

**LES CAHIERS
DU COMITÉ D'HISTOIRE**

Journée nationale du Centenaire de l'Inspection du travail

19 janvier 1993

La Grande Arche - La Défense

Cahier n° 11

Octobre 2009

**Comité d'histoire des administrations chargées du travail, de
l'emploi et de la formation professionnelle.**

En application de la loi du 11 mars 1957 (article 41) et du Code de la propriété intellectuelle du 1^{er} juillet 1992, toute reproduction partielle ou totale à usage collectif de la présente publication est strictement interdite sans autorisation expresse de l'éditeur. Il est rappelé à cet égard que l'usage abusif et collectif de la photocopie met en danger l'équilibre économique des circuits du livre.

Ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville ; Paris 2009.
ISSN n° 1628 – 2663

SOMMAIRE

Editorial	p. 5
Journée nationale du centenaire de l'inspection du travail, la Grande Arche de la Défense, 19 janvier 1993.	
Présentation de la journée et programme	p. 7
Première séance plénière	p.13
Débats en ateliers :	
<i>Atelier 1 : milieux de travail et risques professionnels : renouveler les méthodes et les coopérations.</i>	p.19
<i>Atelier2 : l'inspection du travail et les entreprises : contrôle et accompagnement.</i>	p.29
<i>Atelier 3 entreprises et salariés : du suivi des procédures à l'incitation au dialogue social.</i>	p.37
<i>Atelier 4 : ordre public social : l'inspection du travail garante de son respect.</i>	p.47
Tables rondes :	
<i>Table ronde 1 : salariat éclaté : salariés isolés ?</i>	p.55
<i>Table ronde 2 : Où va le travail humain ? Une interrogation isolée</i>	p.65
<i>Table ronde 3 : négociation et participation de l'entreprise : vers un contrat social ?</i>	p.73
<i>Table ronde 4 : la lutte contre l'exclusion : une responsabilité nouvelle pour les entreprises</i>	p.83

Deuxième séance plénière	p.93
Allocution de Monsieur François Mitterrand, Président de la République	p.103
Publications du Chatefp	p.109

Editorial

Au cours des vingt dernières années le ministère du Travail a eu l'occasion de célébrer deux centenaires tout aussi importants pour la société française. Le plus récent est le centenaire de la création du ministère du Travail et de la Prévoyance sociale en 1906 qui a donné lieu à la publication d'un ouvrage sur l'histoire du ministère intitulé «Un siècle de réformes sociales. Une histoire du ministère du Travail 1906-2006» et à une manifestation, le 25 octobre 2006, au Carrousel du Louvre.

Treize ans auparavant, le 19 janvier 1993, le ministère avait célébré le centenaire de la création de l'Inspection du travail en organisant une manifestation à la Grande Arche de la Défense.

D'importance tout à fait comparable au niveau de leur organisation et du nombre de participants, les deux événements se sont déroulés sous forme de tables rondes et d'ateliers.

Pour le Centenaire de la création du ministère, les débats qui réunissaient historiens, partenaires sociaux et grands témoins, ont fait l'objet de la publication d'un coffret largement diffusé, comprenant une plaquette et quatre cd-roms des enregistrements de la manifestation.

Pour ce qui est du centenaire de l'Inspection du travail, les débats avaient été enregistrés et retranscrits mais n'avaient jamais fait l'objet jusqu'à présent, d'une remise en forme en vue d'une publication.

Considérant que dix-sept ans après, cet événement appartenait à l'histoire, le Comité d'histoire a estimé qu'il était nécessaire de sauvegarder la mémoire de ce centenaire. Pour éviter que les enregistrements ne disparaissent dans les aléas d'un déménagement d'archives comme c'est trop souvent le cas, il a donc été décidé de publier un « Cahier du Chatefp » spécialement consacré à cette célébration.

J'ai pensé en outre, qu'il serait particulièrement intéressant, en 2009, au moment où les effets de la crise économique se font durement ressentir, de voir comment étaient analysés le rôle, la place, et l'intervention de l'Inspection du Travail à la fin du XXème siècle.

Tout au long des débats de la journée du 19 janvier 1993 apparaissent les interrogations et les inquiétudes des inspecteurs face aux évolutions de l'économie, de la vie des entreprises, du droit du travail et des salariés. On pourrait s'interroger sur la teneur des débats si cette manifestation se déroulait de nos jours, en pleine crise économique mondiale avec ses répercussions sur l'évolution du droit du travail...

C'est pourquoi il m'a paru utile de rappeler par cette publication, le temps fort de la vie du ministère du travail qu'a constitué cette journée du Centenaire de l'Inspection du Travail.

Michel Lucas
Président du Chatefp

1892 - 1992 CENTENAIRE DE L'INSPECTION DU TRAVAIL

PROGRAMME



1892-1992 CENTENAIRE DE L'INSPECTION DU TRAVAIL

19 JANVIER 1993

GRANDE ARCHE
LA DÉFENSE



UN CENTENAIRE POUR RÉFLÉCHIR UNE RÉFLEXION POUR L'ACTION

L'Inspection du travail a cent ans. C'est, en effet, la loi du 2 novembre 1892 qui a créé ce grand service de contrôle de l'application des règles de l'ordre public social. Témoin, acteur et garant des avancées sociales du siècle, le service de l'Inspection du travail présente plusieurs visages qui en font un acteur essentiel des relations professionnelles.

La mission de contrôle, fondement de la compétence professionnelle de l'Inspection du travail

Mission initiale du service, le contrôle de l'application du droit du travail est la fonction première de l'Inspection. Elle a conservé son actualité et s'est largement étendue à de nouveaux domaines.

Contrôler l'application du droit du travail conduit aujourd'hui à s'intéresser à l'ensemble des éléments des politiques sociales des entreprises : salaires, durée du travail, hygiène et sécurité, droit syndical et représentation du personnel, conditions d'emploi, formation et négociation. Dans tous ces domaines, il ne s'agit pas seulement de vérifier le respect des normes légales et réglementaires, mais aussi de contribuer à la mise en œuvre des "règles du jeu" et des méthodes de gestion les plus favorables à l'efficacité sociale des entreprises. Ainsi, par exemple, l'action de l'Inspection du travail au sein même des CHSCT vise, par delà l'application des règlements techniques, à faire adopter une politique et des méthodes de prévention par les responsables de l'entreprise en association avec les représentants du personnel.

Outre sa fonction de contrôle, l'Inspection du travail doit également être disponible et attentive aux nombreuses réclamations et plaintes individuelles.

L'Inspection du travail, médiatrice des relations sociales

La fonction de médiation assurée par l'Inspection du travail n'est pas nouvelle. Traditionnellement exercée

à l'occasion des conflits collectifs, elle trouve aujourd'hui de nouveaux domaines d'application même en l'absence de conflits ouverts, pour trouver des solutions socialement acceptables quand les entreprises traversent des difficultés en raison de restructuration ou de réorganisation.

Ce faisant, l'Inspection du travail exerce ainsi un rôle important dans la lutte contre l'exclusion et dans les actions pour l'emploi, complémentaire de celui joué par l'ensemble des services du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Une réflexion pour l'action

L'évolution des missions de l'Inspection a nourri les débats organisés dans le cadre des seize manifestations régionales organisées cette année. Elles ont permis d'associer à l'évènement du Centenaire, non seulement des inspecteurs et des contrôleurs du travail eux-mêmes, mais aussi les agents des services déconcentrés du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, ainsi que, de façon très large et très ouverte, l'ensemble des partenaires de l'Inspection du travail.

A partir des multiples actions de terrain qui ont été présentées, débattues, analysées, c'est l'utilité sociale de cette institution désormais centenaire qui s'est illustrée. Ce sont aussi de nombreuses questions sur l'avenir de ce service et les enjeux sociaux vis-à-vis desquels il doit se situer qui ont été posées.

C'est l'ambition de la journée nationale du 19 janvier que de reprendre ces questions, d'en débattre avec d'autres et de leur apporter des réponses.

JOURNÉE NATIONALE DU CENTENAIRE DE L'INSPECTION DU TRAVAIL

PRÉ-PROGRAMME

8h30 - 9h30

Accueil des invités/Café

9h45 - 10h40

Séance plénière

Allocution de **Jacques Delors**, Président de la Commission des Communautés Européennes

11h10 - 12h30

Débats en ateliers

Atelier 1 - Milieux de travail et risques professionnels : renouveler les méthodes et les coopérations.

Atelier 2 - L'Inspection du travail et les entreprises : contrôle et accompagnement.

Atelier 3 - Entreprises et salariés : du suivi des procédures à l'incitation au dialogue social.

Atelier 4 - Ordre public social : l'Inspection du travail garante de son respect.

12h45 - 14h30

Déjeuner

14h45 - 16h15

Tables rondes

Table-ronde 1 - Salarier éclaté : salariés isolés?

Table-ronde 2 - Où va le travail humain?

Une interrogation renouvelée.

Table-ronde 3 - Négociation et participation dans l'entreprise : vers un nouveau contrat social?

Table-ronde 4 - La lutte contre l'exclusion : une responsabilité nouvelle pour les entreprises.

16h30 - 17h30

Séance plénière

Avec la participation de **Martine Aubry**, Ministre du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle

17h30 - 18h00

Allocution de clôture

18h15 - 20h00

Cocktail

ATELIER 1

MILIEUX DE TRAVAIL ET RISQUES PROFESSIONNELS : RENOUVELER LES MÉTHODES ET LES COOPÉRATIONS

L'Inspection du travail et les autres services chargés d'améliorer la sécurité au travail doivent faire face à une recrudescence des risques, et, parallèlement, à une évolution de la réglementation qui s'étoffe, notamment sous l'effet de directives européennes.

Pour autant, la réglementation actuelle n'est pas toujours et partout appliquée, et nécessite de multiples interventions. Sa mise en œuvre appelle un renouvellement des méthodes d'interventions :

- comment renforcer l'action conjointe des différents services?
- comment mieux cibler les actions en fonction des risques?
- quelles conséquences doit-on tirer de l'harmonisation européenne de la réglementation?

■ PRÉSIDENT

Max QUERRIEN
(Conseiller d'Etat
Honoraire)

■ ANIMATEUR

Martine GILSON
(Le Nouvel
Observateur)

■ GRAND TÉMOIN

André NUTTE
(Directeur Régional du
Travail et de l'Emploi)

ATELIER 2

L'INSPECTION DU TRAVAIL ET LES ENTREPRISES : CONTRÔLE ET ACCOMPAGNEMENT

La politique de l'emploi et la lutte contre l'exclusion passent aussi par l'initiative des entreprises, tant au moment de leur création qu'à l'occasion des changements qu'elles traversent : organisation du travail, restructuration, réorganisation. Proche des entreprises, appréhendant l'ensemble de leurs réalités, l'Inspection du travail dispose d'une réelle expertise aussi bien à l'occasion de l'élaboration des plans sociaux, que pour appuyer les démarches de modernisation ou de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Quelles formes doit prendre cette intervention, par rapport à celles d'autres intervenants dans l'entreprise ? Quels résultats peut-on en attendre ?

■ PRÉSIDENT

Jacques FREYSSINET
(Directeur de l'INES)

■ ANIMATEUR

Alain LÉBAUBE
(Le Monde)

■ GRAND TÉMOIN

Alain D'IRIBARNE
(Directeur du
Département
Sciences de l'homme et
de la société, CNRS)

3

ATELIER 3

ENTREPRISES ET SALARIÉS : DU SUIVI DES PROCÉDURES À L'INCITATION AU DIALOGUE SOCIAL

Le dialogue social dans les entreprises se trouve aujourd'hui dans une situation paradoxale : si la négociation d'entreprise s'est développée, elle se limite encore trop souvent aux salaires et à la durée du travail. En outre, les difficultés rencontrées par les organes de représentation des salariés amènent à s'interroger sur le contenu réel de la participation des salariés à la vie de l'entreprise. Peut-on, dès lors, se limiter à s'assurer du respect de leurs obligations par les employeurs et à intervenir en cas de conflit ? Faut-il avoir une attitude plus active pour inciter au développement du dialogue social, comment, et jusqu'à quel point ?

■ PRÉSIDENT

Bernard BRUHNES
(Bernard BRUHNES
Consultants)

■ ANIMATEUR

Alain BEDOUET
(France Inter)

■ GRAND TÉMOIN

Lionel DE TAILLAC
(Directeur Départemental
du Travail)

ATELIER 4

ORDRE PUBLIC SOCIAL : L'INSPECTION DU TRAVAIL GARANTE DE SON RESPECT

Face au développement de formes illégales de gestion de la main-d'œuvre (fausse sous-traitance, travail clandestin, recours illégal à l'emploi précaire, etc), le contrôle de l'ordre public social doit être renforcé. Compte tenu des faibles capacités de défense des salariés et de la faiblesse de la présence syndicale dans les secteurs concernés, l'Inspection du travail est de plus en plus fréquemment sollicitée. Comment peut-elle organiser en conséquence son activité et sa collaboration avec d'autres services ?

■ PRÉSIDENT

Antoine LYON-CAEN
(Université Paris X,
Nanterre)

■ ANIMATEUR

François CHARPENTIER
(La Tribune
Desfossés)

■ GRAND TÉMOIN

Yvon CHOTARD
(Président de la
FNEGE)

4

TABLE-RONDE 1

SALARIAT ÉCLATÉ : SALARIÉS ISOLÉS?

Le développement des emplois précaires et celui de la sous-traitance, au cours de ces deux dernières décennies, ont remis en cause les statuts conventionnels et renforcé l'individualisation des rapports de travail.

Cette diversification des formes salariales constitue un contexte nouveau pour les représentants du personnel dans leur fonction de représentation et de défense des salariés. Il en résulte également des difficultés pour la conception même du droit du travail et pour son application. Quelles peuvent-être les réponses proposées à cette situation?

■ PRÉSIDENT

Bernard TEYSSIE
(Université
de Montpellier)

■ ANIMATEUR

Gérard LECLERC
(France 2)

■ GRAND TÉMOIN

Tbierry MANDON
(Député de l'Essonne)

TABLE-RONDE 2

OÙ VA LE TRAVAIL HUMAIN? UNE INTERROGATION RENOUVELÉE

L'évolution des techniques et des marchés appelle un travail différent. Pour gagner sur les marchés il faut plus de qualité, de réactivité, de diversité. La complexité des installations et des systèmes de production et de vente exige un travail plus collectif. Les conditions de la productivité changent.

Il y a là un vaste domaine d'action pour changer l'organisation du travail, un terrain pour accroître la qualification et l'autonomie des salariés. Mais cela ne va pas de soi. Cette évolution est aussi un enjeu pour la négociation sociale et pour l'action de l'Etat.

■ PRÉSIDENT

Jean GANDOIS
(Président de Pécbiney)

■ ANIMATEUR

Armelle THORAVAL
(L'Express)

■ GRAND TÉMOIN

Michel RICOCHON
(Délégué Régional à la
Formation Professionnelle)

5

TABLE-RONDE 3

NÉGOCIATION ET PARTICIPATION DANS L'ENTREPRISE : VERS UN NOUVEAU CONTRAT SOCIAL?

Les dix premières années d'application des lois Auroux sont l'occasion de faire le point sur les formes de participation des salariés dans l'entreprise, sur le contenu de la vie conventionnelle, et sur les évolutions souhaitables :

- les formes légales de représentation des salariés sont-elles adaptées à leurs besoins et à ceux des entreprises?
- comment favoriser l'expression et la représentation des salariés dans les PME ?

■ PRÉSIDENT

Gilles BELIER
(Avocat)

■ ANIMATEUR

Dominique Dombert
(France Inter)

■ GRAND TÉMOIN

Renaud SAINSAULIEU
(Professeur à l'IEP)

TABLE-RONDE 4

LA LUTTE CONTRE L'EXCLUSION : UNE RESPONSABILITÉ NOUVELLE POUR LES ENTREPRISES

La lutte contre l'exclusion relève d'abord de la solidarité nationale, mais pas seulement. Pour des raisons éthiques, mais aussi économiques, les entreprises sont de plus en plus amenées à participer à cette ardente obligation, en participant, notamment, à l'effort de formation et en contribuant aux actions d'insertion.

Les entreprises sont-elles prêtes, et dans quelles conditions, à jouer ce rôle?

■ PRÉSIDENT

Claude ALPHANDERY
(Président du Conseil
National de l'Insertion
par l'Economique)

■ ANIMATEUR

Claude SERILLON
(France 2)

■ GRAND TÉMOIN

Philippe FRANCES
(PDG de Darty)

6

Première séance plénière

(Matin)

François CHARPENTIER (Liaisons sociales), animateur

Je vous remercie d'être venus si nombreux pour participer à cette journée symbolique. Vingt-trois réunions régionales, rassemblant plus de 10 000 personnes, ont déjà bien amorcé la réflexion sur le rôle de l'Inspection du travail dans un contexte social en pleine évolution. Il s'agit, aujourd'hui, d'élargir cette réflexion et de la prolonger dans une série d'ateliers et de tables rondes.

Sans anticiper sur les débats, permettez-moi de signaler trois éléments qui rendent nécessaire une adaptation des missions des inspecteurs.

D'abord le déplacement des lieux de négociation. Comme l'a montré l'échec des discussions sur la flexibilité du travail, en décembre 1984, c'est au niveau des entreprises elles-mêmes que sont prises, maintenant, les décisions essentielles.

Ensuite, le développement du chômage, qui oblige à des arbitrages délicats entre l'impératif de la rentabilité économique et la défense des intérêts des salariés.

L'Europe, enfin. Depuis les entretiens de Val Duchesse jusqu'à l'accord d'octobre 1991, par lequel les partenaires sociaux se sont donné la possibilité de négocier au niveau communautaire, un chemin considérable a déjà été parcouru. On peut désormais envisager la signature d'accords collectifs européens. Quelles seront, dans ce cadre nouveau, les fonctions de l'Inspection du travail ? C'est la question que vous aurez évidemment envie de poser au Président Delors, qui a bien voulu, ce matin, s'associer à nos travaux. Avant de lui donner la parole, je vous incite à regarder un film qui a été réalisé pour le centenaire et qui montre la diversité des situations auxquelles sont confrontés les inspecteurs du travail. Il constitue une bonne introduction à notre débat d'aujourd'hui : conseil ou contrôle ? Prévention ou sanction ?

Les participants assistent à la projection du film du centenaire.

Jacques DELORS, président de la Commission européenne

J'aimerais évoquer devant vous les deux dimensions de la politique du travail, la protection des salariés, d'une part, l'emploi, de l'autre, en les resituant dans le cadre élargi de l'intégration européenne.

Les trente dernières années ont été marquées, en France, par de multiples tentatives pour mieux préciser le rôle de la loi dans les relations industrielles, tout en développant la négociation entre les partenaires sociaux. J'ai personnellement contribué à cet effort, convaincu que je suis qu'un dialogue nourri doit s'engager à tous les échelons de la vie du travail : il y va de la bonne santé de notre économie, comme de la possibilité, pour les travailleurs, d'y jouer le rôle qui leur revient.

Ces tentatives n'ont pas complètement abouti, tant s'en faut, en raison de divers facteurs que vous connaissez bien pour les vivre quotidiennement : le chômage massif, qui crée un rapport de force défavorable aux représentants des salariés ; les difficultés propres et les divisions traditionnelles du syndicalisme français ; la double offensive contre l'emprise jugée excessive de l'Etat et contre la centralisation, qui a conduit à faire de l'entreprise le lieu primordial du dialogue et de la négociation.

A mon avis, ces tendances doivent être corrigées si l'on veut, ce qui demeure absolument vital, créer en France un tissu vivant et continu des relations industrielles permettant d'aborder en commun tous les problèmes inhérents au travail et à l'emploi.

L'Inspection du travail se situe au cœur de ce débat. Elle doit, tout à la fois, faire respecter le droit et contribuer à l'amélioration des relations du travail, encourager la concertation, stimuler le droit d'expression des travailleurs, jouer les médiateurs dans les différends ou les conflits. Mais elle n'est pas seule : elle doit compter avec les représentants élus du personnel, les délégués syndicaux, et bien entendu, les responsables d'entreprises.

C'est dire combien la tâche de l'Inspection du travail est à la fois stimulante et délicate. A mon sens, il convient d'abord de confirmer sa mission prioritaire, qui est de faire respecter l'ordre public social. L'expérience de tous les jours nous l'enseigne : c'est le droit qui assure la protection des personnes. Une société ne peut pas se fonder uniquement sur la bonne volonté de ses membres, ni davantage invoquer les exigences de la compétition économique pour reléguer au second plan les conditions d'hygiène, de santé et de sécurité, ou encore le respect du contrat de travail. Le colloque d'aujourd'hui doit être l'occasion de le rappeler et d'examiner aussi comment nous pouvons lutter contre toutes les formes illégales de gestion de la main d'œuvre, parmi lesquelles la précarisation abusive, le travail clandestin, ou les excès liés à la délocalisation.

Je n'aurai garde d'oublier que l'Inspection du travail a aussi, dans ses attributions, la vérification de l'existence des instances représentatives du personnel, le contrôle de leur bon fonctionnement, ainsi que du droit, reconnu par la loi, à la négociation collective.

Sur ces différents points, la Communauté européenne offre matière à une analyse comparée qui n'est pas sans intérêt.

Je constate, pour commencer, que l'Inspection du travail éprouve plus de difficultés à remplir sa mission là où on ne peut pas compter sur des syndicats puissants. La même réflexion pourrait être faite à propos des organisations patronales. Dans les pays où le système de relations industrielles est le plus vivant et plus dense, la prévention des risques professionnels est aussi plus efficace.

Ensuite, et même si, par le nouvel article L231-2 du code du travail, l'inspecteur du travail, en France, a vu ses possibilités d'intervention renforcées, il ne dispose pas encore des mêmes moyens que certains de ses collègues étrangers, notamment parce que le champ de la prévention n'est pas assez bien couvert.

De ce point de vue, un débat s'est instauré sur les mérites respectifs de la spécialisation et de la généralisation, en ce qui concerne l'étendue des missions de l'Inspection. Je persiste à souligner les avantages, pour un pays comme la France, d'un système généraliste, ne serait-ce que parce qu'il ne faut pas négliger nos propres traditions.

Le plus important, me semble-t-il, c'est de développer la culture du droit comme un élément de citoyenneté. Le droit ne s'oppose pas aux exigences de l'économie ; il les encadre au nom d'une valeur supérieure : l'obligation, pour chacun, de faire valoir ses droits tout en assumant ses devoirs.

Cela dit, dans ce domaine comme dans d'autres, la France doit apprendre à vivre au sein d'une communauté européenne en pleine évolution, riche de ses succès, mais handicapée par les incertitudes qui pèsent sur la forme qu'elle prendra.

Je souhaite que cette communauté soit fondée sur un espace économique et social organisé, dans le respect des diversités qui font la richesse de l'Europe. Il s'agit de combiner la concurrence qui stimule, la coopération qui renforce et la solidarité qui demeure le principe directeur d'une philosophie sociale.

Grâce à l'impulsion donnée par l'objectif 1992, à savoir la réalisation du marché unique, l'économie européenne, entre 1985 et 1990, est sortie de sa sclérose. Au cours de ces cinq années, la croissance a été multipliée par deux, l'investissement a repris fortement, neuf millions d'emplois nouveaux ont été créés, alors que de 1980 à 1984, deux millions et demi d'emplois avaient été perdus. En dépit de telles avancées, la Communauté n'a pas été en mesure d'amortir les effets de la crise mondiale et nous en voyons actuellement les conséquences dramatiques avec les chiffres du chômage. Ainsi mesure-t-on mieux les progrès que doivent encore faire les économies européennes, en matière de compétitivité, de recherche, de formation, de gestion du marché du travail.

Pourtant - et c'est aussi une contribution à la croissance, le développement des politiques structurelles a permis que la solidarité joue en faveur des régions les moins développées, des zones de reconversion et de développement rural. Le dernier Conseil européen nous a donné les moyens d'amplifier ces politiques et de renforcer les aides aux mutations industrielles, comme il est prévu dans le dernier traité. La progression des ressources financières est d'ailleurs significative : avant 1985, les politiques structurelles étaient dotées, annuellement, de 5 milliards d'écus ; de 1988 à 1992, elles ont bénéficié de 13 milliards ; pour 1993-1999, la moyenne annuelle sera de 25 milliards d'écus.

Autre aspect, encore moins connu, et parfois considéré comme un exercice vain : j'ai pu relancer, à partir de 1985, le dialogue entre les patronats et les syndicats européens. Malgré la diversité des situations nationales, les partenaires sociaux ont pu adopter quelques avis susceptibles d'enrichir la dimension sociale de la construction européenne. Ils se sont aussi mis d'accord pour discuter ensemble de conventions-cadres à l'échelon européen. Jeudi prochain, ils seront présents à la réunion où nous discuterons de l'initiative de croissance prise par la Commission, qui, sans faire de miracle, devrait nous aider à sortir de la morosité ambiante. Nous allons poursuivre et approfondir ce type de concertation.

J'ajouterai qu'en dépit de toutes les difficultés que vous pouvez imaginer, un droit social européen se met peu à peu en place, ne serait-ce que pour assurer un niveau minimum de protection sociale, et aussi pour faciliter la libre circulation des travailleurs.

Les acquis les plus récents ont été obtenus dans le cadre de l'Acte unique. Le nouvel article 118 A a permis de légiférer sur les conditions d'hygiène, de santé et de sécurité sur les lieux de travail. Certaines de ses dispositions vont plus loin que le droit français : elles introduisent une véritable politique de prévention et tiennent compte des nouvelles formes d'organisation du travail. Ainsi se trouve tracée la voie d'un progrès social par l'Europe, notamment en ce qui concerne la responsabilité de l'employeur et le renforcement des services de protection et de prévention.

Mais il ne suffit pas, bien sûr, d'édicter des règles satisfaisantes. Encore faut-il qu'elles soient transcrites dans les législations nationales et correctement appliquées. De ce point de vue, l'Inspection française du travail constitue un modèle envié, une référence utile.

Pour en revenir à l'Europe sociale, notre idée était d'aller plus loin que la stricte application de l'Acte unique, et c'est le sens de la Charte sociale adoptée en décembre 1989, alors que la France présidait la Communauté. Mais cette Charte ne fut approuvée que par onze pays sur douze. La décision, doit être prise, généralement, à l'unanimité, la plupart des propositions de la Commission européenne se sont donc trouvées bloquées. C'est pourquoi j'ai proposé, à Maastricht, un protocole permettant aux onze de légiférer en matière sociale, et ouvrant aux partenaires sociaux un espace autonome pour la signature de conventions-cadres.

Les perspectives ainsi ouvertes ne pourront cependant se concrétiser que si, sur chaque sujet, nous parvenons à réaliser l'équilibre très difficile entre ces deux exigences contradictoires : éviter toute forme de dumping social aux dépens des pays les plus avancés, en même temps qu'une aggravation insupportable des coûts qui pénaliserait les pays en retard de développement.

En attendant la mise en œuvre du nouveau traité au 1^{er} octobre, j'espère, j'entends bien activer la dimension sociale et tenter, une nouvelle fois, de faire adopter un texte qui a pour moi valeur de symbole et qui organise l'information et la consultation des travailleurs dans les entreprises multinationales.

Au-delà de ces projets, la Commission européenne est décidée à associer les Inspections du travail à la confection de cette toile de Pénélope : la création d'un espace social européen. Des initiatives ont déjà été prises, sous l'égide du Comité des hauts responsables nationaux de l'Inspection du travail : instruments accessibles sur le terrain, échanges d'inspecteurs, système commun d'information, expérience de formation.

Il faut maintenant amplifier le mouvement, pour renforcer la coopération et assurer une certaine convergence des approches, tout en respectant, bien entendu, la diversité des situations. La construction européenne a besoin du concours, de l'expérience et de la participation active de tous les acteurs économiques et sociaux, dans le cadre d'un espace social à la fois décentralisé et cohérent.

Depuis des années, les formes d'organisation du travail connaissent une profonde mutation sous l'effet, en particulier, de nouvelles technologies qui bouleversent le contenu des tâches, les relations à l'intérieur de l'entreprise et les modes d'évaluation des performances individuelles et collectives. Le droit du travail doit s'adapter, l'Inspection du travail aussi, en favorisant la gestion prévisionnelle de l'emploi et en proposant les améliorations nécessaires dans l'organisation du travail.

A certains égards, nous avons le sentiment d'entrer dans une période radicalement nouvelle. Chacun songe, en premier lieu, aux conséquences de l'effondrement du communisme et à la mondialisation des phénomènes économiques et sociaux. Dans le contexte de ce colloque, je voudrais mettre l'accent, pour terminer, sur un autre phénomène révolutionnaire et inquiétant : la disparition du plein emploi.

Nous ne pouvons pas nous résigner à cette perspective, car, enfin, du travail, il n'en manque pas sur la Terre. Les besoins non satisfaits sont nombreux et parfois nouveaux. Pourtant, nos sociétés s'enferment dans des modes de pensée qui font obstacle, me semble-t-il, à la solution des problèmes. Jamais l'écart n'a été aussi grand entre ceux que le travail épanouit et ceux que le travail ennuie, ou pour qui il n'est qu'un moyen de gagner sa vie. Jamais le lien n'a été aussi évident entre cette impression d'un avenir bouché et les incertitudes du système éducatif : à quoi bon apprendre, si c'est pour être chômeur ?

Aussi nous faut-il redécouvrir les mérites d'une civilisation du travail : le travail comme action sur soi-même, sur la société et sur une nature que nous devons préserver, le travail comme constitutif de l'individu en tant qu'être social, le travail à l'œuvre dans la société.

Tout un autre exposé serait nécessaire pour entrer dans les débats si prometteurs sur les nouveaux gisements d'emplois, sur les retombées positives d'une politique du temps choisi, sur une autre politique du développement rural qui tiendrait compte de l'environnement, bref sur les divers éléments d'un nouveau modèle de développement répondant aux besoins quantitatifs et qualitatifs, mais respectant aussi le capital naturel et le temps de l'homme.

Cette mutation, nous devons absolument la réussir si nous voulons combattre le chômage massif et sa tragique conséquence, l'exclusion. Elle ne pourra se faire qu'avec des hommes et des femmes convenablement éduqués, capables de mieux se comprendre eux-mêmes, de maîtriser les problèmes qui se posent à eux et prêts à acquérir, tout au long de leur vie, le savoir et le savoir-faire.

Il y a bien longtemps, un économiste nous disait qu'il n'est de richesse que des hommes. De l'application de la loi de 1971 sur la formation permanente à cette généralisation de l'éducation tout au long de la vie, il y a encore beaucoup à faire pour que fructifie ce capital, le plus précieux de tous. Vous, les inspecteurs du travail, vous êtes certainement les mieux placés pour comprendre l'angoisse que nous sommes nombreux à éprouver devant un monde fermé à toute approche radicalement nouvelle. Il vous appartient d'être aussi, avec d'autres, les pionniers d'une société où, par le travail, se renforcera l'égalité des chances et se construira une communauté solidaire.

(Applaudissements)

Atelier 1

Milieux du travail et risques professionnels : renouveler les méthodes et les coopérations.

L'atelier est présidé par Max Querrien, conseiller d'Etat, et animé par Martine Gilson, journaliste au « Nouvel Observateur »

Martine GILSON

Nous avons vu ce matin que la tâche des responsables de la prévention des risques professionnels s'était singulièrement amplifiée et que la réglementation sur le sujet était devenue tentaculaire. Il s'agit désormais de gérer une main d'œuvre très diversifiée, avec les nombreux problèmes que posent la sous-traitance et les emplois précaires. Il s'agit aussi d'affronter tous les problèmes soulevés par les nouvelles technologies. Comment prévenir, comment contrôler des maladies parfois difficiles à reconnaître ? Comment adapter la politique de prévention à des risques nouveaux ? Comment articuler les interventions des différents acteurs de l'entreprise ? Comment enfin, à l'aube de cette année 1993, traiter des conséquences, en France, des normes communautaires en matière de sécurité ?

Pour répondre à ces questions, nous avons réuni aujourd'hui, autour de M. Max Querrien, André Nutte, directeur régional du Travail et de l'Emploi d'Ile-de-France, qui sera notre grand témoin, M. Gilles Heude, inspecteur du travail, M. Lasfargue de l'IFG, M. Jean-Michel Giffard, de l'entreprise Giffard, et M. Georges Gouvard, chef d'unité à la direction Santé et Sécurité de la Commission des Communautés européennes.

Gilles HEUDE

Je voudrais souligner, en préalable, qu'à la suite du forum régional de Picardie qui s'est tenu à la fin de 1992 et des réponses au questionnaire adressé à un certain nombre de chefs d'entreprises et d'acteurs sociaux, la légitimité du rôle de l'Inspection du travail a été largement reconnue. Bien que souvent soumise à la critique, elle apparaît au cœur des problèmes de santé et de sécurité. C'est d'autant plus significatif que les temps sont plutôt propices à galvauder le rôle de l'Etat.

L'inquiétude porte aujourd'hui sur trois points essentiels :

- tout d'abord, la prévention des risques professionnels est-elle un atout ou un handicap, dans un contexte de concurrence accrue ?

- en second lieu, peut-on aborder, de nos jours, avec les mêmes outils de contrôle, voire avec les mêmes acteurs, les problèmes posés par la précarisation et la flexibilité de certains emplois ?

- enfin, comment s'adapter à la diversité des outils réglementaires, à travers les nouvelles directives européennes ?

Une fois précisées ces raisons d'anxiété, j'aurais souhaité établir une sorte de passerelle entre le forum de Picardie et le colloque d'aujourd'hui sous la forme d'une question : est-ce la mission de l'Inspection du travail de s'adapter aux nouvelles données économiques, sociales et technologiques ou bien doit-on mettre en œuvre de nouveaux outils et découvrir de nouveaux champs d'intervention, tout en tenant compte de notre spécificité de généralistes ?

Max QUERRIEN

Je tiens à remercier Gilles Heude pour avoir si bien évoqué les débats qui ont eu lieu dans les régions. Nous sommes donc réunis aujourd'hui pour traiter de la protection physique des travailleurs, sujet qui constitue le noyau dur de la mission de l'Inspection du travail. Comment l'améliorer dans un environnement économique écrasant ? La compétitivité avec les pays d'Asie se durcit, le chômage augmente, les technologies évoluent trop vite et les formes d'emploi se multiplient. Quant au partenariat, sur lequel s'appuient aussi bien l'Inspection du travail que le patronat, il est affecté par la baisse du taux de syndicalisation.

Dans ce contexte, il faut se demander si les outils, les méthodes, l'articulation entre les différents acteurs, les priorités de l'Inspection du travail sont adaptés à la situation actuelle ou s'il convient de les faire évoluer. De plus, l'outil réglementaire, la législation, enrichie par la loi du 31 décembre 1991 ainsi que par les directives européennes, vient-il soutenir la tâche de l'Inspection du travail ou bien, au contraire, l'altérer ?

L'enjeu réel est donc lourd, et nous devons tous nous attaquer aux vrais problèmes. A l'exemple de ce qui s'est passé dans les régions, j'espère que les questions de la salle seront nombreuses et permettront de nourrir le débat.

Jean-Michel GIFFARD

Pour nous, chefs d'entreprises, le projet peut se résumer en deux mots : responsabilité et formation.

En premier lieu, responsabiliser les entreprises, par le biais, notamment, de la loi sur les cotisations individualisées d'accidents du travail, et l'association qualité/sécurité dans l'entreprise. Responsabiliser aussi les salariés qui, selon la nouvelle loi sur la prévention, doivent veiller non seulement à leur propre sécurité, mais à celle de leurs compagnons. Responsabiliser encore les travailleurs indépendants qui ont, eux aussi, des règles de sécurité du travail, telles qu'elles figurent dans la convention internationale de 1988 et dans la directive « cadre ». Sans oublier les intérimaires, les directeurs de chantiers, les concepteurs et les fabricants de matériel.

Tout aussi nécessaire est la mission de former, d'informer et d'intégrer la notion de sécurité dans l'enseignement professionnel, qu'il s'agisse du secteur scolaire et universitaire ou de l'apprentissage et de la formation continue. Pour y parvenir, nous avons à notre disposition des outils confirmés et, en particulier l'Office professionnel de prévention dans le bâtiment et les travaux publics (OPPBTP), les caisses régionales d'assurance maladie (CRAM), la

médecine du travail et les comités d'hygiène de sécurité et de contrôle technique (CHSCT). Tous ces acteurs doivent coordonner leurs interventions et non pas les rajouter les unes aux autres. Dans cet esprit, je signalerai l'amélioration notable des conditions de travail et de la prévention de risques bien ciblés, qu'ont permise les conventions d'objectifs initiées par la Caisse nationale d'assurance maladie (CNAM) et l'OPPBTP.

J'exprimerai enfin quelques souhaits. Tout d'abord, les chefs d'entreprise sont souvent écrasés par l'avalanche des textes règlementaires, même si leurs organisations professionnelles s'efforcent de les informer au mieux. Ne pourrait-on pas toiletter quelque peu ces textes et les intégrer dans le Code de la sécurité et de la santé au travail ?

De plus, comme l'a dit M. Delors, il ne suffit pas que les directives européennes soient transposées équitablement dans chaque Etat. Il est impératif de les faire appliquer partout, afin de ne pas pénaliser les entreprises qui en tiennent compte, ce qui fausse la concurrence.

Un dernier vœu, pour finir, celui de voir se renouveler l'exemple récent d'une peine de substitution comme le stage de formation obligatoire.

Max QUERRIEN

Peut-être M. Lasfargue pourra-t-il nous dire quelles sont, par rapport au constat de M. Giffard, les attentes et les craintes de l'Inspection du travail, puisque c'est autour d'elle que doit se focaliser le débat ?

Yves LASFARGUE

J'ajouterai à ce que vient de dire M. Giffard que des risques nouveaux apparaissent au fur et à mesure qu'évoluent les technologies. Et, parmi ceux-ci, les dangers de la généralisation du couple clavier/écran, le développement du travail à distance et du travail mixte. Nous sommes passés de la civilisation de la « peine » à celle de la « panne » et du « flux tendu », avec les risques mentaux et physiques que cela implique. 60% des salariés de bureau travaillent aujourd'hui sur écran, il y en aura 100 % dans trois ans.

La deuxième grande tendance consiste, pour les inspecteurs du travail, à ne plus donner le même sens aux contrôles traditionnels d'horaires et de lieu. Les gens travaillent aussi bien dans un bureau que chez eux, dans le train ou l'avion. Il y a donc un certain nombre de notions à modifier, ce qui conduit l'Inspection du travail à faire face à trois problèmes essentiels.

Premièrement, les experts ne sont pas unanimes sur ces nouveaux risques et, notamment, sur la bonne ergonomie des logiciels.

Ensuite, il n'existe aucune formation pour des risques qui ne sont pas visibles. Quand on est assis confortablement devant son écran cathodique, qui peut dire si, à terme, cette position ne se révélera pas très dangereuse ?

Enfin, il est probable que, faute d'experts en matière de nouvelles technologies, l'inspecteur du travail, par son expérience acquise, deviendra de plus en plus un conseil.

La solution résidera, sans doute, dans le transfert de technologies d'une entreprise à l'autre. Dans ce transfert, les inspecteurs du travail auront un rôle à jouer, autant que dans la formation et le conseil.

Max QUERRIEN

Nous voici donc confrontés à une nouvelle tension des flux, à des horaires fuyants, des lieux insaisissables, des risques mal analysés. Qu'en pensent les praticiens que sont MM. Heude et Nutte ?

Gilles HEUDE

J'avoue que le discours de M. Lasfargue m'inquiète, en particulier quand il dit que les conclusions des experts ne font pas l'unanimité. Sans doute y-a-t-il de réels problèmes de formation et de synergie entre les différents acteurs et, notamment les médecins, les ergonomes et les inspecteurs généraux. Mais il faut surtout insister sur l'importance du diagnostic des risques, dont le champ d'exploitation est encore très large.

André NUTTE

En matière de prévention des risques professionnels, nous avons encore, c'est vrai, beaucoup à explorer et à découvrir. Il reste par exemple, un grand nombre de pathologies professionnelles mal connues, mais la France, grâce à l'INRS, est bien équipée pour analyser ces risques. A propos du développement de l'informatique, le problème de la capacité d'expertise se pose, certes, en termes nouveaux. Mais on a su relever, en leur temps, des défis tout aussi difficiles. Je n'en veux pour preuves que la prévention de la silicose dans les mines ou les protections contre les rayonnements ionisants. Je ne suis donc pas inquiet.

En revanche, nous devons suivre l'évolution des technologies nouvelles en liaison avec la CNAM, la médecine du travail et l'Inspection médicale du travail. Mais il n'en reste pas moins vrai que les risques traditionnels demeurent. Je pense, par exemple, aux accidents mortels du BTP, notamment, dus pour 45% à des chutes de hauteur. Nous devons nous en préoccuper et nous efforcer de les réduire.

En ce qui concerne l'intervention de M. Giffard, j'ai beaucoup aimé ses têtes de chapitres et je partage tout à fait son avis sur la nécessité de responsabiliser et de former les entreprises et les hommes, voire d'élaguer la réglementation.

Pour ma part, j'insisterai sur la notion de responsabilité, et spécialement sur celle du chef d'entreprise. Il ne faut pas perdre de vue que c'est lui qui détient les clés du risque. Je suis persuadé, d'ailleurs, que la majeure partie des chefs d'entreprises revendiquent cette responsabilité.

Quant à l'excès de réglementation, il me semble que ce sont les mêmes qui en réclament davantage et qui, ensuite, trouvent qu'il y en a trop. N'oublions pas, cependant, que l'hygiène et la sécurité dépendent de cette réglementation !

J'espère, en tout cas, que mes propos vous auront rassuré, Monsieur le Président.

Max QUERRIEN

Dans une certaine mesure, seulement. Il reste que le problème des risques traditionnels en particulier, comme vous l'avez souligné, celui des chutes de hauteur, n'est pas résolu. Ma propre expérience du terrain m'a appris que les champs d'investigation étaient très divers. Un chantier n'est pas un atelier et il existe des différences considérables entre ce qui se passe dans le BTP et les autres secteurs professionnels. Nous devons être toujours en quête de solutions nouvelles, et je m'interroge sur la nature des moyens d'intervention à utiliser dans un paysage de responsabilités si multiples. Ma sérénité n'est donc pas totale.

André NUTTE

Sur cette question des moyens, sans doute a-t-on le sentiment de disposer d'un arsenal juridique complet et de pouvoirs spécifiques étendus, du moins au niveau des principes ; mais sur le terrain, quelle est la situation réelle ?

La loi a donné aux inspecteurs du travail le pouvoir de substitution, ce qui signifie que ce sont eux qui décident d'arrêter un chantier et qui prennent la lourde responsabilité de le faire repartir. Cela ne se passe pas forcément bien, même si les services ont réussi à maîtriser cette procédure très responsabilisante et que l'on n'a pas, à ce jour, d'exemple de contentieux grave.

Max QUERRIEN

Cet arsenal juridique se trouve maintenant enrichi par la législation européenne. M. Gouvras pourrait-il nous en dire un mot ?

Georges GOUVRAS

Vous venez de faire allusion, Monsieur le Président, à la diversité du paysage des risques. On retrouve la même diversité dans tous les pays de la Communauté européenne. Nous avons donc voulu mettre en place un arsenal législatif qui puisse servir de socle pour la protection des travailleurs, en fixant un niveau de protection minimale, ainsi que des charges sociales équitables entre les employeurs, afin de ne pas fausser la concurrence économique. Nous avons essayé aussi, par le biais des directives communautaires, d'encadrer la législation des Etats membres et de privilégier la prévention des maladies, plutôt que celle des accidents, qui sont très souvent dus à une mauvaise organisation de l'établissement.

La Communauté a souhaité également provoquer des rencontres d'inspection, au plus haut niveau, pour permettre d'échanger les expériences, les points de vue, les philosophies des différentes méthodes. Comme l'a dit M. Delors, deux tendances se manifestent dans la Communauté : l'une est généraliste et l'autre carrément spécialiste. La Commission européenne a voulu les rapprocher l'une et l'autre afin que des spécialistes tiennent compte davantage des pratiques généralistes, et que des généralistes s'appuient plus sur les connaissances des spécialistes.

En dehors des outils législatifs, la Commission a élaboré un manuel de formation, d'organisation et de planification des travaux des Inspections dans les douze Etats membres, et mis en place, pour les gens du terrain, un réseau d'information rapide sur les matériels et les entreprises qui s'implantent ailleurs que dans leur pays d'origine.

L'attention des responsables s'est portée aussi sur le développement de l'informatique, ainsi que sur la politique de l'environnement. Il reste à établir un consensus sur les moyens à donner aux services de santé et de sécurité, en matière de nouvelles technologies.

J'ignore si l'inspection française a déjà utilisé les services d'information du réseau, mais nous faisons en sorte que ce système se mette en place progressivement afin, que chacun puisse disposer équitablement de tout l'arsenal législatif. J'espère que l'Inspection du travail en France en profitera pleinement bientôt.

Yves LASFARGUE

Je voudrais insister sur le fait que, lorsqu'on parle de prévention des risques traditionnels, comme les chutes de hauteur qui ont été évoquées ici, on traite de risques qui ne peuvent menacer qu'une catégorie de travailleurs. En revanche, lorsqu'on touche à la prévention des risques nouveaux, on s'adresse à un public beaucoup plus vaste. En effet, la généralisation du travail sur écran entraînera des conséquences très graves et le diagnostic de « panne » ne se limitera pas au risque de stress d'un individu et à la mise en évidence des technopathies. Il englobera aussi, par exemple, le drame que ces maladies pourraient entraîner dans une usine chimique si elles frappaient les conducteurs de salle de contrôle. Sans sombrer dans le « catastrophisme », il faut rester lucide sur l'utilisation généralisée de ces techniques. La silicose touche les mineurs, les risques nucléaires, 10 à 20 000 personnes, mais les risques engendrés par le travail sur écran toucheront bientôt 12 à 15 millions de salariés. L'inspecteur du travail est un des experts qui permettront demain, j'en suis persuadé, de contrôler ce type de phénomène.

Martine GILSON

J'ai reçu de la salle un certain nombre de questions. La première est celle-ci : comment obliger un chef d'entreprise domicilié à l'étranger à respecter la réglementation française ?

Georges GOUVRAS

Pour répondre à cette question, il faut préciser qu'il y a toujours deux dimensions dans l'application de la règle : d'une part, le droit français peut aller beaucoup plus loin que les règles communautaires dans certains domaines ; d'autre part, le chef d'une entreprise implantée en France y est obligatoirement assujéti, qu'il soit ou non domicilié dans ce pays.

Gilles HEUDE

Le schéma juridique est, certes, très séduisant, mais dans la pratique, on constate, malheureusement, une tendance assez générale à se défaire des responsabilités sur l'utilisateur, compte-tenu de l'éloignement du fabricant et des difficultés à lui faire observer la réglementation française. Je crains, pour ma part, que tous les pays de la Communauté ne partagent pas la même volonté de parvenir à un niveau de sécurité sur les machines équivalent à celui que l'on trouve sur le matériel français.

André NUTTE

Sur le plan juridique, la réponse de M. Gouvras est parfaite, mais je partage l'avis de M. Heude sur ses difficultés d'application, en particulier pour les entreprises étrangères de la CEE qui s'installent en France avec leurs propres salariés. J'attends, à propos des chantiers du BTP, un référé destiné aux entreprises étrangères.

Martine GILSON

Deuxième question : la prévention est-elle possible sans la participation des salariés, compte tenu du fait que la formation des délégués du personnel et des CHSCT est insuffisante dans les entreprises de moins de cinquante salariés ?

Jean-Michel GIFFARD

C'est vrai que le problème se pose davantage dans une petite entreprise que dans une unité plus structurée, mais cela dépend aussi du corps de métier. Il est, en effet, souhaitable qu'un des salariés soit préposé à la sécurité et suive des stages de formation, car le chef d'entreprise est souvent absorbé par d'autres préoccupations.

Martine GILSON

Autre question : la concertation entre les différents acteurs, CRAM, CHSCT, Inspection du travail, notamment, n'est-elle pas un moyen indispensable, et l'inspecteur du travail n'a-t-il pas un rôle privilégié à jouer pour susciter cette démarche ?

Jean-Michel GIFFARD

Si je fais état de mon expérience personnelle, je dois dire qu'ayant été désigné comme administrateur de l'Office professionnel de la prévention du bâtiment et des travaux publics, j'ai pensé que la première chose à faire était de me mettre en conformité avec la législation (*Applaudissements*). J'ai donc demandé à un ingénieur de cet organisme de contrôler mon atelier. Je croyais avoir fait beaucoup d'efforts en m'équipant de machines ultramodernes, mais il me restait une vieille toupie dans un coin, qui ne répondait plus du tout aux normes. Un contrôleur de la CRAM est alors venu pour mettre en place une convention d'objectifs, et m'a donné d'autres conseils, à moi qui croyais pourtant être un bon entrepreneur.

Eh bien non ! J'avais même une machine neuve qui avait un décibel de plus que ce qui était autorisé. Ce qui prouve que l'on n'est jamais assez formé, ni assez contrôlé !

André NUTTE

Voilà une illustration de ce que devrait être une bonne démarche de prévention ! Quant au rôle de coordinateur de l'inspecteur du travail, je répondrai que tous les risques ne nécessitent pas forcément un expert et qu'il ne faut pas laisser à l'entrepreneur ces responsabilités, tout comme l'initiative de la concertation et du partenariat.

Max QUERRIEN

M. Jean-Louis Granier, membre du comité de coordination des risques professionnels m'adresse personnellement cette question : « Ne croyez-vous pas qu'ils serait souhaitable, pour inculquer l'esprit de sécurité aux salariés, de prévoir une éducation à la sécurité, de la maternelle au secondaire, l'enseignement technique étant déjà pourvu ? Cette éducation pourrait influencer positivement sur le comportement du futur salarié aussi bien sur les accidents domestiques que pour les accidents du travail ».

J'approuve, naturellement, cette intégration de la sécurité à l'enseignement, car je suis persuadé que notre société doit refuser, par tous les moyens, l'idéologie du risque, à laquelle nous nous sommes résignés. Si nous réussissons à introduire cet élément dans l'enseignement, ce ne sont pas seulement les salariés qui seraient formés à la sécurité, mais aussi les maîtres d'ouvrage et les grands responsables administratifs. Bref, « Monsieur Tout le monde ».

Il faudrait d'ailleurs introduire bien d'autres notions dans cet enseignement, porteur de la future relation de l'homme et du monde, et apprendre, notamment, aux enfants, ce qu'est l'espace architectural, rural ou urbain.

La seule méthode est, évidemment, le rappel constant de la notion à inculquer, de telle sorte que les enseignants soient contaminés par cet élément « sécurité » et en fassent une préoccupation permanente.

N'oublions pas non plus d'accorder une large place à la sécurité dans les écoles d'ingénieurs et d'architectes. Quant à l'enseignement technique, je pense, contrairement à M. Granier, qu'il est encore loin d'être pourvu et qu'il reste bien des efforts à faire.

Gilles HEUDE

Il se trouve que j'ai inspecté l'enseignement technique et j'ai été atterré par l'état du parc de l'Éducation nationale. Les enfants travaillent sur des machines du début du siècle et l'administration devra fournir un immense effort pour qu'un jour, les élèves puissent travailler sur les machines de M. Giffard.

Max QUERRIEN

Cet effort ne sera possible que si l'on arrive à 55% de prélèvements obligatoires, car ni l'Etat, ni les collectivités locales ne peuvent dépenser 150% de leurs revenus. Tant que nous n'accepterons pas de ressemeler plusieurs fois nos chaussures et de porter des costumes élimés, aucun progrès ne sera envisageable. (*Applaudissements*)

Un intervenant

Quelles sont les nouvelles orientations de l'Inspection du travail pour faire face à la hausse des accidents dans les entreprises de moins de cinquante employés, qui représentent 80% des PME, étant donné le recours de plus en plus fréquent à la sous-traitance ? Ne pourrait-on réfléchir au regroupement de ces entreprises dans des bassins d'emploi, où la même sécurité serait assurée que dans les grandes entreprises, grâce au soutien des CRAM ?

Pour ma part, j'ai trouvé que les exposés entendus ce matin étaient, certes, très intéressants, mais qu'ils apportaient peu de solutions.

M. PELISSIER

Je suis employé aux PTT et je voudrais signaler le vide juridique qui existe à propos des travailleurs utilisés par les PTT sous contrats à durée déterminée. Ces agents ne peuvent faire constater les manquements au code du travail dont ils sont victimes et n'ont d'autres recours que les prud'hommes.

André NUTTE

La prévention pose un problème général, qui n'est pas spécifique aux PME, et il est tout à fait possible de réunir celles-ci pour assurer la sécurité au travail avec l'aide des CRAM. Je prendrai comme exemple l'action de prévention menée par la Caisse régionale d'Ile de France en concertation avec de très petits garages.

Quant aux risques inhérents à la sous-traitance, il arrive que les prix des contrats soient tellement tirés qu'ils ne peuvent pas intégrer les contraintes de sécurité. Le mieux serait, sans doute, de s'adresser aux chambres patronales pour discuter des problèmes relationnels et industriels qui se posent alors.

Max QUERRIEN

Monsieur Nutte, vous qui représentez ici la « conscience » du ministère du Travail, pourriez-vous nous donner votre sentiment général sur les échanges de ce matin ?

André NUTTE

Je me félicite tout d'abord, que le thème des accidents du travail et des risques professionnels ait été inscrit à l'ordre du jour de ce centenaire, et que vous ayez été si nombreux à participer à cet atelier.

J'ai noté, et M. Gouvras l'a confirmé, que l'inspection généraliste avait sa place dans la prévention des risques professionnels, mais que le chemin était encore long pour découvrir tous les champs nouveaux d'intervention.

La prévention doit s'exercer, en premier, dans les entreprises et sur les chantiers, là où tout se règle. Et notre action sera d'autant plus pertinente que nous serons plus souvent présents dans l'entreprise pour des visites d'hygiène et de sécurité, visites qui nous permettront de rencontrer le personnel et le Comité d'hygiène et de sécurité. Nous devons poursuivre nos enquêtes sur les accidents du travail, mais aussi sur les maladies professionnelles, tout comme l'inspection médicale du travail ou la médecine du travail. J'en conclus que l'Inspection du travail, en pleine possession de ses moyens, est au coeur du problème de la prévention. Elle doit donc persévérer dans sa mission, avec le concours de chacun. (*Applaudissements*)

Max QUERRIEN

Notre tâche était lourde ce matin, puisqu'il nous fallait à la fois poser un diagnostic de situation et faire une évaluation. Sur le premier point, nous avons souligné la diversité du champ d'intervention des inspecteurs du travail, qui va des craintes suscitées par l'évolution du BTP jusqu'aux difficultés qu'ils rencontrent pour exercer leur mission dans le secteur de l'agriculture.

En ce qui concerne l'évaluation, le caractère généraliste de l'Inspection du travail, évoqué par M. Gouvras, me paraît une chance. Un personnage éminent a dit que l'inspecteur avait pour référence le code du travail, la Cour de cassation et sa propre conscience. C'est pourquoi l'Inspection est un corps irremplaçable. C'est pourquoi aussi elle doit entretenir un dialogue permanent avec ses partenaires de la prévention, de la Communauté européenne, et avec son ministre.

En un mot, l'Inspection du travail est le vecteur d'une culture de la prévention, culture qui doit devenir familière à tous. C'est une tâche de civilisation, c'est une tâche harassante et parfois héroïque. Je vous remercie. (*Applaudissements*)

Atelier 2

Inspection du travail et entreprises : contrôle et accompagnement

L'atelier est présidé par Jacques Freyssinet, directeur de l'IRES, et animé par Alain Lebaube (Le Monde)

Alain LEBAUBE

Pour traiter de notre sujet, sont réunis autour de moi Alain Coffineau, consultant au cabinet CEMIS, Gabriel Bergognoux, directeur des relations humaines de BSN, Michel Miné, inspecteur du travail, Claire Sutter, de la mission « Nouvelles_qualifications ». Alain D'Iribarne, directeur du département des sciences de l'homme et de la société au CNRS, sera notre grand témoin.

Michel MINE

La célébration du centenaire de l'Inspection du travail a été l'occasion de réaffirmer, au cours de nombreuses rencontres à travers la France, qu'aujourd'hui comme en 1892, la législation n'est pas appliquée comme elle devrait l'être. Un corps indépendant de fonctionnaires doit donc contrôler les entreprises. Mais, leur mission étant de protéger les droits des salariés, ils ne peuvent se contenter de proposer des sanctions ; ils doivent aussi conseiller. J'ajoute que la baisse du taux de syndicalisation et l'aggravation de la crise économique entraînent un durcissement de la loi de la jungle qui rend d'autant plus nécessaire le contrôle. On constate de surcroît des pratiques rétrogrades de gestion du personnel dans des entreprises au discours moderniste.

C'est donc dans sa mission de contrôle que l'inspecteur du travail trouve sa crédibilité et l'on sait ce qu'il adviendrait de l'application du droit s'il ne la remplissait pas. Mais, visant toujours l'amélioration du statut du salarié, il s'efforce de contribuer à la définition de politiques, plans sociaux, actions de formation, gestion prévisionnelle de l'emploi qui varient, bien entendu, selon la taille de l'entreprise et la personnalité des dirigeants, et qui ne sont pas sans incidence sur le bon fonctionnement des entreprises elles-mêmes. Cela dit, devant l'inadaptation des outils juridiques, il est normal que certains inspecteurs s'interrogent sur le sens de leur mission. L'Inspection du travail doit se voir allouer les moyens nécessaires à des actions ciblées, en exploitant la richesse d'expérience que lui confère la proximité du terrain. Elle est là aussi pour rendre publique la situation sociale dont elle est le témoin. Il lui faut donc des agents en nombre suffisant, eux-mêmes dotés d'un statut approprié.

Jacques FREYSSINET

Plutôt que de risquer une simplification abusive en opposant contrôle et accompagnement, il convient de déterminer les conditions de leur complémentarité. Le risque de sanction existe, certes, mais l'inspecteur du travail répond aussi à une demande de conseil, d'expertise, de dialogue. S'il doit exercer avec rigueur une fonction dont il a le monopole, il doit aussi acquérir une compétence sociale et la faire reconnaître. En matière d'organisation du travail, il est en effet en concurrence avec ces autres instances que sont les directions des relations humaines ou les cabinets de conseil. D'un côté, il y a les textes, de l'autre, des directives et des politiques ministérielles successives qui s'exercent en fondu-enchaîné... Dans ce contexte, l'opposition entre les deux fonctions est-elle si radicale, et si radicalement nouvelle ? Doit-on choisir et, faute d'y parvenir, risquer la paralysie ? Comment, plutôt, combiner ces deux fonctions, alors que les typologies de situations et d'entreprises sont éminemment diverses ? Ce n'est, dans la pratique, ni simple ni consensuel et, pour sortir des généralités, on s'efforcera de définir des critères pertinents selon les entreprises et leurs dirigeants.

Gabriel BERGOUGNOUX

En tant que responsable des relations humaines, je considère que le bon fonctionnement de l'entreprise suppose la recherche constante de l'équilibre entre les contraintes économiques et les droits des travailleurs. C'est ce que recherche aussi, de son côté, l'inspecteur du travail : il y a donc partenariat, puisque le chef d'entreprise a besoin d'être protégé de lui-même, et qu'on lui rappelle la dimension sociale des problèmes. L'inspecteur du travail a aussi un rôle de régulateur des tensions. En cas de conflit, il facilite la médiation. L'aspect de conseil n'est pas non plus négligeable, même si les plus grandes entreprises disposent d'un service juridique interne. Localement, il y a tout intérêt à ce que des relations suivies soient instaurées : l'inspecteur du travail arrive dans l'établissement avec une connaissance du climat social environnant et une acuité de regard que n'a pas toujours le chef d'établissement. Quant à l'opposition entre conseil et sanction, elle me semble assez artificielle. Je peux le dire d'autant plus facilement que, dans l'entreprise, j'assume ce double rôle de conseil et de sanction auprès des chefs d'établissements !

Claire SUTTER

Contrôle et accompagnement doivent avoir les mêmes finalités, qui sont l'application du droit et le changement des pratiques. Le constat fait au moment du contrôle peut mener à une sanction, mais aussi à des propositions, à des conseils et au suivi de l'entreprise. Un professionnalisme réel est donc requis de la part de l'inspecteur. Le souci de préserver la santé des opérateurs peut le conduire à formuler des propositions sur la conception même des outils. Le partenariat permet alors d'articuler finalités et professionnalisme : partenariat dans l'entreprise elle-même, avec le comité d'hygiène, de sécurité et de contrôle technique, mais aussi avec les caisses régionales d'assurance maladie, l'Association nationale des accidentés du travail ou encore l'Association française pour la prévention des accidents, afin de lutter de concert contre l'exclusion. En matière de santé, d'exclusion, ou d'égalité dans le travail, la nécessaire répression des abus n'exclut pas la mise en jeu de toutes sortes de compétences, l'ergonomie par exemple, visant à aider les entreprises à modifier leurs pratiques. Ainsi, les fonctions de contrôle et d'accompagnement ne sont pas contradictoires, mais coordonnées : il ne saurait y avoir de bon accompagnement sans un contrôle bien assis.

Alain LEBAUBE

N'existe-t-il pas un risque de rivalité ou de chevauchement de compétences entre l'Inspection du travail et d'autres secteurs du ministère du Travail ? La tendance n'est-elle pas à ce que l'Inspection du travail intervienne dans les petites entreprises et le service extérieur du ministère dans les plus grandes ?

Claire SUTTER

Le ministère du Travail a mis en place des dispositifs adaptés à la taille des différentes entreprises.

Alain LEBAUBE

Quelles sont les relations entre les consultants et l'Inspection du travail ?

Alain COFFINEAU

Il y a convergence et complémentarité lorsque l'accord se fait sur l'objectif recherché, lorsque l'organisation du travail ne vise pas seulement le « tout flexible » et que l'on refuse l'exclusion des salariés les moins qualifiés. Cela signifie, en premier lieu, qu'il faut des conditions d'hygiène, de sécurité et de santé minimales acceptables, définies à partir d'un diagnostic précis, que le consultant, comme l'inspecteur du travail, est à même de porter. Cela signifie aussi qu'il faut reconnaître que chacun des salariés d'une entreprise a davantage de compétences qu'on ne le croit, et que ces compétences doivent être reconnues et valorisées. Cela signifie, enfin, qu'on doit admettre que, dans une entreprise, tout le monde a quelque chose à dire sur l'organisation du travail. Le changement envisagé remet en cause l'ensemble des acteurs de l'entreprise qui, à ce titre, ont besoin d'accompagnement. Le rôle du consultant est d'impulsion et d'incitation, l'inspecteur du travail est entendu de façon différente. Mais il n'y a pas concurrence.

Alain LEBAUBE

Ne peut-on penser, ici encore, que l'Inspection du travail traite avec les plus petites entreprises, et les consultants avec les grandes ?

Alain COFFINEAU

Non, car il existe une continuité des tâches. Il arrive souvent que les inspecteurs du travail, qui ont une capacité d'écoute particulière, alertent les dirigeants sur le fait qu'un problème grave, accident, bruit..., demande une réponse globale. Le dirigeant fait alors appel à un consultant.

Michel MINE

Le champ d'action de l'inspecteur du travail est très large, puisqu'il doit faire respecter les règles de sécurité, contrôler les entreprises, encourager les innovations sociales et là, il rencontre les consultants. Mais n'oublions pas que les entreprises qui veulent appliquer des politiques innovantes sont très peu nombreuses et que ce n'est jamais le boulanger du coin... L'inspecteur du travail a une vision globale de l'entreprise et son rôle sera, quand des règles de transparence et de confiance minimales existent -ce qui arrive !- d'alerter. Intervient alors le consultant qui sera amené à formuler un diagnostic et à proposer des pistes. A ce stade, l'inspecteur du travail incitera ensuite à retenir certaines des solutions préconisées. Il n'y a donc pas encore, en effet, concurrence, d'autant que l'inspecteur du travail, généraliste, ne peut être un bon spécialiste dans tous les domaines.

Je suis, par ailleurs, convaincu, moi aussi, que contrôle et accompagnement sont complémentaires. Il arrive que la rédaction de procès-verbaux d'infraction suscite prise de conscience et besoin de réflexion. La finalité doit toujours être l'amélioration du statut du salarié. Claire Sutter a très justement dit qu'il n'y a pas de bon accompagnement sans un contrôle bien assis : il ne suffit pas de produire les textes, il faut savoir faire progresser les choses.

Claire SUTTER

Le rôle des pouvoirs publics est de définir les règles du jeu, y compris les méthodes de travail, avec la participation des salariés. C'est aussi l'Etat qui fixe les exigences à atteindre. Mais si un compagnonnage est possible avec certains cabinets de consultants comme celui de M. Coffineau, ce n'est pas toujours le cas.

Alain LEBAUBE

Nous allons maintenant donner la parole à la salle. J'ai déjà reçu quelques questions que je vous livre : comment lier le recul nécessaire à l'accompagnement et un contrôle strict ?

Le contrôle est ressenti comme une répression, l'accompagnement demande la confiance. Comment concilier ces deux aspects ? Enfin, certains inspecteurs du travail semblent exercer en profession libérale : n'est-ce pas la négation de la fonction de contrôle ?

Claire SUTTER

A la dernière de ces questions, je répondrai qu'il y a, d'une part, des fonctionnaires mandatés par l'État pour contrôler l'application des textes dans les entreprises et, d'autre part, des personnes qui souhaitent aller exercer ailleurs les compétences acquises au sein de ce corps. C'est un désir de mobilité légitime, mais qui s'exprime encore de manière marginale. Et je répondrai à la première question que la mission d'accompagnement suppose un haut niveau de professionnalisme, faisant appel à des compétences nouvelles. Elle ne doit pas être perçue comme demandant un niveau d'exigence moindre que la mission de contrôle.

Gabriel BERGOUGNOUX

Quant à l'opposition entre répression et confiance, elle me paraît excessive. On pêche souvent par ignorance : si l'Inspection du travail, en favorisant une meilleure connaissance des textes, aide l'entreprise de bonne foi à se mettre en conformité avec la loi, pourquoi y aurait-il perte de confiance ?

Alain COFFINEAU

Nul intervenant extérieur ne peut, à son arrivée, espérer être reconnu par tous les acteurs de l'entreprise. Le personnel nous soupçonne toujours d'être des agents de destruction de l'emploi si nous sommes appelés par la direction et les dirigeants nous considèrent comme suspects si nous sommes appelés par le comité d'entreprise. Le professionnalisme consiste à gagner progressivement la confiance de tous.

Alain LEBAUBE

Voici une autre question : en créant des postes d'inspecteurs non-inspectants, le ministère ne dissocie-t-il pas de fait contrôle et accompagnement ?

Michel MINE

Ces personnels encadrent des services sédentaires, chargés, par exemple, de l'application des plans FNE. Là encore, contrôle et conseil s'entremêlent.

Alain LEBAUBE

Autre question : n'y-a-t-il pas, dans la pratique, une répartition des tâches entre l'inspection du travail qui contrôle et la direction départementale du travail qui conseille ?

Claire SUTTER

Inspecteurs et contrôleurs ne sont pas seuls à agir, ils appartiennent à un service. La question posée reflète un débat interne sur l'organisation des services du ministère du Travail, qui peut être évoqué mais non réglé dans cette enceinte. Il faut faire évoluer l'organisation globale du travail ; la direction générale du ministère réfléchit donc à la définition de l'objectif à atteindre et aux moyens à mettre en œuvre pour aider les entreprises à évoluer dans le sens fixé par l'Etat.

Alain LEBAUBE

Autres questions encore : quels contrôles exercer ? Quels moyens de concertation trouver dans la négociation des plans sociaux, et comment faire, dans ce domaine, la part du conseil et du contrôle ?

Michel MINE

Nous devons veiller à ce que les plans sociaux assurent effectivement le reclassement des salariés licenciés. Les difficultés sont, d'une part, que certaines entreprises licencient trop et trop vite ; d'autre part, que les inspecteurs du travail n'ont ni pouvoir réel ni outil incitatif dans les entreprises de moins de 50 salariés lorsqu'elles licencient moins de 10 personnes. Seule la négociation d'un plan FNE permet de demander des contreparties au chef d'entreprise. Le problème est que si certains salariés bénéficient d'un statut minimum, d'autres ne l'ont pas. Il faut faire en sorte qu'ils l'obtiennent.

Gabriel BERGOUGNOUX

Les entreprises les plus importantes ont un certain savoir-faire en matière de plans sociaux, mais l'expérience montre que des améliorations peuvent, malgré tout, leur être suggérées. On observe donc, là aussi, une certaine complémentarité, encore que limitée, et non un frein. Je considère, pour ma part, que nous avons beaucoup perdu avec la suppression de l'autorisation administrative de licenciement, qui était une sorte de garde-fou. (*Applaudissements*)

Claire SUTTER

Je ne me prononcerai pas sur ce point, mais je rappellerai le problème que pose le ministre, et qui est celui de la préservation du capital humain des entreprises, préservation, à la fois, de la santé et des qualifications. Si cette approche n'est pas retenue, comment s'étonner de la déqualification progressive des salariés au regard des impératifs de la production ? Diagnostic et anticipation doivent être la règle, sinon les entreprises continueront de se débarrasser des salariés qu'elles jugent « inaptes ». C'est pourquoi des études prospectives sont mises à leur disposition pour les aider dans leur tâche d'anticipation. Cette évolution nécessaire fait appel à des compétences complémentaires d'aide et de conseil.

Alain D'IRIBARNE

Le débat qui s'achève reflète les interrogations que suscitent les évolutions contradictoires en cours, concernant l'entreprise et son fonctionnement, le rôle de l'Etat et la régulation des conflits. La pression économique fait que les entreprises sont contraintes de comprimer les coûts et l'on voit bien apparaître, en filigrane, une double question sur le volume de l'emploi et sur la créativité de l'entreprise en matière d'organisation du travail et d'horaires.

L'inspecteur du travail a perdu ses repères, ce qui renforce la difficulté qu'il éprouve à exercer les contrôles nécessaires à la protection du statut des salariés, statut lui-même en évolution. Les choses se compliquent encore du fait de la décentralisation, qui se heurte au vieux principe colbertiste selon lequel l'Etat doit être le guide de l'entreprise. Les inspecteurs se trouvent donc, désormais, confrontés à des problèmes bien plus divers que par le passé. On leur demande, en outre, de jouer un rôle de médiation accru pour éviter les conflits sociaux. Mais cette action de prévention contredit la tradition française qui est la grève plutôt que la négociation.

Ainsi, l'inspecteur du travail est-il directement confronté à la question politique du rapport entre l'efficacité économique et la préservation du lien social, question que la conjoncture économique oblige à poser avec toujours plus de force. Solidarité et assurance ne pouvant plus être garanties par la société, on assiste au passage très rapide d'une société de réparation à une société de prévention et l'Etat régalien pénètre de plus en plus dans le fonctionnement de l'entreprise. Se pose alors le problème de l'entreprise citoyenne, c'est-à-dire responsable.

Ce cadre étant défini, on comprend mieux les questions posées sur l'information, le contrôle, la répression et le conseil. On notera d'ailleurs qu'un consensus s'est exprimé sur la complémentarité de ces divers aspects du rôle de l'inspecteur du travail. Mais si la légitimité du couple contrôle/répression procède de la légitimité régaliennne de l'Etat et de la connaissance des textes, conseil et information doivent s'appuyer sur l'expérience et sur un professionnalisme de chef d'entreprise. C'est ainsi que les inspecteurs du travail seront amenés à choisir leur identité professionnelle. Mais cette question, qui renvoie aussi à la définition du rôle relatif du public et du privé, du marchand et du non-marchand, ne peut être résolue par eux seuls, ni sans approche politique.

Il est enfin évident qu'on souhaite une clarification des rôles de chacun, à la fois à l'intérieur du ministère, et entre le secteur public et le secteur privé.

Jacques FREYSSINET

On peut donc dire que les missions de contrôle et d'accompagnement des entreprises ne s'opposent pas, mais qu'elles s'articulent. Cela étant, l'inspecteur inspectant, qui intervient dans un tissu social hétérogène, doit aussi faire face, dans sa pratique professionnelle, à des problèmes de moyens et de compétences. Ces difficultés sont à l'origine des tensions qui se sont exprimées lors des journées régionales préparatoires à la commémoration du centenaire de l'inspection.

Atelier 3

Entreprises et salariés : du suivi des procédures à l'incitation au dialogue social

L'atelier est présidé par Bernard Bruhnes¹, et animé par Alain Bedouet²

Alain BEDOUE

Au-delà de leur fonction traditionnelle de contrôle et de protection des salariés, quel rôle les inspecteurs du travail peuvent-ils jouer comme médiateurs de la négociation et conseillers des négociateurs ? Ces deux missions sont-elles conciliables ? Pour tenter de répondre à ces questions nous avons réuni Bernard Brunhes (cabinet Bernard Brunhes consultants), Paul Calandra (directeur des ressources humaines de Thomson), James-Ronald Gass (Racines), Paulette Hofman (CGT-FO), Jean-René Masson (CFDT), Marianne Richard-Mollard (inspecteur du travail). Le grand témoin de cet atelier sera Lionel De Taillac (directeur départemental du travail)

Bernard BRUNHES

Le centenaire de l'Inspection du travail est célébré à un moment où les difficultés du dialogue social au sein des entreprises françaises peuvent conduire les missions de cette institution à évoluer. La représentation syndicale, toujours inexistante ou presque dans les petites et moyennes entreprises, s'est aussi affaiblie dans les grandes. La compétition entre des syndicats divisés entrave également le dialogue social. Les syndicats français restent, par ailleurs, très soupçonneux à l'égard de tout ce qui pourrait apparaître comme une forme de cogestion. Enfin, les chefs d'entreprise eux-mêmes ont tendance à ne reconnaître l'intérêt du dialogue que lorsqu'ils en ont besoin, c'est-à-dire en cas de crise. La plupart d'entre eux ne le considèrent pas comme un élément normal de la vie de l'entreprise. L'un des moyens de susciter le dialogue social est sans doute d'instituer une médiation qui permette d'en réunir les conditions. Les inspecteurs du travail, atténuant les tensions et créant la confiance, peuvent-ils être ces médiateurs ? Et ce rôle est-il compatible avec leur mission de contrôle ?

La commission Emploi du XI^{ème} Plan, que j'anime, a formulé plusieurs propositions pour lutter contre le chômage. Tout d'abord, on constate que les pays dont les entreprises donnent la préférence à la flexibilité interne plutôt qu'à la flexibilité externe, obtiennent de meilleurs résultats en matière d'emploi. Mais ce sont des pays où les entreprises fonctionnent presque en cogestion, où les patrons considèrent le dialogue social comme un élément essentiel, quotidien, de la vie de l'entreprise. La question reste de savoir comment concilier dans la pratique cet objectif de flexibilité et l'incitation au dialogue social, qui reste très insuffisant en France. Notre seconde proposition pour réduire le chômage est d'abaisser la durée du travail. La mesure ne pourra être étendue dans l'essentiel du pays que si elle est négociée dans chaque entreprise, en même temps que l'aménagement du temps de travail. Ne pouvant être appliquée d'emblée uniformément, elle devra faire l'objet d'une programmation sur plusieurs années.

¹ Consultant en ressources humaines

² Journaliste à France Inter

Comme on le voit, le champ des négociations futures est vaste. Les organisations syndicales françaises peuvent-elles s'y engager dès maintenant ? Elles n'y sont probablement pas prêtes. Je suis convaincu que ce peut être l'un des rôles des inspecteurs du travail que de conseiller les partenaires et de favoriser leur dialogue, comme de contrôler ensuite l'application des accords signés.

Marianne RICHARD-MOLLARD

Il est désormais admis que l'Etat moderne est un Etat modeste et que les normes sociales doivent être élaborées au plus près de ceux qu'elles concernent. Depuis l'adoption des lois Auroux, la négociation de branches s'est largement développée et les négociations d'entreprise ont fait leur apparition, au risque d'une déréglementation, discutée par les chefs d'entreprise avec des représentants des salariés manquant de formation et d'indépendance. Ainsi la négociation des objectifs économiques de l'entreprise, sans contrepartie réelle, pose-t-elle problème. Il faut donc rechercher, du moins dans les secteurs où la tradition syndicale est la moins forte, le niveau de négociation le plus pertinent, cohérent à la fois sur le plan économique et territorial et susceptible de garantir l'autonomie maximale des acteurs. Les services extérieurs du ministère du Travail et l'Inspection du travail ont un rôle à jouer pour lancer les initiatives et les accompagner. On pourrait, me semble-t-il, se rapprocher du terrain, sans descendre systématiquement au niveau de l'entreprise pour discuter de la durée du travail ou des classifications.

Comment ensuite parvenir à faire appliquer le résultat de la négociation ? Sans relais, il n'y a pas de contrôle ultérieur possible par les acteurs eux-mêmes. Je formulerai plusieurs propositions simples : publicité des accords, remise systématique et obligatoire d'un exemplaire « lisible » de la convention collective à chaque salarié lors de son embauche, affichage des accords de salaire de la branche en un lieu facile d'accès, communication de l'adresse des signataires des accords. Il faudrait en outre mettre au point une procédure de suivi qualitatif de l'application des accords et en faire connaître largement l'existence. Cela est indispensable pour revaloriser véritablement la négociation dans l'entreprise et réaffirmer son objectif de régulation du marché.

La distinction entre instances de négociation et instances de représentation doit, à mon avis, être maintenue. La négociation d'entreprise n'est que le prolongement de la négociation de branche ; il faut préserver cette logique institutionnelle. Il importe que les partenaires de la négociation soient à la fois bien formés et indépendants. Les élus non syndiqués d'un comité d'entreprise ne sont pas les mieux placés. Il faut bien distinguer les deux débats sur la recherche du meilleur interlocuteur, le plus représentatif pour la négociation, et la réforme éventuelle des institutions représentatives du personnel.

Ces dernières font cruellement défaut dans les PME, où travaillent pourtant la majorité des salariés. Les relations contractuelles quasiment personnalisées y prédominent encore. La fragilité économique de ces entreprises les conduit à rechercher une flexibilité maximale et à recourir massivement aussi bien à des emplois précaires qu'à tous les dispositifs d'aide sociale à l'emploi. Le caractère éphémère des structures y rend difficile l'établissement d'un dialogue social permanent. L'une des solutions est sans doute de structurer un contre-pouvoir externe. Les conseillers du salarié pourraient, au-delà du rôle qu'ils jouent en cas de difficultés rencontrées par le salarié avec son employeur, favoriser l'instauration de ce dialogue.

En effet, loin d'être par principe contestés, ils sont largement écoutés dans les PME. Assistant aux réunions de délégués du personnel, ils pourraient donner des informations sur le fonctionnement des institutions représentatives, dont il faut relancer de manière efficace la mise en place, en informant notamment davantage les unions départementales patronales. Ils pourraient aussi proposer des méthodes de travail. Pourquoi ne pas suggérer, par exemple, la présence d'un observateur extérieur lors des élections ou demander la négociation systématique des protocoles d'accord avec un représentant extérieur ? Enfin là où ils existent déjà, il faudrait élargir le champ d'intervention des délégués du personnel. Ils ne doivent plus être cantonnés à l'action revendicative, mais avoir accès aux informations indispensables qui leur permettraient de donner un avis sur la gestion de l'entreprise.

Les inspecteurs du travail ont un rôle essentiel à jouer pour susciter, animer, accompagner le dialogue social, non pas de manière parcellaire au fil de leurs interventions dans des milliers de petites entreprises, comme c'est trop souvent le cas, mais de manière plus globale. Plusieurs expériences très fructueuses ont été menées en ce domaine, qui malheureusement n'ont pas été pour l'instant assez valorisées par le ministère. La profession est très attachée à son rôle de relais dans la mise en place d'un véritable dialogue social. Encore faut-il qu'on lui donne les moyens de s'y employer.

J'aimerais évoquer enfin, le droit pénal, arme essentielle dont disposent les inspecteurs du travail dans leur mission de contrôle. La sanction pénale marque la reconnaissance d'un écart intolérable entre les obligations légales et les agissements délibérés d'un employeur. Le problème est que les procès-verbaux sanctionnent un comportement, alors que les magistrats ne jugent que des faits. Ainsi la sanction d'un mauvais fonctionnement des institutions représentatives du personnel dans une entreprise se heurte-t-elle à la politique pénale du Parquet. Ce dernier considère, s'agissant du délit d'entrave, qu'il n'appartient pas à l'inspecteur du travail de se substituer au syndicat, seul habilité à agir. D'où la plupart du temps, le classement des procès-verbaux. Je conteste vivement cette option du Parquet qui pourrait à la rigueur se comprendre dans un contexte de syndicalisation massive et de vigueur de l'action syndicale. Mais cette approche ne peut valoir dans le contexte actuel de désyndicalisation.

Le classement des procès-verbaux dressés par les inspecteurs du travail marque le désaveu de leur mission de contrôle et, plus grave encore, risque de réduire à néant le contre-pouvoir institutionnel qu'ils représentent ; les conséquences en sont lourdes et durables, dépassant largement le cadre de l'entreprise intéressée. Inspection du travail et magistrature obéissent à des logiques différentes, toutes deux respectables, mais qui ne doivent pas s'opposer. Cela dit, il est des cas où l'obligation de faire est préférable à la sanction pénale, si elle permet d'atteindre plus vite et avec plus d'efficacité, l'objectif recherché.

Paulette HOFMAN

Mme Richard-Mollard a soulevé les problèmes essentiels, en particulier celui du niveau pertinent d'intervention des inspecteurs du travail dans les négociations. Pour avoir participé à plusieurs négociations en commission mixte, je puis témoigner du caractère fondamental de leur rôle en ce domaine. Au-delà de leur fonction de médiation en cas de conflit, ils peuvent assurer celles de régulation et de conseil externe dans la négociation, dont ils tendent à assurer l'équilibre.

Je doute en revanche qu'il leur soit possible de jouer le même rôle dans les négociations d'entreprise, où ils ne doivent pas se substituer aux représentants syndicaux.

Mme Richard-Mollard a formulé plusieurs propositions simples comme la publicité des accords conventionnels ou le contrôle de leur application, que je ne peux qu'approuver. Mais je considère que les inspecteurs du travail ne doivent pas dépasser leurs prérogatives, surtout si l'on souhaite faciliter l'émergence de la représentativité syndicale. 85% des entreprises françaises, qui emploient plus de la moitié des salariés, comptent de un à quarante-neuf salariés, si bien qu'elles sont presque toutes dépourvues de représentation syndicale et privées de possibilité de dialogue social. C'est pourquoi le seul niveau pertinent de négociation est, selon nous, celui de la branche, le seul qui garantisse l'équité pour tous les salariés d'une même branche professionnelle. En effet, s'il est envisageable de conclure des accords d'entreprise prévoyant certaines flexibilités, dans de grandes entreprises où existe une représentation syndicale, cela est exclu dans les petites entreprises.

Jean-René MASSON

La CFDT est tout à fait favorable au renforcement du rôle des inspecteurs du travail dans la négociation collective et l'incitation au dialogue social. A deux conditions toutefois : la première est que le contrôle reste leur mission première. Cette fonction leur donne en effet une connaissance très fine de la réalité des entreprises, qui en fait des acteurs privilégiés de l'évolution du monde du travail. C'est en s'appuyant sur cette compétence qu'ils ont vocation à élargir le champ de leur action.

Seconde condition : ils ne doivent pas devenir de « super-délégués syndicaux », alors même que dans le contexte actuel de faiblesse du syndicalisme, ils pourraient y être à la fois enclins et invités. En effet, ils sont souvent le seul recours pour le salarié d'une petite entreprise. De même, ils sont de plus en plus souvent sollicités par les élus sans appartenance syndicale, dont le nombre va croissant, et même par les élus syndicaux. Les inspecteurs du travail peuvent faciliter l'émergence des acteurs indispensables au dialogue social. La difficulté dans les petites entreprises est en effet celle de trouver un interlocuteur patronal, étant donné l'extrême réticence des patrons. Il importe ensuite qu'ils soient en mesure de fournir à la négociation sa logistique et d'assurer le suivi de l'application des accords conclus. Un accord a été récemment signé dans l'Ain pour le commerce non-alimentaire, secteur essentiellement constitué de petites entreprises, qui prévoit la mise en place d'une commission paritaire et, entre autres, une formation annuelle de trente heures pour les délégués syndicaux. La négociation a eu lieu dans les locaux mêmes de l'Inspection du travail et avec son aide. Il faudrait encourager ce type d'expériences.

Paul CALANDRA

Il est difficile d'instituer un véritable dialogue social dans les PME, nous dit-on. Certes, mais la difficulté existe aussi dans les grandes entreprises, en particulier dans leurs filiales. Je puis en témoigner. Ainsi faisons-nous parfois l'objet de sanctions par l'Inspection du travail dans certains de nos établissements, ce qui, pour un grand groupe nationalisé, peut paraître surprenant, mais illustre que la volonté d'une direction d'entreprise, fût-elle ardente, ne suffit pas et que l'on ne décrète pas le dialogue par oukaze. Le souci du dialogue social et l'habileté à le conduire supposent une culture spécifique.

L'État devrait réfléchir à la manière de combler cette grave lacune dans la formation des managers. En France, contrairement à d'autres pays européens, les chefs de grandes entreprises sont le plus souvent issus d'écoles scientifiques, ce qui les prédispose peu à la souplesse et à la compréhension de ce jeu de rôles que constitue le dialogue social. Dans les grandes entreprises, ce sont essentiellement la qualité du dialogue noué par les directeurs des ressources humaines, leur persévérance, la mise en place de formations adéquates pour tous les acteurs et une large ouverture vers l'extérieur, syndicats, administration du Travail..., qui font progresser à la fois le droit et les pratiques. A Thomson, je n'ai jamais recours à l'Inspection du travail que pour solliciter un arbitrage ou un avis dans des situations où le dialogue est plus difficile à nouer que d'ordinaire.

S'agissant des sanctions, leur multiplication n'est pas souhaitable. Il arrive que, revêtues d'un caractère symbolique, elles aient valeur exemplaire et soient immédiatement suivies d'effets bénéfiques. Ce fut le cas lorsqu'à la suite d'un grave accident de chantier, le juge Charrette, saisi de l'affaire, fit incarcérer un cadre dirigeant. Aussitôt, la plupart des entreprises du secteur, très en retard pour ce qui est de la sécurité, engagèrent les travaux nécessaires. Mais ce n'est pas la règle.

James Ronald GASS

L'Inspection du travail se trouve aujourd'hui au cœur d'un grand débat de société. Dans le contexte économique actuel, les entreprises ont besoin d'une flexibilité accrue du travail qui menace les acquis sociaux ; elles ne peuvent plus gérer le changement sans dialogue social. La France dispose, à cet égard, d'un atout spécifique : le concept de dialogue social y est relativement bien ancré, comme en témoigne le terme même de « partenaires sociaux ». Les évolutions actuelles fragilisent la situation des salariés, surtout dans les PME. Face à ce risque, la mission de contrôle des inspecteurs du travail conserve un caractère fondamental. Peut-on résoudre certains problèmes et éviter certains dangers, grâce au dialogue social, tout en tenant compte des contraintes du contexte extérieur ? J'en suis convaincu ; mais je doute qu'on puisse y parvenir si on ne reconnaît pas que certains acquis sociaux et même certains points de la législation du travail sont en jeu.

Alain BEDOUE

J'ai reçu de la salle un certain nombre de suggestions. Quelqu'un propose que les directions départementales du travail organisent des sessions de formation au dialogue social pour les représentants du personnel nouvellement élus.

Bernard BRUNHES

Et pour les dirigeants de PME, ajouterais-je !

Alain BEDOUET

Une autre personne, soulignant que contrôleurs et inspecteurs du travail entretiennent surtout des relations avec les responsables des entreprises, demande comment ils peuvent, dans ce contexte, inciter au dialogue social et être compris des représentants des salariés.

Lionel de TAILLAC

La mission de contrôle des inspecteurs du travail est essentielle, d'autant que les entreprises sont loin d'être les communautés consensuelles parfois décrites çà et là. La sanction pénale fait partie des moyens dont ils disposent pour faire respecter la loi. Mais leur rôle pédagogique est tout aussi fondamental. S'il leur appartient de former les nouveaux élus au sein de l'entreprise, il me paraît plus délicat d'organiser des sessions de formation au niveau départemental, car les syndicats sont jaloux de leurs prérogatives. Dans certains départements, des rencontres informelles ont été organisées, à l'initiative de l'Inspection du travail, entre des employeurs et des secrétaires de comité d'entreprise et de comité d'hygiène et de sécurité. L'expérience a été fructueuse mais il ne s'agissait pas véritablement de formation.

Alain BEDOUET

Dans la salle, un employeur observe que l'inspecteur stagiaire, contrôleur depuis de nombreuses années, qu'il a accueilli récemment dans son entreprise ignore complètement les réalités du monde du travail. La formation semble donc être nécessaire pour tous...

Marianne RICHARD-MOLLARD

Une expérience de sensibilisation et de formation des délégués du personnel a été menée, de 1989 à 1992, dans les Bouches du Rhône, auprès de mille cinq cents entreprises de onze à quarante-neuf salariés. L'objectif n'était pas seulement de renforcer la mise en place de délégués, mais de valoriser leurs différents rôles dans des domaines aussi variés que l'hygiène, la sécurité ou la précarité des emplois. L'expérience s'est révélée riche d'enseignements. Ainsi a-t-on constaté qu'une institution représentative du personnel fonctionnait d'autant mieux que des organisations syndicales avaient présenté des candidats. Ce sont en effet les syndicats qui assurent le mieux la formation des élus et la sensibilisation des personnels au sein de l'entreprise. Il faudrait généraliser ce type d'opérations. Mais l'Inspection du travail manque pour cela de moyens. Elle aurait apprécié, dans le cas rapporté, que le ministère lui apporte une aide, au moins méthodologique.

Alain BEDOUET

Peut-être des personnes dans la salle pourraient-elles nous faire part de leur expérience de conseiller du salarié ?

Un intervenant

J'ai exercé les fonctions de conseiller du salarié dans le secteur de la distribution. Il fallait au départ être quelque peu kamikaze. En effet, la législation ne prévoyait aucun crédit d'heures ni aucune protection particulière. Fort heureusement, elle a été améliorée sur ces deux points. Les conseillers du salarié sont très sollicités. Dans ce secteur, ils reçoivent plus de dix demandes par jour. Je retiendrai surtout de cette expérience que le droit du travail est pour le moins aussi mal connu par les employeurs que par les salariés. Sans jouer sur les mots, le conseiller du salarié pourrait aussi être le conseiller de l'employeur !

Un autre intervenant

Alors que j'avais toujours travaillé en grande entreprise, je découvre, en tant que conseiller du salarié, le monde des PME-PMI. Ni l'imagination, ni même le bon sens ne me semblent y prévaloir, et la culture sociale y fait cruellement défaut. Les entreprises de droit divin sont de plus en plus nombreuses. Les patrons licencient de plus en plus pour n'importe quel motif. Tant que l'on continuera de considérer les salariés comme un coût et non comme des acteurs économiques à part entière, nos efforts sont voués à rester vains. (*Applaudissements*)

Jean-René MASSON

Les conseillers du salarié n'interviennent presque toujours que dans les cas critiques, les plus difficiles, où ils obtiennent d'ailleurs souvent des résultats positifs. Mais le véritable problème, dans les petites entreprises, est la capacité des acteurs à construire eux-mêmes des relations sociales nouvelles qui ne soient pas calquées sur le modèle des grandes entreprises. La CFDT a proposé que dans toutes les entreprises de moins de cinquante salariés, dépourvues de représentation interne du personnel, soit organisée une représentation externe sur une base professionnelle. Sinon, les recours aux conseillers du salarié et à la justice prud'homale ne pourront que s'accroître. Or, telle n'est pas la voie du progrès social.

Alain BEDOUET

De la salle nous viennent les questions suivantes : des initiatives comme les cercles de qualité ou les groupes de projet constituent-elles de véritables incitations au dialogue social ? Qu'est-ce qui sous-tend la volonté de dialogue social, partout affichée aujourd'hui ? La logique ancienne, issue du conflit, dont l'objectif était le compromis, ou bien celle, plus nouvelle, de la participation des salariés et du partage de certains projets sociaux ? Le niveau local ne serait-il pas le plus pertinent pour le dialogue social ? Ne pourrait-on pas aussi renforcer le syndicalisme, en revivifiant la négociation de branches sur le plan départemental ou local, alors que l'on a, depuis trente ans, favorisé la négociation de branches sur le plan national ?

Paulette HOFMAN

Si Force Ouvrière considère que le niveau pertinent de la négociation est celui de la branche, c'est qu'elle juge indispensable de déterminer des dispositions susceptibles de s'appliquer à

l'ensemble des salariés d'une même branche professionnelle et destinées à empêcher les distorsions de concurrence entre entreprises.

En revanche, la Confédération n'a jamais prétendu que l'entreprise n'était pas aussi un niveau pertinent de négociation pour tenir compte des réalités du terrain.

Je ne partage pas l'avis de Bernard Bruhnes qui semble considérer que la réduction du temps de travail ne peut être que le sous-produit de son aménagement. Il existe des branches professionnelles dans lesquelles la première est envisageable, indépendamment du second. Les organisations syndicales, dans les entreprises où elles sont représentées, se sont toujours efforcées de conclure des accords adaptés à la situation de l'entreprise. Cela dit, faut-il prévoir un niveau régional, départemental, voire local, pour la négociation ? Cela se fait dans certaines branches comme la métallurgie et le bâtiment, et l'on ne peut pas dire que ce soit très favorable à l'ensemble des salariés.

Enfin, les inspecteurs du travail considèrent encore trop souvent que leur rôle se limite au contrôle des conditions de travail, d'hygiène et de sécurité. Ils ont effectué en 1991, 295 185 interventions et relevé 947 339 infractions aux obligations de sécurité. Mais faut-il attendre qu'un grave accident du travail se soit produit pour entreprendre des travaux de sécurité ? Mieux vaudrait agir en amont.

Lionel de TAILLAC

La tendance est depuis quelques années à la centralisation de la négociation. Dans certaines branches, les échelons locaux ont été abandonnés. A cela deux raisons essentielles : d'une part, le marché du travail est devenu national, sinon international ; d'autre part, il est extrêmement difficile de trouver au niveau local, les acteurs indispensables à la négociation, aussi bien du côté des salariés que des employeurs. Des commissions paritaires professionnelles locales ont été créées dans une dizaine de départements mais très peu ont fonctionné. La plupart du temps, elles reposent sur une seule personne, dont le départ éventuel suffit à les mettre en péril. L'expérience des conseillers du salarié, qui assurent la défense individuelle du salarié dans les PME, mérite d'être poursuivie. Mais il faudrait aussi explorer d'autres voies.

Paul CALANDRA

S'il y a un domaine où le droit du travail doit s'appliquer uniformément sur l'ensemble du territoire, c'est bien celui de l'hygiène, de la sécurité et de la prévention des accidents du travail. Cela dit, l'entreprise standard, pour qui a été élaboré le code du travail, n'existe pas. Les faits précédant toujours la loi, l'Inspection du travail peut contribuer à la faire. La sanction, notamment pénale, n'est pas la meilleure arme dont elle dispose. Je crois davantage à l'efficacité de la persuasion et de la pédagogie.

Marianne RICHARD-MOLLARD

Sans sanction, il n'y aurait pas de pédagogie. Mais l'une n'exclut pas l'autre.

Alain BEDOUET

Dernière question : ne faudrait-il pas réformer les institutions représentatives du personnel pour favoriser le dialogue social et renforcer le rôle des syndicats ?

Jean-René MASSON

Les missions des élus et des représentants du personnel sont devenues plus complexes, en même temps que les compétences qu'elles requéraient devenaient de plus en plus larges. On constate aujourd'hui une dualité entre représentation syndicale et institutions représentatives du personnel. Plutôt que de procéder à une réforme aveugle, il convient de porter d'abord un diagnostic. Les solutions me paraissent devoir être recherchées dans deux directions. Il faut faire de la négociation/contractualisation le moyen privilégié du progrès social et, en même temps, faire émerger un acteur syndical fort dans les entreprises.

Lionel de TAILLAC

Le rôle que joue aujourd'hui l'inspecteur du travail en France est le fruit de notre histoire sociale. Agent de l'Etat, il appartient également au monde de l'entreprise, qu'il connaît bien et dont il a une vision globale. Il peut agir rapidement, ce qui constitue un atout majeur. Encore faut-il qu'il dispose des moyens nécessaires.

Alain BEDOUET

Votre conclusion, Bernard Bruhnes ?

Bernard BRUNHES

Chacun s'accorde, on l'a vu, pour considérer que la médiation, le conseil et l'aide à la négociation font partie des responsabilités de l'inspecteur du travail. En revanche, des doutes sont apparus quant à leur compatibilité avec sa mission de contrôle et son devoir de proposer des sanctions en cas d'infraction. Tous les intervenants ont insisté sur la nécessité d'un suivi de la mise en œuvre des accords.

Plusieurs d'entre eux ont tenu à réaffirmer leur attachement à la négociation de branches, abandonnée dans de nombreux pays. Tous ont déploré l'absence de représentation syndicale dans les PME-PMI et souligné la nécessité de rechercher un mode de représentation spécifique adéquat. Mais étant donné l'ampleur de la tâche, certains doutent que les inspecteurs du travail puissent jouer un rôle efficace dans ces entreprises. La nécessité est apparue de former tous les acteurs : délégués syndicaux, cadres et dirigeants des PME, peu au fait du droit du travail, mais aussi les inspecteurs du travail, qui doivent être de bons pédagogues. Enfin, on a insisté sur le fait que dans la période où de profonds changements se produisent dans le monde du travail, le rôle de l'Inspection du travail est non seulement de faire appliquer les textes, mais de contribuer à une évolution des pratiques, et partant, du droit.

Atelier 4

Ordre public social : l'Inspection du travail garante de son respect

L'atelier est présidé par Antoine LYON-CAEN, professeur à l'Université Paris X-Nanterre et animé par François CHARPENTIER (Liaisons sociales)

François CHARPENTIER

Le film que nous avons vu tout à l'heure nous a permis de mesurer la grande diversité de situations auxquelles vous pouvez être confrontés. Que faut-il entendre par « ordre public social » ? L'action de l'inspecteur du travail peut-elle se limiter à la répression ? A-t-il les moyens matériels et humains de remplir sa mission ?

Pour répondre à ces questions, sont réunis autour de moi, outre le professeur Antoine Lyon-Caen, notre grand témoin, Yvon Chotard, représentant de la France au BIT, qui fut, pendant quinze ans, président de la commission des affaires sociales du CNPF, Florence Barral, inspecteur du travail dans le Nord, Claude Triomphe, directeur-adjoint de la Direction du travail et de l'emploi dans les Yvelines, Roxan Capmartin, directeur de la Direction régionale du travail et de l'emploi du Centre, et Tiennot Grumbach, avocat spécialisé dans les questions du travail.

Florence BARRAL

La notion d'ordre public social désigne, me semble-t-il, un minimum social de protection acquis par les salariés, c'est-à-dire tout ce qui a trait au SMIC, aux congés payés, à la durée du travail, au repos hebdomadaire. Qu'est-ce, maintenant, que l'Inspection du travail ? C'est une équipe, qui comprend des contrôleurs en section, un secrétariat et des inspecteurs. Son rôle est de faire respecter la réglementation du travail dans sa zone géographique de compétence. Elle informe les employeurs et les salariés de leurs devoirs et de leurs obligations. Elle dresse des procès-verbaux en cas d'infraction.

La crise économique persistante entraîne aujourd'hui une dégradation de l'ordre public social à laquelle l'Inspection du travail, seule, ne peut pas remédier. D'abord, parce que ses effectifs sont nettement insuffisants (*applaudissements*). Ensuite, parce que le contrôle qu'elle exerce n'est rien sans la sanction de la Justice. Je citerai quelques cas significatifs.

Le premier est l'occultation du travail de certains salariés, dans les ateliers de confection asiatiques, par exemple, qui cause un préjudice évident aux entreprises respectueuses de la loi. A quoi s'ajoutent les heures supplémentaires dissimulées, pas payées, ou parfois payées au noir.

Autre phénomène inquiétant : la précarisation du statut des salariés. Les entreprises n'hésitent pas à réduire leurs effectifs en sachant qu'elles pourront réembaucher, quelques mois plus tard, des travailleurs intérimaires ou à contrat à durée déterminée. Nous ne pouvons pas prendre de sanction : cette pratique est autorisée par la loi de 1990.

Enfin, nous devons faire face à un affaiblissement des structures représentatives du personnel. La culture syndicale est en recul dans les entreprises. J'ai vu un représentant nouvellement élu me demander comment on organise une grève ! Et que faire quand un patron ne veut pas réintégrer un salarié après refus de l'autorisation de licenciement ? Si la Justice ne suit pas, nous n'avons aucun moyen de faire respecter la loi.

Le problème est alors de savoir quel prix la société attache à l'ordre public social. Que peut penser un inspecteur quand il voit le Parquet requérir une amende dérisoire à l'encontre d'un employeur qui a largement dépassé le contingent d'heures supplémentaires autorisé ? En cas d'infraction caractérisée, il est important pour nous que la sanction soit rapide et proportionnée au délit. Heureusement, l'article L.231 nouveau nous donne une arme intéressante avec la possibilité d'arrêter le chantier (*applaudissements*).

Antoine LYON-CAEN

Sur l'ordre public social, j'aimerais avancer une idée à la fois simple et ambitieuse. Le droit au travail est un vaste projet de transformation de la société par la loi. Il comporte donc une part de volontarisme. D'où l'importance des organismes de contrôle, puisqu'il y a toujours un écart entre ce qui était demandé et ce qui est fait. L'Inspection du travail, à mon sens, doit être l'institution par où passe la réalisation de ce grand projet.

Cela pose trois questions. D'abord, quels objectifs de transformation nous proposons-nous ? La loi est-elle si claire que cela sur le travail du dimanche, ou sur le travail précaire, qu'on prétend réduire, mais qu'on banalise aussi d'une autre manière ? L'Inspection est prisonnière de cette incertitude qui règne sur les objectifs. Doit-elle les définir elle-même ? Ou laisser ce soin à l'Etat ?

Ensuite, à supposer que l'objectif soit clair, a-t-on les moyens de l'atteindre ? Je ne suis pas sûr, personnellement, que les plaintes sur l'insuffisance des effectifs, par exemple, ne soient pas un peu un alibi. Existe-t-il une coopération efficace entre la Justice et l'Inspection du travail ? Et plus profondément, l'arme ultime de l'Inspection du travail doit-elle être la répression ? On peut en discuter.

Enfin, il y a dix ans encore, c'étaient les organisations syndicales qui, bien souvent, prenaient en charge les drames. Aujourd'hui, sans doute parce qu'elles ne remplissent plus bien cette fonction, on voit les travailleurs venir se plaindre individuellement à l'inspecteur du travail. Ne faut-il pas redéfinir objectifs et moyens en fonction de cette irruption de l'individu sur la scène mondiale ?

Yvon CHOTARD

En entendant Mme Barral, je me demandais si, dans les 108 pays qui ont ratifié la charte du BIT, les inspecteurs du travail étaient aussi actifs que chez nous pour surveiller les conditions de travail. Pensez à la Turquie, à la Thaïlande, ou simplement aux pays de l'Est qui nous demandent de les aider à reconstituer un droit du travail ! En tout cas, je suis d'accord avec elle pour dire que le non-respect de la législation sociale constitue une forme de concurrence déloyale.

A M. Lyon-Caen je dirai que pour arriver à l'ordre public social dont il rêve, il faudra passer par la négociation. La loi ne doit venir qu'après, si nécessaire. Dans le cas de la flexibilité du travail, par exemple, où les négociations, pourtant, avaient finalement échoué, on constate que 70 à 80% des propositions discutées sont devenues la loi. Je suis persuadé que si le chemin de la négociation avait été pris à temps, les problèmes d'application seraient aujourd'hui beaucoup plus faciles à résoudre.

Tiennot GRUMBACH

Qu'est ce qui est plus inconnu que le soldat inconnu, disait quelqu'un : c'est la femme du soldat inconnu. Dans le film de ce matin, la femme du soldat inconnu, c'était cette salariée masquée qui venait se plaindre de ses conditions de travail précaires. J'ai trouvé l'image symbolique. En matière d'ordre public social, la loi est un filet de sécurité nécessaire. Elle définit les droits qui garantissent la loyauté des relations sociales. Mais la loi ne suffit pas, et c'est pourquoi le débat sur les rapports entre les moyens et les objectifs me semblent important. Il faudrait que les autorités définissent quelques grandes priorités autour desquelles l'Inspection pourrait structurer des actions dotées de la légitimité démocratique.

J'ajouterai que nous sommes souvent surpris par l'incapacité des magistrats à comprendre comment cet ordre public social s'applique sur le terrain et, par exemple, comment on peut utiliser la loi contre la loi. Le passage par le tribunal est sans doute nécessaire ; mais à mon sens, la répression ne doit pas être le seul objectif.

Deux exemples : la loi de 1976 sur les accidents du travail contient une disposition très intéressante qui dit qu'un employeur relaxé par le tribunal peut, néanmoins, si ce même tribunal a observé des insuffisances en matière d'hygiène et de sécurité, être contraint à revenir devant lui et fournir un plan de sécurité négocié avec les organisations syndicales. D'autre part, est-il plus important d'amener un employeur à une condamnation formelle que de supprimer les nuisances constatées ? L'Inspection du travail ne devrait pas se contenter de soumettre les problèmes à la Justice. Il lui appartient aussi de faire, sur la suppression des nuisances, des propositions imaginatives qui pourront donner lieu à une action suivie. Cela me paraît plus fécond que la simple sanction.

Claude TRIOMPHE

L'Inspection du travail est, aujourd'hui, le témoin d'un ordre public social qui se fissure complètement. Elle essaie, à son échelle, de colmater les brèches, mais ce n'est pas suffisant. Peut-on sérieusement parler de négociation quand on constate que, dans les PME, les instances représentatives du personnel et du syndicalisme sont systématiquement ignorées ? (*Applaudissements*) Il y a là un défi que le patronat devrait se lancer à lui-même. Il faudrait que les organisations syndicales réinvestissent les PME. Personnellement, en tout cas, je ne vois pas comment l'Inspection pourrait garantir seule l'ordre public social si elle ne trouve pas des relais dans les entreprises (*applaudissements*).

Yvon CHOTARD

L'argument est un peu facile. Demandez donc aux ministres du Travail successifs pourquoi ils n'ont pas trouvé le moyen de réussir cette négociation dans les PME. Le chômage, qui encourage l'individualisme, n'arrange évidemment pas les choses. Mais même s'il n'existait pas, le problème continuerait à se poser. La seule solution que je vois serait d'élargir le débat en revenant à la négociation par branches.

Roxan CAPMARTIN

On nous parle d'objectifs. Il me semble qu'en identifiant les formes de manquement au droit du travail, l'Inspection intervient dans la fixation de ces objectifs. Aux services centraux, ensuite, de programmer des actions prioritaires en nombre limité, tout en laissant aux sections une marge d'initiative pour des actions particulières, adaptées à la situation locale. L'Inspection du travail a vocation pour s'occuper de tout ce qui touche à l'utilisation des ressources humaines dans l'entreprise. Si le contrôle de l'application des textes reste sa mission essentielle, elle doit aussi participer aux actions conduites par le ministère, dans le domaine du changement du travail par exemple. S'en tenir au strict contrôle l'empêcherait d'appréhender la stratégie de l'entreprise et d'avoir une vision à moyen et long terme (*applaudissements*).

François CHARPENTIER

Nous avons reçu un certain nombre de questions posées par les participants. Le moment me paraît venu d'y répondre.

Antoine LYON-CAEN

Plusieurs de ces questions portent sur les objectifs. Tout à l'heure, M. Triomphe présentait l'inspecteur du travail comme un « témoin ». Le mot m'a effrayé. L'inspecteur est quelqu'un qui agit, et le vrai problème est celui des orientations prioritaires de l'action. A quoi croit encore notre société ? On nous demande, par exemple, de la salle, si la coexistence entre le droit au SMIC et un ensemble de mesures permettant de recruter des jeunes au-dessous du SMIC n'est pas de nature à brouiller les repères de l'Inspection. Comment pourrait-elle définir une priorité quand la loi elle-même est trouble ? (*Applaudissements*).

Claude TRIOMPHE

Le rôle de l'inspecteur du travail ne se borne évidemment pas à constater. Dans le cas que vient de citer Mme Barral, le jeune, payé au-dessous du SMIC doit, en contrepartie, obtenir une formation. Le ministère du Travail est-il prêt à s'impliquer vraiment dans le contrôle de cette formation ? (*Applaudissements*) Il y a là un vaste chantier pour lui. Quant aux objectifs, j'observe que les directions centrales sont incapables de se mettre d'accord entre elles, mais qu'elles voudraient bien qu'à l'échelon local on se coordonne pour bâtir quelque chose de cohérent ! (*Applaudissements*)

Tiennot GRUMBACH

L'Inspection du travail a effectivement besoin d'une certaine autonomie pour pouvoir s'adapter aux situations locales et pousser le plus loin possible ses investigations. Mais il faut aussi, j'y insiste, définir à tous les niveaux les axes d'une action volontariste. Nous n'avons pas le droit de baisser les bras devant la fraude. J'ai sous les yeux un jugement de la Cour d'appel de Versailles, peu connu mais très intéressant. Le litige portait sur un plan d'accompagnement social qui était censé préparer le reclassement de travailleurs licenciés. La Cour a fait siens les arguments de l'inspecteur qui a démontré que ce plan, conforme en apparence à la lettre de la loi, n'en respectait pas l'esprit, que les propositions qu'il contenait étaient vagues, insuffisantes, que les membres du comité d'entreprise n'avaient pas été vraiment informés de la situation de la société, et ainsi de suite...

Alors, la morosité, les fissures, l'érosion de l'ordre public social, oui mais n'en restons pas au constat. Il y a de larges possibilités d'intervention si on veut aller jusqu'au fond des choses (*applaudissements*).

François CHARPENTIER

J'ai été frappé d'entendre M. Lyon-Caen parler d'alibi à propos de l'insuffisance des moyens. Je pourrai vous citer une lettre d'Ille et Vilaine qui indique que, dans ce département, un inspecteur du travail a à contrôler, à lui tout seul, 918 établissements et 10 000 salariés !

Roxan CAPMARTIN

En 1982, le budget de fonctionnement des services représentait à peine plus de 2% du budget total du ministère du Travail. Une entreprise qui se contenterait d'un tel pourcentage irait forcément à sa perte. (*Applaudissements*) Il est vrai que, depuis, la situation s'est améliorée. Mais le problème des moyens risque de se poser encore. Cela dit, la meilleure façon d'obtenir des ressources supplémentaires est encore de montrer que l'Inspection a la capacité et la volonté d'évoluer.

Claude TRIOMPHE

Il est vrai que le ministère a décidé de renforcer les effectifs de l'Inspection. Mais quelle est sa stratégie dans le domaine du service au public ? Essayez de téléphoner dans un secrétariat pour obtenir des renseignements, vous n'y arriverez pas. Il me semble que les premiers moyens devraient être consacrés à l'accueil des usagers.

Autre exemple : les inspecteurs du travail auraient besoin d'une logistique, d'un service d'étude au ministère qui les aide, par exemple, à identifier les nouveaux risques. D'une méthodologie, aussi. Or, nous n'avons rien de tout cela. Chacun doit en permanence réinventer le fil à couper le beurre. Si on pouvait seulement encourager et diffuser l'innovation, ce serait déjà un grand progrès.

Florence BARRAL

Il faudrait peut-être d'abord remplacer les inspecteurs qui s'en vont et renforcer les secrétariats. Quand on nous demande d'aller faire de la gestion prévisionnelle dans une PME, alors que nous n'avons même pas un contrôleur dans la section, on se dit : « commençons par nous-mêmes » (*applaudissements*).

Roxan CAPMARTIN

Une autre déficience grave réside dans l'absence de toute évaluation de nos politiques. Je pense, en particulier, à l'évaluation externe : que pensent les usagers de l'action et des objectifs de l'Inspection ? Un décret de 1983 avait créé un Conseil national de l'Inspection du travail chargé, entre autres choses, de cette évaluation. Il n'a jamais fonctionné.

Antoine LYON-CAEN

Plusieurs questions venues de la salle concernent le vieux débat sur les rapports entre l'Inspection du travail et le Parquet. Trop d'infractions restent impunies, nous dit-on. On peut lier ce débat avec ce que j'appellerai la solitude relative du travailleur. Pour aller vite : il y a quelques années encore, le salarié trouvait devant lui quelques maisons ouvertes. Même si le Parquet ne s'est jamais montré très favorable aux travailleurs, il existait des permanences. Aujourd'hui les demandes individuelles affluent à l'Inspection et c'est là qu'on s'aperçoit de sa faiblesse face au Parquet. Beaucoup de questions posées pourraient être traitées avec plus d'autorité par la Justice elle-même. En un sens, j'y vois la preuve -cela ne fera sans doute pas plaisir à M. Chotard- que les citoyens ont encore bien besoin de l'Etat !

Tiennot GRUMBACH

Les inspecteurs qui viennent soutenir un procès-verbal sont très mal traités par la Justice. Parfois même, ils se font injurier à l'audience, sans que jamais le Parquet songe à rappeler leur mission d'ordre public (*applaudissements*). L'inspecteur du travail comparait comme un simple « sachant » et il devient rapidement l'accusé face aux avocats talentueux de l'employeur. Il y a là quelque chose d'anormal et le ministère devrait songer à défendre ses fonctionnaires (*applaudissements*). Tant que le Parquet et l'Inspection n'agiront pas de façon concertée, on restera dans le vague et l'inspecteur aura le sentiment de perdre son temps et sa dignité (*applaudissements*).

Yvon CHOTARD

Je n'ai jamais dit que les citoyens n'avaient pas besoin de l'Etat. Mais je maintiens que la négociation doit précéder la loi. Il y a aujourd'hui un grand déficit de communication et de négociation qui tient à l'absence d'interlocuteurs et dont la responsabilité incombe, pour une large part, aux organisations professionnelles.

Antoine LYON-CAEN

Un inspecteur du travail de Maubeuge nous fait observer que l'inspecteur impliqué dans un plan de modernisation apparaît comme le complice de l'employeur si celui-ci décide, ensuite, un licenciement massif. N'est ce pas, de sa part, abandonner une certaine mission protectrice des salariés ?

Claude TRIOMPHE

La question est pertinente : l'administration, c'est vrai, n'a pas à se mettre à la place de..., même si les intermédiaires manquent. Personnellement, à l'occasion de ce centenaire, je formulerais trois vœux qui sont aussi des rêves : que l'on récrive et simplifie le droit, de façon à le rendre accessible aux travailleurs ; que l'on profite de la réforme du code pénal pour rouvrir, à tous les échelons, la question des sanctions ; que le ministère fasse de l'assistance au patronat et aux syndicats en détresse, afin que nous trouvions tous ensemble les lieux pertinents du dialogue social. (*Applaudissements*)

Yvon CHOTARD

Le BIT a lancé des programmes de ce type dans les pays en voie de transformation qui veulent ressusciter la négociation collective. Je ne pensais pas qu'on en était là en France !

Roxan CAPMARTIN

Le risque évoqué par l'inspecteur de Maubeuge est réel. Mais ce n'est pas une raison pour renoncer à une forme d'intervention qui peut avoir aussi des effets positifs et, dans d'autres cas, éviter des licenciements. J'ajouterai que, lors d'une enquête effectuée sous l'égide du CNRS, 68% des employés et 68% des salariés ont regretté que les interventions de l'inspection du travail dans l'entreprise n'aient pas un caractère plus global. C'est vers cette globalisation qu'il faut aller, tout en privilégiant, bien sûr, le contrôle.

Tiennot GRUMBACH

Personnellement, je suis las du vieux système sécuritaire et répressif, symbolisé par la formule : « Patrons, salauds, le peuple aura ta peau ! » Je rêve de dispositifs pénaux qui, au lieu de s'en prendre à la personne de l'employeur lui-même, mettraient en cause le système qui a permis aux nuisances de se développer. Le nouveau code de procédure pénale est intéressant à cet égard, car il ouvre un champ très large à l'obligation de faire ; et dans l'obligation de faire, il y a la suppression complète de toutes les entraves aux libertés et à l'action que l'inspection mène pour les défendre.

Yvon CHOTARD

Vous avez un siècle de retard, vous vous croyez encore au temps de Zola ! (*Mouvements divers*)

François CHARPENTIER

Je vais demander à M. Lyon-Caen de conclure ce débat.

Antoine LYON-CAEN

Je dirai d'abord que je ne crois pas trop aux rêves de Claude Triomphe. La loi est le résultat de compromis très sophistiqués entre toutes les parties en cause, et les conventions collectives plus encore. C'est une vieille lubie que de vouloir tout simplifier.

Deuxième réflexion : nous sommes tous obsédés par la sanction, dont nous avons une idée archaïque. Je crois, comme Tiennot Grumbach, qu'il est temps de réfléchir à la notion même de sanction. C'est une obligation de faire qu'il faudrait plutôt rechercher. Les rapports de l'inspection avec la Justice s'en trouveraient changés.

Enfin, le climat social a été à l'arrière-plan de toute notre discussion. Il y a là un problème sérieux. Peut-on imaginer un service public de l'information et du conseil qui remplacerait ce qu'était historiquement dans ce domaine les syndicats, ce qu'auraient dû être même les avocats ? Je pose la question, il faudra en débattre. Vous voulez ma conclusion personnelle ? Que chacun réfléchisse au rôle que pourrait jouer l'Inspection du travail si elle devenait une vaste maison du conseil pratique aux travailleurs français, et aussi aux travailleurs étrangers dont on n'a malheureusement guère parlé dans le film du centenaire (*applaudissements*).

François CHARPENTIER

Nous n'avons pas pu reprendre à cette tribune toutes vos questions ; mais soyez tranquilles, l'ensemble du dossier sera transmis à Mme Aubry. Je vous remercie.

Table ronde 1

Salariat éclaté, salariés isolés ?

La table ronde est présidée par Bernard Teyssie, professeur à l'Université de Montpellier, et animée par Gérard Leclerc, de France 2.

Gérard LECLERC

Nous allons essayer cet après-midi de définir ce qu'est le salariat éclaté et quelles sont les raisons de son évolution, après des décennies de travail traditionnel, unifié par un même droit du travail. Nous chercherons aussi à connaître les aspirations et les revendications des « nouveaux salariés », en même temps que les moyens de tenir compte de leurs revendications, et, enfin, comment on peut freiner le développement de ce type d'emploi.

Pour aborder ce thème, nous avons réuni autour du président Bernard Teyssie, notre grand témoin, Thierry Mandon, député de l'Essonne, Christian Pedoux, secrétaire général d'ECCO, Paul Letrertre, de l'Union professionnelle de l'artisanat, Max Petit, directeur adjoint du travail et Jean-Claude Mailly, qui parlera pour Marc Blondel de la CGT-FO.

Bernard TEYSSIE

Les promoteurs de cette table ronde ont voulu partir d'une idée : à savoir qu'il n'existe plus, dans le monde actuel, un seul type de salarié, mais plusieurs, et que raisonner en terme d'unité homogène des travailleurs est devenu, de nos jours, tout à fait, obsolète.

Cette évolution des salariés peut suivre plusieurs schémas. Le premier est l'éclatement géographique. Le travail à distance, sous forme de télétravail, en est un exemple, mais les salariés qui font l'objet d'un détachement à l'étranger en sont un autre, leur statut au regard du droit du travail n'étant pas vraiment résolu.

Autre éclatement : les contrats atypiques, qui se multiplient, à la demande des entreprises et des salariés et qui sont souvent encouragés par les pouvoirs publics eux-mêmes qui y voient un remède à l'exclusion.

Je citerai aussi l'éclatement résultant du développement de la négociation collective d'entreprises qui, depuis 1983, l'a emporté sur la négociation de branches, provoquant ainsi une différenciation des statuts conventionnels suivant l'entreprise où l'on se trouve.

Enfin, l'éclatement peut être lié aux effectifs de l'entreprise, les règles n'étant pas les mêmes pour une entreprise de 100 ou de 1000 employés.

Pourquoi ce phénomène ? Les raisons en sont économiques bien sûr avec, notamment, la fragilité des entreprises, la montée du chômage, et le développement des technologies. Mais elles sont aussi politiques et tiennent à l'ouverture de l'Europe et à la nouvelle mobilité des salariés dans la Communauté.

Toutes ces évolutions ne sont pas forcément négatives, mais il va falloir les gérer. Reste à savoir comment l'Inspection du travail pourra y parvenir au mieux...

Max PETIT

En plus de toutes les raisons évoquées, l'Etat a aussi une responsabilité dans l'éclatement du travail. C'est lui qui a créé, de façon un peu trop rigide, les seuils d'effectifs. Il ne faudrait pas évacuer non plus un certain nombre d'éléments qui dépendent directement des services de l'Inspection du travail et, notamment, comment l'on a traité la demande individuelle, souvent explosive. Existe-t-il encore un intermédiaire entre le salarié isolé et l'agent de contrôle dans les directions départementales du travail ? Non, cela passe par le service des renseignements...

Gérard LECLERC

Monsieur PEDEUX, vous qui dirigez une entreprise intérimaire, pensez-vous que ce type de travail soit devenu une nécessité ?

Christian PEDEUX

Oui, sans aucun doute, dans le contexte économique actuel. Les entreprises sont obligées de gérer « à flux tendus », et avec des stocks zéro. Elles recherchent donc une certaine flexibilité de leur personnel, tout en essayant de maintenir le maximum d'emplois stables. La communauté de travail n'en est pas détruite pour autant.

Ce qui est grave, en revanche, c'est la multiplication des formes de salariat éclaté, et je pense, bien entendu, aux associations intermédiaires. Sous le couvert d'un but non lucratif, elles se permettent n'importe quoi, alors que les entreprises de travail temporaire ont cherché à encadrer les salariés intérimaires et à leur donner un statut (*applaudissements*).

Max PETIT

Les réactions de la salle montrent bien que les propos de M. Pedeux ont été compris. Pour ma part, je considère ce phénomène comme inacceptable car, sous prétexte de créer des petits boulots, les associations intermédiaires ont simplement mis en place un travail intérimaire bis, sans statut pour les travailleurs. Les inspecteurs du travail ne sont pas dupes et il m'est arrivé moi-même de faire un rapport au préfet d'un département qui m'a répondu qu'il fermait les yeux, car ça permettait quarante petits boulots de plus dans son fief. Encore un problème qui touche à la responsabilité de l'Etat !

Thierry MANDON

Depuis le début de cette discussion, nous cherchons à définir le salariat éclaté et à en découvrir les raisons. Je constate, pour ma part, que dans mon département, deux embauches sur trois se font sous forme de contrats « atypiques ». Cet élément est donc au cœur du rapport salarial.

De plus, ces contrats de forme atypique pèsent davantage sur les catégories salariales les moins formées que sur les catégories de haut niveau. On s'aperçoit que les jeunes et les femmes y sont les plus nombreux. Sans doute s'agit-il d'une demande sociale forte, mais on peut regretter que la relation établie soit celle d'un travail subi et non pas celle d'un travail désiré.

Jean-Claude MAILLY

En ce qui concerne notre organisation, même si nous partageons les avis exprimés sur les raisons de l'éclatement du salariat, il n'en reste pas moins que nous soutenons l'ensemble du salariat, y compris les personnes qui bénéficient du RMI. J'ajouterai que c'est essentiellement la politique économique menée depuis quelques années qui a conduit les entreprises à pratiquer cette flexibilité du personnel et cette gestion à flux tendus.

Je serai plus réservé sur la notion de communauté de travail que l'on nomme aussi « éthique d'entreprise ». N'est-ce pas là un moyen de faire que les entreprises suppléent à la défaillance de l'Etat ? Quant au traitement social du chômage, il ne peut que contribuer à l'éclatement du salariat.

Paul LETERTRE

Je regrette que le problème de l'artisanat n'ait pas été évoqué jusqu'à présent. En effet, ce secteur emploie 10% des salariés du privé, ce qui n'est pas négligeable. Le rapport de forces entre le salarié et l'employeur y est très équitable puisqu'ils ne sont pas plus démunis l'un que l'autre d'informations et de recours.

Il reste que les effets pervers du traitement social du chômage affectent gravement cette catégorie de professions. Cela ne tient pas seulement à la concurrence. Nos adhérents ne comprennent pas pourquoi les entreprises traditionnelles ne peuvent pas bénéficier des règles qui s'appliquent à d'autres.

Gérard LECLERC

Après tous ces exposés pensez-vous que l'on puisse contrôler, voire contrecarrer cette évolution ?

Jean-Claude MAILLY

Cela me paraît douteux, compte tenu de la politique économique menée en France et en Europe. Je citerai pour exemple le cas des salariés recrutés par une entreprise étrangère sous contrat de travail étranger, ce qui est tout à fait légal. On a le sentiment à la fois d'un « néo-libéralisme » économique et d'une sorte de dirigisme social, notamment en matière de salaires. Nous assistons à un développement des négociations collectives d'entreprises -le Dieu Entreprise !- au détriment des négociations collectives de branches et certains salariés de PME ne bénéficient plus des couvertures sociales minimales. La moitié des branches professionnelles, en France, n'ont pas réglé le problème des *minima* conventionnels inférieurs au SMIG. Nous sommes dans une ère de déshumanisation du travail, considéré maintenant comme un produit de marché comme un autre.

Bernard TEYSSIE

Je crains, moi aussi, qu'on ne puisse lutter contre l'éclatement du salariat, tant que le contexte économique actuel ne sera pas modifié. Je suis tout à fait d'accord avec M. Mailly quand il parle de réactiver les négociations de branches. Je pense, pour ma part, qu'il serait souhaitable de conclure des accords avec les représentants élus des entreprises. Et pourquoi pas avec le délégué du personnel quand il n'y a pas de délégué syndical ? Il s'agit là, certes, d'accords atypiques, mais pourquoi le législateur ne les prendrait-ils pas en considération ? Toujours est-il que les pouvoirs publics devraient parfois s'abstenir de certaines modalités de traitement social du chômage. Je m'interroge en particulier sur la pertinence des contrats où les entreprises sont exonérées des charges sociales et même des salaires. Si l'on considère que les charges sociales sont un frein à l'embauche, Eh bien ! Allons jusqu'au bout ! Evitons les effets pervers, et diminuons les charges pour tous !

Jean-Claude MAILLY

Pour revenir sur d'éventuels accords avec des membres du personnel, je voudrais signaler que nous avons de plus en plus de demandes d'adhérents « isolés », c'est-à-dire de salariés qui viennent nous trouver en nous disant : « je voudrais bien adhérer à votre syndicat, mais je ne veux pas que mon patron le sache ». C'est tout à fait significatif de la situation actuelle. Je serai plus réservé en ce qui concerne les charges sociales. A partir d'un concept d'ordre purement statistique, celui des prélèvements obligatoires, on essaie de nous faire avaler n'importe quelle autre notion, politique ou liée aux structures de société.

Max PETIT

Soyons sérieux : quelle est la situation sociale de ces salariés dits « éclatés », en 1992 ? Pas de représentation, pas d'accords collectifs ; pression des employeurs pour augmenter les horaires de travail, comme c'est le cas, notamment, chez les routiers qui roulent 60 à 70 heures par semaine ; difficultés économiques de l'entreprise qui sont résolues par le biais de licenciements ; droit de retrait que les salariés n'osent pas faire valoir, bref, un bilan inacceptable. Et si l'on me demande mon avis en tant qu'inspecteur du travail, je dirai que je suis pour l'intervention de l'Etat, à condition qu'au lieu de soustraire des droits à ces salariés comme on l'a fait jusqu'à présent, on essaie au contraire de leur en donner davantage. Pourquoi pas ?

Paul LETERTRE

Je m'associe largement aux propos de M. Teyssie quand il dénonce la multiplicité des formules de contrats de travail. Nous, les petits employeurs, nous sommes pour un allègement généralisé et égalitaire des charges, même minime. De plus, dans des professions comme les nôtres, où les entreprises comptent peu de salariés, les accords d'entreprises n'ont pas leur place. Nous leur préférons des conventions de branches à partir d'accords interprofessionnels. Je voudrais signaler, enfin, la démarche de l'UPA qui, sept ans avant la loi de 1992, a institué une cotisation supplémentaire pour assurer la formation continue des salariés de l'artisanat. Preuve que pour les artisans, le paritarisme n'est pas un vain mot.

Thierry MANDON

Je ne crois pas que l'on puisse considérer la multiplication des formes atypiques d'emploi uniquement comme une conséquence de la politique d'insertion menée par les pouvoirs publics depuis quelques années, à coup d'exonérations de charges. Il fallait bien créer une incitation à l'embauche des salariés jeunes et moins jeunes, d'autant que les postes de travail les moins qualifiés étaient remplacés par des machines. Pour ma part, j'avais proposé un allègement des charges sociales pour les entreprises qui accepteraient de signer des contrats à durée indéterminée pour les jeunes.

Cependant, la vraie raison des phénomènes, c'est que le patronat français, dans sa majeure partie, n'était pas vraiment préparé, culturellement, à l'insertion des nouvelles technologies. Les chefs d'entreprise n'ont pas su adapter leur personnel à la nouvelle organisation du travail exigée par leurs investissements. Quand tous les patrons comprendront qu'une meilleure productivité dépend, d'abord, d'une meilleure organisation de leurs salariés et que c'est dans cette force-là qu'ils doivent investir plutôt qu'en achetant des machines de pointe qui suppriment des emplois et restent sous-utilisées, le problème des contrats atypiques sera résolu. Et les solutions ne seront pas forcément contraignantes. C'est donc une véritable révolution culturelle qu'il faut susciter dans l'entreprise, en persuadant le patronat qu'il perd des trésors de productivité, notamment quand il recourt à la forme coûteuse du travail intérimaire.

Gérard LECLERC

Peut-être pourrions-nous nous interroger maintenant sur la façon de défendre les revendications de ces nouveaux salariés. Comment organiser leur représentation dans l'entreprise et quel rôle les syndicats doivent-ils jouer pour aider à leur intégration ?

Christian PEDEUX

En ce qui concerne le travail temporaire, il faut savoir que la plupart des personnes qui sont actuellement sur le marché du travail manquent de qualification ou bien possèdent une qualification qui n'est pas adaptée à la demande. Notre profession a fait beaucoup dans ce domaine, puisque nous avons établi des contrats de qualification et des contrats individuels de formation.

De plus les négociations sont à l'origine de la loi de juillet 1990, qui prévoit une cotisation sociale répartie entre l'entreprise de travail temporaire et les intérimaires, pour répondre aux revendications sociales de ces derniers. Ces négociations ont également permis de mettre en place un fonds d'action sociale, ainsi qu'une caisse de retraite unique pour éviter que les intérimaires aient à reconstituer leurs points de retraite.

Gérard LECLERC

Monsieur Petit, quelle est la mission de l'Inspection du travail à l'égard de ces nouveaux salariés ? Doit-elle suppléer au défaut de leur représentation ?

Max PETIT

C'est ce qu'ils nous demandent, mais ce n'est pas notre rôle naturel. Nous souhaitons tous voir réactivés les droits syndicaux qui sont le chemin normal pour la protection des salariés. A défaut d'y parvenir, et dans le cas des petites unités, on pourrait imaginer un droit d'intervention directe des salariés. Il existe aussi des délégués de site, mais qui n'ont pas de pouvoir en la matière. Certes, l'Inspection du travail connaît bien la réalité du terrain : elle sait qui sont les décideurs. Ce serait donc à elle, bien plus qu'aux organisations syndicales ou à des salariés isolés, d'intervenir. Hélas ! Sans politique volontariste, rien n'est possible. Face à l'hécatombe des licenciements économiques de délégués du personnel, nous n'avons aucune directive pour arrêter la casse. La négociation, bien sûr ! la négociation de branches, bravo ! Mais entre ce qui se décide et ce qui s'applique dans les petites unités, il y a un fossé difficile à combler. Ne pourrait-on faire davantage confiance au savoir-faire et à l'expérience de l'Inspection du travail ?

Paul LETERTRE

N'oublions pas non plus de considérer la réalité de l'entreprise ! Dans le cas de l'artisanat, s'il n'y a pas de délégué de site, c'est que sa présence n'a aucun sens. Le salarié voit son patron tous les jours et il est tout à fait apte à porter un jugement sur l'entreprise.

Bernard TEYSSIE

J'ai entendu dire qu'il fallait ajouter des droits supplémentaires. Ne serait-il pas plus urgent de faire respecter les règles déjà existantes du code du travail ? (*applaudissements*). On assiste à une fuite en avant de tous les responsables, parce que c'est plus facile, plus porteur, plus médiatique. Quand on voit que certains mécanismes règlementaires, vieux de trente ans, n'ont jamais été appliqués, on peut s'interroger légitimement sur la pertinence de nouvelles adjonctions. (*Applaudissements*)

Gérard LECLERC

J'ai reçu plusieurs questions de la salle. La première provient d'un inspecteur du travail, qui considère que les syndicats et les comités d'entreprises s'intéressent de façon marginale aux salariés précaires et que le discours des centrales syndicales ne correspond pas toujours à la réalité sur le terrain. Quel est l'avis de Force Ouvrière sur le sujet ?

Autre question d'un contrôleur du travail : elle porte sur l'ordre public social qui s'applique à ces salariés isolés, mal formés et non intégrés. Faut-il les renvoyer aux prud'hommes, alors qu'un sur cinq seulement ose y aller ? Quelles possibilités pratiques les syndicats ont-ils de remplir à leur égard leur mission de protection et de défense ?

Jean-Claude MAILLY

En ce qui concerne la représentation des salariés, je suis convaincu que le droit d'intervention directe n'est pas une solution efficace. L'organisation syndicale me paraît mieux qualifiée pour jouer ce rôle. Mais on pourrait aussi supprimer les seuils et permettre aux syndicats de désigner un délégué dans n'importe quelle entreprise, quels que soient ses effectifs.

Je reviens sur les négociations d'entreprises : elles n'ont jamais été empêchées par les négociations de branches, et celles-ci permettaient, au contraire, d'avoir un filet de sécurité minimal. En leur absence, c'est la loi du plus fort qui l'emporte et l'on revient à des négociations de gré à gré, comme au siècle dernier.

Quant à l'importance du rôle des syndicats dans les prud'hommes, il est indéniable. On s'aperçoit, néanmoins, que les salariés qui ont le plus souvent recours à ces tribunaux sont aussi ceux qui participent le moins aux élections, c'est-à-dire les salariés des PME-PMI. C'est bien dommage, car ils devraient compter davantage sur la solidarité professionnelle et interprofessionnelle des syndicats.

Gérard LECLERC

Vous ne nous dites pas pourquoi les syndicats ont tendance à oublier les salariés isolés ?

Jean-Claude MAILLY

Ils ne les oublient pas, mais simplement les organisations syndicales fonctionnent grâce à leurs adhérents, et ces adhérents, ils ne les trouvent que dans le personnel permanent des entreprises.

Personne ne peut dire pour autant que les syndicats laissent de côté les travailleurs précaires ou intérimaires, puisqu'ils soutiennent l'ensemble des salariés. Mais il est vrai que les problèmes sont discutés au niveau des instances interprofessionnelles confédérales qui assurent les arbitrages et la solidarité entre les salariés. En l'absence de ce type de structure, c'est chacun pour soi et le plus fort gagne !

Gérard LECLERC

Une autre question provenant d'un directeur honoraire du travail : on a coutume d'évoquer la triple mission de l'inspecteur du travail : contrôle, conseil, conciliation. Pourquoi ne pas lui en ajouter une quatrième, dans le cas de ces salariés éclatés ?

Max PETIT

Pourquoi pas, en effet ? Mais encore faudrait-il s'en donner les moyens. Les structures sont faites de telle sorte qu'un inspecteur du travail, au bout de cinq années de pratique du terrain, est affecté dans des sphères plus élevées alors qu'il commence à bien connaître son boulot.

Tout le monde sait bien que c'est dans ces petites unités que l'on rencontre les plus grandes difficultés. Et l'inspecteur, qui les maîtrise mieux que n'importe qui d'autre, pourrait vraiment y jouer son rôle. (*Applaudissements*)

Bernard TEYSSIE

J'insisterai aussi, pour ma part, sur la nécessité de simplifier les dispositions réglementaires du travail temporaire. Je suis en admiration devant la capacité des inspecteurs du travail à digérer ce flux de textes, ce qui les oblige, en plus, à perdre un temps précieux pour rédiger des notes explicatives, à propos de dispositions qui seront sans doute bientôt abrogées ! (*Applaudissements*)

Thierry MANDON

Sans doute faut-il stabiliser la réglementation mais pas dans tous les cas. S'agissant, en particulier, de la représentation des salariés dans les PME, le droit est en retard et des modifications sont indispensables.

Gérard LECLERC

Deux questions encore : ne pourrait-on pas encadrer la sous-traitance en cascade, en instaurant des cahiers des charges qui obligent à respecter les conventions collectives ? Et, d'autre part, ne conviendrait-il pas de donner au conseiller du salarié, dont le rôle se limite à l'entretien préalable, une compétence élargie à toute demande d'assistance provenant des salariés ?

Max PETIT

Dans une profession comme le bâtiment, on sait bien que les logements sociaux d'échelon 1 ne sont pas construits par Bouygues, mais par des travailleurs au noir. Or, les collectivités locales, qui n'ont pas de moyens suffisants, ferment les yeux. Comment voulez-vous que les inspecteurs du travail remédient à la déficience des politiques ? A chacun sa responsabilité ! (*Applaudissements*)

Thierry MANDON

Dois-je rappeler que les politiques subissent tous les cinq ans une épreuve de vérité où leurs carences sont sévèrement jugées par le corps électoral ? (*Rires*). Quant à élargir la mission du conseiller du salarié, cela me paraît une modification souhaitable, dans la mesure où les organisations syndicales auront été consultées.

Gérard LECLERC

Autre question qui porte sur le faux artisanat, dans les transports et la maintenance notamment : n'y-a-t-il pas là un risque majeur pour l'ordre public et une remise en cause du statut minimum du travail temporaire ?

Paul LETERTRE

C'est vrai que le faux artisanat a tendance à s'accroître. Nous demandons seulement que les aides à la création d'entreprises ne soient pas distribuées à l'aveuglette. On pourrait exiger, pour éviter les dérapages, un stage de formation préalable avec évaluation pour les futurs responsables.

Gérard LECLERC

Question d'un responsable CFDT : le temps ne serait-il pas venu de limiter la sous-traitance en cascade en modifiant la loi de 1975 et en permettant aux inspecteurs du travail de prendre des sanctions ?

Max PETIT

Tentons une réponse modeste : si l'on veut vraiment contrôler la sous-traitance, il faudrait commencer par donner des armes aux inspecteurs du travail, et, notamment, leur permettre d'accéder aux pièces comptables de l'entreprise. Le législateur, hélas, n'a pas osé aller jusqu'au bout.

Paul LETERTRE

Il est clair que la loi de 1975 n'a pas eu les effets escomptés. L'Union professionnelle de l'artisanat s'est battue pour qu'un nouveau projet soit mis en place. Le ministre du Travail, Mme Aubry, a fait en sorte que le texte soit déposé sur le bureau de l'Assemblée quinze jours avant la fin de la session. Hélas, les parlementaires n'ont pas eu le temps de le voter.

Gérard LECLERC

Une dernière question à l'intention de M. Mandon : la loi est-elle impuissante à contenir le phénomène de la précarité des emplois ?

Thierry MANDON

J'observe, en premier lieu, que l'éclatement du salariat est la forme française d'une flexibilité nécessaire de l'emploi que chaque pays traite à sa manière. Pour développer, demain, la productivité liée à ces emplois précaires, dans notre tissu économique, il conviendra de mettre en œuvre une nouvelle organisation salariale, de nouvelles pratiques syndicales et d'enrichir la législation sur les PME, en particulier.

Quant à limiter la précarité, la loi est impuissante sur ce point. On n'y parviendra que si tous les partenaires s'y mettent. En tout cas, il est indispensable de préciser à nouveau la fonction des inspecteurs. Contrôler doit demeurer leur mission première (*Applaudissements*).

Bernard TEYSSIE

J'ai souvent éprouvé le sentiment que l'on se penchait davantage sur les effets que sur les causes des phénomènes. Il semble que la loi en fasse autant. En dix ans, on a multiplié les textes pour réduire le travail clandestin. Or, la part de ce travail clandestin dans le PNB a doublé. J'en conclus qu'une loi qui combattrait seulement les effets de l'éclatement du salariat serait vouée à l'échec, *a priori*, et sans remède. (*applaudissements*)

Table ronde 2

Où va le travail humain ? Une interrogation renouvelée

La table ronde est présidée par Jean Gandois, président de Pechiney, et animée par Armelle Thoraval (L'Express)

Armelle THORAVAL

Cette table ronde, qui porte sur l'organisation du travail, nous permettra de traiter du contenu de la modernisation des entreprises en examinant aussi ce qui relève du faux changement ou de l'alibi. Nous nous demanderons si l'on peut accepter que le changement soit réservé à une élite et ce que signifie, plus largement, l'évolution du travail humain. Sont réunis, pour cette discussion, Pierre Martin, PDG d'AVONA, Michel Ricochon, délégué régional à la Formation professionnelle en Bourgogne, Paul Marchelli, de la CGC-CFE, Louis Viannet, de la CGT, Danièle Lanson, directeur adjoint du travail en Lorraine et Pierre-Louis Rémy, inspecteur général des affaires sociales.

Jean GANDOIS

L'organisation du travail est soumise à une évolution contradictoire : dans certains domaines, et notamment dans les services, on assiste à la parcellisation croissante des tâches, cependant que certaines grandes entreprises recherchent une organisation du travail plus qualifiante, avec la création d'équipes plus autonomes et la mise en place d'activités polyvalentes, ce qui entraîne *de facto* la réduction du nombre des niveaux hiérarchiques. Cette tendance, transposable aux PME, est née de la rencontre entre ceux qui ont constaté que le coût d'un produit ne tient pas à la seule main d'œuvre, et les employés qui veulent mieux comprendre la stratégie de l'entreprise tout en améliorant leur carrière. Cette approche dérange, car elle exige un changement de mentalité : du chef d'entreprise, qui doit exposer tous les éléments de réussite, mais aussi d'échec de sa société ; de la hiérarchie, qui n'a plus le même rôle à jouer ; des syndicats, obligés de s'impliquer davantage dans la stratégie de l'entreprise ; des salariés enfin, pour qui «c'est passionnant mais fatigant». De plus, ce n'est ni une panacée, ni une démarche universelle. Elle doit être spécifique à chaque entreprise et, paradoxalement, elle peut favoriser l'exclusion, car c'est une formidable aspiration vers le haut, et certains ne peuvent pas suivre. Elle peut enfin mener à réduire l'emploi, et il est dans ce cas évident qu'il y aura blocage. Mais cette approche, déterminante pour l'avenir, ne doit pas conduire à nous fabriquer des alibis devant l'ampleur du problème d'emploi auquel nous sommes confrontés.

Michel RICOCHON

Les interrogations doivent porter sur les conditions de travail, l'emploi et la formation permanente, le dialogue social et le rôle de l'Etat. Pour ce qui est des conditions de travail, les risques de stress professionnel sont, sinon maîtrisés, du moins maîtrisables. Il est impératif de s'interroger sur les symptômes de mal-vivre que constituent, dans l'industrie, mais aussi dans les services, ces cortèges de malaises et de dépressions. On ne peut non plus négliger le fait que, depuis une décennie, s'est développée une idéologie d'adhésion au projet d'entreprise qui est dangereuse : à toute gestion fondée sur le charisme d'un patron il faut préférer la gestion de l'entreprise dans le temps. On ne peut davantage éluder les questions de fond que sont la qualification et l'innovation. Des expériences ont lieu, qu'il faut valoriser mais elles sont encore fort peu nombreuses. Si elles se développaient, elles fourniraient d'excellentes opportunités d'associer aspirations des salariés et compétitivité des entreprises.

Pour autant, ce n'est pas parce que l'on pense « organisation » que l'organisation mise en place est nécessairement qualifiante : tout dépendra de la volonté, exprimée aussi bien par la direction que par la collectivité de travail, de contracter, sur des bases claires et sans négliger le dialogue social, en visant l'adaptation de l'entreprise. Quant à ce dialogue social dont la nécessité est évoquée sur tous les tons, il ne peut être le fait des seuls dirigeants d'entreprises. A mon sens, il est impossible d'imaginer qu'aujourd'hui une organisation syndicale mène une action pertinente sans affronter la gestion de l'emploi et, plus précisément, sans se préoccuper du maintien de la qualification des employés. L'Etat doit être partie prenante de ce processus. Il doit à la fois éclairer et s'investir. C'est dire que l'on ne peut opposer ses missions de contrôle et de conseil. Enfin, l'Inspection du travail doit pouvoir maîtriser sa propre modernisation, ce qui n'est pas encore acquis.

Armelle THORAVAL

De la salle me parviennent les premières questions : le taylorisme est-il vraiment moribond ? Quelle est l'ampleur du changement dans les entreprises ? Ne concerne-t-il pas qu'une poignée d'élus ?

Pierre-Louis REMY

Nous manquons de statistiques, mais nous observons une réalité hétérogène : en certains lieux, Taylor n'est pas mort, et, comme l'a dit JeanGandois, d'aucuns semblent même découvrir son existence ! Le taylorisme, c'était aussi une organisation industrielle, à laquelle on n'a pas trouvé de substitut aussi fortement structuré. C'est bien pourquoi ce système a la vie si longue. Les évolutions se font sur la durée.

Pierre MARTIN

Qui parle de valorisation des ressources humaines ne doit pas se tromper de guerre : ce serait aller à l'échec que de ne pas remettre en cause les structures. On ne peut prétendre offrir aux ouvriers la possibilité de prendre davantage d'initiatives s'il y a toujours des « petits chefs ». La maîtrise doit vraiment faire son travail de maîtrise pour que les ouvriers puissent réellement prendre part à l'organisation du travail.

Dans l'industrie textile, qui est en crise depuis dix ans, on sent des frémissements, on sent qu'il est indispensable de placer tous les individus de l'entreprise devant leurs responsabilités. Cela implique un projet d'entreprise fédérateur qui fasse à chacun et qui incite chaque individu à donner toute sa mesure. C'est en tout cas, la démarche engagée par AVONA, démarche qui lui a permis de créer 105 emplois. La crise économique qui a fissuré la grande entreprise, a aussi permis aux cadres de s'insérer dans le processus d'organisation du travail et de le rendre plus performant. Il ne devrait pas être concevable de supporter que dans un atelier, on travaille dans la déception et l'amertume.

Armelle THORAVAL

Ainsi, si je vous passais une commande à livrer demain, vous ne me donneriez pas réponse avant d'avoir consulté la production ?

Pierre MARTIN

En effet.

Armelle THORAVAL

Est-ce toute l'organisation du travail de votre entreprise qui a été revue ?

Pierre MARTIN

La reprise de la société a créé un choc psychologique et un redémarrage dans le sens du projet d'entreprise que nous avons retenu. Une de ses caractéristiques est que le discours commercial tenu par le chef d'entreprise doit être suffisamment convaincant pour persuader les clients qu'un laps de temps est nécessaire même pour répondre à l'urgence. Ce « management participatif » fait que ce qui était du ressort de la maîtrise l'est à présent aussi des ouvriers. Il impose, bien sûr, un plan de formation, et c'est pourquoi 20% de la masse salariale a été consacrée à la formation au cours des premières années. Nous avons été aidés dans notre projet par la DDT et par l'Inspection du travail. La formation acquise met désormais le personnel en mesure d'évaluer lui-même le délai raisonnable de production d'une commande donnée. En même temps que le système de manutention, celui des rémunérations a été revu. Comment, en effet, prétendre continuer de rémunérer au rendement des individus appelés à fabriquer des modèles sans cesse différents ? En somme, s'il est appliqué par le personnel qui travaille directement sur les machines, et non pas par les cols blancs, le taylorisme marche bien ! Et, en ce qui nous concerne, nous ne sommes pas loin d'avoir trouvé les moyens de répondre à la diversité de la demande dans les délais requis.

Armelle THORAVAL

Deux questions nous parviennent : ce qui est en jeu, est-ce l'augmentation de la qualification, ou un changement complet d'approche ?

Et que penser d'un marché de l'emploi tel que les plus âgés sont poussés vers la sortie tandis que l'on recrute des individus surqualifiés, ce qui est en soi un facteur de frustration ?

Louis VIANNET

Je constate qu'une nouvelle fois la discussion s'engage comme si le pays ne connaissait pas de très graves problèmes d'emploi ! Où vont les capacités productives ? Comment accélérer l'insertion des jeunes dans la vie active ? Il ne doit y avoir aucune ambiguïté sur les motivations qui conduisent à « changer le travail » quand, dans la plupart des branches, les salariés travaillent trop et que, dans le même temps, les chômeurs se comptent par millions. Or, ce que visent les employeurs, c'est l'augmentation de la productivité et les gains de marché. Le débat sur le taylorisme n'est qu'un cache-sexe qui prétend masquer le fait que les restructurations nuisent à l'emploi.

Qui peut décider que « l'emploi à vie, c'est terminé » ? Avec des qualifications identiques, sans doute, mais si les qualifications évoluent ? Poser le problème sous cette seule forme, c'est accréditer la légende d'un itinéraire inéluctable, selon lequel certains verraient fatalement leur situation s'améliorer pendant que d'autres, tout aussi fatalement, la verraient se détériorer. En fait, la question centrale qui surgit à ce moment est celle de la capacité d'intervention des salariés et du rôle du syndicalisme. On ne pourra encore bien longtemps ignorer que l'immense majorité des huit milliards d'habitants de la planète vivent dans la misère. Et pourtant, plus les capacités de production augmentent, et plus elles entraînent une extension de l'exclusion. Comment éluder ces questions ? Une organisation syndicale qui ne se battrait pas contre la précarité de l'emploi et pour l'amélioration des qualifications – amélioration reconnue de manière sonnante et réverbérante – courrait au suicide.

Jean GANDOIS

Je suis parfaitement d'accord avec toute la seconde partie des propos de Louis Viannet!
(Applaudissements)

Paul MARCHELLI

Pour ma part, je me méfie de ces consensus apparents qui ont empêché d'appréhender la véritable ampleur du problème de l'emploi en France. Avec 3 millions de chômeurs et en fait, 4.5 millions d'individus exclus du marché de l'emploi, on ne peut se permettre trop de théories. Il faut, au-delà du *mea culpa*, faire un constat concret. Dans une société aussi hautement industrialisée que la nôtre, est-il normal d'en arriver à marginaliser une telle proportion de la population active ? Bien sûr que non ! Nous nous sommes tous trompés et la crise n'a fait que mettre en relief des phénomènes préexistants. L'argument selon lequel il faudrait tabler sur une reprise hypothétique est aussi facile que fallacieux quand, pour la première fois, de jeunes gens sortant de grandes écoles ne trouvent pas de travail. Dans un tel contexte, n'est-on pas, une fois encore, en train de confondre l'accessoire et le nécessaire, qui est la garantie d'un emploi pour tous ? Si nous ne sommes pas, collectivement, capables de répondre à cette demande, n'est-ce pas parce que dans les entreprises où il y a encore du travail les chefs d'entreprise se contentent d'un consensus apparent ? Jean Gandois parle de performance globale.

Certes, mais combien d'emplois sont créés ? Une mobilisation générale est nécessaire, car la création d'emplois, dans et à l'extérieur de l'entreprise est bien, désormais, le critère essentiel de réussite.

Armelle THORAVAL

Ne faut-il pas, aussi, examiner la manière dont les organisations syndicales agissent dans l'entreprise, à la faveur de la modernisation ? N'y a-t-il pas, par ailleurs, un certain « luxe social » dans certaines entreprises, et le désert en dehors ? Comment, alors, l'Inspection du travail peut-elle intervenir ?

Paul MARCHELLI

La CGC a avancé des propositions précises à cet égard. Le chômage coûte entre 350 et 400 milliards de francs à la nation, ce qui, rapporté au PIB marchand, est une somme exorbitante. Aussi préconisons-nous d'en finir avec la multiplication des structures qui ne règlent rien et avec un système dans lequel les chefs d'entreprise se défont de la responsabilité sociale qui leur incombe en se contentant de verser un peu d'argent à l'UNEDIC après s'être séparé de quelques milliers de salariés. Nous demandons que, si des emplois doivent être supprimés, des recherches préalables de reclassement aient lieu, dans l'entreprise ou dans son environnement. On pourrait très bien consacrer à cette recherche de solutions alternatives une partie des centaines de milliards de francs qui sont actuellement dépensés au maintien de structures dont l'objet est de faire survivre des chômeurs. Cela concerne tout particulièrement les dirigeants des PME, gisements d'emplois futurs.

Armelle THORAVAL

Quelle capacité les chefs d'entreprise ont-ils à agir en faveur de la cohésion sociale ? Existe-t-il une volonté réelle de valoriser le travail humain ?

Danièle LANSON

On constate une évolution dite « positive » vers une organisation qualifiante du travail, mais qui ne concerne encore que le noyau dur de certaines grandes entreprises, les sous-traitants ne participant pas à ce processus. Au surplus, ces initiatives sont-elles réellement positives ? C'est présenter une vision idyllique de la situation quand on montre les « petits chefs » comme des animateurs. Et ne parler que des emplois qualifiés, c'est aussi oublier les emplois non-qualifiés.

Actuellement, l'intervention des inspecteurs du travail est contestée dans sa forme. Certains d'entre eux considèrent, par ailleurs, qu'il n'entre pas dans leur mission de « vendre » des aides publiques dont l'architecture est particulièrement complexe. La conséquence a été tirée de ces réflexions, et l'on s'achemine vers une aide publique unique. Sur le plan général de l'organisation du travail, n'oublions pas que l'Inspection du travail est toujours intervenue. Quel inspecteur n'a pas eu de discussion avec un chef d'entreprise quand les heures supplémentaires se multipliaient de façon déraisonnable ? Encore faut-il que les chefs d'entreprise veuillent que ce type de discussions ait lieu.

Et la multitude des tâches dont les inspecteurs sont investis est telle que bien souvent, un élément déclenchant est nécessaire pour que ces problèmes soient abordés.

Armelle THORAVAL

Chacun se félicitera d'une évolution qui tend à rendre les tâches moins pénibles. Mais comment concilier cet objectif et celui de la lutte contre l'exclusion ?

Pierre-Louis REMY

Changer le travail, ce doit être en retrouver le sens. Il faut donc partir du travail de chacun pour voir comment il peut évoluer, et non pas imposer un modèle plaqué. Cette démarche diffère entièrement du discours tenu au cours des années 1980 sur la notion d'excellence. Le problème est que les termes utilisés sont ambivalents, car la polyvalence peut favoriser la progression des travailleurs, mais elle peut aussi servir de prétexte à la multiplication des « bouche-trous ». La demande d'évolution de l'organisation du travail reflète une convergence d'intérêts entre entreprises et salariés, mais ces intérêts ne sont pas hiérarchisés de manière identique. Il est certain, par exemple, que si la reconnaissance des qualifications est essentielle pour les salariés, la capacité de réaction aux demandes des clients l'est davantage pour l'entreprise. La négociation sera longue !

Armelle THORAVAL

Voici d'autres questions venant de la salle : comment prétendre négocier des changements d'organisation du travail avec les organisations syndicales quand le premier geste des entreprises est de licencier les élus à la faveur de la modernisation ? Comment éviter que la « modernisation du travail » ne devienne la « normalisation du chômage » ? N'est-ce pas le gain de productivité qui doit être au cœur de la négociation ?

Jean GANDOIS

Les changements de l'organisation du travail doivent être négociés. Ils ne peuvent d'ailleurs aboutir que s'ils ont été négociés, et si les méthodes de négociation ont été définies : un diagnostic doit être fait, et il faut indiquer à quel moment les organisations syndicales ont à se prononcer sur sa validité. Le dialogue suppose, pour réussir, que toutes les cartes soient mises sur la table. C'est dire qu'il ne sert à rien d'engager une telle négociation dans une entreprise dont les dirigeants ont pour première idée de licencier quelques élus considérés comme des empêcheurs de vivre ! Et pourtant, je sais qu'une telle attitude perdure, même chez Pechiney ! Qui souhaite un vrai débat, ce qui ne signifie aucunement être d'accord sur tout, ne peut commencer par une chasse aux sorcières, aussi désagréables que puissent être certains échanges.

Quant à la répartition négociée des gains de productivité, elle pose un très grand problème, car la moitié en est absorbée par l'augmentation des qualifications et des rémunérations. Le problème est alors de savoir si l'entreprise concernée est ou n'est pas confrontée à la concurrence internationale.

Dans certains secteurs où le coût de la main d'œuvre est essentiel, il y aura de toute façon délocalisation, puisque, dans le Sud-Est asiatique, les salaires sont dix fois inférieurs à ce qu'ils sont en France. Devant de telles proportions, on comprendra que la question n'est même plus de diviser le SMIC par deux !

Louis VIANNET

Des études montrent que ce qui motive les suppressions d'emplois est la recherche d'une plus grande productivité, même lorsque les profits réalisés se comptent en milliards de francs ! Il est très grave que l'objectif des dirigeants d'entreprises demeure la constitution d'un « noyau dur » de personnel – le plus restreint possible – auquel on consentira formation, qualification et un certain niveau de rémunération, cependant que les autres salariés auront pour tout viatique emplois précaires, bas salaires, alternance de « petits boulots » et de périodes de chômage. Si c'est l'avenir que l'on prépare à la société française, il sera particulièrement explosif ! Ou bien l'on ouvre des perspectives de réduction du temps de travail sans diminution des rémunérations et des perspectives accrues de formation, ou bien, en ignorant ces revendications, on s'oriente vers de graves difficultés sociales.

Paul MARCHELLI

Réussir la modernisation implique que le jeu soit joué honnêtement de part et d'autre. Or, il est faux de dire que les organisations syndicales sont toujours informées de la réalité de la situation de l'entreprise : dans les instances où siègent leurs représentants, on évite de dire ce qui pourrait être gênant. Et c'est ainsi que l'on finit par en savoir davantage en occupant une usine qu'en assistant à la réunion du comité d'entreprise ! On ne peut certes généraliser, mais ceux qui ont le pouvoir dans l'entreprise se doivent d'engager un dialogue sincère. Et pourquoi les chefs d'entreprise français se mettent-ils à bénir le "veau d'or" de la productivité et de la compétitivité au point de sacrifier sans raison des emplois aux nécessités supposées de la concurrence internationale ?

Jean GANDOIS

Je pense pouvoir dire, en résumant ce débat, que si le changement de l'organisation du travail n'est pas une panacée, c'est néanmoins une piste importante qu'on ne saurait abandonner au motif que la situation de l'emploi est très mauvaise. Il faut donc revoir produits et procédés afin de revaloriser aussi bien le travail que l'entreprise. Je ne demande pas une adhésion, même critique, car le débat d'idées est légitime. Mais le stress ne provient pas seulement de l'organisation du travail. Dans ce domaine, l'Inspection du travail est toujours intervenue et il est souhaitable qu'elle continue de remplir son rôle de contrôle – de sanction si nécessaire – et de conseil.

Des propos tenus par Louis Viannet et Paul Marchelli, je retiendrai que des choix fondamentaux doivent être faits, et qu'un peu de solidarité dans la désinflation compétitive ne suffira pas. Nous avons à engager une réflexion d'ensemble si nous voulons maintenir la cohésion sociale. A cette réflexion, le changement de l'organisation du travail peut certainement contribuer.

Table ronde 3

Négociation et participation dans l'entreprise : vers un nouveau contrat social ?

La table ronde est présidée par Gilles Belier, avocat et animée par Dominique Dambert, de France Inter.

Dominique DAMBERT

Chacun s'accorde, semble-t-il, aujourd'hui sur la nécessité de définir un nouveau contrat social. De quoi sera fait ce contrat ? Nous avons réuni pour en parler Gilles Belier, avocat, spécialisé dans le droit du travail, Nicole Notat, secrétaire nationale de la CFDT, Michel Lemaire, directeur des ressources humaines de Saint-Gobain, Bernard Grassi, inspecteur du travail et Michel Mortelette, de l'Observatoire européen des relations industrielles. Le grand témoin de cet atelier sera Renaud Sainsaulieu, professeur à l'Institut d'études politiques de Paris, sociologue de l'entreprise.

Gilles BELIER

Un nouveau modèle social n'apparaîtra pas *ex nihilo*. Bien au contraire, il s'appuiera sur certains des éléments du modèle actuel. Plusieurs préalables me paraissent nécessaires à son émergence. Tout d'abord, il faut des syndicats forts. Ensuite, il faut que ces syndicats s'adaptent aux nouvelles réalités économiques et sociales, ce qui ne signifie nullement qu'ils doivent s'intégrer au modèle socio-économique dominant. S'ils en venaient à nier la divergence qui oppose par nature les intérêts des partenaires sociaux, leur identité même serait menacée. Enfin, il me semble que le nouveau contrat social ne saurait se réduire à un dialogue au sein des entreprises entre employeurs et institutions représentatives du personnel. Depuis le début des années 80, de profonds changements ont affecté notre système de relations sociales. La plupart des organisations syndicales, en particulier la CFDT, ont notablement infléchi leur idéologie. Une grave crise de la représentation, tant du côté des employeurs que du côté des salariés, a commencé de faire sentir ses effets. Les salariés, frappés par la crise économique, ont compris que les garanties collectives n'étaient pas indéfiniment extensibles, ce qui n'est pas sans incidence sur le contenu des négociations. Le nombre des conflits a diminué de manière importante et constante, si bien qu'en l'absence de rapports de force, l'appétence à négocier s'est amoindrie. Des champs nouveaux de négociation sont apparus, plus complexes, qui exigent de nouvelles attitudes. On ne négocie pas sur la formation professionnelle, la gestion prévisionnelle des emplois ou les classifications comme sur les salaires. Enfin, on a pris conscience de l'immense vide social que crée la quasi-absence de représentation syndicale dans les PME, qui emploient pourtant la majorité des salariés.

Dans ce contexte général, il faut que les syndicats puissent proposer un projet social nouveau, mieux compris des salariés, tenant compte de l'évolution du monde du travail et de la situation économique. Ils doivent savoir que les salariés ont du mal à comprendre leurs divergences, voire leurs conflits, et partant l'absence d'unité d'action.

On assiste à une crise évidente du savoir-faire en matière de relations sociales : dans l'incapacité de répondre aux enjeux fondamentaux, les partenaires sociaux, y compris les employeurs, préfèrent s'en tenir à des généralités. En même temps, la nécessité apparaît clairement d'ouvrir de nouveaux champs de la négociation collective : contenu des formations, classifications, organisation du travail, critères d'une croissance plus riche en emplois, puisqu'on sait désormais qu'à taux de croissance égal peuvent correspondre des politiques de l'emploi fort différentes.

Il importe aussi de permettre aux employeurs et aux salariés des PME de bénéficier des derniers développements de la réflexion sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. La situation actuelle dans ces entreprises, résulte souvent moins d'une mauvaise volonté des acteurs que de leur méconnaissance des possibilités et de leurs difficultés à prévoir l'évolution des métiers dans un secteur d'activités ou une zone géographique. L'organisation de rencontres paritaires par branches ou par bassins d'emploi entre partenaires des PME serait utile.

Une évolution des pratiques de la négociation collective et de l'action syndicale s'impose également. Sans remettre en cause les formes de la représentation, on peut s'interroger sur leur pertinence en matière de négociation. Tout en veillant à ne pas céder à la démagogie, il convient de réfléchir à la manière de mieux associer les salariés aux négociations. Il faudrait aussi développer les accords en matière de droit syndical et de représentation du personnel, de manière à faciliter l'exercice des fonctions de délégué du personnel ou de représentant syndical.

Je dirai quelques mots, enfin, de la négociation collective au niveau européen, qui me laisse perplexe. Quel sens peut-elle avoir dès lors qu'il n'existe ni rapports de force authentiques, ni volonté solide de préserver la cohésion sociale à travers les Etats-membres ? On sait bien que chaque pays tentera de garder l'avantage en matière de concurrence que lui confèrent éventuellement des coûts salariaux inférieurs.

Dans ce contexte général de crise de la représentation syndicale, qui coïncide avec l'apparition à la fois d'immenses besoins de dialogue social et de nouveaux champs de négociation, la mission de l'Inspection du travail doit-elle être élargie ? Est-il souhaitable qu'elle tente de remédier à la faiblesse de la représentation syndicale ? Le peut-elle et comment ? C'est à de telles questions que nous essaierons de répondre.

Dominique DAMBERT

Comment voyez-vous, Nicole Notat, le modèle syndical à l'aube du troisième millénaire ?

Nicole NOTAT

Il est indispensable, aujourd'hui, en France, de bâtir un nouveau modèle de relations professionnelles. Celui que nous connaissons est le fruit de l'histoire, au cours de laquelle se sont superposées de multiples fonctions, comme autant de strates hétérogènes, dont chacune a sa finalité propre, sans articulation avec les autres. Mais avant de le réformer, il faut s'interroger sur les conceptions qui en sous-tendent l'organisation. Osons dire qu'en France, certains syndicats et certains patrons restent attachés à un modèle de relations sociales fondé sur l'exacerbation des conflits, tandis que d'autres cherchent à les dépasser et à construire par le contrat de nouvelles règles du jeu.

Je n'ai pas grand-chose à ajouter au constat dressé par Gilles Belier et aux perspectives qu'il a tracées. Quelques points seulement me paraissent devoir être soulignés.

Tout d'abord, il faut que chacun des acteurs reconnaisse qu'il a besoin de l'autre pour exister. Cela est loin d'être le cas chez nous où le système de relations professionnelles exclut par la voie légale un quart des salariés. Par ailleurs, la concurrence qui s'est installée de fait entre les fonctions de négociation et de représentation est dommageable. Une réconciliation de leurs acteurs respectifs s'impose. Enfin, le dialogue social ne saurait se borner aux rapports sociaux dans l'entreprise. Il doit avoir un cadre plus large pour éviter une balkanisation qui serait préjudiciable à tous. Il faut retrouver une articulation entre les différents lieux de la régulation socio-économique.

Nous devons aussi revoir de repenser les limites actuelles du champ de la négociation. Dès lors que les partenaires sociaux auront reconnu qu'ils sont indispensables l'un à l'autre, je suis convaincue qu'ils n'auront plus peur d'aborder les véritables problèmes de l'entreprise, ceux qui aujourd'hui intéressent les salariés. Encore faut-il que ces derniers trouvent un intérêt à suivre le déroulement et le résultat des négociations. Sans cela, il ne pourra y avoir de nouveau système de relations professionnelles.

Quant au rôle de l'Etat, qui a été prédominant dans l'histoire sociale française, il devra être clarifié. Il me semble que l'une des raisons du manque d'efficacité des politiques publiques, dans le domaine de l'emploi notamment, tient à l'absence des relais qui seraient indispensables à leur application. Peut-on dire, par exemple, que le dispositif des contrats emploi-solidarité, dont l'intérêt est incontestable dans le contexte actuel, est vraiment utilisé par les entreprises, les administrations et les associations dans l'esprit qui était celui de ses initiateurs ? Rien n'est moins certain. Pour assurer la pleine efficacité de tels dispositifs, dialogue et concertation sont nécessaires à tous les niveaux.

Enfin, il est vrai que les salariés comprennent mal les divisions syndicales. Mais veillons à ne pas susciter d'illusions en déniaient l'existence de plusieurs conceptions différentes des relations sociales. Je n'exclus a priori aucune organisation syndicale d'une action unitaire, à la seule condition que chacune énonce clairement sa vision et précise quelles règles du jeu elle entend respecter.

Dominique DAMBERT

Chaque partenaire a besoin de l'autre, nous dit Nicole Notat. On entend dire aussi que des patrons réclament des syndicats puissants... Quel type de relations professionnelles souhaitent les employeurs ?

Michel LEMAIRE

La direction du groupe Saint-Gobain est convaincue à la fois qu'il existera toujours des divergences d'intérêts entre employeurs et salariés, donc des risques de conflits, et qu'il faut à tout prix préserver la cohésion sociale dans les entreprises. C'est pourquoi elle souhaite dialoguer avec des partenaires syndicaux puissants et représentatifs, aussi bien au niveau du comité de groupe que dans ses filiales.

Nous vivons une époque de profondes et rapides mutations. Durant ces dix dernières années, un grand décalage est apparu entre les attentes des salariés à l'égard de leur entreprise et la manière qu'ont les entreprises d'y répondre. D'où les attitudes de plus en plus critiques des salariés. Paradoxalement, alors que les militants syndicaux ne représentent que 5 à 10% des effectifs de Saint-Gobain, le taux de participation aux élections de délégués du personnel et des membres des comités d'établissement dépasse toujours 75%. Cela prouve bien, si besoin était, que les salariés, tout en reconnaissant que les organisations syndicales n'ont pas pris en compte toutes leurs aspirations, ne souhaitent pas qu'elles disparaissent ou soient par trop affaiblies. Mais le discours actuel sur « l'adaptation » des syndicats, en rupture avec la conception traditionnelle de l'affrontement social, est pour eux profondément perturbant. D'où la recherche de nouvelles structures de dialogue.

Beaucoup d'expériences ont été menées, encore hésitantes, hétérogènes, parfois insuffisantes, qui mériteraient néanmoins d'être poursuivies et généralisées. Si elle doit assurément être réformée, la négociation de branches ne doit surtout pas disparaître. Lorsque apparaissent des qualifications spécifiques à une entreprise et reconnues d'elle seule, le risque est grand pour la mobilité ultérieure des salariés. Personne n'a intérêt à une telle balkanisation des rapports sociaux.

Quant au rôle de l'Etat, il devrait être clarifié. La législation et la réglementation du travail ont atteint, en France, un degré certain de sophistication. Il serait bon d'en rester là pour un temps, d'autant que leur complexité contraint souvent désormais tant les employeurs que les syndicats à recourir à des expertises. L'Etat devrait accroître les moyens de l'Inspection du travail, améliorer la formation de ses agents et faciliter leurs échanges avec le monde économique.

Maîtrise du changement dans les entreprises, gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, politique des entreprises en matière d'environnement et de lutte contre l'exclusion ; autant de thèmes qui pourront renouveler le dialogue social. (*Applaudissements*)

Dominique DAMBERT

Comment, dans le contexte évoqué par les intervenants précédents, voyez-vous, Bernard Grassi, votre mission ?

Bernard GRASSI

Nous sommes tous convaincus de l'importance de la représentation du personnel et de l'expression syndicale au sein des entreprises. On n'a pas toujours mesuré l'ampleur de la révolution qu'apportaient les lois Auroux. C'était reconnaître l'existence d'un pouvoir dans l'entreprise, exercé sur des sujets, dont les droits devaient être protégés ; c'était remettre en question le dogme du contrat et de l'égalité des parties, qui fondait jusqu'alors l'organisation sociale dans l'entreprise. Mais il a fallu attendre dix ans avant que les libertés et les droits fondamentaux des salariés soient enfin reconnus dans le droit, avec la loi du 31 décembre 1992. Ils ne l'étaient pas jusqu'alors, excepté par le biais des règlements intérieurs, toujours incertains.

En contrepoint de cette évolution éminemment positive, une autre s'est produite qui, elle, a des effets dangereux. Au nom de la flexibilité que rendrait nécessaire la conjoncture économique, on a ouvert la possibilité de déroger aux dispositions générales du code du travail par des accords d'entreprises. Or, l'un des fondements du droit du travail est l'harmonisation des conditions de concurrence, de manière à éviter des distorsions qui seraient préjudiciables aux salariés. Contrairement à ce que souhaitent certains syndicats, j'estime dangereux que des salariés négocient avec leur employeur des dispositions permettant d'accroître la productivité de leur entreprise, et ce contre les intérêts des salariés des autres entreprises de la même branche. Je considère que la flexibilité ne devrait pas être discutée ailleurs qu'au niveau de la branche, de manière à éviter que le résultat de la négociation se retourne contre les salariés.

Enfin, il est vrai que, dans les PME, se pose un problème de représentation du personnel et de négociation. Gilles Belier a par le passé, formulé des propositions qui n'ont pas été retenues et sur lesquelles je ne me prononcerai pas. Il y a deux ans, on a créé la fonction de conseiller du salarié. Extérieur à l'entreprise, ce dernier discute en toute indépendance avec l'employeur du problème pour lequel le salarié l'a saisi. L'expérience mérite à mon avis d'être poursuivie, car cette institution constitue, pour l'instant, l'unique médiation possible dans l'expression des besoins des salariés des PME.

Nicole NOTAT

Je ne suis nullement hostile à la fonction de conseiller du salarié, qui revêt en effet, un grand intérêt pour les salariés des PME. J'estime néanmoins qu'elle ne constitue pas un bon mode de représentation collective. Celle-ci doit plutôt être issue des partenaires eux-mêmes.

Dominique DAMBERT

Venons-en à l'Europe sociale qui en est à ses balbutiements. Le traité de Maastricht en pose les fondements...

Michel MORTELETTE

Il faut, je crois, donner du temps au temps et savoir ne pas faire preuve d'impatience. Le dialogue social au niveau européen a véritablement trouvé son assise en 1986, avec l'adoption de l'Acte Unique. Depuis lors, plusieurs accords ont été signés entre partenaires sociaux européens. On doit malheureusement regretter qu'ils n'aient été ni transcrits dans la législation des Etats membres, ni repris dans le cadre d'accords nationaux. Une nouvelle étape a néanmoins été franchie avec l'accord-cadre du 31 octobre 1991 qui organise la consultation des partenaires sociaux par la Commission des Communautés. Celle-ci devra désormais leur soumettre tout projet à caractère social, à charge pour eux d'organiser le débat et de s'entendre sur la pérennité de l'objectif visé. Cet accord-cadre renforce, en outre, l'autonomie des partenaires en matière de régulation des relations contractuelles. Limitant le pouvoir normatif de la Commission, il favorisera le dialogue social. La question maintenant, est de savoir si les partenaires ont la volonté politique d'avancer. L'accord est signé depuis octobre 1991 et l'on n'a pas encore entamé de négociations, signe évident d'une certaine réticence. Ni le patronat ni les syndicats européens ne se donnent les moyens véritables de négocier au nom des organisations nationales. Ainsi le patronat allemand n'a-t-il aucun pouvoir de négocier un accord interprofessionnel au niveau européen...

Dominique DAMBERT

Les patrons réclament des syndicats puissants. Les militants syndicaux continuent pourtant d'être les premières victimes des plans de licenciements.

Michel LEMAIRE

Il est vrai que certaines entreprises profitent de suppressions d'emplois pour se débarrasser de délégués syndicaux. Je ne pense pas que le phénomène se soit développé ces dernières années. Il aurait même eu tendance à régresser, du moins dans les grandes entreprises. Mais j'ai toujours défendu qu'à l'inverse, il n'y a aucune raison pour qu'un salarié échappe à l'approche économique qui justifie un plan de licenciements, sous prétexte qu'il est délégué syndical.

Dominique DAMBERT

Comment voyez-vous, Renaud Sainsaulieu, le nouveau contrat social ?

Renaud SAINSAULIEU

Je ne crois pas qu'il sera unique, toutes les entreprises étant loin d'avoir atteint le même niveau en ce qui concerne la représentation des salariés et de l'expression syndicale. Pour certaines d'entre elles, il consistera simplement à suivre le chemin sur lequel les grandes entreprises publiques et privées, se sont depuis longtemps engagées. D'autres s'apercevront qu'il est possible de passer des mini-accords dans l'entreprise, de faire de mini-compromis qui, toutefois, je le souligne, présentent le danger d'être conclus par des acteurs manquant d'indépendance.

Pour d'autres enfin, qui avaient déjà à l'aube des années 80 l'expérience d'une représentation syndicale forte et qui ont acquis durant la dernière décennie celle des cercles de qualité, des groupes de projet et autres formes de participation des salariés, le futur contrat social sera la découverte d'un nouvel acteur dans la production, l'individu qui, au rebours des conceptions tayloristes, tente de prendre la parole, souhaite proposer des solutions. Ce nouvel acteur, plus personnalisé, demande davantage de reconnaissance. Ce qui est en jeu, ce n'est pas seulement la représentation syndicale, mais la qualité même du système de production où l'élément humain doit retrouver la première place. Un contrat de travail est infiniment plus qu'un document consignait l'octroi d'un salaire contre un travail, c'est un morceau de vie qui se négocie et s'affirme par ce biais. Ce que l'on demande aujourd'hui aux syndicats, je crois, c'est de permettre l'articulation entre l'individuel et le social, le collectif.

Dominique DAMBERT

Je reçois de la salle beaucoup de questions relatives à l'application des lois Auroux. Leur mauvaise application ne tient-elle pas au manque de moyens de l'Inspection du travail ? Nous demande-t-on, par exemple. Qu'en pensez-vous, Gilles Belier ?

Gilles BELIER

L'échec relatif des lois Auroux tient à mon avis à des causes beaucoup plus profondes que l'insuffisance des moyens. Ces lois ont constitué une innovation sans précédent pour l'expression des salariés et la reconnaissance de la citoyenneté dans l'entreprise. Mais elles se sont trouvées en décalage avec le mode de relations sociales encore en vigueur. La fonction de négociation exige des moyens d'expertise. Or, les prérogatives en ce domaine appartiennent à des instances qui ne négocient pas, comme les comités d'entreprise. Je ne dis nullement qu'il faudrait transférer le pouvoir de négociation à ces derniers, ce qui ne serait pas une bonne voie, mais cette contradiction mériterait d'être examinée.

Bernard GRASSI

Les lois Auroux ont considérablement favorisé le dialogue social et la négociation. Malheureusement, il n'y a avait déjà plus grand monde pour exploiter ces nouveaux moyens dans les entreprises. Comment assurer la représentation des salariés quand les candidats à l'exercice de cette fonction font défaut ? La montée de l'individualisme ne suffit pas à expliquer la désaffection des salariés. Le manque de garanties statutaires, en particulier pour ce qui est de leur emploi, explique leurs réticences. La justice et le droit pénal dans le droit du travail protègent mal les représentants du personnel (*applaudissements*). Mais, je le précise à l'intention de ceux qui viennent d'applaudir à ce propos, cette carence de garanties n'explique pas tout, elle non plus.

Nicole NOTAT

Dix ans après le vote des lois Auroux, on constate qu'il n'a pas suffi d'instituer l'obligation de négocier dans les entreprises pour que la négociation y devienne effective.

Ces lois se fondent sur un modèle de relations sociales qui prévalaient seulement dans les grandes entreprises, les seules où elles ont été effectivement appliquées. Leur effet d'entraînement a été de ce fait assez faible.

Dominique DAMBERT

En effet, la situation dans les PME semble fort différente.

Nicole NOTAT

C'est pourquoi il faut, je l'ai déjà dit, trouver d'autres lieux de dialogue social que l'entreprise. Les problèmes que l'on rencontre aujourd'hui pour négocier ne tiennent pas à un conflit de prérogatives entre acteurs. Ils sont plus profonds. Les élus des comités d'entreprises siègent dans une instance présidée par le chef d'entreprise, où les rapports que ce dernier entretient avec eux ne sont pas aussi équilibrés que dans la négociation avec les organisations syndicales. C'est pourquoi je reste très attachée à cette dernière.

Dominique DAMBERT

Pouvez-vous nous donner quelques exemples concrets de succès de négociation dans des PME en France ou en Europe ?

Michel MORTELETTE

En Italie, un accord de branche a été signé dans le secteur de la machine agricole, qui regroupe 25 000 entreprises et emploie 45 000 salariés. Il prévoit d'une part, la mise en place d'une commission paritaire nationale qui sera consultée sur le développement du secteur, les problèmes de qualification et de classification, la gestion prévisionnelle des emplois, d'autre part, une représentation syndicale dans toutes les entreprises de plus de cinq salariés. Un tel accord a été possible en Italie, pourquoi ne le serait-il pas en France ?

Gilles BELIER

Comme vous le savez, j'étais particulièrement attaché à la création de commissions paritaires nationales. Chacun n'était pas de cet avis... Je continue à penser qu'elles constituent une meilleure solution que les conseillers du salarié. L'affaiblissement de la négociation de branches conduit à la mise à l'écart progressive des PME du champ de la négociation, au risque d'aboutir à un droit du travail à deux vitesses. Ces commissions paritaires permettraient justement de l'éviter. Il faut, en tout cas, trouver de nouveaux lieux de la négociation collective où les partenaires puissent discuter à froid, s'ils en ont la volonté politique. Le secteur de la réparation automobile a montré la voie.

Dominique DAMBERT

Négociation d'entreprise, négociation de branches, où va votre préférence, Monsieur Lemaire ?

Michel LEMAIRE

Si la branche doit impérativement servir de cadre pour éviter toute atomisation, je crois préférable de privilégier l'entreprise pour la négociation dans les champs nouveaux. C'est dans l'entreprise qu'il faut assurer la formation de l'ensemble des partenaires et mobiliser les moyens d'expertise, interne et externe.

Bernard GRASSI

La négociation de branches ne supprime pas la nécessité d'un interlocuteur salarié pour discuter avec l'employeur dans l'entreprise.

Dominique DAMBERT

Une conclusion, Renaud SAINSAULIEU ?

Renaud SAINSAULIEU

Je n'aurai pas la prétention de conclure un échange aussi riche. Quelques mots simplement. Comment construire un projet collectif à partir de projets personnels émanant d'individus de plus en plus désireux de s'exprimer et aptes à le faire ? Telle est aujourd'hui la problématique. Mais pour que puissent s'élaborer des projets personnels, il est indispensable de permettre à chacun de repérer les sources potentielles de son développement et de pouvoir exploiter toutes ses possibilités de créativité. Il faut aussi qu'un plus grand nombre de salariés participent à l'élaboration et à l'évaluation des accords. Un tel contre-pouvoir est essentiel. Une plus grande attention aux projets individuels et aux conditions de leur naissance me paraît à la fois la clé et le fondement des évolutions futures.

Table ronde 4

La lutte contre l'exclusion : une responsabilité nouvelle pour les entreprises.

La table ronde est présidée par Claude Alphandéry, président du Conseil national de l'insertion par l'économie, et animée par Claude Serillon, de France 2.

Claude SERILLON

L'entreprise, aujourd'hui, ne peut plus vivre en dehors de la société. Pour des raisons à la fois morales et économiques, elle est amenée à intervenir de plus en plus dans le domaine social, à s'intéresser en particulier au risque de l'exclusion et à la réinsertion des exclus.

Pour débattre de ces problèmes, j'ai autour de moi Claude Alphandéry, qui a présenté au gouvernement un rapport sur l'exclusion, Philippe Frances, président-directeur général de DARTY, Paul Rivier, président de TEFAL et de CALOR, Caroline Le Dantec, de Vitamine T, qui est un groupe d'entreprises d'insertion, Xavier Godinot, délégué européen d'ATD Quart Monde, Alain Deleu, secrétaire général de la CFTC, et Miguel Couralet, inspecteur du travail dans le Vaucluse.

J'aimerais demander d'abord à M. Couralet comment l'Inspection du travail est confrontée à l'exclusion.

Miguel COURALET

J'ai connu, dans mon travail, le cas d'une entreprise qui, désireuse de fabriquer de nouveaux produits, a licencié 40 employés qu'elle jugeait insuffisamment qualifiés, pour embaucher, ensuite, 30 jeunes qui, eux, l'étaient trop. Un an plus tard, le personnel se met en grève. Les travailleurs licenciés n'ont pas réussi à se reclasser, certains sont devenus des chômeurs de longue durée ou sont inscrits au RMI. Résultat : zéro pour tout le monde.

Cette expérience a déclenché quelque chose en moi. J'ai pris contact avec des entreprises d'insertion, des associations, des élus. Maintenant, nous essayons ensemble d'éviter le renouvellement d'un tel gâchis en intervenant le plus possible en amont et en demandant aux entreprises de devenir des lieux d'accueil pour les exclus qui ont reçu une nouvelle formation. Dix ans de présence à l'Inspection m'ont permis d'acquérir une sérieuse compétence, aussi bien dans le domaine de la gestion des personnels que dans celui de l'exclusion. D'autre part, la Direction du travail et de l'emploi dont je relève a pris à cœur d'animer la politique de formation dans le département. Je suis donc assez bien placé pour aider les entreprises dans leur politique d'embauche.

Philippe FRANCES

Je pense aussi que l'entreprise doit devenir un lieu d'accueil. Un jour, j'ai appris qu'une équipe d'Emmaüs voulait monter une entreprise d'insertion dans le domaine des ustensiles ménagers. Il s'agissait, en quelque sorte, de créer un marché de l'occasion offrant à des personnes défavorisées la possibilité d'acheter à bas prix des appareils remis à neuf. Nous avons décidé de les aider en leur fournissant du matériel usagé. L'expérience s'est très vite étendue. Pour 1995, l'objectif est de former et de réintégrer 600 exclus. Quand ils arrivent, ces hommes et ces femmes ne savent rien. Au bout de deux ans, ils sont devenus des techniciens de toute première qualité. Ainsi ce qui se présentait d'abord comme un geste de solidarité, voire de sensiblerie, se révèle une bonne opération économique.

Claude SERILLON

N'êtes-vous pas gêné par certaines contraintes dues au droit du travail ?

Philippe FRANCES

Il y a des contraintes, mais on les surmonte.

Paul RIVIER

Notre entreprise compte 2000 salariés. Quand des militants syndicaux, membres d'ATD Quart Monde, sont venus nous demander d'accueillir des personnes en grande difficulté, exclues depuis des années du circuit du travail, nous avons donné notre accord pour faire cette expérience sur quelques cas. Il était entendu que les intéressés, intégrés à de petites équipes, bénéficieraient d'un temps de formation hors du travail, qu'ils seraient suivis dans l'usine, mais aussi à l'extérieur, de manière à éviter qu'ils ne « disjonctent » pendant le week-end. Ces mesures d'accompagnement exigeaient, en fait, la présence de deux personnes pour un ouvrier ainsi recruté.

L'expérience a été renouvelée par la suite et le taux de réussite, parmi les personnes qui ont maintenant six années d'entreprise, est de 80%. Récemment, l'un de ces salariés, qui figurait parmi les premiers entrés, m'a annoncé qu'il allait se marier et qu'il avait trouvé un nouvel emploi à Nantes. Il était gêné parce qu'il devait tout à TEFAL. Je lui ai répondu qu'au contraire, le fait qu'il soit maintenant capable de se reclasser lui-même était la preuve de notre réussite (*Applaudissements*).

Caroline LE DANTEC

Dans Vitamine T, T, bien sûr, signifie « travail ». Il s'agit d'un groupement d'activités d'insertion par l'économique qui associent trois éléments : l'emploi, un CDD pouvant aller d'un jour jusqu'à plus de deux ans dans les cas les plus difficiles, un processus de formation qualifiante, adapté à des personnes qui refusent la formation classique, et un accompagnement individuel, dans l'entreprise ou à l'extérieur.

Ces sociétés sont toutes, elles-mêmes, des entreprises qui travaillent dans le secteur concurrentiel, mais dont les activités sont complémentaires des entreprises classiques. Les métiers proposés sont très divers. L'expérience montre que, dès qu'on donne leur chance aux personnes menacées d'exclusion, elles peuvent reprendre pied dans la vie sociale et professionnelle. Cela demande du temps et de la volonté, mais on y arrive.

Nous avons aussi créé un club de mécénat social qui groupe 25 entreprises et qui réfléchit sur les moyens de lutte contre l'exclusion. Cela va des simples demandes de stage à la création d'entreprises d'insertion formant du personnel pour les entreprises classiques. Au fond, ce que nous avons mis en place, c'est une bonne tuyauterie entre le rien, la simple assistance, et l'emploi.

Claude SERILLON

Que répondez-vous quand on vous dit que vous offrez des "petits boulots" et que vous entreprenez, finalement, la précarité ?

Caroline LE DANTEC

Je réponds que c'est faux. En matière de vie professionnelle, on ne peut plus raisonner aujourd'hui comme hier. L'emploi, ça n'est plus un contrat à durée indéterminée où l'on reste dans la même entreprise jusqu'à la fin de sa carrière.

Xavier GODINOT

La première aspiration des exclus est d'avoir dans les mains un métier qui leur permette de retrouver un emploi, si possible qualifié. Mais ils sont souvent loin de pouvoir y arriver. Il faut donc leur aménager des passerelles, un sas, et les accompagner tout au long du trajet.

Claude SERILLON

Que pensent les syndicats de l'activité de ces entreprises d'insertion ?

Xavier DELEU

La question de savoir s'il s'agit de « petits boulots » ou d'un « replâtrage » n'a mes yeux, aucun intérêt. Nous sommes en présence de personnes qui cherchent à résoudre des problèmes individuels concrets. Ce qui est passionnant dans leur démarche, c'est que, par ce biais, elles contribuent à un vrai développement économique, je veux dire celui qui ne se réduit pas à la simple croissance fondée sur le profit.

Claude SERILLON

J'ai reçu déjà un certain nombre de questions posées par la salle. On nous demande d'abord quel est le bilan de toutes ces initiatives.

Claude ALPHANDERY

Il y a un peu moins de 500 entreprises d'insertion, un peu moins de 1000 associations intermédiaires et une petite centaine de régies de quartier. A quoi il faudrait ajouter les chantiers-écoles. Ces diverses formules ne répondent pas aux mêmes besoins. Ainsi les associations intermédiaires permettent aux exclus de retrouver un emploi pour un temps limité ; après quoi ils passent à l'entreprise d'insertion. De fil en aiguille, ils arrivent de la sorte à rentrer peu à peu dans la vie professionnelle.

Claude SERILLON

Faut-il modifier la loi pour favoriser l'insertion ?

Claude ALPHANDERY

A mon avis, non. C'est un bon instrument qui a permis, en 1992, des progrès considérables.

Xavier GODINOT

Personnellement, je pense que des assouplissements ne seraient pas inutiles. L'expérience que nous avons tentée en Rhône-Alpes, avec la direction régionale du travail, et qui consiste à donner, en trois ans, une véritable qualification à 75 titulaires du RMI, prouve que vouloir articuler ensemble une série de formules temporaires conçues pour être indépendantes, constitue un vrai casse-tête administratif. C'est pourquoi nous réclamons la création d'un contrat de qualification pour adultes.

Miguel COURALET

Le gros problème est que les entreprises du secteur « normal » s'inquiètent de la multiplication des systèmes dérogatoires conçus pour favoriser l'insertion. Notre travail est de leur montrer que ces dérogations sont justifiées. Il serait, à mon avis, dangereux d'en ajouter d'autres ; mais aménager la loi pour permettre des parcours continus, oui.

Xavier DELEU

C'est vrai que tout système dérogatoire, dans une économie axée sur la productivité maximale, peut avoir des effets pervers. Il s'agit donc de savoir jusqu'où on peut aller trop loin.

Mais quand, par exemple, dans le cadre de conventions de conversion, nous avons pris le risque de financer des stages de formation productifs en entreprise, tout le monde y a gagné. Cela dit, bien sûr, le problème de l'exclusion est beaucoup plus large.

Claude SERILLON

Plusieurs personnes demandent pourquoi on ne se préoccupe pas davantage de prévenir l'exclusion. N'est-ce pas aussi le rôle des entreprises ?

Philippe FRANCES

Il est certain que si les entreprises ne font rien pour la prévention, nous serons vite débordés. Je pense en particulier, aux jeunes à qui la société n'a jamais donné la moindre chance. Les sociétés d'insertion ne sont évidemment pas destinées à régler le problème de l'emploi.

Claude SERILLON

Les entreprises doivent-elles être associées aux mesures de prévention contre des fléaux comme le sida ou la drogue, qui favorisent aussi l'exclusion ?

Philippe FRANCES

Je ne pense pas que ce soit leur rôle. En dehors de distribuer seringues ou préservatifs, je ne vois pas ce qu'elles peuvent faire.

Paul RIVIER

Sida et drogue posent des problèmes différents. Il faut les traiter cas par cas quand ils se présentent dans l'entreprise. C'est le rôle des collègues et du service médico-social. Plus généralement, il est clair que le développement du chômage entraîne un accroissement du nombre de gens qui sont dans le dessous du panier. Nous devons donc, à la fois, mener des actions concrètes en faveur de ces gens-là, pour qu'ils ne soient pas écrasés, et nous attaquer au problème de fond du chômage. Le partage du travail est une solution possible ; à mon avis, ce n'est pas la seule.

Claude SERILLON

Plusieurs questions ont été posées sur ce sujet. Qu'en est-il dans votre entreprise ?

Paul RIVIER

Chez CALOR, nous sommes descendus, depuis quelques années à 35 heures de travail hebdomadaire.

Mais il y a d'autres pistes à explorer. Par exemple, la création d'emplois nouveaux pour répondre à des besoins qui ne sont pas aujourd'hui satisfaits dans notre société. Peut-être faudrait-il aussi mettre des barrières à l'importation massive de produits fabriqués à l'autre bout du monde avec une main d'œuvre payée 2 francs de l'heure. Ce n'est bon pour personne.

Claude ALPHANDERY

On ne peut pas, en effet, se limiter à un partage de la durée du travail. Il convient d'étendre celui-ci à des activités qui favorisent la qualité de la vie, la convivialité, et qu'on néglige pour des raisons de rentabilité. Il y a là un gisement considérable d'emplois, actuellement marginaux, mais qu'une société riche comme la nôtre pourrait multiplier. A M. RIVIER, je voudrais signaler que certaines entreprises d'insertion sous-treatent des produits qui sont habituellement commandés au Pakistan ou aux Philippines. C'est une forme de délocalisation sur place qui est utile pour des travailleurs handicapés ou exclus. Bien entendu, il ne faudrait pas la généraliser.

Caroline LE DANTEC

J'aimerais revenir sur la question posée au sujet de la drogue et du sida. Il s'agit là, comme on l'a dit, de problèmes très différents. L'entreprise ne peut pas devenir un lieu de soins. Mais elle peut mobiliser des partenaires extérieurs dont c'est le métier, pour traiter et accompagner les personnes concernées et permettre ainsi leur réintégration ultérieure.

Claude SERILLON

On me demande quel est le taux de réussite des entreprises d'insertion.

Caroline LE DANTEC

Il est très variable selon leur domaine d'activité et selon l'origine et les difficultés des personnes à réinsérer. Cela peut aller de 10 à 100%.

Claude SERILLON

Comment se passe l'octroi des subventions aux entreprises ? L'Inspection du travail exerce-t-elle un contrôle ?

Miguel COURALET

Les financements sont attribués en fonction de projets qui font l'objet d'un examen très attentif de notre part. Il peut y avoir des bévues mais peu à peu, nous nous formons une doctrine et une jurisprudence.

Alain DELEU

L'abbé Pierre a dit : « Partager le travail, c'est comme partager le pain ; et quand on partage le pain, on le multiplie ». L'intéressant en effet, est d'apporter des réponses à des besoins aujourd'hui non satisfaits et non solvables.

Philippe FRANCES

Personnellement, j'aime mieux parler de temps choisi. Permettre à des employés et je pense, en particulier aux femmes, d'aménager leurs horaires n'est pas très difficile. Cela rend des services et, en même temps, favorise la création d'emplois.

Miguel COURALET

Le plus difficile est de travailler avec des PME, car elles répugnent à engager des personnes venant des entreprises d'insertion et la plupart du temps, ignorent la gestion prévisionnelle des emplois. A Avignon, où il y a des quartiers très défavorisés, nous essayons de leur montrer l'utilité du travail en direction des exclus et de les associer au mouvement.

Claude ALPHANDERY

Il est vrai qu'il reste encore beaucoup à faire pour persuader certaines PME, dans le bâtiment par exemple, que l'activité des entreprises d'insertion ne constitue pas une concurrence biaisée. En réalité, les 36 000 F que l'administration accorde par poste d'insertion ne sont qu'une faible contrepartie du travail exigé pour l'accompagnement de personnes très difficiles à réintégrer. Il faut bien voir que les entreprises d'insertion ont une double valeur ajoutée : une valeur économique et une valeur sociale. Ce deuxième service doit être rétribué lui aussi.

Xavier GODINOT

A Lyon, nous avons calculé qu'un permanent d'ATD avait dû prospecter 325 entreprises pour caser 20 personnes. C'est dire l'ampleur du problème. Ne pourrait-on pas mettre des professionnels sur ce travail ? Dans notre région, une association s'est constituée pour inciter les entreprises à faire de l'insertion.

Claude SERILLON

Comment conciliez-vous, les uns et les autres, la préoccupation éthique et l'exigence économique ?

Paul RIVIER

Elles sont inséparables. Qu'est-ce, aujourd'hui qu'une entreprise ? Un lieu de compétences, un lieu de création de richesses, une marque, un capital, des bâtiments et des machines. Tout cela se périmé très vite et si l'entreprise veut durer, elle doit constamment veiller à développer des réponses nouvelles aux besoins qui apparaissent, qu'il s'agisse de biens matériels ou de services. Cela suppose une éthique de l'excellence, du dynamisme dans le travail et une compétence partagée à tous les niveaux pour relever le défi de l'emploi à long terme.

Claude SERILLON

Une question un peu « vache » : peut-on croire à la sincérité des entreprises qui prétendent combattre l'exclusion, mais brandissent le spectre du chômage pour intimider les salariés ?

Philippe FRANCES

Il peut arriver que des licenciements soient nécessaires pour sauver l'entreprise. Mais le chantage aux licenciements est inacceptable. Heureusement, toutes les entreprises ne le pratiquent pas !

Miguel COURALET

Les entreprises ne peuvent pas vivre dans un milieu qui se dégrade. Elles ont donc un intérêt évident à lutter contre l'exclusion. A cet égard, le savoir-faire acquis par les entreprises d'insertion et les associations intermédiaires, peut leur être très utile.

Alain DELEU

J'ajouterai que, dans la situation où nous nous trouvons et qui risque de devenir de plus en plus dramatique, la question est d'abord morale et concerne chacun : que faire pour que toute personne puisse trouver une place sociale où elle réalise et se réalise ?

Caroline LE DANTEC

L'exclusion coûte cher et les entreprises classiques ne peuvent pas l'ignorer. Entre elles et les entreprises d'insertion, un partenariat devrait être mis sur pied dans leur intérêt réciproque.

Xavier GODINOT

Gâchis économique, mais aussi énorme gaspillage humain. Il faut mobiliser toutes les énergies disponibles et rassembler, par delà les clivages habituels, associations, entreprises, administrations, pour lutter contre ce gaspillage. L'éthique et l'économique, en effet, sont liés.

Claude SERILLON

Permettez-moi d'indiquer que les médias ont aussi un rôle à jouer, ne serait-ce que dans la façon dont ils parlent de l'exclusion.

Claude ALPHANDERY

Ce débat a été riche, grâce à la participation de personnalités très diverses. Je regrette seulement que nous n'ayons pas eu à cette table un élu, car il y a encore des progrès considérables à faire du côté des collectivités locales.

De notre discussion, je retiendrai que les frontières, aujourd'hui, se déplacent partout. C'est vrai de l'Inspection du travail qui se tourne vers les exclus et qui cherche un partenariat avec les PME. C'est vrai des entreprises classiques, qui ne peuvent plus s'en tenir au seul souci de la productivité, à la gestion, au marketing, mais qui doivent regarder vers l'extérieur et faire des plans pour l'avenir. C'est vrai des entreprises d'insertion qui ont appris à ne pas séparer emploi et formation. On pourrait en dire autant d'associations comme ATD ou Emmaüs, qui, au départ, étaient purement caritatives et qui ont compris qu'elles ne devaient pas seulement protéger les plus démunis, mais aussi les aider à retrouver une place dans la société.

Mais le plus beau déplacement est celui des militants et travailleurs sociaux, qui, en créant les entreprises d'insertion, sont devenus des gestionnaires, sans pour autant perdre leur générosité. Il est bien clair que, pour eux, la frontière entre l'économique et le social n'existe plus (*applaudissements*).

Deuxième séance plénière

(Après-midi)

Avec la participation de Mme Martine Aubry, ministre du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle.

Claude SERILLON

Je vais demander d'abord aux présidents des quatre tables rondes qui se sont réunies cet après-midi de nous dire ce qu'ils ont retenu des débats. Il s'agit de **Jean Gandois**, président de Pechiney, **Bernard Teyssie**, professeur à l'université de Montpellier, **Gilles Bélier**, avocat, et **Claude Alphandéry**, président du conseil national d'insertion par l'économique. Trois inspecteurs du travail, **Florence Barral**, de Roubaix, **Michel Miné**, de Paris et **Miguel Couralet**, d'Avignon, nous donneront ensuite leur point de vue.

Jean GANDOIS

La table ronde intitulée : « Où va le travail humain ? » a permis de constater que, si l'on pouvait désormais changer sensiblement la vie au travail, personne n'avait de réponse à apporter au problème de l'emploi, celui-là même qui doit être résolu d'urgence. La réorganisation du travail, attendue à la fois par les salariés et les employeurs, ne peut être plaquée sur ce qui existe. Il doit s'agir d'un processus global permettant de retrouver le sens et la valeur du travail, ce qui implique de revoir aussi bien les produits que les procédés. Mais la nécessité ainsi affirmée dérange aussi bien le patronat, obligé de dire ce qu'est la stratégie de l'entreprise, que les organisations syndicales, prises dans un dilemme, et les salariés eux-mêmes, qui voient leur carrière s'améliorer mais qui vont devoir s'impliquer davantage dans la vie de l'entreprise. L'évolution capitale, qui fait que l'homme, historiquement considéré comme facteur de coût pour l'entreprise, doit maintenant être perçu par elle comme un partenaire et un associé, présente donc avantage et inconvénients, et elle fait l'objet d'une suspicion légitime. Affirmer qu'une telle évolution est en cours peut, sans doute, paraître imprudent à l'heure où le chômage s'étend comme on le sait. Le contraste tient à ce que coexistent encore philosophie de l'homme-objet et philosophie de l'homme-acteur.

Claude SERILLON

Est-ce là un discours destiné à un cercle d'amis, ou à toutes les entreprises ?
(*Applaudissements*)

Jean GANDOIS

Je serais peu au fait de la vie quotidienne si j'affirmais que cette démarche était celle que suivent toutes les entreprises françaises, ou même la majorité d'entre elles. Je considère, cependant, que c'est une piste intéressante.

Claude SERILLON

Il s'agit donc de lier l'éthique et l'économique ?

Jean GANDOIS

On ne saurait demander une adhésion, même critique, des salariés à ces idées. Je trouve, en particulier, que c'est exercer une pression inacceptable sur les individus que de leur faire signer des chartes, comme cela se passe dans les entreprises américaines. On peut, en revanche, retrouver certaines valeurs communes.

Bernard TEYSSIE

La table ronde qui traitait de l'individualisation des rapports de travail a montré, d'une part, que le développement du salariat précaire tenait à de graves problèmes de formation, d'autre part, que la négociation des conventions d'entreprises avait empiété sur la négociation des conventions de branches, qui doivent être revivifiées. On a souligné que, plutôt que de multiplier les textes réglementaires nouveaux, il conviendrait de s'assurer que les dispositions du code du travail sont effectivement appliquées. Le fait est que de grandes disparités apparaissent, selon la taille des entreprises et les secteurs d'activité. A quoi s'ajoute qu'il n'est pas judicieux de contraindre les entreprises, et particulièrement les PME, à gérer des bouleversements continuels du droit du travail. Il conviendrait donc de négocier les normes avec les partenaires sociaux et peut-être aussi, de réduire la part de droit pénal dans le code du travail.

Claude SERILLON

Qu'entendez-vous par là ?

Bernard TEYSSIE

Est-il vraiment indispensable que chaque article du code du travail comporte l'indication de ce que sera la sanction pénale en cas de non-respect des dispositions décrites ? (*Protestations et mouvements divers*) Une fois encore, il faut préférer l'efficacité à la prolixité et, à la sanction pénale, l'obligation de faire. C'est d'ailleurs l'esprit de la loi de 1991 sur la sécurité, qui autorise l'inspecteur du travail à fermer un chantier en cas de nécessité.

Michel MINE

Les salariés ont un mal grandissant à comprendre la situation dans laquelle ils se trouvent, parce qu'ils ne parviennent plus à lire leur contrat de travail. L'afflux constaté aux permanences organisées par l'Inspection du travail ne s'explique pas seulement par la dégradation de la situation de l'emploi ou par la diminution du nombre des relais dans les entreprises, elle tient aussi au fait que le droit du travail est de plus en plus difficile à comprendre, ce qui est en soi une atteinte à la démocratie. Les textes devraient être plus clairs.

On ne peut qu'être d'accord, par ailleurs, sur la nécessité de disposer d'outils juridiques plus efficaces.

Quant à réduire les sanctions pénales, on peut l'envisager, pour autant que ces autres outils existent, mais elles conservent toute leur raison d'être dans certains cas : accident grave ou exclusion d'un élu du personnel par exemple, dont la société doit affirmer qu'ils sont inacceptables. Le problème de fond est en fait, celui du fonctionnement de la justice (*applaudissements*).

Bernard TEYSSIE

Je suis parfaitement d'accord avec vous (*Applaudissements*). Les sanctions pénales ont tout leur intérêt quand la situation est grave ; mais, si l'on veut que les règles de droit soient effectives et plus efficaces, elles devraient précisément être réservées à ces cas graves.

Miguel COURALET

Encore faut-il s'entendre sur la gravité, notion entièrement subjective. Ainsi, un salarié n'est-il pas fondé à considérer comme très grave le non paiement délibéré d'heures supplémentaires, en dépit de multiples mises en demeure ?

Florence BARRAL

L'inspecteur du travail ne devrait recourir à la menace des sanctions pénales que lorsqu'il n'a pu réussir à convaincre l'employeur par d'autres moyens.

Martine AUBRY

Certains regrettent la trop faible part du droit pénal dans le droit du travail. Je n'en fais pas partie. Alors que le droit civil permet la réparation du dommage subi, la sanction pénale a valeur d'exemplarité. A travers elle, c'est la société toute entière qui refuse -et le clame- que soient bafoués des droits et des garanties dont elle estime qu'ils doivent à tout prix être préservés. Il appartient aux inspecteurs du travail et à eux seuls de déterminer les cas dans lesquels cette arme est à utiliser (*applaudissements*). S'il faut, en effet, essayer d'abord de convaincre l'employeur en faute par d'autres moyens, le droit pénal reste le complément indispensable du droit du travail. Il est des pratiques intolérables qui doivent faire l'objet de sanctions.

Claude SERILLON

Mais la justice manque de relais efficaces, nous dit M. Teyssie...

Martine AUBRY

Le ministère du Travail s'efforce d'amener les procureurs à accorder un plus grand intérêt au monde du travail. Malheureusement en France, on continue souvent de considérer l'accident du travail comme le résultat d'un concours de circonstances malheureuses, comme une fatalité. La Justice ne faisant que refléter les priorités d'une société à un moment donné de son histoire, nous mesurons l'ampleur de la tâche à accomplir. Une évolution est pourtant d'ores et déjà sensible : le nombre de procès-verbaux classés sans suite a cessé de croître. Nous devons désormais faire un effort pour que ces procès-verbaux permettent à la justice de conclure.

Jean GANDOIS

Je considère, moi aussi, que le code du travail doit prévoir des sanctions pénales. Les entreprises n'auraient pas, aujourd'hui, une conscience aussi vive de nombre de problèmes, notamment en matière de sécurité, si des délits n'avaient pas été sanctionnés sur le plan pénal. Il en va de même aujourd'hui avec les préoccupations d'environnement, dont certaines décisions de justice consacrent la reconnaissance en même temps qu'elles contribuent à les renforcer et à les faire évoluer. Quant à savoir si certains délits relevant aujourd'hui du droit pénal ne devraient pas plutôt relever du droit civil, et inversement, cela exige une analyse très fine du code du travail que je laisse à d'autres, plus compétents que moi, le soin de conduire.

Bernard TEYSSIE

J'ai malheureusement le sentiment que l'arme de la sanction pénale sert d'alibi lorsqu'on ne souhaite pas, ou que l'on ne peut pas s'attaquer aux causes véritables d'un problème. En dépit de plusieurs interventions du législateur au cours des dix dernières années, le travail clandestin a continué de croître. Mais, sous prétexte que des sanctions pénales avaient été prévues, chacun se sentait quitte (*applaudissements*).

Gilles BELIER

L'important est que ces sanctions aient valeur d'exemple. Il est dommage que certaines, qui engagent pourtant l'avenir d'une entreprise, soient prises sans consultation.

Claude SERILLON

La table ronde que vous présidiez, Gilles Béliet, traitait du nouveau contrat social. Comment se dessine-t-il ?

Gilles BELIER

Si chacun s'est accordé sur le constat et la nécessité de tracer de nouvelles orientations, il est apparu que certains préalables n'étaient pas encore tout à fait réunis. L'héritage est, en effet, lourd. Il faut assurer une représentation syndicale dans les PME, chacun en convient ; mais la répression y reste une menace réelle. Il faut négocier davantage, dit-on, tant du côté des salariés que des employeurs mais on ne peut négocier que si l'on est deux. Et la non-reconnaissance du fait syndical dans la majorité des entreprises françaises, celles qui comptent moins de cinquante salariés, pose problème. Tels sont les premiers obstacles auxquels se heurte l'élaboration du nouveau contrat social, que tous, nous appelons pourtant de nos vœux, et qui ne saurait se réduire au simple dialogue entre salariés et employeurs dans l'entreprise.

Nous avons noté, d'autre part, que les partenaires sociaux souffraient d'un manque certain de savoir-faire, surtout lorsqu'il s'agit d'aborder des thèmes et des champs nouveaux de la négociation. Il est plus facile de négocier une augmentation de salaire que de discuter de l'organisation du travail, de la gestion prévisionnelle des compétences ou des facteurs propres à assurer une croissance plus riche en emplois...

Nous avons également pointé diverses contradictions, comme le fait que les institutions représentatives du personnel disposent de moyens d'expertise, alors qu'elles ne négocient pas, et qu'à l'inverse, les instances de négociation n'ont pas accès à des informations stratégiques indispensables.

Enfin, abordant le thème de l'Europe sociale, les participants ont affiché leur scepticisme. Des accords entre partenaires sociaux au niveau européen sont envisageables, certains ont même été signés. Mais un expert européen nous a dit qu'il fallait « donner le temps au temps ». Tant du côté du patronat que de la Confédération européenne des syndicats, les organisations nationales refusent de mandater leurs représentants pour négocier des accords européens. On ne décèle nulle part une franche volonté politique d'avancer dans la voie de la négociation collective européenne. Le moteur pourrait en être un rapport de forces, aujourd'hui inexistant, ou bien encore le souhait de prévenir tout risque de mise à mal de la cohésion sociale dans chacun des pays membres. Or, personne aujourd'hui ne se charge même d'évaluer ce danger.

Claude SERILLON

Ces propos renforceront dans leur conviction ceux qui se défient de l'Europe sociale ou doutent qu'elle existera un jour.

Jean GANDOIS

Les progrès de l'Europe sociale seront, j'en suis convaincu, intimement liés à ceux de la construction européenne en général. Le refus de la Grande-Bretagne de signer la partie sociale du traité de l'Union constitue, assurément, un handicap. Si de profondes dissensions, économiques notamment, devaient se faire jour dans la Communauté, l'Europe sociale aurait beaucoup de mal à progresser. Dans le cadre du Marché unique, les firmes qui possèdent des établissements dans différents pays européens devront expliquer pourquoi elles sont conduites à les fermer dans certains pays en même temps qu'elles continuent d'investir dans d'autres.

Claude ALPHANDERY

Les débats de la table ronde sur la lutte contre l'exclusion ont montré que l'Etat, les entreprises et tous ceux qui participent à cette lutte avaient une grande ouverture d'esprit. Les entreprises, elles-mêmes, souvent génératrices d'exclusion, en reconnaissent les effets désastreux et se déclarent prêtes à la combattre. Est-ce pour des raisons morales, économiques, ou seulement d'image ? La question n'a pas été tranchée, et cela importe peu en définitive. Le rythme des évolutions est tel que l'angoisse d'exclusion se fait jour même chez les salariés les mieux adaptés des entreprises les plus performantes. D'où la nécessité d'une évaluation des besoins futurs de main d'œuvre et d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Quant aux entreprises intermédiaires, dites d'insertion, elles constituent de précieux laboratoires pour la recherche de solutions innovantes. Il semble que tous les chefs d'entreprises mesurent maintenant les contre-effets négatifs de l'hyper-productivisme.

Claude SERILLON

Partout en France, on demande aux entreprises de créer un réseau d'entreprises d'insertion...

Bernard TEYSSIE

Oui, mais, trop souvent, sous prétexte d'insertion, les entreprises signent de pseudo-contrats comportant une exonération partielle ou totale des charges sociales et le remboursement du salaire. Ce système est totalement pervers (*applaudissements*). Si l'on considère que les charges sociales constituent un frein à l'embauche, mieux vaudrait -et je crois que notre table ronde était assez unanime sur ce point- réduire les charges pour tous plutôt que d'avoir des charges élevées d'un côté et pas du tout de charges de l'autre.

Martine AUBRY

Au risque de déplaire, je dois dire que je ne suis pas d'accord (*mouvements divers*). Il y a, c'est vrai, dans notre pays, un problème des charges sociales sur les bas salaires et je suis heureuse de voir qu'un débat politique est en train de s'engager là-dessus. Mais nous savons tous que ni les jeunes sans qualification, ni les chômeurs de longue durée ne peuvent être immédiatement efficaces au travail. Il est donc normal d'aider l'entreprise qui fait l'effort de les former, quitte à mieux vérifier la qualité de cette formation et la bonne exécution des contrats.

Quant à savoir s'il faut combattre l'exclusion pour des raisons économiques ou pour des raisons sociales, je crois que cette querelle est en train de devenir obsolète. Aujourd'hui, la compétitivité ne se mesure pas seulement par la productivité apparente : tant de produits fabriqués pour un salarié ; il faut raisonner en terme de compétitivité globale. L'entreprise vraiment compétitive est celle qui sait le mieux mobiliser les énergies de son personnel et le préparer aux emplois de demain, qui est capable de faire preuve de plus d'imagination, de plus de souplesse. Et comment mobiliser ces salariés si, à chaque changement, à chaque nouvelle étape de l'évolution technologique, ils risquent de se retrouver sur le marché du travail ?

Je comprends que les organisations sociales soient un peu craintives à cet égard ; dans le passé, beaucoup d'exclusions se sont faites au nom de la modernisation. La nouvelle modernisation sera celle des entreprises qui refusent l'exclusion et qui inscrivent ce refus sur leur fronton (*applaudissements*).

Miguel COURALET

Les inspecteurs du travail sont très préoccupés par l'insuffisance du dialogue social dans les PME. Là, nous n'avons pas de relais pour faire appliquer la loi. Il serait important que ces PME puissent profiter du savoir-faire acquis dans ce domaine par les entreprises d'insertion et les ateliers de quartiers.

Michel MINE

N'oublions pas que la moitié des salariés travaillent dans des entreprises où n'existent pas de représentants du personnel. Le problème est de faire en sorte que ceux qui ont le courage de se présenter ne soient pas pénalisés (*applaudissements*).

En ce qui concerne l'exclusion, elle se nourrit de la précarité. L'Inspection doit donc lutter contre tous les abus constatés dans le travail temporaire, les contrats à durée déterminée, le travail illégal. Ces abus ont des conséquences dans tous les domaines. Par exemple, il est très difficile aux travailleurs concernés de trouver un logement (*applaudissements*).

Enfin, il me semble que l'Inspection devrait intervenir aussi sur le chapitre de la formation et veiller à ce que les plans de formation des entreprises tendent bien à donner une qualification à chaque salarié.

Claude ALPHANDERY

Le film de ce matin a montré comment des hommes et des femmes, après dix ans de galère, peuvent retrouver travail et dignité. Il est faux de dire que l'on rembourse aux entreprises d'insertion le salaire de ces travailleurs. En fait, ces entreprises rendent un double service : économique, d'une part, puisqu'elles fabriquent des produits, et social, de l'autre, puisqu'elles sauvent des individus. Il est normal que ce deuxième service soit rétribué.

Claude SERILLON

On dit parfois que les entreprises d'insertion ne font que procurer des petits boulots en attendant mieux.

Jean GANDOIS

C'est faux. Elles ont un rôle social comparable, toutes proportions gardées, à celui des entreprises qui emploient des handicapés. Nous ne pouvons pas, nous, organiser l'insertion ; mais nous pouvons acheter des produits aux entreprises d'insertion.

Claude SERILLON

Qu'est-ce pour vous, qu'un inspecteur du travail ?

Jean GANDOIS

Une personne indispensable.

Claude SERILLON

Ça, c'est de la pommade ! (*Rires et applaudissements*)

Jean GANDOIS

Non, ce serait de la pommade si je n'avais pas pris position comme je l'ai fait sur le problème de la pénalisation. L'inspecteur du travail est là pour faire respecter la loi, et aussi pour la faire évoluer. Tout à l'heure, dans la table ronde, j'ai cru percevoir chez certains inspecteurs de l'irritation devant le triomphalisme de l'entreprise. Je comprends leur sentiment car en fait, la situation est loin d'être brillante partout. Mais il faut admettre que si l'entreprise n'est pas toute la société, elle en constitue un rouage essentiel pour y faire progresser le dialogue social. L'inspecteur du travail ne doit pas être seulement un contrôleur ; il a aussi à jouer un rôle de conseil.

Claude SERILLON

Pensez-vous que l'Inspection évolue dans le bon sens ?

Jean GANDOIS

Je ne suis pas assez proche du terrain pour vous répondre de façon certaine mais je crois que oui. Je constate, en tout cas, que mes directeurs se plaignent moins des inspecteurs qu'autrefois. Mais peut-être sont-ce eux qui ont évolué...

Bernard TEYSSIE

Les entreprises, aujourd'hui, n'assurent plus seulement la formation professionnelle continue. Elles s'occupent aussi de la formation initiale, ce qui n'est pas normal et représente un grave échec pour l'Education nationale. Mais la situation étant telle, l'intérêt de l'entreprise devient une considération majeure pour tout le monde, et l'inspecteur du travail doit jouer, comme on l'a dit, un rôle de conseil auprès des salariés, des organisations professionnelles et des responsables de l'entreprise, notamment dans les PME.

En somme, il y a place pour un corps de conseillers aux affaires sociales, comme nous avons des conseillers aux affaires économiques ou étrangères.

Michel MINE

Je ne vois aucun inconvénient à ce que l'inspecteur conseille un employeur qui est prêt à appliquer correctement le droit du travail. Mais que doit-il faire si l'employeur ne veut pas l'appliquer ? La mission de conseil s'enracine dans la mission de contrôle (*applaudissements*).

Florence BARRAL

Je partage cet avis. Je préférerais, d'ailleurs, qu'on parle d'information plutôt que de conseil. Les entreprises ont déjà des conseillers et je ne vois pas très bien ce que nous pouvons leur apporter à cet égard.

Gilles BELIER

Le débat sur contrôle ou conseil n'est pas facile à trancher. Comment contrôler une entreprise qu'on a d'abord conseillée ? Il est vrai, comme l'a dit M. Gandois, que les employeurs ne parlent plus de l'inspection du travail comme il y a quinze ans. Reste que, dans certains secteurs d'activité, des abus scandaleux en matière de travail intérimaire ou de CDD sont commis quotidiennement. On le sait, et il ne se passe rien. Pendant ce temps, les grosses entreprises où existe une forte représentation syndicale font l'objet de contrôles, alors que la régulation interne y joue déjà son rôle. On ne peut évidemment pas appliquer un droit spécial aux PME, mais peut-être serait-il utile de créer pour elles des cabinets d'information sociale qui fonctionneraient sous le contrôle de l'Inspection du travail, comme il existe des associations agréées, en matière fiscale.

Miguel COURALET

L'Inspection est très présente sur le terrain, y compris dans les entreprises où l'on traficote. Mais elle n'a pas l'habitude de faire sa propre publicité : nous ne savons pas nous vendre ! Personnellement, je revendique la fonction de conseil, à condition qu'elle s'exerce avec tous les acteurs de l'entreprise, c'est-à-dire aussi avec les représentants du personnel.

Bernard TEYSSIE

En vous écoutant, je réfléchissais aux contraintes qui pèsent sur les entreprises. Il ne faudrait pas que le droit social européen ajoute à ces contraintes et entraîne un renchérissement des coûts. De la même façon, il conviendra de réfléchir à la superposition des structures de représentation. Je dis oui aux comités d'entreprises européens, à condition qu'on évite un empilage qui rendrait le système difficile à gérer.

Jean GANDOIS

Le droit social européen progressera petit à petit. Déjà, avant même le traité de Maastricht, des décisions importantes ont été prises en matière d'hygiène et de sécurité. Il y a certainement des domaines où l'unification sera impossible. Je pense aux salaires, à la durée du travail, au fonctionnement des représentations syndicales. Reste le droit à l'information ou la protection des salariés, par exemple, qui peuvent faire l'objet d'une législation européenne. J'ajoute, à propos de l'empilage des structures, qu'il me paraît impossible de donner des droits de consultation ou de décision à des représentants du personnel dans des instances successives qui peuvent se contredire. Cela poserait de sérieux problèmes. Il faut donc distinguer la nécessité d'une information rapprochant les points de vue, les législations de niveau européen, et le droit effectif, avec toute sa force, sur le plan national.

Claude ALPHANDERY

En matière d'insertion, les initiatives viennent des acteurs du terrain. Mais il y a un travail de repérage et de coordination très important à faire. Les inspecteurs doivent en être les animateurs. Ils ne sauraient se substituer aux acteurs, mais les acteurs ont besoin de leur soutien.

Claude SERILLON

Pour conclure, je voudrais demander aux trois inspecteurs du travail, présents de nous dire pourquoi ils ont choisi ce métier.

Florence BARRAL

Personnellement, ce qui m'intéressait, c'était d'intervenir dans un milieu économique. J'ajoute que la profession présente des avantages d'indépendance qu'on trouve rarement dans la fonction publique.

Michel MINE

Plutôt que de répondre à la question, je préfère reprendre une définition de l'inspecteur que j'ai lu sous la plume d'un de mes collègues. Un inspecteur du travail, aujourd'hui, c'est un homme ou une femme qui a le souci de la dignité des travailleurs et qui veut aussi préserver un espace démocratique dans l'entreprise, à l'heure où on y parle surtout de productivité (*applaudissements*).

Miguel COURALET

J'ai travaillé en usine pendant deux ou trois ans. J'ai pu constater que les salariés n'étaient pas écoutés et que les conditions de travail étaient déplorables. J'ai donc choisi le métier qui me permettait de lutter contre cette situation (*applaudissements*).

Claude SERILLON

Je vous remercie.

Allocution de M. François MITTERRAND, Président de la République

M. François Mitterand, Président de la République, prend place à la tribune, où il est accueilli par **Mme Martine Aubry**, ministre du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle (*applaudissements*).

Martine AUBRY

Nous sommes très honorés, Monsieur le Président, que vous ayez accepté de clore cette journée du centenaire. Toutes les compétences sociales de notre pays sont représentées ici, comme elles l'étaient lors des vingt-trois journées régionales. Cela prouve l'importance de l'Inspection du travail, dont la tâche, il faut le rappeler une fois de plus, est de veiller au respect des droits garantis aux salariés. L'Inspection a su s'adapter à l'évolution de la société; mais nous savons qu'il reste encore des efforts à faire pour lui donner les moyens de remplir pleinement sa mission. Dans une société où le chômage croît, où les risques d'exclusion sont importants et où, peut-être, la présence syndicale n'atteint pas le niveau qui devrait être le sien, nous avons besoin qu'elle soit forte pour maintenir la cohésion sociale.

Chacun connaît, Monsieur le Président, votre sensibilité à l'histoire de notre pays et votre souci de chercher dans ses traditions les forces qui permettront de structurer l'avenir. Merci, donc, d'avoir accepté notre invitation (*applaudissements*).

Monsieur François MITTERRAND, Président de la République

Mesdames et Messieurs,

Je me réjouis de cette rencontre et je l'attendais, non seulement parce qu'il s'agit là d'une vaste assemblée de responsables à divers titres de notre vie sociale et professionnelle, mais aussi parce que c'est un grand anniversaire, célébré comme beaucoup d'anniversaires avec un peu de retard. 1892-1992 : un siècle donc.

Il y a peu de temps, nous célébrions le deux centième anniversaire de la République française. Ces deux cérémonies ne sont pas à placer sur le même plan mais leur rapprochement met en évidence le décalage entre la citoyenneté civile et la citoyenneté sociale. Il a fallu plus d'un siècle pour s'en rendre compte et c'est bien là toute la difficulté de votre tâche.

Encore ne s'agissait-il en 1892 que de l'aube de la citoyenneté sociale car si la loi du 2 novembre 1892 a créé le corps de l'Inspection du travail, elle a très timidement réglementé le travail lui-même. Quand nous considérons ce qu'il reste à faire aujourd'hui, nous voyons bien qu'à cette œuvre, notre société doit se consacrer toute entière et durablement.

Je me réjouis aussi de cette rencontre parce que c'est vous. Disant cela, je pense surtout aux inspecteurs du travail à qui je m'adresse. Ils représentent un corps peu nombreux de responsables de premier plan. Ils ont pour tâche de donner à notre corps social un sens nouveau, de lutter contre l'injustice et contre l'exclusion, de faire respecter des lois qui sont souvent en déshérence, de consacrer une large part de leur vie à cette lutte qui correspond à une vocation sans égale.

Je suis donc heureux de voir qu'aujourd'hui, il est de plus en plus question de restituer à l'Inspection du travail le rôle qui est le sien, tout particulièrement, en ce qui concerne les licenciements.

Faut-il rappeler combien, à la fin du siècle dernier, la vie était difficile pour les paysans et pour les ouvriers, cruelle pour les plus faibles, pour les anciens, les femmes, les enfants ? Situation qui a conduit le monde ouvrier de cette époque à s'organiser dans les syndicats, dans les mutuelles tandis que des conflits longs et violents éclataient un peu partout. Rappelez-vous, les dix semaines de grèves à Carmaux pendant l'été 1892 et l'année précédente, la fusillade de Fourmies où l'on avait relevé parmi les neuf victimes, quatre femmes et deux enfants.

Le rapporteur de la loi du 2 novembre 1892, la loi fondatrice, écrivait alors : "dans les verreries, beaucoup de petits bonshommes de 8 à 10 ans, assez maigres et chétifs, qui travaillaient huit, dix, douze heures par jour, qui faisaient un travail pénible, portaient des bouteilles d'une pièce, où ils allaient les chercher à la bouche du four où la température était très élevée, dans une autre pièce où elle l'était beaucoup moins. Et ils étaient exposés par ces brusques changements de température à différentes indispositions ou maladies".

Pourtant, il faudra dix ans de discussions, dont trois ans à l'Assemblée nationale, pour parvenir au vote de la loi en question. Six fois le projet de loi a été repoussé par le Sénat avec un argument qui sera toujours le même, qui était déjà le même, pendant le XIXème siècle, contre toute réforme. « Ces mesures sont nécessaires » disait-on. « Nous le comprenons fort bien, mais il ne faut pas les prendre maintenant. Le moment n'est pas venu ». La situation économique, la concurrence internationale -pas maintenant, un jour ou l'autre sûrement mais jamais aujourd'hui- c'est le raisonnement qui a prévalu chaque fois qu'on voulait s'opposer à un progrès social.

Dans les tissages, la situation était la même. Je cite encore un rapport : "les enfants, les petites filles surtout, par bandes très nombreuses, de toute première jeunesse, dévident la soie, préparent les canettes ; tout ce monde est là, hiver comme été, dès cinq heures du matin, et ne s'en va pas avant sept heures et demie du soir".

Dans les mines, j'ai rappelé l'autre jour les exemples que l'on trouve au musée social du Creusot. Comme les enfants étaient plus petits et plus souples que les adultes, on trouvait plus commode de les employer pour aller au fond des galeries, là où il fallait ramper pour creuser. Trente ans, quarante ans se sont écoulés avant que le législateur se décide à interdire le travail des enfants de moins de dix ans dans le fond de la mine.

Parlerai-je des femmes qui reprenaient le travail trois jours après la naissance d'un enfant, des "veillées" interminables dans les ateliers de couture ?

Dois-je rappeler le travail des hommes sans droits et sans repos, à l'époque où le code Napoléon régissait encore les contrats de louage entre le maître et le domestique ?

Il y eut certes dans cette préhistoire sociale quelques lois sur les femmes et les enfants, à la suite du rapport Villermé qui dénonçait une situation indigne du pays. La République de 1848 eut même le courage de limiter à dix heures la journée de travail pour tous les travailleurs. Mais cette loi fut aussitôt abrogée, et il faudra attendre 1900 pour qu'elle renaisse.

La liste serait si longue que je l'arrêterai maintenant.

Dans ce combat perpétuel, entre ceux qui possèdent mais qui refusent le partage et ceux qui aspirent à une situation de justice, nous savons tous combien de débats, de luttes, ont été nécessaires pour parvenir aux premiers résultats.

Voilà pourquoi j'insiste sur l'importance de cette loi de 1892, qui est à l'origine d'un modèle social de la France dont nous avons aujourd'hui, comme hier, à poursuivre l'élaboration.

C'est à partir de la création de l'Inspection du travail que nous avons pu disposer, en France, d'une armature de gens qualifiés et dévoués pour contrôler, animer, conseiller, informer les gouvernements.

Mais rien de ce que nous connaissons n'aurait été possible si les forces sociales ne s'étaient pas organisées partout où il fallait défendre les intérêts légitimes des travailleurs. Syndicats qui eurent quelque peine à se faire entendre, qui traversèrent des périodes de persécution et qui après avoir rempli pleinement leur tâche, ont par la suite, connu une certaine phase de stagnation dont ils commencent à sortir.

Grâce à eux, le monde du travail a pu s'affirmer et obtenir progressivement le respect de sa dignité, la reconnaissance de ses aspirations.

La première, la plus profonde d'entre elles : l'aspiration à un travail qui laisse sa part à l'existence personnelle et familiale. Vous avez vu à l'instant, comme la route a été longue, entre la journée de 10 heures et la semaine de 40 heures en 1936, puis 39 heures, et une cinquième semaine de congés payés en 1982.

L'aspiration à la sécurité s'est heurtée dans notre pays à une idéologie dite « libérale » qui a opposé une résistance très forte. Il a fallu, en fait, attendre 1945 et le programme du Conseil national de la Résistance pour que soient mises en place les bases d'un système de sécurité sociale destiné à garantir à chacun une retraite décente, à établir l'égalité de tous devant la maladie, à développer une politique familiale.

Quant au droit pour tous à disposer d'un revenu minimum, il n'a été reconnu que plus récemment ; le SMIG date de 1950, l'UNEDIC de 1959 et le revenu minimum d'insertion de 1988.

Aujourd'hui, on peut dire qu'un ménage en situation difficile a droit à un minimum social au titre de la solidarité nationale.

Ces efforts auraient été inutiles ou insuffisants si l'Education nationale, qui a trouvé sa forme pleine en 1881, n'avait travaillé patiemment, de son côté, à rétablir l'égalité devant la vie. Nul n'osera affirmer que nous y soyons encore parvenus. Mais à faire progresser le savoir, génération après génération, à l'étendre au plus grand nombre, oui. Nous avons rompu l'enfermement où vivaient ceux qui pour reprendre un mot figurant dans bien des ouvrages appartenaient aux « classes inférieures ».

N'oublions pas les grands courants de pensée politique, philosophique de la tradition humaniste au socialisme français, qui ont dénoncé sans cesse ces injustices. Je veux ici rappeler l'action de tous ces militants dont l'histoire ne retiendra pas les noms, de tous ceux qui ont donné le meilleur d'eux-mêmes pour défendre leur idéal au prix d'immenses sacrifices personnels, et qui ont été en butte aux persécutions. En un jour comme celui-ci il serait impossible de ne pas les saluer et je tiens à le faire au nom de la République dont nos Constitutions ont toujours affirmé qu'elle était une République sociale. Pensons encore aux responsables politiques qui, souvent minoritaires, ont lutté pour faire passer les principales lois sociales. Mais on n'aurait rien dit si l'on ne précisait pas que la force déterminante a été celle du peuple, ce peuple auquel il arrive de perdre soudainement patience face aux injustices, comme en 1936. Ce peuple qui peut dicter ses exigences, après avoir supporté le gros du sacrifice pour la défense de la patrie, comme ce fut le cas en 1919 et 1945.

Dans cette liste des hommes et des femmes à qui nous devons le droit social, je n'aurai garde bien sûr, d'oublier mes interlocuteurs d'aujourd'hui : les inspecteurs du travail, qui ont assuré la protection des salariés alors même que les syndicats n'avaient qu'une très faible représentation ou pas de représentation du tout dans les entreprises.

La résistance aux lois sociales a donné beaucoup d'importance à ces fonctionnaires, souvent modestes, qui ne cessaient de courir les routes pour accomplir leur devoir.

L'Inspection du travail a sensibilisé, expliqué, convaincu, prévenu, bref a éduqué. Elle exerce, surtout depuis 1936, une sorte de magistrature sociale. Cette tradition qui n'a pas de fondement juridique, est liée à la confiance que lui témoignent syndicalistes et employeurs. Au demeurant, vous n'êtes plus seuls aujourd'hui dans votre tâche : 500 000 représentants du personnel contribuent, à vos côtés à l'amélioration des conditions de travail et il faudrait qu'ils soient beaucoup plus nombreux.

Eh bien tous, quels qu'ils soient, peuvent être légitimement fiers de ce patrimoine social lorsque l'on compare la France à d'autres pays. Je crois qu'on peut reprendre à leur propos, à propos de vous et de tous ceux qui vous ont précédés, la formule de Jaurès : "c'est la force de leur passion qui a créé la force de la règle".

Je sais bien que certains prétendent qu'on est allé trop loin, que l'origine de nos difficultés économiques se trouve dans un modèle social dont on souligne les imperfections. On nous suggère de revenir sur nos pas. Voilà pourquoi il m'arrive, de temps à autre, de parler des acquis sociaux.

Je crois avoir prononcé ces mots il y a peu de temps encore et j'ajouterai ici que les acquis sociaux seraient surtout menacés de n'être pas défendus. Mais qui les défend, sinon vous ? Il est d'autant plus important de le souligner que tous ceux qui bénéficient de la protection du code du travail, de la sécurité sociale, de la solidarité nationale ont parfois gardé une faible mémoire des sacrifices consentis par les générations passées.

Et pourtant, il me semble que les pays, qui ont cédé à la vague de l'ultralibéralisme, encore à la mode récemment, commencent à revenir sur leurs réflexions d'hier. On assiste même dans le sanctuaire, c'est-à-dire aux Etats-Unis, à un retour de l'Etat avec moins d'aveuglement idéologique. Parfois, je suis heureux, de constater que l'on cite notre pays parmi ceux qui ont su créer l'un des systèmes les plus avancés, même s'il ne me satisfait pas complètement.

Voilà pourquoi souvent je m'interroge, au moment où tant et tant de pays désirent nous rejoindre, allons-nous renoncer ? Ferions-nous fi d'une sécurité dont chacun, à un moment de sa vie a besoin ? Il est vrai que la situation économique mondiale n'est guère encourageante.

Au nom du libre jeu des lois du marché, on peut donc être tenté de remettre en cause la réglementation du travail.

Mais je ne pense pas avoir entendu dire que l'on voulait supprimer le SMIC, ou qu'il fallait revenir sur la retraite à soixante ans, renoncer au régime de répartition de la Sécurité sociale, ou transformer le régime d'assurance maladie à un système à deux vitesses. Non, je n'ai rien entendu ou bien c'était assourdissant. !

Ce constat ne peut nous conduire à la résignation car l'histoire sociale de la France continue. Nous devons donc avoir pour nos enfants et nos petits-enfants la même ambition, que celle qui animait nos prédécesseurs. Certains parleront d'utopie. Oui, sans doute, on n'arrive jamais au point que l'on désire quand on veut qu'une société reste vivante et généreuse.

Mais pensons que l'homme n'a que ce qu'il construit. S'il ne bâtit pas lui-même sa vie dans la société de son choix, alors il ne sera rien. Nous devons nous poser quelques questions sur la poursuite de la tâche qui a été gérée jusqu'ici, avec tant de constance par l'Inspection du travail.

Le premier des objectifs, pour les prochaines années consiste à maintenir et à consolider les progrès acquis sans pour autant verser dans le conservatisme social.

Par exemple, aujourd'hui, le débat s'est porté sur l'avenir des retraites. C'est vrai que l'Etat a le devoir de tout faire pour assurer avec les partenaires sociaux, la retraite de ceux qui travaillent pour renforcer la solidarité entre les générations.

Qui peut contester, pas moi en tout cas, que l'on confie aux représentants légitimes des salariés la gestion du régime général de retraites financé par les cotisations des uns et des autres ? Et cela, même si je souhaite que la représentation nationale puisse avoir une vue d'ensemble des dépenses de notre société. Les initiatives prises en concertation avec les organisations syndicales ont notamment pour objectif d'empêcher que le principe de la retraite à 60 ans soit remis en cause. J'y tiens, vous comprendrez pourquoi... Tous ceux qui ont atteint ou dépassé légèrement cet âge ont l'occasion d'y réfléchir. Quand on a eu l'occasion, pour des raisons politiques ou sociales, de constater directement l'angoisse et la fatigue d'hommes et de femmes qui travaillent depuis leur jeune âge, on se rend bien compte qu'il s'agit là d'un acquis essentiel auquel aucune technique ne doit faire renoncer. On verra bien, plus tard, quand les choses seront différentes ; mais pour cette génération c'est ainsi.

La proposition de créer un fonds de garantie qui aidera le régime de répartition à passer la période de croissance du nombre des retraités, à partir du début du siècle prochain, viendra compléter le dispositif.

Le second objectif concerne l'organisation même de notre société. Les sociétés évoluées industrielles éprouvent une grande difficulté à modifier leurs propres structures et leurs propres habitudes. Elles doivent retrouver le sens du service, échapper à une logique strictement productiviste en dehors des usines, rendre la vie quotidienne à nos concitoyens.

Comment y parvenir sans une nouvelle répartition du travail qui permettra à chacun de disposer, dans l'avenir, d'un capital de formation utilisable tout au long de la vie ?

Nous sommes engagés dans cette voie avec le crédit-formation personnel, mais il faudra aller plus vite et plus loin.

La même nécessité s'impose dans l'organisation des entreprises comme l'a bien compris Martine Aubry. J'espère que les chefs d'entreprise m'entendront. Il faut développer l'autonomie, l'initiative, la responsabilité, la recherche de nouveaux emplois qui ne naîtront pas par miracle, et améliorer ainsi, à la fois, la cohésion sociale et la performance sociale du pays : progrès technique et progrès social ne doivent pas s'opposer.

Troisième point : dans l'avenir la loi interviendra sans doute beaucoup moins et la négociation collective au niveau national et européen, beaucoup plus. Tant mieux, car il est possible sur des objectifs communs définis ensemble, d'avancer à vive allure. J'ai demandé, il y a déjà quelque temps, qu'on relève les minima des conventions collectives et qu'un plus grand nombre de travailleurs soient payés au-dessus du SMIC.

Le bilan de cette action sera publié dans quelques jours, le 22 janvier, par le ministre du Travail. Il montrera, que les résultats des négociations entre organisations syndicales et professionnelles sont, à quelques exceptions près, positifs.

Quatrième observation qui va de soi -mais il faut répéter les évidences- l'économie s'est mondialisée alors que les acteurs du progrès social continuent à travailler à l'échelle nationale.

Pour corriger ce décalage, l'Europe nous fournit un cadre et un point d'appui. A Maastricht, la France, oui je peux dire la France, a obtenu que onze pays s'engagent sur des conquêtes sociales supplémentaires. Aucun accord n'a été passé à la baisse dans les pays les plus avancés.

Il ne peut, en effet, être envisagé de modification que dans le sens du progrès. J'espère que le sommet social prévu par les Nations Unies, pour 1995, permettra d'aller plus loin.

Mon dernier point, c'est naturellement la lutte contre l'exclusion. Tout le monde en parle, aujourd'hui, y compris ceux qui n'ont pas manqué de lui fournir de bon contingents...L'exclusion découle du fonctionnement naturel de l'économie de marché.

Sans le correctif de la loi et sans l'intervention des pouvoirs publics, nous assisterions à tous les abus. L'exclusion a été massive au XIXème siècle. Elle a reculé avec les progrès de la société mais elle reste présente dans tous nos pays car la période de transformation profonde que nous traversons a remis en cause toutes les conditions de travail et de vie. Il faut qu'on le sache et qu'on en tire la leçon !

Mais beaucoup de ces transformations se sont déroulées dans le bon sens. Vous en avez été souvent les artisans et vous devez rester vigilants dans le cadre de vos fonctions, mais vous devez aussi alerter tout gouvernement, en toutes circonstances, pour que les changements sociaux qui accompagnent les changements économiques aillent toujours vers un mieux être. C'est le rôle de l'Inspection du travail. C'est ce qu'elle a fait dans le passé et c'est aussi pourquoi j'ai voulu lui rendre hommage. Rassemblée dans un service unique, elle aura à maintenir envers et contre tous son rôle traditionnel ; et nous serons nombreux à défendre cette mission (vifs applaudissements). Vous avez le devoir de préparer les évolutions ; vous avez le devoir aussi de protéger ce que tant de femmes et d'hommes après bientôt deux siècles de société industrielle, ont réussi à conquérir.

Voilà l'importance de ce centenaire, le vôtre, si je puis dire, qui a permis de dédier cette journée à tous ceux qui, par leurs écrits et par leurs actions, organisations syndicales et professionnelles, employeurs, salariés, agents de l'Etat, ont apporté plus de justice dans les relations de travail.

Oui, pensons à ceux, anonymes ou célèbres, qui ont combattu pour un monde plus juste.

Qu'un hommage leur soit rendu aujourd'hui, grâce à vous et que ceux qui les suivent soient remplis de courage, qu'ils soient aussi soutenus par les pouvoirs publics, qu'ils se sentent comme les représentants de la Nation dans l'oeuvre qui est d'abord la leur !

Que ferions-nous, si, demain, abandonnant la trace où nous sommes engagés, où nos pères se sont engagés il y a cent ans, on délaissait l'objectif essentiel qui est de faire de l'Inspection du travail la garante des droits sociaux dans la vie quotidienne, tout autant et plus même que le législateur qui ne peut intervenir que de temps à autre ?

Rendons à chacun le sens de son devoir. En relation directe avec les organisations syndicales, vous êtes, Mesdames et Messieurs, les soldats d'un des combats les plus beaux des temps modernes. En ce jour de centenaire, au nom de la République et au nom de la France soyez-en remerciés ! (Applaudissements)

CHATEFP

OUVRAGES PUBLIES

Un siècle de réformes sociales - Une histoire du ministère du Travail 1906-2006

Boris Dänzer-Kantof, Véronique Lefebvre, Félix Torres

avec le concours de Michel Lucas,

La Documentation française, Paris, octobre 2006,

ISBN : 2-11-006264-9, 35 €

1906-2006 centenaire du ministère du travail.

Catalogue de l'exposition présentée pour la célébration du centenaire du ministère du

Travail le 25 octobre 2006 au Carrousel du Louvre.

Réalisée par Pierre Bonnerue, Gilles Puech et

Olivier Schimmenti du collectif ENTRE VOUS

Une histoire du ministère du Travail

Plaquette réalisée en 2008 à l'occasion de la

Présidence française de l'Union européenne. par Pierre Bonnerue, Gilles Puech et

Olivier Schimmenti du collectif ENTRE VOUS

Inspecteurs et inspection du travail sous la III^e et la IV^e République

sous la direction de Jean-Louis Robert,

La Documentation française, Paris, mars 1998; 36,60 €.

Passer les cols, franchir les Alpes :

les « Campagnes » d'un bâtisseur de routes sous le 1^{er} Empire

Mémoires de Grégoire Anselme Perrin publiées sous le parrainage du Comité d'histoire de l'équipement, des transports et du logement, du Comité d'histoire

des administrations chargées du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et du Conseil d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement de la Savoie.

« La fontaine de Siloé » 73801 Montmelian - juin 2002. 19 €

Aux Presses Universitaires de Rennes :
Collection " Pour une histoire du Travail" :

Quarante ans Place Fontenoy,

par Pierre Fournier, inspecteur général honoraire des Affaires sociales (1923-2006),
octobre 2006 ISBN : 2-7535-0326-5. 16€.

*Le ministère du Travail et de la Sécurité sociale de la Libération au début de la
V^{ème} République*

par Bruno Béthouart, professeur d'histoire contemporaine
à l'Université du littoral Côte d'Opale.
octobre 2006 ISBN : 2-7535-0327-3. 22€.

*Les politiques du travail (1906-2006) : acteurs, institutions, réseaux
(livre issu du colloque scientifique international
organisé à Paris les 18 et 19 mai 2006)*

sous la direction d'Alain Chatriot, chargé de recherche au CNRS, CRH-AHMOC, Odile
Join-Lambert, chercheur à l'IRES, Vincent Viet, chargé de mission à la MiRE, DREES,
membres de la commission scientifique du CHATEFP.
ISBN : 978-2-7535-0392-2. 28€

*L'Office du Travail 1891-1914.
La République et la réforme sociale
par Isabelle Lespinet-Moret,*

maître de conférences en histoire (université Paris X),
membre de la commission scientifique du CHATEFP
ISBN : 978-2-7535-0445-5. 19 €

Avec le soutien du ministère du Travail :
**Cultures du risque au travail et pratiques de prévention
La France au regard des pays voisins**
Sous la direction de Catherine Omnès, membre de la commission scientifique
et Laure Pitti
ISBN : 978 2 7535 0813 2

PÉRIODIQUES

«Études et documents pour servir à l'histoire de l'administration du travail»

Cahier n°1

octobre 1998

Évolution et organisation de l'administration centrale du ministère : 1887 - 1940 :

- gestation difficile d'un ministère attendu ;
- évolution des structures du ministère du travail ;
 - le budget ;
- les personnels d'administration centrale et leur recrutement ;
 - l'appareil statistique du ministère du travail (1887-1940) ;
- dénominations successives des départements chargés du travail et tableau chronologique des ministres.

Cahier n°2-3

avril 2000

La D.R.T. a cent ans ;

- histoire des textes concernant le placement ;
- évolution des textes concernant les conventions collectives ;
 - les origines du décret du 8 janvier 1965 ;
- l'hygiène et la sécurité en Alsace-Lorraine, l'exemple du bâtiment ;
- l'inspection du travail et les débuts de la prévention des risques spécifiques ;
 - structure de l'administration du travail depuis 1939.

Cahier n° 4

septembre 2000

- La journée des huit heures ;
- la formation professionnelle dans le code du travail ;
- politique active de l'emploi et rénovation des services, années 60 ;
 - du code civil au droit spécifique ;
- droit des accidents du travail et règlement d'atelier au XIXème.

Cahier n° 5

mai 2001

- les origines du CHSCT ;
- les CHS des années 50 et 60 ;
 - la naissance mouvementée du repos hebdomadaire ;
- conditions de travail et mouvement ouvrier (1836-1918) ;
 - les circulaires Millerand de 1900 ;
- rapports des préfets de Vichy relatifs aux questions du travail.

Cahier n° 6

janvier 2003

- rapports des préfets de Vichy relatifs aux questions du travail, emploi et formation professionnelle ;
- point de vue des inspecteurs du travail parisiens sur la main-d'œuvre étrangère à la veille de la Grande guerre.

Cahier n°7

mars 2007

- pour un nouveau regard sur le ministère du Travail
- l'entrée de la direction du travail dans les relations internationales à travers la naissance du droit international du travail
 - les statistiques de l'Office du Travail à la fin du 19^{ème} siècle
- Intervention d'Alexandre Millerand au congrès international pour la protection des travailleurs du 25 juillet 1900
- Lois ouvrières au point de vue de l'intervention de l'État
- intervention d'Emile Cheysson le 25 février 1894
- Biographie de Louis - René Villermé

Cahier n°8 - Numéro spécial

mars 2007

les résultats affichés par l'inspection du travail sous la III^e République de 1893 à 1937

Cahier n°9 - spécial centenaire

avril 2008

- La création du ministère du Travail et de la Prévoyance sociale à travers les débats et les textes
 - le centenaire en administration centrale
 - le centenaire dans les services déconcentrés
 - le ministère du Travail et les partenaires sociaux
- la contribution d'Albert Métin au droit du travail et à la législation sociale

Cahier n°10

novembre 2008

L'émergence des statistiques du travail entre 1891 et 1967
ou la construction d'une réalité économique, politique et sociale

Cahier n°11

Septembre 2009

Journée nationale du Centenaire de l'Inspection du travail
19 janvier 1993

Suppléments :

Décembre 1999

1892 - 1913, l'inspection du travail française et le travail des enfants.

Janvier 2000

Les politiques du travail et de l'emploi de Vichy.

Mars 2000

Biographies des ministres chargés du travail de 1891 à 1988.

Avril 2001

les enfants et les jeunes au travail.

AUTRES DOCUMENTS HORS SERIE :

- **Sommaires des bulletins de l'inspection du travail de 1893 à 1940 ;**
- **index alphabétiques annuels des matières des bulletins de l'Office du travail ;
(1894 à 1912) ;**

- **annuaire du ministère du travail, année 1933.**

**La prévention s'affiche. 100 ans pour convaincre
1906-2006**

Catalogue de l'exposition organisée dans le cadre
du colloque scientifique international

"Élaborations et mise en œuvre des politiques du travail :
le ministère du Travail et la société française au XXème siècle"
Paris les 18 et 19 mai 2006.

Vidéothèque

Centenaire du ministère du Travail

25 octobre 2006

Carrousel du Louvre

Coffret de 4 DVD

La documentation Française 2007

ISBN : 978-2-11-006619-0

COMITÉ d'histoire

des administrations chargées du travail,
de l'emploi et de la formation professionnelle

Président :

Michel LUCAS

Inspecteur général des affaires sociales honoraire

Élie - Jean VERGNES

Secrétaire général

tél : 01 44 38 35 39 - courriel : elie-jean.vergnes@travail.gouv.fr

Nicole LEJEUNE

Chargée de mission

tél : 01 44 38 35 40 courriel : nicole.lejeune@travail.gouv.fr

Secrétariat

tél : 01 44 38 35 48

comite.histoire@travail.gouv.fr

Internet – intranet

**Rubriques en ligne sur les sites
du ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité :**

C.H.A.T.E.F.P. :

internet : <http://www.travail-solidarite.gouv.fr/ministere/comite-histoire/>

intranet : <http://mintranet2.travail.gouv.fr/rubrique5442.html>

Les cahiers du Chatefp

(anciennement Etudes et documents pour servir à l'histoire de l'administration du travail)

sont publiés par

le Comité d'histoire des administrations

chargées du travail, de l'emploi

et de la formation professionnelle

39-43 quai André-Citroën

75902 Paris cedex 15

téléphone : 01 44 38 35 48

télécopie : 01 44 38 35 14

courriel : comite.histoire@travail.gouv.fr

Directeur de publication : Michel LUCAS

ISSN : 1628-2663