

Paris, le 4 mars 2019

Mesdames et Messieurs les Inspecteurs et Contrôleurs du Travail,

Mesdames et Messieurs les Assistants de Contrôle,

Mesdames et Messieurs les Agents concourant au Service Public de l'Inspection du Travail,

Mesdames et Messieurs les Responsables d'Unité de Contrôle,

Mesdames et Messieurs les Responsables d'Unité Départementale,

Mesdames et Messieurs les Directeurs Régionaux,

Chères et chers collègues,

Depuis ma nomination en qualité de Directeur général, il y a bientôt cinq ans, j'ai pu apprécier l'engagement dont vous faites preuve, à tous les niveaux, pour assurer l'exercice des missions que le législateur nous assigne. Je le vois quotidiennement au travers des remontées des services, par exemple quant aux accidents du travail graves ou mortels, et à la lecture des rapports établis à cette occasion. Je mesure aussi le chemin parcouru depuis le lancement de la réforme de notre système d'inspection du travail (SIT) marquée notamment par la modernisation de son organisation opérée par le décret du 20 mars 2014, le plan de transformation des emplois de contrôleurs de travail, le renforcement des pouvoirs de sanction intervenu grâce à l'ordonnance du 7 avril 2016, le déploiement d'un nouveau système d'information et, plus récemment, l'entrée en vigueur du code de déontologie.

Ces évolutions ne se sont pas faites sans tensions, tensions d'autant plus fortes que pendant des années l'organisation de l'inspection n'avait pas été modifiée. Je constate également que les frictions qui pouvaient exister quant à, par exemple, l'articulation entre les agents affectés en section et ceux relevant des Unités régionales d'appui et de contrôle en charge de la lutte contre le travail illégal ou du Groupe national de veille, d'appui et de contrôle rattaché à la DGT, se sont apaisées. L'action conduite en lien étroit avec l'inspecteur du siège d'un grand groupe de distribution atteste des potentialités d'une articulation opérationnelle des interventions entre les différentes composantes du système d'inspection. L'emploi plus intensif chaque jour des nouveaux pouvoirs nous permet de peser sur des situations pour lesquelles, antérieurement, l'action des services n'aurait pas eu de suite pénale, soit faute d'engagement du Parquet, soit par renoncement faute de perspectives crédibles de suites rapides et efficaces. Un premier déploiement à l'échelon national de la démarche d'évaluation des impacts de l'action de l'inspection du travail, s'appuyant sur des expériences volontaires locales, a été opéré depuis 2017, ce qui constitue une preuve concrète de

l'intelligence et de l'innovation collectives. Les objectifs qui nous avaient été fixés s'agissant du nombre d'intervention pour lutter contre les prestations de service internationale et le travail illégal ont été atteints en 2018 grâce à un effort vigoureux.

Autant de signes positifs de la vitalité de l'institution qu'est l'inspection du travail et encourageants pour ses membres quant à ses capacités d'évolution et d'action.

En tout état de cause, quelle que soit l'appréciation que chacune ou chacun peut porter sur ces évolutions, il n'y aura pas de retour en arrière.

Nous sommes engagés depuis 2014 sur la voie d'une transformation nécessaire de notre système d'inspection du travail qu'appelle « *La grande transformation* » que connaît le monde du travail dans son ensemble. Cette transformation bouleverse bon nombre de nos habitudes de travail, de nos pratiques et les rapports professionnels entre nous. Elles posent d'une manière nouvelle la question des coopérations de travail, comme par exemples la relation complémentaire entre les agents de contrôle et les assistants de contrôle dans la connaissance des entreprises, de leurs acteurs comme du suivi de l'action de l'inspection, ou les relations entre les agents de contrôle eux-mêmes ainsi qu'entre ceux-ci et leur encadrement et, bien évidemment, entre les diverses composantes du système d'inspection qui doivent travailler ensemble.

Sur le plan juridique, le Conseil d'Etat a confirmé par plusieurs arrêts la légalité au regard de nos principes et de nos engagements internationaux des mesures qui avaient été mises en œuvre. Le législateur a consacré dans la loi du 10 août 2018 l'existence d'une autorité centrale de l'inspection du travail, en se référant expressément aux conventions n°81 et 129 de l'Organisation internationale du travail (OIT), laquelle autorité « *veille au respect des droits, garanties et obligations des agents de l'inspection du travail placés sous sa surveillance et son contrôle* », « *détermine les règles qui encadrent l'exercice des missions et s'assure de leur respect* » et « *veille à l'application du code de déontologie du service public de l'inspection du travail* ».

Des décisions importantes relatives à l'organisation de l'inspection du travail et aux règles qui encadrent l'exercice par ses agents de leurs missions sont d'ores et déjà envisagées. En ma qualité de directeur de la Direction générale du travail (DGT) et d'autorité centrale de ce système, je veux vous en exposer les finalités, leurs portées et leurs modalités de mise en œuvre.

Ces décisions portent sur :

- La programmation des actions de contrôle qui sont au cœur de nos missions et les champs prioritaires d'intervention tels que définis par la ministre chargée du travail ;
- Le cadre organisationnel du système et précisément le maintien, au sein des unités de contrôles, des sections, territoires de compétence d'intervention de l'agent de contrôle qui y est affecté, ce maintien s'inscrivant dans le respect des prescriptions

du Bureau International du travail (BIT) quant au nombre de salariés relevant de la compétence de chaque agent.

Ces décisions à venir sont cohérentes et conformes aux valeurs du service public que constitue l'inspection du travail ainsi qu'au cadre légal dans lequel s'inscrivent son organisation et ses missions. Ce cadre, qui protège les agents et doit être respecté par ceux-ci, est défini par la combinaison des engagements internationaux de la France résultant des conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT) qu'elle a ratifiées et des dispositions nationales qui régissent le fonctionnement du service public en général et celui de l'inspection du travail en particulier.

Ces prochaines décisions sont fortes et engagent chacune et chacun d'entre nous dans son action quotidienne. Elles ont pour objet de tirer le meilleur parti des atouts qui font la force de l'inspection du travail « à la française », corps de contrôle généraliste qui se caractérise par un engagement fort de ses agents et une culture de l'action.

Toutefois, leur pleine réussite, qui conditionne l'avenir de l'inspection, nous impose lucidement et honnêtement de mettre un terme à des pratiques – telles que le refus de rendre compte de son activité ou bien de s'inscrire dans le cadre des actions prioritaires, de donner une portée utile à l'entretien annuel d'évaluation ou encore de participer aux réunions de service – qui ont pour effet de limiter l'efficacité des interventions, de faire obstacle à la valorisation de vos actions et du travail accompli et qui, enfin, nuisent par trop à l'image de l'inspection tant dans notre pays qu'au niveau international. En outre, comme l'a jugé explicitement le Conseil d'Etat par sa décision du 1^{er} février 2017 portant spécifiquement sur nos services, les actions « *visant à perturber ou à empêcher la tenue de réunions de service, d'instances de dialogue social ou encore de sessions de regroupement et de formation (...) dont l'objet est de perturber fortement voire d'empêcher la tenue de réunions, instances de dialogue ou sessions de formation ne sauraient être regardées comme relevant de l'exercice normal d'une activité syndicale ou du droit de grève, alors même qu'elles trouveraient leur place lors d'un mouvement de grève et pour en soutenir les revendications, ou qu'elles viseraient des instances dans lesquelles siègent des représentants syndicaux* ».

Parce que les enjeux que portent les transformations intervenues depuis 2014 et celles qui résulteront des décisions à prendre sont décisifs d'abord pour les usagers du service public et ensuite pour chaque agent, je souhaite vous exposer en détail les considérations et les implications de chacune d'elles.

Sur la programmation de l'action du système de l'inspection du travail

Dans le cadre de la « *Mission Travail-Emploi* » sont définies les orientations collectives et les priorités d'intérêt général du SIT au niveau national puis déclinées dans chaque région. Au titre de l'année 2019, un volume global d'interventions de 300 000 est prévu ainsi qu'une proportion de 50% dans ce volume de la part des interventions relevant des actions prioritaires.

La nature des actions prioritaires s'inscrit dans la continuité des orientations définies les années précédentes, lesquelles se rattachent toutes au respect des droits fondamentaux des travailleurs et de la personne humaine, à savoir :

- **Le droit à des conditions de travail dignes** auquel renvoient notamment la lutte contre la prestation de service internationale (PSI) illicite et celle contre le travail illégal, dont chacune et chacun sait à quel point elles sont indispensables pour faire cesser des conditions de travail indignes, nos services étant les seuls à intervenir massivement sur ce sujet comme l'a relevé récemment la Cour des comptes, alors que les violations du cadre juridique du détachement dégradent fortement tant les conditions d'une concurrence loyale que les conditions de travail en favorisant un « *dumping* » social source de dynamiques régressives dans nombre de secteurs et pour tous les salariés ;
- **Le droit à l'égalité entre les femmes et les hommes dans les relations professionnelles** et notamment en matière de rémunération qui participe de la lutte générale contre toutes les formes de discriminations ; notre engagement collectif devra conjuguer l'accompagnement des entreprises et des partenaires sociaux mais aussi une grande vigilance sur le respect effectif des obligations très novatrices posées par la loi du 5 septembre 2018, susceptibles là aussi de bénéficier à toute la collectivité des salariés ;
- **Le droit de valeur constitutionnelle à la santé et à la sécurité** auquel se rattache la prévention des fléaux persistants que sont les chutes de hauteur et l'exposition potentielle aux poussières d'amiante.

A ces axes prioritaires, qui eux aussi sont partie intégrante de la « *demande sociale* », s'ajoutent des actions ciblées répondant aux obligations souscrites par la France dans le cadre de l'Union Européenne (*règlementation RSE dans le transport routier*), à des nécessités découlant de l'évaluation des risques majeurs (*contrôle des installations classées*), à la poursuite des actions ciblées sur les TPE-PME, ou encore au nécessaire accompagnement des entreprises vers les nouvelles instances représentatives du personnel (*mise en place des comités sociaux et économiques*).

Le respect de ces objectifs fixés par les autorités publiques de notre pays, après concertation avec les partenaires sociaux, engage chacune et chacun d'entre nous pour les raisons suivantes.

En premier lieu, les priorités retenues sont au cœur de nos missions depuis la création des premiers services de contrôle sous la III^{ème} République : la raison d'être de l'inspection du travail et la justification des prérogatives exorbitantes qui lui sont accordées - au nombre desquelles le droit de pénétrer à tout moment et sans avertissement dans les entreprises - est d'assurer l'effectivité du droit en contrôlant son application. Il n'y a pas d'effectivité du droit sans une présence du service soutenue et visible sur les lieux de travail et, partant, il n'y a pas d'exercice des missions sans interventions. Les priorités d'action sont pleinement conformes

aux valeurs de l'inspection du travail, au nombre desquelles celle selon laquelle là où les travailleurs sont – notamment les plus vulnérables – l'inspection du travail doit y être.

En deuxième lieu, s'inscrire dans le cadre des priorités nationales permet tout à la fois de respecter le principe constitutionnel d'égalité, de renforcer notre légitimité et de gagner en efficacité individuellement et globalement. S'agissant, par exemple, de la priorité relative au contrôle des installations classées, il n'est pas satisfaisant de constater qu'elles ne font pas l'objet de la même attention selon les régions, les départements, voire au sein d'un même département. Ces disparités ne sont pas justifiables pour nos compatriotes alors que les catastrophes récentes survenues à Strasbourg, à Dieppe ou dans la région Occitanie attestent de l'existence de risques majeurs. Il est donc indispensable, pour être plus efficace, de nous engager publiquement dans une action nationale en lien avec les autres services de l'Etat compétents pour ce type d'établissement.

En troisième lieu, les conventions n°81 et 129 de l'OIT ne peuvent nullement être interprétées comme s'opposant à ce que les autorités des Etats assignent des priorités aux agents des corps de contrôle au motif allégué de la liberté de décision reconnue par ces conventions aux agents. Tout au contraire, elles fondent, en droit international, la compétence des autorités de l'Etat pour donner des instructions en ce sens aux agents. Au demeurant, le BIT, dans sa doctrine, encourage les Etats à pratiquer de la sorte afin d'accroître l'efficacité des interventions individuelles et, par là même, l'efficacité collective de l'inspection du travail : « *Le rattachement du système d'inspection à une autorité centrale facilite l'établissement et l'application d'une politique uniforme sur l'ensemble du territoire et permet l'utilisation rationnelle des ressources disponibles (...)* » (rapport de la commission des experts, Conférence internationale du travail, 95^e session, 2006, § 140).

En quatrième lieu, et en corollaire de ce qui précède, conformément à l'article 3 de la convention n°81, l'inspection du travail est placée « *sous la surveillance et le contrôle d'une autorité centrale* ». Ces termes sont désormais repris dans le code du travail (art. L.8121-1 issu de la loi du 10 août 2018).

Enfin, l'agent de contrôle, comme tout autre fonctionnaire, est soumis au statut général, bénéficiaire de droits mais tenu au respect de certaines obligations au rang desquelles celle de réaliser les tâches qui lui sont confiées dans un cadre hiérarchique et de rendre compte de son activité. La liberté de décision reconnue à chaque agent dans l'exercice de ses pouvoirs propres n'est pas la liberté de décider seul de toutes ses interventions. Par sa décision du 1^{er} février 2017 mentionnée précédemment, le Conseil d'Etat a jugé « *qu'en rappelant l'obligation, pour les agents de contrôle, de mettre en oeuvre des priorités nationales et régionales concourant à la politique du travail, la note attaquée [du 11 décembre 2014 du DGT et du Directeur des ressources humaines] n'a pas eu pour objet de leur prescrire d'exercer dans un sens déterminé leur mission de contrôle de la législation du travail* » et que « *le moyen tiré, pour ce motif, de la méconnaissance du principe général d'indépendance des inspecteurs du travail et des stipulations des conventions (...) ne peut qu'être écarté* ».

En réalité, c'est une conception fautive de l'indépendance qui est souvent alléguée pour justifier des comportements qui réduisent l'efficacité de l'action de l'inspection du travail, alors que le principe d'indépendance, posé par la convention n°81 et confirmé par le Conseil d'Etat, a une portée juridique bien précise : l'agent a la liberté de décision quant aux suites données à ses constats et doit être protégé « *de toute influence extérieure indue* ». Le principe d'indépendance n'est pas le droit de ne pas faire ou de ne pas rendre compte mais, tout au contraire, emporte la responsabilité d'agir avec diligence pour décider avec discernement.

Les principes mêmes de la République et ceux qui président au fonctionnement du service public rendent légitimes et nécessaires que les pouvoirs publics fixent des priorités d'action, de même que des objectifs chiffrés de référence pour chaque action : une programmation en fonction des risques professionnels ou par objectifs prioritaires implique nécessairement la fixation d'objectifs.

Ces principes et les règles qui en découlent ont des implications fortes :

- Ils m'imposent **personnellement**, en qualité d'autorité centrale, d'être en mesure de rendre compte de l'activité de l'inspection du travail à nos autorités, aux membres du Parlement, notamment dans le cadre du débat budgétaire, et au BIT conformément à l'article 20 de la convention n°81 aux termes duquel « *L'autorité centrale d'inspection publiera un rapport annuel de caractère général sur les travaux des services d'inspection placés sous son contrôle.* » ;
- Ils imposent à **chaque niveau de la hiérarchie** de s'assurer du rendu compte de l'activité de contrôle des agents placés sous leur autorité et, par là-même, que leur action s'inscrit en conformité avec les orientations fixées ;
- Enfin, ils imposent à **chaque agent** de rendre compte selon les modalités prescrites par l'autorité compétente de son activité, comme le rappelle clairement l'article 19 de la convention n°81 de l'OIT, comme ils lui prescrivent d'orienter son action personnelle selon les priorités nationales qui ont été définies par cette autorité. C'est le principe de base du fonctionnement de tout système administratif et de celui de l'inspection du travail.

A ce titre, on ne peut que s'étonner que, prenant appui sur une lecture manifestement erronée des stipulations de la convention n°81, quelques agents soutiennent qu'ils sont fondés à décider seuls de toutes leurs interventions qu'ils ont à mener sans avoir à justifier de leurs propres priorités, ou que la prise en compte de la « *demande sociale* » ferait à elle seule obstacle dans leur activité à la mise en œuvre, en ce qui les concerne, des actions prioritaires.

Ces conceptions, qui violent ouvertement les termes clairs de la convention n°81 et des textes nationaux, ne sont pas admissibles. Il en est de même, au demeurant, de la persistance de comportements individuels qui font fi de la plus élémentaire courtoisie et du respect dû à chaque collègue ou de comportements collectifs fondés sur le ressort de l'intimidation ou de l'ostracisme, motivés par le seul fait de désaccords sur les pratiques professionnelles, de

différences de sensibilités syndicales ou politiques ou encore de la seule appartenance à une « hiérarchie » présentée comme un adversaire ou un ennemi.

Le temps est venu où ces attitudes et comportements ne sont plus admis car ils portent gravement préjudice à l'inspection du travail, à son efficacité, à son crédit et tout simplement « *au vivre ensemble* » :

- Comment nos autorités et in fine les usagers peuvent-ils comprendre et admettre qu'un agent décide seul, par exemple, de ne pas prendre part à l'action de prévention contre les chutes de hauteur ou à l'action en vue d'assurer l'égalité salariale entre les femmes et les hommes ? Comment peut-on admettre que l'action des services dépende du bon vouloir de certains de s'inscrire ou non dans les actions découlant des priorités retenues ?
- Ne pas rendre compte c'est pénaliser l'utilisateur, se pénaliser soi-même et pénaliser du même coup toute l'inspection du travail et donc ses propres collègues : comment peser lors des discussions budgétaires si l'autorité compétente n'est pas en mesure de faire état de la réalité des interventions, ni en nombre, ni en effet ? S'abstenir de renseigner dans le système d'information les suites données à ses interventions rend plus difficile l'action du collègue qui, pour asseoir une procédure de sanction pénale ou administrative, a besoin de savoir si l'employeur, par le passé, n'a pas fait l'objet de rappels, voire de sanctions dans les domaines qui attirent son attention. De même, on ne peut rendre possible le fonctionnement en réseau dans les entreprises comportant plusieurs établissements et la coordination que doit assurer l'inspecteur du siège si celui-ci ne peut pas disposer d'une liste exhaustive et fiable des interventions de ses collègues ;
- Rendre compte, c'est, aussi, valoriser sa propre action et être partie intégrante du collectif de travail ;
- Enfin, « *Quand on cesse de compter, c'est la peine des hommes que l'on cesse de compter* » (Charles Bettelheim) et c'est donc la vôtre, rendue invisible.

Une restitution plus fidèle de l'activité de chacun dans WIKI'T, qui n'est pas une faculté mais une obligation de service en vertu des articles R.8124-8 et R.8124-9 du code du travail, doit ainsi permettre :

- Un meilleur suivi des entités contrôlées permettant d'appréhender des stratégies d'entreprises et de connaître les situations de réitérations ou récidives pour recourir à la réponse la mieux adaptée pour faire cesser l'infraction ;
- Une meilleure lisibilité de l'action du système d'inspection du travail facilitant la restitution auprès des usagers et des partenaires sociaux et la valorisation du travail accompli à la fois par le « collectif » et par chaque agent qui en est membre ;

- d'apprécier les évolutions législatives et réglementaires nécessaires au vu de l'évolution des pratiques et des contournements de la réglementation constatés ;
- de mesurer l'impact des nouveaux pouvoirs conférés à nos services ;
- d'éclairer les décisions prises au niveau ministériel tant sur nos priorités d'action que sur l'organisation de nos services et les choix budgétaires.

Les interrogations légitimes sur la compatibilité entre la prise en compte de la « *demande sociale* » et les actions prioritaires, appellent les précisions suivantes :

- Entre 2013 et 2015, le nombre d'interventions global du SIT a chuté de 100 000, passant de près de 300 000 à 201 000 en 2015, alors que les effectifs des agents de contrôle n'ont pas évolué dans une même proportion sur la même période ;
- Par rapport à l'année 2017, l'objectif de 300 000 interventions impose une progression de l'ordre de 10%, sachant que l'activité des services en 2018 est sous-évaluée faute d'une saisine exhaustive ;
- En moyenne, et avec toutes les précautions qu'impose une approche individuelle, le nombre d'interventions correspondant à l'objectif global est de 13 interventions par mois dont la moitié se rattachant aux actions prioritaires ;
- Eu égard à l'exigence d'une présence en moyenne de deux jours par semaine dans les entreprises ou les chantiers, les objectifs sont réalistes et réalisables, compte tenu bien évidemment des situations circonstanciées que chacun sait discerner imposant à un agent de contrôle une grande disponibilité (*accident du travail majeur, conflit collectif, procédures lourdes de licenciement de salariés protégés, etc.*) ;
- A titre d'exemple, l'objectif chiffré se rapportant à l'action prioritaire relative à l'égalité professionnelle sera atteint en passant de 2 interventions en moyenne par an par agent à 4 ou, s'agissant des chutes de hauteur de 14 à 21 sur l'année ;
- Enfin, les priorités retenues traduisent elles-mêmes « *une demande sociale* » forte s'agissant, par exemple, de la prévention des accidents du travail dans les chantiers ou le respect du principe d'égalité entre les femmes et les hommes et, par suite, les actions collectives constituent une forme de réponse à cette demande qui complète et renforce les actions individuelles qui peuvent s'inscrire dès lors dans une dynamique et sont perçues comme pleinement légitimes. Il en est également ainsi, par exemple, du traitement des réclamations individuelles récurrentes portant notamment sur la durée du travail, la succession de contrats précaires ou les risques psychosociaux dans des secteurs déterminés ou pour certaines entreprises.

Les objectifs seront quantifiés en tenant compte des contraintes et spécificités de chaque région et département : ils doivent être portés collectivement et chaque agent de contrôle est responsable de leur respect en calibrant son intervention pour les atteindre. Ils doivent lui permettre ainsi de déployer tout à la fois une action stratégique sur les axes prioritaires (*en participant aux actions collectives et en exerçant des actions individuelles sur ces thématiques*) et une activité de contrôle qu'il déterminera notamment au regard des spécificités de son territoire de contrôle et des sollicitations des usagers.

Contrairement à ce que je peux entendre ou lire, mon ambition n'est pas d'aligner « *des bâtons* » ou de « *caporaliser* » l'inspection, ce qui serait incompatible avec l'esprit de cette institution auquel je suis attaché et dont j'ai une haute idée et donc exigence. Elle est, tout au contraire, dans le cadre et le contexte qui s'imposent à tous, de tirer le plus grand parti de ses forces et de ses atouts pour qu'elle puisse assumer au mieux ses missions essentielles qui sont au cœur de la République démocratique et sociale, laquelle repose sur un ordre public social. Or, en-deçà d'un certain seuil d'intervention, c'est notre crédibilité qui est fortement mise à mal.

Pour être à la hauteur de nos missions, plusieurs conditions doivent être remplies :

- Un pilotage des interventions combinant une approche collective, fondée sur des constats objectivés, préalablement concertée et ne souffrant pas de contestation au regard des risques et enjeux visés, et la nécessaire part de réponse aux sollicitations individuelles, qui relève de l'appréciation de l'agent, ce point n'ayant jamais été contesté ;
- Un appui renforcé de la Direction générale du travail à l'action des services : l'ensemble des agents de la DGT, tant dans le service d'animation territoriale (SAT) que dans les sous-directions dites techniques – relations de travail et santé au travail – s'y attachent comme en attestent la récente diffusion du guide d'appui à la rédaction d'un mémoire en défense en matière d'amendes administratives élaboré sous l'égide de la DGT avec la pleine participation des agents de contrôle ou encore la mise au point du guide d'aide à la décision en matière de licenciement des salariés protégés ;
- La diffusion d'outils modernes d'aide au contrôle tels que « *mobil IT* » qui est en phase de test dans les services et a vocation à être déployé ;
- L'indispensable rénovation et simplification de Wik'It pour une plus grande facilité d'utilisation grâce à une amélioration nécessaire de son ergonomie.

Pilotage renforcé ne peut aller sans soutien à l'activité et donc appui renforcé. J'attache à ce « *couple* » autant d'importance que celle consacrée à l'intervention rapide de la hiérarchie et de la DGT ainsi que des autres directions du ministère en cas d'incident de

contrôle ou de mise en cause du service ou des agents pour assurer l'effectivité de la protection à laquelle ceux-ci ont droit dans l'exercice de leurs missions.

- Sur le cadre de l'organisation territoriale de l'inspection du travail

L'interrogation sur le maintien ou non de la section d'inspection comme cadre de compétence et d'intervention au sein des UC est légitime :

- Aucune organisation n'est parfaite et chacune comporte des avantages et des inconvénients sur lesquels il y a lieu périodiquement de s'interroger du seul point de vue qui compte : le bon fonctionnement du service public ;
- Nul ne peut nier que la section tend à induire une hétérogénéité de la nature et des modes d'interventions qui, au-delà d'un certain seuil, heurte le principe d'égalité ; elle induit un isolement auquel a voulu répondre la mise en place des unités de contrôle et la création de l'emploi de responsable de cette unité afin de renforcer la cohésion et la force des équipes sur le terrain ;
- L'évolution de l'organisation « *l'entreprise* » conduit tendanciellement à éloigner le lieu de décision et le lieu où s'effectue la prestation de travail. Si l'inspection n'est pas capable de fonctionner en système, elle se condamne au mieux à une forte perte d'énergie et au pire à l'impuissance, faute de pouvoir intervenir de manière efficace et coordonnée dans le temps sur le lieu de décision, a fortiori quand celui-ci se situe en dehors du territoire national, voire au-delà de celui de l'Union européenne ;
- L'organisation en section impose un redécoupage périodique pour équilibrer la charge de travail en fonction de l'évolution du tissu économique et, outre la lourdeur du travail technique qui doit être effectué par les services pour procéder à un redécoupage, il est rare que celui-ci ne suscite pas de tensions internes dès lors qu'il n'emporte pas que des « *gagnants* » ;
- Enfin, les attitudes non conformes évoquées ci-dessus renforcent encore les inconvénients que comporte l'organisation en sections et les difficultés auxquelles se heurtent le pilotage et la mise en œuvre des actions collectives tout comme le suivi de la prise en compte des sollicitations des usagers dont la traçabilité est très imparfaite.

En dépit de ces éléments objectifs, le déploiement des actions prioritaires et leur pilotage sera opéré dans le cadre territorial d'intervention que constituent les unités de contrôle et, en leur sein, les sections d'inspection :

- D'une part, parce que l'organisation issue du décret de 2014 est récente et qu'il y a lieu de lui donner le temps de sa maturation dans un contexte où n'auront plus à

être gérées les conséquences du succès au concours réservé pour l'accès au corps de l'inspection du travail (CRIT), bénéfiques pour les agents promus, mais lourdes sur le plan collectif ;

- D'autre part, l'affectation d'un agent dans un cadre territorial donné est un facteur fort de simplification des démarches pour les entreprises et les salariés ainsi que leurs représentants mais également un déterminant majeur de l'engagement et du sentiment de responsabilité de chacun;
- Enfin, l'unicité de l'interlocuteur pour chaque entreprise devrait être un gage de meilleure cohérence de l'intervention du service évitant que ne se succèdent des agents différents n'ayant qu'une connaissance parcellaire de l'entreprise, appréhendée au coup par coup en fonction de la nature des interventions ; elle est aussi, en principe, un facteur d'efficacité de l'intervention dans le temps pour assurer des évolutions positives des conditions de travail ou des relations professionnelles, en nouant des relations durables avec les parties.

Il y a lieu de préciser que les dispositions introduites par le décret d'organisation du 20 mars 2014 offrent des souplesses organisationnelles permettant de combiner *une « spécialisation »*, en fonction de thématiques combinées ou non à des spécificités territoriales, et *une « inspection généraliste »*. Ces facultés ne sont pas pleinement exploitées. La création dans la région Ile-de-France de l'unité de contrôle « *Grands chantiers* », qui s'imposait eu égard au nombre et à la caractéristique des chantiers, aux enjeux en matière tant de conditions de travail que d'emploi et des difficultés récurrentes de coordination des agents de contrôle, notamment en cas d'accident du travail, doit être examinée par tous avec attention, par exemple dans les régions où sont concentrées des installations classées.

Le maintien du cadre d'intervention des sections devra s'inscrire dans les perspectives d'évolution des effectifs décidées par le Gouvernement et dans le respect de la norme prescrite par le BIT quant au nombre de salariés par agent de contrôle, ce qui induira nécessairement des redécoupages qui bénéficieront d'un appui de la DGT en termes d'outils et de prévision.

Programmation des interventions portant sur des thématiques reconnues comme prioritaires par les autorités compétentes, d'une part, et stabilité du cadre territorial d'intervention des agents de contrôle, d'autre part, doivent contribuer à définir un fonctionnement du service public plus efficace par un meilleur équilibre entre l'action individuelle et l'action collective et par la nécessaire conciliation entre le caractère généraliste de l'inspection et une spécialisation indispensable pour gagner en efficacité dans des domaines particuliers des relations de travail. Au demeurant, cette conciliation est déjà à l'œuvre lorsque l'agent, à l'occasion d'une « *visite généraliste* » d'un établissement de taille réduite décide d'aborder ou d'approfondir certaines questions ou lorsqu'il décide, au contraire, dans une entreprise de dimension plus importante, de séquencer ses interventions par thèmes.

Le choix qui a été fait du maintien de l'existence des sections au sein des unités de contrôle engage l'avenir mais il n'est pas irréversible.

Sa pertinence doit être revue en fonction de l'évolution du contexte économique et social mais aussi en fonction de l'engagement de chacune et chacun à agir dans un système articulé où nul n'est propriétaire de sa charge et se doit à la fois de s'inscrire dans un cadre collectif et de rendre compte de son activité. On ne peut en effet à la fois prétendre au maintien de l'organisation en section et laisser perdurer les mauvaises habitudes et les comportements qui font obstacle à l'efficacité du système d'inspection du travail. S'il apparaît à l'expérience que celui-ci n'est ni en mesure d'atteindre les objectifs fixés, ni d'orienter le centre de gravité de son action vers des priorités qui sont parfaitement cohérentes avec ses valeurs, ni même de valoriser la totalité de ses interventions et l'engagement de ses agents, alors nécessité fera loi.

J'assume pleinement le pari que constitue ce choix parce que j'ai intimement et profondément confiance dans votre volonté et vos compétences. Tout ce qui « *me remonte* », tout ce que je vois dans mes déplacements et ceux menés par les équipes de la DGT me conforte dans ce pari.

Conformément aux dispositions du code du travail introduites par l'ordonnance du 7 avril 2016, les organisations syndicales et professionnelles seront prochainement consultées dans le cadre de la commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle. Vous serez vous-mêmes associés aux modalités de déclinaison des objectifs prioritaires dans les prochaines semaines par vos représentants et directement dans le cadre des réunions de service qui seront organisées postérieurement aux dialogues de gestion entre les Direccte et les administrations centrales.

Je sais, comme vous, que les membres du système d'inspection du travail n'y travaillent pas par hasard : ils exercent, à tous les niveaux, des missions exigeantes et dans des conditions qui peuvent être difficiles. Malgré les difficultés de toute nature, j'ai l'intime conviction que nous pouvons, ensemble, déployer l'action de l'Inspection du travail à la hauteur souhaitée, la faire connaître et la valoriser. Elle le mérite.

Yves Struillou

Directeur général du travail