

BT

Éléments de réflexion sur la réforme du système d'inspection du travail.

Plan :

Première partie : le diagnostic :

1. contexte macro économique et rôle de l'entreprise ;
2. contexte juridique macro ;
3. la réforme des services du travail, au niveau national et déconcentré ;
4. les enjeux locaux ;

Deuxième partie : les propositions

1. au niveau central ;
2. au niveau local ;

Première partie : le diagnostic :

1.1. le contexte macro économique et rôle de l'entreprise :

Contexte de crise qui dure...avec les tensions sur les relations du travail et, bien entendu, sur le marché du travail;

Entreprises en souffrent ou en profitent, en tirant sur l'effet d'aubaine

Repli des salariés, voire résignations et perte de confiance dans les IRP

1.2 Le contexte juridique macro

Code du travail à deux vitesses : inapplicable, car incompréhensible ou bien trop ardu pour la majorité des entreprises (IE les - 50) et trop facilement contournable pour les entreprises structurées (avec multitudes de recours en raison d'un droit trop complexe).

Du coup, le droit est mal appliqué, à l'interne, avec des DP souvent en souffrance, mais aussi à l'externe, avec des CPH déconsidérés (faible participation aux élections de 2008, recours en dernier lieu et souvent considéré suicidaire dans les régions peu peuplées et/ou en province) et un droit du licenciement vidé de sa substance par la rupture conventionnelle.

1.3 La réforme des services du travail ;

la DGT, qui dans un premier temps a eu un effet positif (sur la période 2006/2011) est aujourd'hui à la croisée des chemins, et est perçue comme trop renfermée sur elle-même et uniquement en bouclier ministériel.

Les services déconcentrés, qui ont été positivement impactés par le PMDIT, puis plus délicatement par les plans de fusion et mise en place des Direccte, sont également à la croisée des chemins.

D'une part, si dans un premier temps, l'afflux de nouveaux entrants dans le système a eu un effet positif, en réduisant la pression sur les agents, très vite, des difficultés dans l'application concrète (effectifs masqués), ou ressenties (le confort lié à la diminution de taille des SIT est mis à mal par un intérim un peu trop long, presque par perte d'habitude) se sont faites jour.

D'autre part, la mise en place de nouvelles organisations, avec le plan social lié à la disparition des DDTEFP et DRTEFP, et leur nécessaire reclassement et repositionnement entraîne de vraies difficultés, tant à l'interne des services que vis-à-vis des relations avec les Direcctes.

Enfin, certains choix (par exemple la mise en place de DAT inspectant) ne sont pas allés jusqu'au terme de la logique, en retenant des profils particuliers, opposables et assumés, pour pourvoir ces postes.

1.4 Les enjeux locaux

Enfin, au local, le positionnement du Pôle T, avec les chefs de pôle souvent placés par défaut, en raison d'un maintien de rémunération, n'est pas source de dynamisme. D'autre part, les services de la région sont en mode bac à sable, à savoir qu'ils fonctionnent de manière parallèle (les ingénieurs au sein des cellules, les MIT, les ARM, les référents juridiques, tous fonctionnent de manière plus ou moins autonome, en raison d'enjeux souvent personnels), rendant artificielle la notion de pluridisciplinarité.

Au niveau des sections d'inspection du Travail, les difficultés dans l'application de la règle, l'apparente désorganisation des services, les problèmes d'effectifs, notamment des secrétariats, souvent liée à l'opacité des règles et des informations (parfois d'ailleurs par surabondance), l'arrivée de jeunes collègues, qui ont encore beaucoup à apprendre, et sont trop formés à l'INT d'un point de vue théorique, pas assez d'un point de vue pratique, créent un climat général de défiance et d'inconfort.

Ce climat peut être renforcé par un discours syndical.

Enfin, un point semble cristalliser le ressenti des agents de contrôle : les secrétariats. Il mérite un point d'action particulier... même si certains comportements passent pour difficilement compréhensibles (à l'INT, les IET usent fort bien des outils informatiques, mais en perdent, sitôt arrivés en section, l'habitude).

Deuxième partie : les propositions

2.1 Au niveau central :

LA DGT doit de nouveau se réapproprier le champ d'animation de l'Inspection.

- Par une définition très claire et opposable des missions de l'inspection et par des objectifs simples (en termes de visites, de mesure d'impact et de confrontation avec les partenaires sociaux) en assumant l'aspect descendant.
- Par une animation des réseaux constitués, clairs et huilés (Directe, Chefs de Pôle, chefs de cellule, et par grand thème), de manière à refaire du remontant et à coordonner les positions nationales de manière plus affirmée qu'à ce jour.

2.2 Au niveau local :

Les échelons locaux doivent être redéfinis :

Le rôle du siège de la Direccte et de l'UT principale : l'expérience des Direccte démontre la nécessité de fusionner à minima le pôle T et l'UT chef-lieu de région, de manière à pouvoir renforcer d'une part l'emprise de la Direccte sur l'UT, d'autre part à accroître les relations entre services.

Les sections d'inspection doivent également être redimensionnées :

Il y a lieu de faire disparaître le découpage actuel des sections d'inspection du travail. En effet, l'approche infra départementale, en tant qu'entité administrative, perd de sa pertinence, notamment en raison des difficultés de secrétariats et de gestion des absences, à une époque post-pmdit. Qui plus est, il y a actuellement une vraie source d'insécurité juridique.

Aussi, une affectation des agents sur un **périmètre départemental** permettrait de répondre aux impératifs de continuité du service, sans pollution par la gestion des absences, et de fiabiliser les procédures juridiques.

Par ailleurs, comme nous l'avons vu dans le diagnostic, l'effectivité de l'application de la règle de droit n'obéit plus aux seuils, tels qu'entendus classiquement.

Aussi, il est préférable de faire tomber le seuil des +50, en mettant à la charge des agents un portefeuille d'entreprises (de 1 à l'infini) dont ils seront les contacts.

De fait, les agents seraient tous de catégorie A, recrutés sur un concours unique (avec, pour les actuels catégories B un plan de transformation d'emploi comprenant un volet formation et une évaluation par examen professionnel).

Le travail pourrait ainsi être organisé comme suivant :

Administration du Travail.

- Renseignement du public : renseignements individuels du travail, précontentieux prud'homal, renseignement relatif à l'exécution du contrat de travail et des conventions collectives.

Inspection du Travail :

- Inspection du Travail de plein exercice, positionnée au sein du périmètre départemental, et chargée des relations générales et organisées avec l'entreprise, à savoir :

Missions de contrôle dites de premier niveau (obligations générales et LTI, durée du Travail, salaires, H et S, mise en place et fonctionnement régulier des IRP), en fonction d'un plan de contrôle prévisionnel (campagnes locales ou nationales, préparées, annoncées et suivies, dès leur élaboration). Il faut rappeler que l'inspection ne sera plus compétente sur les sujets traités par les renseignements.

- Inspection du Travail fonctions « de référence », chargée des relations spécifiques avec l'entreprise, à savoir : les missions de conciliation lors de conflits, des missions de contrôle à forte technicité, les interventions lors des plans de suppression d'emploi... Par le recours à des agents de l'inspection du travail référents, en capacité d'intervenir rapidement et de manière très professionnelle sur des thématiques délicates. Ces interventions seront tournées en majorité vers les plus grosses structures. A titre d'exemple, les thématiques de contrôle suivantes pourraient y être intégrées (contrôle amiante, risque chimique à dimension technique, transports, fausse sous traitance, lutte contre la précarité...) et pourrait, en fonction des résultats des campagnes menées par l'inspection du Travail de plein exercice, lancer des campagnes spécifiques.

Ce dimensionnement présente plusieurs **avantages** :

- Un effet masse et une meilleure lecture de l'action de l'inspection du Travail s'agissant des interventions faites au titre des relations générales, et repositionner l'inspection du Travail en corps de contrôle ;
- Une meilleure appréhension de l'application de la règle en fonction de la taille des entreprises. Les plus petites, plus régulièrement visitées sur des problématiques à leur portée, comprendront d'autant mieux les règles. De même, on peut estimer que les plus structurées seront face à des interlocuteurs plus aguerris.

Cependant, plusieurs **conditions** doivent être réunies afin de mieux appréhender ces changements :

- Campagnes organisées, lisibles et dont les suites, qui supposent un retour dans l'entreprise afin d'aller vérifier la réalité des dires, retour prévu dès la conception de la campagne et fléché dans les objectifs (ex : campagne vérification VLEP d'un ACD dans le secteur des établissements de soin : 400 visites pour une région, et 350 contrevisites, ou campagne annuelle de relance IRP);

- Ces campagnes, pour être pleinement opposables aux usagers devront être établies en fonction de priorités partagées, tant au local qu'au national (en se basant, par exemple sur les diagnostics SST, mais aussi sur les points dégagés par les partenaires sociaux) et devront faire l'objet d'un compte rendu annuel devant les partenaires sociaux, aux échelons nationaux et locaux.
- Ces campagnes devront être précédées de formation des agents, mais aussi d'information des branches. Elles pourront utilement être complétées par la mise en œuvre d'appuis portés par les autres préventeurs (CPOM, Contrats de prévention, Fact), renforçant encore le caractère organisé de l'activité des services et des préventeurs...
- En termes de quotité disponible par agent, ces campagnes devront représenter au minimum 50% de l'activité des agents, voire, 75%. Il est important de rappeler ici que le BOP, qui priorise tout, mais au final ne tranche rien, est arrivé au bout de sa logique. Et que le rapport constamment erroné qu'ont nombre d'agents de contrôle avec la convention 81 de l'OIT dilue tellement les interventions de l'inspection qu'elles les rendent invisibles. Et il faut rappeler que des services chargés des relations spécifiques sont chargés d'assurer des contrôles particuliers à forte dimension technique et ou répondant à des besoins spécifiques.

2.3 Au niveau de l'organisation des services.

Inspection du Travail « de plein exercice » : positionnée en département, et sous l'autorité d'une hiérarchie locale (DAT ou DT), elle représente 65 à 70% des effectifs. Elle est structurée autour de pools de secrétariat.

Inspection du Travail « fonctions de référence » : positionnée en région ou en département, sous l'autorité du chef de pôle. Elle représente 35 à 30% des effectifs de l'inspection. Elle comprend également les effectifs aujourd'hui situés en région, dans les cellules pluri.

2.4 Au niveau de l'encadrement :

Inspection de plein exercice : encadrement par des DAT ou des DUT, avec le contrôle du chef de pôle.

Inspection de référence : encadrement par des DAT/DUT, directement sous l'autorité du chef de pôle. Y seront positionnés les ARM.