprises et donc une présence insuffisante des IRP, ce qui explique en partie l'explosion de la demande individuelle de renseignements, ce qui a eu parfois pour effet de diminuer la disponibilité des agents de contrôle pour aller sur le terrain autant qu'ils le souhaitaient.

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 plus les aider au niveau des formations en matière de droit du travail, afin qu'ils soient plus efficaces dans les entreprises et plus à même de répondre aux demandes individuelles dans leurs unions départementales ou régionales.

Dans le cadre de la lutte contre les risques professionnels, la CFDT souhaite la création de CHSCT de sites et de véritables moyens pour les DP en matière de prévention des risques professionnels. Moyens en termes de droits syndicaux qui seraient allégués aux Délégués du personnel, particulièrement dans les entreprises de moins de 50 salariés.

Les IRP sont un formidable relais de l'intervention de l'inspection du travail. A ce titre, il est urgent de donner à tous les salariés une représentation.

Le DP ont les missions du CHSCT, mais n'ont aucun moyen pour assurer ces missions. Il est urgent de les doter d'un réel droit à la formation, dans les mêmes conditions que les membres du CHSCT, et de l'ensemble des moyens dont dispose le CHSCT.

### **3.2 – Le suivi des procédures pénales**

Le pilotage de l'action de l'inspection du travail ne saurait s'arrêter à la définition des priorités. L'accompagnement de l'action implique un suivi de l'action pénale et, peut être, une plus grande implication de la hiérarchie auprès des parquets, souvent peu sensibilisés aux questions de droit du travail (à part peut-être le travail illégal).

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. Elle donne des conseils, des délais pour se mettre aux normes et privilégie toujours la régularisation à la procédure pénale.

Cependant, elle dispose d'un pouvoir d'appréciation quant aux suites pénales à donner. Et ce dernier volet n'est pas à la hauteur ; en effet, 80% des procédures - déjà trop peu nombreuses - sont classées. La légitimité de l'action est remise en cause et, avec elle, les actions futures auprès de l'entreprise concernée mais aussi auprès des autres employeurs.

La CFDT demande la mise en place d'une politique pénale nationale qui garantisse de meilleures suites aux procédures pénales engagées par les agents de contrôle du ministère du travail. En outre elle attend, de la part de la hiérarchie des agents, des poursuites pénales contre les auteurs d'entraves et de violences à l'occasion de leur mission de service public.

La CFDT dénonce enfin que les peines prononcées sont insuffisantes et souvent peu dissuasives. La recherche de solutions alternatives aux poursuites (notamment la médiation) décrédibilise le travail des agents de contrôle et ne favorise pas l'effectivité du droit du travail qui est paradoxalement une des priorités nationales du ministère.

Ces affaiblissements de suites pénales aux infractions au Code du travail développent depuis des années une autocensure des agents de contrôle et une réduction des procès-verbaux lorsque les suites ne sont pas réelles.

Les relations entre les directions départementales et les parquets doivent pouvoir s'appuyer sur des orientations nationales clairement affichées par les ministères et ne pas dépendre entièrement d'ententes locales.

Dans ce contexte, il est particulièrement important de soutenir toutes les procédures pénales mises en œuvre par l'inspection du travail. La CFDT entend se porter partie civile sur ce type d'action.

### **3.3 – La remontée d'information**

En tant qu'organisation syndicale, nous trouverions intéressant que l'inspection du travail, qui est au contact des salariés, notamment dans la gestion de la demande individuelle, remonte un certain nombre d'informations sur le type de problèmes dont elle est saisie par les salariés ; ce type d'information ne se substituant pas aux rapports d'activité dont les données semblent peu fiables depuis quelques années.

### **3.4 - Le plan santé travail**

Il est intéressant de constater que le plan santé travail, dans son domaine « hygiène et sécurité », fait des constats qui sont 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 en général, ne devraient pas avoir de difficulté à saisir notre point de vue.

La CFDT fera une analyse du plan santé travail au cours de ces prochaines semaines.

## **2<sup>ème</sup> PARTIE**

### **Des missions de plus en plus difficile à réaliser**

#### **4 - La nécessité de s'assurer de la sécurité des agents**

##### **4.1 – Une re-légitimation nécessaire**

Personne ne conteste aujourd'hui l'ineffectivité du droit du travail dans les PME, ni le fait que l'inspection du travail soit la plus à même de veiller au respect des règles énoncées par le droit du travail.

Or, s'il ne peut y avoir d'inspection du travail sans inspections des entreprises, on constate toutefois depuis de nombreuses années des remises en causes répétées du principe même des contrôles, par des syndicats d'employeurs (dont ceux de l'agriculture et des transports) mais aussi, plus grave, par des responsables politiques. Cette délégitimation de l'inspection du travail est mal vécue par les agents de contrôle, a fortiori quand la hiérarchie ne réagit pas aussi violemment qu'il le faudrait à ces attaques.

Parallèlement, il convient aussi de pointer plusieurs textes législatifs récents ou à venir, remettant en cause des acquis en faveur des salariés que le droit du travail est censé protéger, qui amènent ces même agents à s'interroger sur les arrières-pensées de nos dirigeants.

Aujourd'hui, il nous semble donc nécessaire que les ministères concernés par le champ de l'Inspection du Travail lancent des actions fortes de communication à destination des employeurs, des salariés et du grand public, pour re-légitimer, comme il se doit, le droit du travail et son corollaire, le contrôle exercé par les agents de l'inspection du travail. L'Inspection du Travail reste une institution peu valorisée, mais qui joue pourtant un rôle fondamental pour le respect des droits des salariés et dans la régulation économique et sociale de notre société.

Dans le cadre de ces actions il conviendra d'insister sur le fait qu'il ne peut y avoir d'effectivité du droit sans contrôle, que le plus souvent l'intervention des agents se fait en dehors de contexte contentieux ou pré-contentieux mais essentiellement pour vérifier le respect du droit.

Il conviendra aussi d'insister sur les rôles de prévention et de veille, complémentaires à celui de contrôle. Cette communication devra

passer par une amélioration de l'information sociale dans les médias et éviter de tomber dans la politique spectacle.

**Les agents ont besoin d'actes et non d'affichages sans lendemains.**

Il est probable que l'inspection doive participer à un débat sur la lisibilité de l'impact de ses actions, mais cela ne pourra se faire qu'après la définition d'une politique du travail ambitieuse et des garanties d'indépendance dans des objectifs préalablement fixés.

Pour certains, les évolutions judiciaires, budgétaires et institutionnelles ne vont pas dans le sens des exigences des agents de contrôle et il faudrait en tenir compte ! Nous rejetons ce fatalisme et nous dénonçons les dérives liées aux demandes de performances inadaptées à la typologie de nos missions et qui pourraient être affichées en contrepartie d'une démarche de re-légitimation du droit du travail et de l'inspection du travail.

La CFDT demande que les DD et DR (dans les trois ministères concernés) profitent de toutes les occasions de rencontres avec des responsables de branches professionnelles pour leur rappeler l'importance de la fonction d'inspection du travail et qu'ils tiennent informés les CHS ou les CTP des trois ministères de ces démarches.

Un soutien politique clair, nécessaire pour l'ensemble des différents services d'inspection, nous paraît devoir être exprimé de manière urgente en agriculture, compte tenu du traumatisme subi par les agents et du mutisme pathologique du ministère de l'agriculture.

Les ministres doivent dire et redire l'importance de la fonction d'inspection du travail.

#### **4.2 – L'accompagnement des agents**

Il nous semble important d'afficher et de mettre en œuvre une tolérance zéro en matière d'obstacle, d'outrage, d'insulte, de menace de mort, d'agression, ou encore d'intimidation.

Cela passe par la libération de la parole. La mort de deux agents de contrôle est la triste occasion de faire resurgir les nombreux incidents dont sont régulièrement victimes les agents de l'inspection. Jusque là, ils étaient souvent traités sous l'angle de l'anecdote dont la gravité était minimisée. Bien souvent les agents n'engageaient pas systématiquement de poursuite pénale. Outre un déni de la réalité des dangers, parfois accompagné d'un sentiment de culpabilité des agents, il faut ajouter le peu de prise de conscience de la hiérarchie, voire le peu de soutien, notamment dans la mise en œuvre de la procédure pénale.



Tous les incidents doivent faire l'objet d'un traitement immédiat, pénal, lors d'obstacle, d'outrage, dénonciations calomnieuses ou diffamations. Aucun incident ne doit être banalisé.

Les Directeurs Départementaux et Régionaux ont **la responsabilité** de relayer nos procédures auprès des Parquets qu'ils auront sensibilisés au préalable. Il leur incombe aussi de réaffirmer constamment l'autorité de leurs services.

**Ceci doit passer par la mise en place dans les DR et DD d'un protocole d'affirmation de la légitimité du contrôle et de soutien des agents en contact avec le public, qu'il s'agisse de l'Inspection ou des autres services exposés.**

Nous demandons que soit organisé, lors de chaque incident grave, une réunion extraordinaire du CHS Local ou Régional. Des décisions y seront prises. Des statistiques devront être transmises au niveau national.

Le CHS Ministériel doit devenir un acteur privilégié pour répondre à nos problèmes de sécurité. **Un bilan des procédures en cours** (nombre d'incidents recensés ; procédures relevées ; jugements prononcés etc.) devra être présenté et débattu à chaque réunion du CHSM. Des éléments concernant les services de l'ITEPSA et des Transports devront y être présentés.

Nous demandons la publicité du résultat des enquêtes menées auprès de tous les agents afin de recenser l'ensemble des incidents auxquels ils ont été confrontés ces dernières années.

Nous réclamons le soutien systématique de nos hiérarchies dans le cadre de toutes nos missions. Soutien qui a trop souvent fait défaut.

Aucun agent ne doit, dans l'exercice de ses missions, se trouver isolé.

**Une cellule de soutien** doit exister et fonctionner dans toutes les régions, y compris dans les services d'outre-mer. Elle doit être connue de l'ensemble des agents qui sauront comment y avoir recours. Un travail d'information est à ce titre indispensable. Une synthèse des saisines devra être transmise au CHS Ministériel qui s'assurera de leurs fonctionnements.

La cellule de soutien national et la MICAPCOR doivent impérativement conserver leurs missions.

Il nous paraît enfin utile de se rapprocher d'autres ministères ou services dans lesquels des agents exercent aussi des missions de contrôle, afin de voir comment sont réglés les incidents en cours de contrôle (impôts, concurrence et consommation, URSSAF, MSA...)

### **4.3 – L'évaluation des risques**

Le ministère du travail ne peut s'exonérer d'une obligation dont il demande le respect aux employeurs du secteur privé. Aussi, la CFDT demande que soit élaboré, là où cela n'est pas déjà fait, le document unique d'évaluation des risques en concertation avec les CHS auxquels il est urgent de rajouter les conditions de travail. Le décret de 1982 disposant création des CHSCT dans les service de la fonction publique d'État n'est plus suffisant et doit s'enrichir des mêmes dispositions contenues dans les textes réglementaires applicables dans la fonction publique hospitalière.

L'administration dans son ensemble, et l'administration du travail plus spécialement, doit moderniser son système « interne » de prévention des risques. Cela passe par la reconnaissance des instances paritaires comme de véritables acteurs et non comme les simples spectateurs d'une politique de l'inertie. Il est donc temps de reconnaître aux CHS la légitimité de s'intéresser aux conditions de travail, de lui donner des moyens de recours à l'expertise en matière de santé au travail et des moyens en fonctionnement, notamment dans l'écriture de l'ordre du jour. Il s'agirait d'aligner le public sur le privé en matière de champ d'intervention, de moyens et de modalités de fonctionnement. Rappelons que la Directive européenne de 1989 relative à la santé au travail s'applique indifféremment au secteur privé et au secteur public.

#### **Ainsi, le Ministère :**

- **doit mettre en place une gestion préventive des accidents,**
  - procéder, dans chaque section à un repérage des situations à risques et établir des procédures d'intervention adaptées ;
  - pouvoir décider à priori de faire un contrôle à plusieurs, à chaque fois que cela apparaît nécessaire par souci de sécurité ou d'efficacité ;
  - jamais de contrôle seul(e) dans le cadre du travail illégal ou de contrôle de nuit ;
  - alerte systématique sur les déclarations verbales des employeurs qui semblent « porteuses de risques » : tout agent ayant pris connaissance d'une telle déclaration (d'un particulier, d'un employeur, d'une institution quelconque) a le droit et même le devoir de la signaler par courrier électronique à son directeur départemental ; une copie de ce courrier est transmise à tous les membres du CHS ;

- lors de chaque réunion des CHS/R, un point systématique est fait sur ces déclarations et les vérifications de leur véracité ;
- sont également traités en CHS les déclarations de ce type faites dans les secteurs de l'agriculture et des transports ;
- tous les agents exerçant des contrôles (y compris ceux de l'agriculture et des transports) ont accès à la partie du compte rendu du CHS (fait immédiatement) qui traite de ces questions.

Il convient toutefois de préciser qu'il faudra privilégier des actions visant à prévenir les situations de contrôle à risques, plutôt que d'avoir à y être confrontés. Cela passe par des contrôles en entreprises réguliers (d'où le besoin d'avoir des moyens humains adaptés !) et par des contacts avec les organisations professionnelles. En tout état de cause, il faut éviter d'aboutir à l'instauration de zones de non droit.

**• doit développer et protéger les instances de représentation des agents, donc la qualité du dialogue social au sein du ministère.**

Le rôle des CHS et des CTP est primordial pour prendre les mesures adéquates que nous attendons.

Trop souvent nous constatons des dérives de fonctionnement qui nuisent à l'adéquation des décisions face aux situations et aux évolutions mal identifiées dans les services, en particulier du fait d'anomalies de fonctionnement des CHS et des CTP.

La remise en cause unilatérale, par certaines directions, d'accords nationaux ou des décrets de fonctionnement des CHS, des CTP et de la représentation syndicale doit être bannie.

Les règles de représentation des agents et les compétences des CHS et des CTP doivent être respectées afin que ces instances prennent toute leur place dans le traitement des problèmes et les changements que rencontrent les services, que ce soit la sécurité des agents ou tout autre sujet intéressant le fonctionnement des services.

Il est nécessaire de mettre en place une remontée d'informations suivie des services déconcentrés vers les directions générales, en particulier des CTPR et CHSR vers les CTPM et CHSM.

En outre nous dénonçons la tendance des CTRI à fonctionner hors dialogue social. Il est souhaitable que les décisions importantes des CTRI soient présentées et discutées lors de CTPR organisés en amont. Les avis rendus par les organisations syndicales lors de ces instances doivent être respectés.

**La CFDT attend que des rappels réguliers de ces règles élémentaires de respect du droit d'expression et de représentation des agents soient fait par la DAGEMO et la DAGPB auprès des directions et des chefs de services.**

- **doit améliorer la formation des agents**

L'amélioration de la formation à la gestion des situations de contrôle difficiles et des entretiens tendus avec des usagers intéresse au premier plan les agents de l'inspection du travail, mais doit prendre en compte les autres services de contrôle (SCRE, SRC, SCT et COTOREP.) Cette formation doit, à la fois donner des éléments aux agents pour mieux préparer certains contrôles à risque et éviter la mise en situation difficile, mais aussi permettre de faire face aux contrôles ou aux entretiens qui s'enveniment.

Des formations spécifiques devront également être programmées pour l'encadrement, de manière à mieux le mobiliser, lui donner des outils pour anticiper et éviter les contrôles à risques, notamment à travers des relations plus suivies avec les partenaires sociaux et les parquets, et aussi pour pouvoir mieux réagir lorsque des agents mis en difficulté lors de contrôles en entreprises ou d'entretien avec les usagers ont besoin d'un soutien.

Tout agent, IT ou CT, qui passe d'un poste sédentaire en DR ou DD à un poste en section devrait pouvoir suivre un module de formation spécifique préalable, organisé au niveau régional, portant notamment sur la gestion des situations conflictuelles liées au contrôle.

- **doit assurer le traitement immédiat des incidents**

Il s'agit ici tout particulièrement de l'obstacle au contrôle ou de l'outrage à celui qui contrôle.

- mise en place d'un référent hiérarchique (le DD) immédiatement joignable pour le CT ou IT concerné ;
- réunion de la cellule de soutien avec l'intéressé dans les trois jours ;
- plainte systématiquement déposée ;
- tous les PV d'outrage et d'obstacle doivent être l'objet d'un suivi prioritaire par la cellule de soutien régionale et poser le principe que, pour les délits d'outrage et d'obstacle, comme c'est aujourd'hui le cas pour le travail clandestin, ceux-ci doivent entraîner la suppression des aides de l'État.

## 5 - Le recrutement

---

S'il est envisagé de renforcer les effectifs d'agents de contrôle en recrutant des spécialistes chargés des missions transversales hors application du Code du travail (administration, gestion, etc.) ou spécialisées (médecine, expertises techniques, etc.) des précautions sont nécessaires.

D'abord il faut permettre aux agents de contrôle qui le souhaitent d'exercer ces fonctions dans un souci de maintien d'une spécificité métier forte au sein des services grâce aux croisements entre cultures professionnelles. A ce titre, le Ministère du travail doit encourager et valoriser systématiquement la mobilité fonctionnelle, ce qu'elle ne fait pas aujourd'hui et qui conduit à cette incohérence qui fait qu'un agent puisse demeurer 20 ans sur un même secteur de contrôle.

Ensuite il faut s'assurer des règles de recrutement, de formation et d'évolution de carrières hautement compatibles et équitables entre les différentes « filières » métier de catégorie équivalente. Il s'agit notamment de prévoir des passerelles (formation, VAE, évaluation, etc.) et des fiches de poste, de profils, de fonctions régulièrement mises à jour dans le cadre d'une vraie politique de GRH et de GPEC qui fait défaut aujourd'hui.

Cette hypothèse pourrait commencer par s'appliquer en repérant et en mobilisant les compétences des personnes recrutées aux concours tels qu'ils existent (chimistes, juristes spécialisés, coordonnateur emploi formation, cadres RH, etc.)

Cette approche renforcerait la culture et l'identité d'une inspection du travail généraliste grâce aux spécialités de certains mise au service d'un collectif centré sur l'effectivité du droit du travail dans toutes ses dimensions et sa technicité.

**La CFDT attend que cette question soit largement travaillée en amont puis en aval de toute décision dans le cadre des CTP comme le prévoient les textes.**

## **6 - la formation des agents de contrôle**

Le devenir d'une inspection du travail centrée sur l'entreprise dans toutes ses dimensions, c'est-à-dire capable d'assurer l'effectivité de l'ensemble des règles inscrites dans le Code du travail, repose largement sur la formation initiale et continue des agents.

Le bilan de compétences est insuffisamment utilisé pour individualiser les formations en fonction des besoins réels des agents et des services. Les délais entre l'apparition des besoins et la formation doivent être réduits et mieux adaptés pour l'ensemble des agents (notamment lors de la prise de poste ou de changement de fonction)

Les principes de formations professionnalisantes et en alternance doivent être renforcés, notamment pour les agents recrutés à de hauts niveaux de qualification.

Les responsables d'équipes doivent être pleinement sensibilisés et formés à une gestion des emplois et des compétences s'appuyant en particulier sur une offre de formation vivante.

Les temps de formation doivent être l'occasion de dépasser les cloisonnements et les différences entre les services emploi, formation, travail. Une amélioration des formations est nécessaire et passe par des cahiers des charges plus précis et une animation renforcée des réseaux de formateurs. La mobilisation d'ingénieurs de formation et de pédagogues, ainsi qu'une réelle offre de formation de formateurs mériteraient d'être développés.

Une véritable évaluation et une adaptation continues de l'offre des formations initiales et continues doivent être repensées afin de répondre aux exigences techniques, humaines et sociales des missions de l'inspection du travail.

La prise en compte et la valorisation des fonctions de tuteurs, de prescripteurs (chef de service) et de formateur pour la rémunération et la carrière doivent être clairement définies.

## **CONCLUSION**

---

**La CFDT demande au Ministre du travail de prendre les décisions nécessaires pour donner au service public de l'Inspection du Travail les pleins moyens d'offrir aux salariés le Droit de travailler dans la dignité et l'assurance de leur intégrité physique et mentale.**

**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 cautionner que des lois votées par la représentation nationale en matière sociale ne s'appliquent pas.**

**Nous attendons des réponses à l'ensemble de nos demandes dans un délai à la hauteur de la gravité de la situation.**