

Comité Technique Ministériel du Travail du 15 décembre 2016 sur le projet de décret du code de déontologie de l'inspection du travail

Intervention de Fabrice ANGEI - Membre du Bureau Confédéral de La CGT

La participation de la confédération CGT auprès de son syndicat des inspecteurs du travail est porteuse de sens. Certes, parce que nous en partageons l'analyse faite sur le code de déontologie. Mais principalement parce que ce code de déontologie s'articule, d'une part, avec la réforme de l'inspection du travail entreprise en 2014, d'autre part, avec les dispositions de la loi Travail, pour tenter de réduire les salariés à un « coût » qu'il faut abaisser, ce qui conduit inévitablement au dumping social et à la dégradation des droits, des garanties collectives, de la qualité du Travail et de la qualité de vie au travail.

Permettez-moi de vous rappeler que le code de déontologie introduit par l'article 117 de la loi Travail, l'a été du fait d'un amendement gouvernemental alors que ce code de déontologie n'avait jamais été évoqué ni par les organisations syndicales, ni lors des auditions auprès des commissions des affaires sociales du Parlement. Il intervient de plus dans le cadre d'une loi promulguée le 8 août sans jamais avoir été votée...Si bien que c'est seulement aujourd'hui à l'occasion du Comité Technique Ministériel, que la discussion s'instaure !

La première question à se poser est : y-a-t-il besoin d'un code de déontologie de l'inspection du travail dont les dispositions seraient inscrites dans le code du travail ?

La réponse est clairement non. Les contrôleurs (en voie d'extinction) et les inspecteurs du travail sont un corps de la Fonction Publique de l'Etat soumis à droits et obligations. Ces droits et obligations s'agissant de l'inspection du travail sont clairement établis et il existe de surcroît en interne, un guide de référence. Les règles ne souffrent d'aucune ambiguïté.

Les inspecteurs du travail sont tenus dans le cadre de leur mission aux obligations de discrétion, de secret professionnel. Ils sont tenus d'expliquer ou de préciser la signification des dispositions législatives ou réglementaires qu'ils mettent en avant. Ils doivent motiver les décisions administratives individuelles prises. Ils disposent de pouvoirs de contrôle, de décision et exercent un rôle de conciliation. Ils disposent de moyens d'action et de contraintes. Leurs décisions peuvent faire l'objet de recours de la part des employeurs qui souhaitent les contester ; recours tant administratifs que contentieux.

Pour être précis la convention 81 de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) définit les trois principales fonctions des inspecteurs du travail : contrôler l'application de la législation, conseiller les employeurs et les travailleurs et fournir des informations aux autorités compétentes. Elle fixe aussi leurs pouvoirs, comme celui d'entrer sur les lieux de travail, de mener des enquêtes, de poser des questions, d'examiner des documents, et de prélever des échantillons ou celui de donner des instructions pour remédier aux défaillances et de décider s'il est approprié de donner un avertissement ou de prodiguer des conseils, ou de lancer ou recommander une action juridique. En retour, les inspecteurs sont tenus de respecter certaines obligations : ils ne peuvent avoir aucun intérêt direct ou indirect dans les entreprises qu'ils contrôlent et ne doivent divulguer aucun secret commercial des entreprises qu'ils inspectent ni révéler l'auteur des plaintes.

Alors quelles sont les véritables raisons à cette volonté d'imposer un code de déontologie, décrié par toutes les organisations syndicales siégeant dans cette instance, CGT, FO, FSU, Solidaires, Unsa à l'exception de la CFDT ?

Pour y répondre, il est nécessaire de rappeler ce qu'est l'inspection du travail. Le rôle de l'inspection du travail est de veiller au respect du droit du travail d'un pays en ce qui concerne les conditions de travail et la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs. La mission principale des inspecteurs du travail consiste donc à contrôler l'application de l'ensemble de la réglementation du travail, notamment en ce qui concerne les contrats de travail, leur durée, la représentation (syndicale ou non), la santé et la sécurité du personnel. Le contrôle s'exerce dans les PME, les grandes entreprises et dans le secteur public et privé.

L'inspection du travail est l'une des fonctions essentielles d'un système d'administration du travail. Elle a toujours été au cœur du mandat de l'OIT dès la création de l'organisation en 1919.

Après deux esquisses en 1841 puis en 1874, c'est la loi du 2 novembre 1892 encadrant le travail des femmes et des enfants dans l'industrie qui crée un corps d'inspecteurs du travail chargé de faire appliquer les premières lois sociales. Par la suite, le périmètre de leur mission s'étend à mesure que croissent les effectifs du salariat et que s'étoffe la législation du travail, compilée en 1910 dans un code du travail.

L'inspection du travail est rattachée en 1906 au ministère du travail qui garantit son autonomie. Le 10 août 1950, la convention 81 sur l'inspection du travail dans l'industrie et le commerce, adoptée par la conférence de l'OIT du 11 juillet 1947 est adoptée par la France. Avec les conventions 129 et 178, elle garantit l'indépendance de l'inspection du travail.

De fait, l'inspection du travail est soumise à une injonction paradoxale : maintenir dans les clous du code du travail des chefs d'entreprise que les gouvernements encouragent par ailleurs à prendre leurs aises ; offrir un garde-fou contre l'exploitation, mais sans jamais recevoir de l'Etat, également garant de la liberté d'entreprendre, les moyens d'assurer une réelle protection des salariés. Le code de déontologie donne une solution que nous ne partageons pas ; celle de placer les intérêts de l'entreprise au-dessus de la protection des travailleurs.

Vous parliez, M. le Directeur Général Adjoint du Travail de redonner confiance aux usagers. Sachez que pour les salariés, l'inspection du travail représente la dernière digue d'un monde du travail fragilisé. La crise, le reflux du mouvement ouvrier, le durcissement des relations sociales dans les entreprises, l'intensification du travail et le développement de l'emploi précaire provoquent une hausse exponentielle des sollicitations de la part d'élus du personnel, mais aussi de salariés isolés.

C'est en cela que des réponses doivent être apportées et non le code de déontologie. L'inspection du travail doit pouvoir intervenir sur le quotidien des salariés et non satisfaire à une politique du chiffre et d'affichage d'objectifs. Pour me faire comprendre, je m'appuierais sur un exemple concret : ce qui compte pour lutter contre la souffrance au travail n'est pas de vérifier de l'existence de plans de prévention de risque psychosociaux dans une entreprise mais bien d'évaluer les mesures concrètes mises en place.

La CGT l'affirme, le code de déontologie tel que projeté n'a pour d'autres dessein que de venir parachever la réforme entreprise depuis 2014. **Il s'agit de la reprise en main par l'Etat d'un corps détesté par le patronat.**

Désormais dans le cadre de la « politique du travail » gouvernementale, le ministère va « piloter » et « programmer » l'action de l'inspection du travail, dont la priorité n'est plus la répression des infractions patronales. La création d'unité de contrôle dont les responsables sont dotés d'un pouvoir hiérarchique et oriente les actions des agents selon les priorités du ministère n'est pas en réalité une adéquation aux contraintes de notre temps. Elle constitue une spécialisation qui tend à éloigner

l'institution des salariés, qui limite l'indépendance des inspecteurs du travail, qui rend incertain, du fait de la tutelle hiérarchique, l'application des décisions prises. Pour s'en convaincre, il n'y a qu'à observer le nombre de décisions d'inspecteurs du travail pour lesquelles le ministère passe outre, ne serait-ce qu'en matière de licenciements. La création de cet échelon territorial supplémentaire réduit de facto le personnel dévolu aux contrôles puisque pris sur les effectifs en poste qui n'ont que très peu augmentés. Il y a ainsi une diminution de 10 à 15% des agents sur un total restreint à 2257 fonctionnaires - 781 inspecteurs et 1320 contrôleurs – alors que le champ d'intervention s'élève à 1,8 millions d'entreprises qui emploient au total 18 millions de salariés.

Sur la double pression du contrôle ministériel et des impératifs de performance, l'inspection du travail se métamorphose en une usine à gaz technocratique. Si sur le papier le succès est foudroyant, le bilan réel est moins reluisant.

Jusqu'à là les inspecteurs et contrôleurs du travail tâchaient de répondre aux salariés défilant dans leurs permanences. Le quotidien des agents s'apparente à la gestion culpabilisante d'un océan infini de demandes nouvelles, en cours ou en retard entre lesquels il faut chaque jour arbitrer en fonction d'urgences et de priorités difficiles à trancher. Or, les objectifs ministériels les détournent de ce service au public et leur infligent un nouveau conflit de priorité.

Oui, il ne fait nul doute que le code de déontologie constitue la seconde pierre à l'édifice d'un changement de nature de la mission du corps des inspecteurs du travail. Sa finalité : restreindre la liberté individuelle d'expression sur les questions relatives aux droits des travailleurs. En clair, la volonté, derrière le code de déontologie et la menace de sanctions disciplinaires, de mettre au pas des inspecteurs par trop zélés.

Je vous épargnerais la référence à l'inspectrice Laura Pfeiffer condamné pénalement pour avoir agi en conscience professionnelle dans le cadre de l'affaire Téfal, alors que la société, elle, n'a jamais été condamné pour ses agissements.

Mais je citerais par analogie, la situation de Mylène PALISSE, conseillère d'insertion et de probation, qui a écopé de 7 jours d'exclusion temporaire avec sursis suite à des critiques qu'elle avait formulé sur la mise en œuvre au sein de l'administration pénitentiaire de mesures de prévention de la radicalisation.

C'est bien ce à quoi aboutirait la promulgation d'un code de déontologie sous la pression des employeurs auxquels un signal et des leviers pour agir sont donnés par son insertion dans le code du travail.

Il y donc pour le gouvernement une cohérence à avoir imposé l'inscription d'un code de déontologie dans la loi travail. C'est un coup supplémentaire porté à l'encontre des salariés, complétant l'affaiblissement du droit à négociation et représentation des organisations syndicales via notamment l'inversion de la hiérarchie des normes, l'évitement du juge notamment au regard de la nouvelle définition du licenciement économique, la mise à mal de la médecine professionnelle et d'autres mesures.

Pas plus que les 230 milliards de cadeaux fiscaux et d'exonérations sociales offerts au patronat, l'abaissement des droits et garanties des salariés ainsi que des moyens de contrôle ne créeront de l'emploi.

Le code du travail doit conserver sa mission de protection des salariés au regard du lien de subordination qui les assujettissent aux employeurs. L'inspection du travail doit, de même,

demeurer au service des salariés et non être détournée pour répondre à des impératifs dits économiques à leur détriment.

Voilà pourquoi le combat des inspecteurs du travail sur le cadre et la finalité de leurs missions est aussi celui de toute la CGT. Combat visant à ce que la loi travail n'entre pas dans l'entreprise.