

l'action syndicale

CGT



des affaires sociales

DECEMBRE 1981

Supplément SPECIAL SETE

La création d'un service public de l'emploi annoncée par Monsieur Auroux a suscité, comme on dit, des mouvements divers à l'A.N.P.E., à l'A.F.P.A. et dans nos services extérieurs du travail et de l'emploi qui se retrouvent ainsi sur le devant de l'actualité. Sentiments d'inquiétude, intérêt parfois dû au fait que le futur rôle dévolu aux directeurs départementaux et régionaux semble amener une certaine promotion de services des directions départementales maintenus jusqu'ici dans la grisaille ou l'anonymat.

Mais les nouvelles tâches prévues pour les directeurs ne seront pas sans répercussion sur l'organisation des services, sur les agents et leurs activités journalières. Nombreux sont ceux qui se voient encore trimbalés d'un bureau à l'autre sans qu'on ne leur ait expliqué la finalité de la chose.

Nombreux sont ceux, qui s'interrogent sur l'avenir des services, sur leur unité, sur les répercussions de la création du service public de l'emploi, sur les missions de l'inspection du travail, sur les conséquences de la décentralisation qui peut être la meilleure, ou la pire des choses.

Nous avons pris des dispositions pour réunir deux commissions de travail afin de mettre noir sur blanc quelques idées sur ce service public de l'emploi, sur les missions de l'inspection du travail et dégager quelques lignes de force.

Les travaux de ces commissions après discussion ont été adoptés par le collectif national des S.E.T.E. réuni les 26 et 27 novembre 1981.

Ces documents, que nous portons à la connaissance de tous, serviront de guide dans les négociations qui s'ouvrent avec le cabinet du ministre du Travail avec lequel deux réunions ont déjà eu lieu à propos du service public de l'emploi, les 5 et 23 novembre 1981.

Messieurs Rémy, conseiller technique, et Mignot, nouveau délégué à l'emploi, représentaient le cabinet.

Des négociations cabinet/syndicat du ministère (S.E.T.E., A.N.P.E.) vont s'ouvrir le 4 décembre 1981 sur l'inspection du travail.

Les travaux de nos commissions programmées depuis longtemps sont donc arrivés juste à point par une heureuse coïncidence.

Nous souhaitons que la contribution de notre organisation soit entendue, étudiée avec tout le sérieux possible par nos interlocuteurs du ministère. Nous pourrions constater à cette occasion la nouvelle attitude vis-à-vis des syndicats et de la C.G.T. notamment, et tout particulièrement celle de la délégation à l'emploi.

J. FOREST.

j'adhère à la C.G.T. le syndicat du changement

NOM Prénom Grade Indice

Service Adresse

Signature

FEDERATION C.G.T. DES AFFAIRES SOCIALES 5, rue d'Aligre PARIS 75012

Déclaration du camarade Troupenat

Le gouvernement a pris la décision de réformer les services intervenant sur les questions de l'emploi qui relèvent de la compétence du ministère du Travail.

Nous estimons qu'une telle réforme est indispensable, qu'elle doit prendre en compte la nouvelle politique économique et sociale mise en œuvre et les conséquences de la loi de décentralisation actuellement en discussion devant le parlement.

Toute notre activité syndicale de ces dernières années associe étroitement la défense du service public aux revendications des personnels pour leurs garanties statutaires, leurs rémunérations, leurs conditions de travail.

C'est dire que ce dossier a non seulement été l'objet de réflexions théoriques dans notre organisation, mais aussi, qu'au travers de nombreuses luttes, il a été pris en charge par les personnels des différents services concernés.

Tout cela explique que nous ayons marqué une certaine impatience à être consultés sérieusement, et réagi vivement aux premiers textes proposés qui ne se démarquaient pas nettement des réformes conduites par les précédents gouvernements.

Depuis 23 ans, les gouvernements de droite se sont efforcés d'adapter les services aux besoins de la classe qu'ils représentaient. Depuis 1974, avec l'approfondissement de la crise, la volonté de soumettre encore plus l'administration aux exigences du patronat a été plus marquée. Elle a rencontré une vive résistance des travailleurs défendant leurs droits acquis, des personnels attachés à une conception démocratique de la fonction publique et s'appuyant sur l'existence du statut général des fonctionnaires dont un grand nombre sont écartés du bénéfice.

Pour se lancer dans une réforme importante, il faut que le ministre sache exactement dans quel état sont les instruments dont il dispose aujourd'hui, après des années d'utilisation visant à :

- Négliger de veiller à l'application du droit du travail, en ce qu'il est protecteur des salariés, le plus souvent résultat de luttes ouvrières, malgré la promulgation dans la dernière période d'une série de lois réactionnaires, réduisant la partie de cette protection, c'est particulièrement vrai en matière de licenciement, de contrat à durée déterminée, etc.).

- Remettre en cause la protection sociale des chômeurs.

- Drainer les fonds publics vers les entreprises pour la recherche du profit maximum.

Permettre au patronat de reprendre la maîtrise des mouvements de main-d'œuvre qu'il avait perdue grâce à l'une des plus vieilles conquêtes ouvrières, les bureaux de placement publics et gratuits.

Imposer la mobilité professionnelle ou géographique au prix de déqualification ou de déracinement.

Appliquer en matière de main-d'œuvre immigrée une politique indigne de la France.

Marginaliser les handicapés.

Manipuler les statistiques

Tout cela ne s'est pas fait sans dommage pour les services et s'ajoute au sous équipement chronique en effectifs et en moyens de perfectionnement.

Par la mauvaise définition voulue du rôle exact de chacun, les sections d'Inspection du Travail ont été submergées de tâches paralysantes et soumises à toutes sortes de pressions dont elles devraient légalement être protégées. Trop de demandes de licenciement sont autorisées simplement en laissant passer les délais, trop de décisions d'inspecteurs du travail sont cassées, les services manquent de moyens d'investigation économique

Les sections « emploi », quand elles ne se substituent pas à l'Inspection du Travail organisent la distribution des fonds publics mais ne disposent que de très peu de moyens de contrôle, d'aucun moyen de prévention.

Des questions aussi importantes que le chômage partiel, l'apprentissage, la main-d'œuvre immigrée, la promotion professionnelle des adultes, les aides à la mobilité, les pactes pour l'emploi et maintenant les contrats de solidarité ne font l'objet que d'un traitement purement administratif sur pièces. Un service de contrôle des chômeurs a été mis en place, sans instruction précise pour organiser son fonctionnement.

Des effectifs importants proportionnellement à la dotation des autres services étaient prévus ; heureusement de nombreux contrôleurs ont été écartés de cette tâche qui devrait être confiée au service de placement.

La collecte d'informations et de statistiques est mal organisée, mal traitée, et ne redescend pas dans des formes utilisables par ceux qui en auraient grand besoin.

Le personnel des services extérieurs est constitué en majorité de titulaires ; il reste cependant encore des vacataires et des contractuels notamment dans les échelons régionaux de l'emploi. Tous les services souffrent du manque de personnel et notamment la catégorie C y compris dans les sections d'inspection.

L'A.N.P.E. a été sabotée, mise hors d'état d'accomplir sa mission du service public ; l'insuffisance des effectifs, 9.000 agents, dans une période où le nombre des chômeurs a cru très rapidement, n'explique pas tout.

Ce qui a été baptisé déconnexion sociale enlève à l'A.N.P.E. la responsabilité d'attester la qualité de demandeur d'emploi ouvrant droit à une protection sociale. L'exigence d'inscription a été maintenue de justesse pour ouvrir le droit à l'indemnisation ; elle n'est pas suffisante pour le maintenir, en dehors de cela, toutes les formes de placement privé sont concurrentielles.

Le patronat ne transmet pas les offres d'emploi.

Le monopole du placement a été abandonné et même condamné ; il s'agissait de définir à l'agence, une part de marché, celle que le patronat voulait bien lui laisser.

L'accueil des travailleurs a été négligé. Le travail a été organisé prioritairement sur le flux. La formation n'est envisagée principalement qu'après une certaine durée de chômage, comme un moyen de radiation.

L'A.N.P.E. favorise le recours aux entreprises temporaires ; elle n'a pas réglé le très grave problème des offres racistes ou discriminatoires.

- Le travail a été déshumanisé, la bureaucratie s'est développée rapidement, les méthodes dites commerciales ou de marketing ne sont pas compatibles avec la qualité du service public. Les méthodes de direction s'efforcent de casser tout esprit d'initiative, le but avoué était aussi museler le sens social du personnel.

- Le statut dont on a doté le personnel, par la parcellisation des emplois, l'instauration de filières bloque les possibilités d'adaptation à une situation nouvelle, instaure la précarisation des emplois.

Cette description encore que très incomplète montre à quel point l'héritage, si l'on peut dire, est catastrophique et à quel point le changement doit être mis en œuvre sans tarder.

Le gouvernement s'est engagé à mettre en œuvre une autre politique économique et sociale, de nombreuses mesures dont le ministère du travail n'a pas seul, la maîtrise influent sur la situation de l'emploi ; citons, les nationalisations, la maîtrise du crédit ; la politique indus-

trielle, la fixation du S.M.I.C., des prestations sociales, le contrôle des prix, les créations d'emplois dans la fonction publique, la fixation de la durée légale du travail et de l'âge de la retraite.

Nos observations ne porteront que sur les éléments dépendant plus directement du ministère du travail et de ses services extérieurs.

La lutte prioritaire pour l'emploi ne saurait passer par une régression des droits sociaux des travailleurs.

Cela signifie que les services du ministère ne doivent plus permettre au patronat de se soustraire à l'application de la législation, et que l'on peut raisonnablement espérer que celle-ci peut être progressivement améliorée.

Par ailleurs, si un soutien peut être accordé pour les entreprises en difficulté, pour faciliter la création d'emplois, sous la forme de contrat de solidarité, pour accélérer la diminution du temps de travail, l'abaissement de l'âge de la retraite, etc., en aucun cas, ces aides ne doivent pouvoir être détournées et servir comme par le passé à la recherche du profit maximum.

Enfin, si l'action du gouvernement ne peut pas instantanément procurer à tous un emploi, les chômeurs privés d'un droit fondamental, constitutionnel, doivent trouver auprès du service public toute l'aide dont ils ont besoin.

Les mesures de décentralisation concernées peuvent-elles faciliter la mise en œuvre de la politique nouvelle ?

Cela suppose le respect de certains principes :

- Le respect, l'application rigoureuse de la législation ne saurait être différente, adaptée en fonction des régions, départements ou localités. Les agents chargés de veiller à l'application de cette législation doivent être protégés contre toute pression induite, leur activité doit être transparente ;

- L'accès au service public des chômeurs doit être assuré également sur l'ensemble du territoire ;

Les conseils régionaux, conseils généraux, conseils municipaux doivent pouvoir intervenir sur la situation de l'emploi de leur région, département, commune, dans le respect des principes précédents ; ils sont souvent les mieux placés pour décider des mesures de soutien aux emplois existants ou inciter à la création d'emplois nouveaux dans le cadre de la législation et des orientations du plan. En revoyant leur composition et leurs conditions de fonctionnement, les comités régionaux et départementaux de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi peuvent jouer un rôle plus important. Il conviendra également de fixer le rôle que peuvent tenir les comités locaux de l'emploi.

- Les agents des services extérieurs et de l'A.N.P.E. doivent bénéficier du statut général des fonctionnaires.

Les décrets organisant les services doivent être revus ; l'A.N.P.E. doit être considérée comme un service extérieur du ministère.

Au-delà, il conviendra d'examiner dans le détail, l'ensemble des tâches confiées au service, les moyens et les méthodes pour les accomplir.

A cet égard, nous avons établi une série de fiches sur le contrôle de l'emploi et le service public, la décentralisation, les liens entre les S.E.T.E. et l'A.N.P.E., l'organisation de l'A.N.P.E., la nécessité du statut général des fonctionnaires pour les personnels de l'agence.

Le fonctionnement des services, les conditions d'exécution des missions étaient largement déterminées par la volonté gouvernementale de servir les intérêts du patronat. Réorienter les services, c'est essentiellement leur permettre d'agir pour préserver les intérêts des travailleurs.

Quelle politique de l'emploi ? Quels moyens pour mener cette politique ?

Le gouvernement a pris la décision de faire de la lutte contre le chômage son objectif prioritaire. S'agissant non d'une simple affirmation, mais d'une volonté réelle, il se doit de développer une politique offensive de l'emploi.

Nous estimons qu'une telle réorientation est effectivement indispensable. Le changement en la matière passe par l'abandon des axes principaux de la politique menée antérieurement.

Certes nous ne perdons pas le sens des réalités en ce qui concerne les moyens dont dispose le ministère du Travail en matière de création d'emploi : ce sont bien les patrons qui pour l'heure détiennent ce pouvoir.

Notre organisation syndicale estime cependant nécessaire de formuler un certain nombre d'exigences minimales quant au développement de la nouvelle politique à mettre en œuvre.



Les caractéristiques de la politique antérieure

Comment pouvait-on croire sérieusement que le pouvoir qiscardien entendait lutter contre le chômage quand les prévisions qu'il faisait au travers du 8^e Plan nous menaient à 3,5 millions de sans emploi en 1985.

En réalité, il s'agissait de créer une double illusion : faire croire à l'opinion qu'une politique active était menée par le gouvernement, faire croire à l'opinion qu'il entendait résorber réellement le chômage.

A) Il s'agissait d'une politique d'apparence, à la fois en direction des travailleurs afin de calmer leur inquiétude et particulièrement celle des jeunes dont on craignait l'exaspération, et également en direction des petits patrons à qui il convenait de faire quelques cadeaux pour masquer toute la restructuration capitaliste qui était en train d'accélérer leur disparition.

Il est patent que jamais l'ancien pouvoir ne s'est préoccupé d'obtenir des entreprises la contrepartie en matière d'emploi des fonds publics qui leur ont été attribués au travers des multiples aides dont notre ministère assurait la gestion.

C'est ainsi qu'après avoir versé des primes à la création d'entreprises, on ne s'est jamais préoccupé de vérifier qu'elles avaient une quelconque existence et si elles avaient favorisé la création réelle d'emplois.

B) Cette « politique » n'ambitionnait nullement de lutter efficacement contre le chômage mais permettait de le déplacer sans pour autant l'enrayer.

C'est ainsi que les pactes successifs pour l'emploi des jeunes ont, en fait, permis aux entreprises d'opter pour le recrutement temporaire d'une main d'œuvre quasi gratuite, au détriment de la création d'emplois permanents.

Ainsi dans la quasi totalité des cas n'a-t-on pas pris dans les entreprises les jeunes « en plus » du personnel salarié mais à la place de ce dernier qui n'a pas été maintenu ou remplacé.

C) L'incidence de ces objectifs sur nos services s'est durement faite sentir.

La priorité absolue a été donnée aux secteurs chargés des aides aux entreprises. Pour cela compte-tenu de l'absence de moyens nouveaux, il a fallu souvent démunir les services s'occupant traditionnellement de la gestion des droits individuels des salariés : COTOREP, MOE, service des aides aux demandeurs etc. puiser dans les sections d'inspection du travail.

Le contrôle de l'emploi confié à ces sections a été littéralement saboté et a conduit à l'acceptation de 95 % des demandes de licenciement présentées par les employeurs.

D'autre part, non seulement les salariés et leurs droits ont été relégués au second plan, mais encore la création du service du contrôle des demandeurs d'emploi a fait porter sur eux seuls le contrôle de l'attribution des fonds publics.

La mise en place des nouveaux services a donné lieu à la plus grande improvisation — voire à l'arbitraire — faute de définition minimale de la part du ministère du Travail.

A ce jour par exemple personne ne sait comment doit fonctionner le S.C.D.E.I.

L'outil statistique n'a jamais été mis au service des directions départementales chargées d'alimenter à la pointe bic les systèmes informatiques de l'administration centrale, elles n'ont jamais eu en retour d'information directement utilisable pour orienter la réflexion sur les conditions locales de l'emploi.

La politique nouvelle et nos exigences en la matière

Nous avons bien conscience des limites du gouvernement actuel en matière de création d'emplois : il incite plus qu'il ne décide.

Nous estimons cependant que la volonté du nouveau gouvernement doit être clairement marquée.

Les efforts consentis par la collectivité pour favoriser l'embauchage dans les entreprises doivent l'être avec le souci de contrôle que ces dernières respectent leurs engagements.

L'objectif d'amélioration de l'emploi ne doit en aucun cas être recherché au travers d'une protection moindre des salariés et une remise en cause de leurs garanties sociales.

L'organisation de nos services doit enfin traduire cette double volonté.

A) Les aides aux entreprises doivent être accompagnées d'un contrôle des engagements pris.

Les entreprises à côté de leur rôle économique doivent admettre une finalité sociale. L'aide qu'elles reçoivent sur le premier plan n'est consentie qu'avec une contrepartie sociale : la création d'emplois supplémentaires. Les engagements doivent être pris après information sérieuse et complète et consultations des institutions représentatives du personnel. Les comités d'emploi doivent être saisis.

Il n'est pas acceptable que soit maintenue en cette matière une confiance incontrôlée : le ministère du travail doit s'attacher à exiger des entreprises le respect des engagements pris, à titre d'exemples :

— La formation des salariés engagés dans le cadre des contrats emploi-formation doit être effectivement contrôlée.

— Les emplois qui doivent être créés dans le cadre des contrats de solidarité doivent l'être de manière effective à l'aide de travailleurs sans emploi. Il ne peut être question que ces contrats servent à financer des restructurations et de simples transferts d'emploi.

L'inspection du travail doit être systématiquement appelée à donner son avis.

B) La lutte pour l'emploi ne doit en aucun cas conduire à limiter les droits et garanties des travailleurs.

Pour prioritaire que soit le problème de l'emploi, nous ne pouvons que condamner toute politique qui conduirait à limiter les droits acquis par les travailleurs.

Nous condamnons à cet égard les textes législatifs antérieurs qui ont conduit à la précarisation accélérée de l'emploi et à l'éclatement du statut de salarié.

Nous tenons fermement à ce que soit affirmée la volonté du ministère du travail de voir poursuivie par ses services extérieurs une activité soutenue de contrôle des entreprises en vue de veiller au respect par ces dernières de l'ensemble de leurs obligations vis à vis des salariés.

C) L'organisation des services doit enfin traduire cette double volonté.

• Il doit tout d'abord s'établir un équilibre des moyens entre les services chargés de mettre en œuvre la politique de l'emploi (Plan avenir jeune, contrats de solidarité, emplois d'initiative locale) et les services traditionnels gérant les droits individuels des salariés (COTOMEF, rémunération des stagiaires, main-d'œuvre étrangère, etc.).

La structure générale de ces nouveaux services doit être définie au moins dans ses principes (en terme de proportion respective des cadres A B et surtout ce, qui font de plus en plus défaut.

• Un véritable service public de l'emploi ne peut envisager de fonder son action sans aucun instrument de connaissance de la situation locale de l'emploi, de l'ensemble de ses caractéristiques. Les échelons régionaux de l'emploi et du travail doivent à cet effet pouvoir être mis à disposition des directions départementales pour l'ensemble des études à caractère local qui leur sembleraient nécessaires.

L'ensemble de ces éléments de connaissance de l'emploi doit être communiqué aux services d'inspection du travail et tenu à disposition du public.

• Il est fondamentalement nécessaire que le contrôle de l'emploi ne soit pas partiel, orienté et éclaté comme c'est le cas aujourd'hui. Il doit être confié à des agents qui au sein des S.E.T.E. disposent d'une indépendance statutaire, du pouvoir d'investigation et de constatation.

• Les services de l'inspection du travail ne doivent pas être « mis en veilleuse » et doivent être entrepris des efforts visant à moderniser ses moyens de travail et accroître ses pouvoirs. Les orientations de ces activités ne peuvent être tributaires des considérations conjoncturelles liées aux questions locales de l'emploi.

Sur la décentralisation dans nos services

Tous les services actuels des directions départementales et directions régionales du travail et de l'emploi devraient répondre aux deux aspects complémentaires d'une mission nationale :

La protection des salariés.

En effet, le premier aspect est celui du travailleur dans l'entreprise (inspection du travail), le deuxième aspect est celui de son droit constitutionnel à l'emploi (placement, protection sociale, réinsertion, formation professionnelle, aides individualisées aux travailleurs et aux entreprises pour maintenir et créer des emplois).

Concourent également à cette mission l'A.N.P.E. et l'A.F.P.A.

Ces trois volets forment la composante sociale de la politique nationale de l'emploi.

L'ancien gouvernement avait disloqué cette composante (création d'une A.N.P.E. en 1967. Tutelle de plus en plus théorique de l'A.N.P.E. et de l'A.F.P.A.).

Ce démantèlement est allé en s'accroissant et ni nos services spécialisés, ni les organismes sous tutelle n'ont pu accomplir leur mission.

La note du 3 novembre 1981 sur le service public de l'emploi semble reconnaître la nécessité d'une action concertée et harmonisée de ces trois services pour mieux répondre aux besoins des travailleurs.

Cette note s'inscrit dans le cadre de la décentralisation. Dans l'état actuel des projets, nous éprouvons de vives inquiétudes sur le devenir de nos services et des personnels.

En effet, si nous sommes d'accord pour une véritable décentralisation démocratique, il nous paraît essentiel que le rôle pivot dévolu aux D.R.T.E. et aux D.D.T.E. soit accompagné des moyens adéquats de l'exercer.

De ce fait, non seulement les S.E.T.E. doivent être renforcés mais ils doivent également et nécessairement rester une unité placée sous la responsabilité des D.R.T.E. et D.D.T.E.

Il nous apparaît, en effet, que les missions traditionnelles et les nouvelles, nécessitées par la conjoncture actuelle, ne peuvent se parcelliser.

Revêtus du pouvoir de puissance publique dans le but d'informer, de coordonner, d'impulser, d'animer, de gérer et de contrôler, les D.R.T.E. et D.D.T.E. ne pourront assurer la responsabilité réelle de ces missions, chacun dans le cadre d'une décentralisation démocratique, qu'en ayant sous leur autorité les services traditionnels et éventuellement nouveaux créés pour ce faire.

Le droit à l'emploi des citoyens devant être le même partout, il ne saurait y avoir qu'une seule administration nationale, assurant l'application de la législation nationale, des garanties sociales nationales.

Il va de soi que dans le cadre de cette législation, le conseil régional, le conseil général, les conseils municipaux doivent pouvoir faire appel aux services pour la mise en œuvre concrète de dispositions en faveur du maintien et du développement de l'emploi.

Nous affirmons la nécessité du maintien de l'unicité des S.E.T.E.. Leurs missions fondamentales — travail et emploi — sont, dans notre esprit, indissociables.

Les personnels des S.E.T.E. doivent donc garder leurs statuts nationaux.

L'indépendance de notre administration du travail par rapport au pouvoir politique nous semble devoir être garantie à tous les niveaux d'une décentralisation. On ne peut en effet ignorer que certaines forces, certaines féodalités locales, tant politiques qu'économiques ne manqueraient pas de tenter de se servir de la décentralisation pour agir sur l'administration comme de véritables groupes de pression et mettront en œuvre tous les moyens du clientélisme.

★

La décentralisation, par le biais des conseils tripartites, ne doit pas introduire l'autorité de ces derniers sur une bonne partie des missions des S.E.T.E., notamment par rapport au contrôle de l'emploi.

Si les services extérieurs du travail et de l'emploi doivent avoir les moyens de répondre aux appels des régions, départements et communes, il ne peut s'agir d'une mise à disposition totale et sans condition des services et de leurs agents aux élus, encore moins à une instance tripartite.

La décentralisation ne doit pas se traduire aussi par un renforcement de l'autorité hiérarchique locale.

★

Les moyens dont disposent les S.E.T.E. en matière d'aides à la création d'emplois et de formation professionnelle, peuvent s'intégrer à la réalisation d'actions locales décidées par les collectivités territoriales dès lors que la collaboration demandée est conforme à la législation nationale. Ce partage des rôles, dans l'indépendance respective de chacune des parties intervenantes, assurerait une meilleure prestation du service public et irait par la même occasion dans le sens d'une plus grande démocratie locale.

Contrôle d

En matière de contrôle de l'emploi, notre fédération est consciente du débat qui existe dans les services sur le point de savoir s'il est normal ou non que ce soit l'inspection du travail qui ait compétence en matière de licenciements économiques.

Nous pensons que le problème n'est pas de savoir si l'emploi, par nature, fait ou non partie de ce qu'il est convenu d'appeler « les missions traditionnelles » des services. En effet ces missions limitées, au départ, au seul travail des femmes et des enfants, ont été peu à peu étendues à l'hygiène et à la sécurité, puis à la protection des instances représentatives du personnel etc. Elles ne peuvent et ne doivent pas être définies de façon limitative et sclérosante par leur nature, mais par leur but : Fait partie de la mission traditionnelle de l'inspection du travail toute législation ayant pour objet d'assurer des droits et des protections à l'individu au travail.

En la matière, pour que le contrôle de l'emploi puisse faire partie de la mission traditionnellement protectrice des travailleurs dévolue à l'inspection du travail, il faut que la conception de cette réglementation soit radicalement inversée.

En effet tout contrôle des licenciements comprend deux aspects : un contrôle de la régularité et un contrôle de l'opportunité. Actuellement, la réglementation giscardienne reste en vigueur dans son intégralité et elle attribue au patronat un pouvoir discrétionnaire quant à

L'Inspection du Travail : les missions

Par le contrôle des entreprises, l'inspection du travail a pour mission première de faire respecter par le patronat les droits acquis par les travailleurs.

La fédération nationale des affaires sociales C.G.T. considère que ce service est une conquête sociale qui doit être tournée exclusivement vers la protection des intérêts des travailleurs.

Une telle institution doit permettre en outre à l'Etat de veiller au respect de sa propre législation sociale à condition qu'il lui en donne les moyens.

Or, surtout depuis 1974, le développement de la crise du système capitaliste a profondément altéré ce schéma, en détournant l'inspection du travail de sa mission fondamentale pour permettre une gestion de cette crise au mieux des intérêts du patronat.

La politique d'austérité et de chômage a constitué une remise en cause globale des acquis des travailleurs par la précarisation de l'emploi, le vote de lois de circonstance, la violation constante de la réglementation existante. Cette dégradation du statut des travailleurs a entraîné un accroissement considérable des tâches des inspecteurs du travail et des contrôleurs du travail et de la main-d'œuvre, tâches qui les ont détournés de leurs activités de contrôle alors même que la situation faite aux travailleurs aurait nécessité un renforcement de l'indépendance, des moyens et pouvoirs destinés à assurer cette mission.

Telle est l'orientation donnée par le décret du 24.11.77, le renforcement des effectifs orientés essentiellement vers les tâches liées à l'emploi et aux aides financières aux entreprises.

A l'augmentation des effectifs n'a pas correspondu une augmentation réelle du nombre d'agents en section d'inspection chargés du contrôle de l'application de la législation sociale.

Cette orientation volontaire, organisée, du service public a limité son efficacité dans le domaine essentiel pour les travailleurs du respect de leurs droits. Il en résulte que selon les propres statistiques du ministère du Travail moins de 3 % des infractions constatées font l'objet de procès-verbaux qui, eux-mêmes, ne sont suivis que d'un pourcentage encore plus faible de condamnations des employeurs.

Depuis le 10 mai, la situation n'a pas évolué et l'inspection du travail n'a pas pu répondre aux aspirations pressantes des travailleurs. Il est significatif que hormis une seule circulaire du 1^{er} juin 1981, le ministre du Travail n'a plus jamais fait allusion aux missions de l'inspection du travail.

Un tel silence n'a pas incité au changement les éléments de la hiérarchie qui s'étaient distingués dans leur soutien inconditionnel à la politique du gouvernement précédent...

Il convient donc de renverser la vapeur et de revenir à une conception de l'inspection du travail garante de ces droits.

Les droits des trav

La rénovation de l'inspection du travail ne peut se concevoir indépendamment de la restauration des droits et libertés et de l'extension de droits nouveaux pour les travailleurs et les organisations syndicales. En effet, aujourd'hui, l'organisation et le fonctionnement d'une entreprise ressemblent à une monarchie où les pouvoirs de direction, de réglementation et de sanctions sont concentrés dans les mains du seul employeur.

Le changement nécessite de faire régresser ce pouvoir patronal sans contrôle et de donner aux travailleurs les moyens d'exercer des droits nouveaux d'intervention (notamment la suppression des règlements intérieurs et des questionnaires d'embauche, le développement du droit d'expression et d'intervention sur les conditions de travail) dans des conseils d'atelier, de bureaux, la limitation stricte du travail temporaire et des contrats à durée déterminée).

Coordination des S.E.T.E. et de l'A.N.P.E.

Depuis la création de l'A.N.P.E., les rapports entre les S.E.T.E. et l'A.N.P.E. se sont peu à peu distendus, jusqu'à devenir quasi inexistant. Depuis la mise en place du nouveau gouvernement et du démarrage du plan « AVENIR-JEUNES » les contacts entre les deux services se sont renoués. Cette expérience mérite d'être suivie de près et montre ce que pourrait être, de manière plus systématique et générale, une intervention bien coordonnée des deux services dans le cadre d'un service public de l'emploi rénové.

Un tel service public reconstruit serait alors orienté vers la satisfaction des besoins des travailleurs, de leurs droits à l'emploi ou au meilleur emploi, à la formation professionnelle, au maintien de leurs revenus en cas de chômage.

Dans ce même ordre d'idée, il convient de mettre fin à la présence envahissante dans nos services du représentant local du C.N.P.F. dénommé délégué à l'emploi pour les entreprises (D.E.P.E.).

★

★

Dans notre conception, la collaboration des S.E.T.E. et de l'A.N.P.E. doit être tout autre chose que des réunions épisodiques au plus haut niveau, car il s'agit, en fait, de deux services extérieurs du ministère. L'action commune doit être organisée dès l'échelon géographique élémentaire d'intervention : sections d'inspection du travail d'une part, zone de compétence de l'A.L.E. d'autre part. Il serait souhaitable à terme que ces zones coïncident dans le respect des attributions respectives de chacun.

Une meilleure coordination des services doit amener, en dehors d'une meilleure information des travailleurs et des chômeurs, une simplification des circuits administratifs et des méthodes de travail. Elle nécessite aussi une plus grande connaissance des tâches et missions respectives.

★

Une présence plus active et efficace du service public de l'emploi permettrait d'éviter ce que nous constatons parfois et qui fait problème pour nos services et les demandeurs d'emploi l'intervention de l'Assedic dans des domaines relevant de la compétence de l'A.N.P.E. (orientation d'un demandeur vers un emploi ou une formation, choix d'une formation, contrôle de la situation du demandeur et conseil professionnel).

Une présence plus active et efficace du service public de l'emploi pose d'emblée, le problème du renforcement massif en effectifs des S.E.T.E. et de l'A.N.P.E. sinon les objectifs ne seront pas atteints. C'est ainsi que la réactivation de l'article L. 311.2 du code du travail issu de l'ordonnance du 24 mai 1945 relative au placement des travailleurs et au contrôle de l'emploi, va imposer le dépôt obligatoire des offres à l'A.N.P.E. Cette mesure, hautement souhaitée et revendiquée depuis longtemps par la C.G.T. et notre fédération, risque d'être sans effet notable et peut devenir un danger pour l'existence même de l'A.N.P.E. :

1) Si des moyens matériels et en personnels considérables et d'urgence ne sont pas mis en place.

2) Si parallèlement l'inspection du travail n'est pas appelée à porter une attention particulière au respect de cette obligation. Il conviendrait que des liens étroits s'instaurent à ce sujet entre le chef d'agence locale et prospecteurs placiers d'une part, inspecteurs et contrôleurs du travail d'autre part.

3) Si n'est pas examinée sur ce point la possibilité de doter les agents de l'A.N.P.E. de prérogatives de puissance publique.

★

Il est évident que le service public de l'emploi doit être la cheville ouvrière dans la mise en place des mesures pour le maintien et la promotion de l'emploi. Dans ces mesures, les aides financières aux entreprises constituent un volet important. Nous ne sommes pas, a priori, opposés à toute aide financière. Cependant, il faut sortir de la situation antérieure qui cantonnait nos services dans un rôle de distributeur quasi-automatique d'aides diverses et variées aux employeurs. Il est impératif de soustraire les agents des services aux pressions de toutes sortes faites au nom de l'emploi et qui sont en réalité fondées sur le clientélisme politique.

★

Le service public doit être en mesure de s'assurer que les aides financières aux entreprises servent bien à atteindre l'objectif recherché.

Dans le passé, l'absence de contrôle a souvent abouti non seulement à passer largement à côté du but poursuivi (exemple le maintien de l'emploi) mais à participer à la précarisation de l'emploi sous ses diverses formes (stages pratiques à l'entreprise, notamment, pressions sur les qualifications et les salaires).

A la lumière de cette expérience, il est indispensable de doter les services des moyens en personnel et en matériel, des moyens juridiques et d'investigations, pour leur permettre de s'assurer de l'efficacité réelle de ces aides par rapport à l'objectif annoncé.

Il faut donner aux services les moyens de mettre en œuvre des sanctions dans les cas de détournement manifeste des fonds publics.

★

La guerre totale au chômage, qui a notre soutien, implique une rigueur exemplaire eu égard aux sommes considérables mises en œuvre. Jusqu'ici, cette rigueur et ce contrôle ne se sont appliqués qu'aux plus déshérités, les demandeurs d'emploi.

Nous soulignons que pour ces tâches de contrôle, le précédent gouvernement avait su dégager des moyens importants.

Le fait que ce contrôle soit injuste et unilatéral était une des raisons de notre opposition, dès l'origine, à l'instauration du service de contrôle des demandeurs d'emploi indemnisés, une autre est que nous considérons qu'il appartient au service public chargé du placement (A.N.P.E.) de contrôler et d'attester la situation de demandeur d'emploi.

★

Dans le passé, malgré la politique réactionnaire des gouvernements successifs, les agents de nos services (S.E.T.E. et A.N.P.E.) ont tout fait, souvent dans des conditions difficiles, pour maintenir un sens social à leur activité.

Dès lors que le gouvernement actuel et le ministre du Travail dans le cadre de la bataille contre le chômage :

— Remettront réellement nos services sur les rails et les rétabliront dans leurs missions fondamentales.

— Leur donneront les moyens techniques, juridiques, financiers et en personnels.

— Assureront une réelle coordination vivante et permanente des services pour garantir les droits des travailleurs, ils seront assurés du soutien du personnel et de notre fédération C.G.T. et auront trouvé ainsi un atout supplémentaire pour atteindre l'objectif fixé de mettre fin au chômage.

★

L'emploi

L'opportunité : l'administration n'a aucun moyen ni droit de contrôler l'opportunité des licenciements.

Le résultat statistique est que seuls 5 % des licenciements économiques sont refusés par nos services.

Cet arbitraire patronal doit cesser pour que l'on puisse parler de la mise en œuvre d'une véritable politique de lutte contre le chômage.

La nationalisation du système bancaire, une meilleure coordination des informations recueillies par les diverses administrations, fiscales, etc. doivent être autant de rouages permettant d'apprécier objectivement la situation économique des entreprises. On peut concevoir que chaque administration ait à émettre un avis et que ce soit l'une d'entre elle, la nôtre ou une autre peut-être, qui prenne la décision d'opportunité.

Par contre il est clair que quels que soient les impératifs de chaque entreprise prise isolément il doit exister une réglementation imposant à l'employeur qui licencie de mettre en œuvre des mesures de consultations démocratiques, des mesures sociales, des mesures de reclassement qui auront le caractère traditionnel de protection des travailleurs dont il appartiendra à l'inspection du travail de vérifier le respect et la régularité. Ainsi pourra-t-on avancer vers la mise en œuvre d'une politique de l'emploi qui concrétiserait la revendication de la C.G.T. de refuser tout licenciement non assorti de reclassement.

Nouveaux lilleurs

En même temps, les droits des institutions représentatives (C.E., D.P., C.H.S.) et des organisations syndicales dans l'entreprise doivent être renforcés et protégés efficacement : (— extension du droit syndical dans les entreprises de moins de 50 salariés et regroupement possible de petites entreprises pour l'élection de délégués — Augmentation des prérogatives économiques des comités d'entreprise et création de comités centraux de groupes — validité des accords collectifs subordonnée à leur signature par des organisations syndicales représentant au moins 50 % des travailleurs).

Dans un tel contexte, une inspection du travail rétablie dans ses finalités et débarrassée des obstacles mis à son fonctionnement verra son efficacité accrue pour mieux protéger les droits des travailleurs contre l'arbitraire patronal.

Sur l'unicité de l'Inspection

En 1975, a été créé un corps unique d'inspection du travail. A cette époque, nous avons protesté contre cette mesure démagogique et purement formelle. Nous avons réclamé la mise en place d'une réglementation unique pour les trois secteurs contrôlés par une inspection du travail unique.

La situation actuelle montre la justesse de cette position.

Les agents pourtant issus d'un même concours sont affectés aux ministères du travail, des transports ou de l'agriculture.

Ces fonctionnaires continuent à relever de ministères différents, ce qui a créé des disparités non seulement au niveau de la rémunération et des conditions de travail des agents, mais également pour l'application des textes aux entreprises et aux travailleurs concernés.

En effet, même si c'est avec des modalités particulières (conventions collectives, règlements spéciaux), les travailleurs de l'ensemble des professions devraient bénéficier de la garantie accordée par un même ensemble de lois, dont la plupart d'ordre public, qui forment le code du travail. Un même corps d'inspection du travail doit donc assurer le contrôle des entreprises relevant des secteurs de l'industrie et du commerce, ou de celui des transports et de l'agriculture.

Il n'est pas cohérent qu'un service qui contrôle des établissements bancaires, ne puisse contrôler également les multiples établissements du Crédit agricole sous prétexte que ceux-ci relèvent de l'inspection du travail en agriculture.

De même, compte tenu du nombre d'entreprises qui assurent leurs propres transports de marchandises ou de voyageurs, il est de moins en moins justifiable que le contrôle des entreprises de transports routiers pour compte d'autrui relève d'une inspection du travail « des transports ». Il n'est pas non plus admissible que dans une même entreprise de transports fluviaux, les « navigants » et le personnel sédentaire relèvent de deux inspections du travail différentes (« Transport » et « Travail »).

Il s'agit là de situations anachroniques qui tendent à maintenir un corporatisme dépassé, et nuisent à la qualité d'un véritable service public d'inspection du travail.

La diversification d'activités des entreprises, l'unité de réglementation, la cohérence et l'égalité de traitement dans l'application des textes et le contrôle de l'emploi doivent conduire rapidement, avec des modalités à négocier, à l'instauration d'une inspection du travail unique pour ces 3 secteurs, première étape vers l'organisation d'une inspection du travail compétente pour tous les salariés, quelle que soit l'activité de l'entreprise et le lieu où elle s'exerce (ports, mines, carrières, E.D.F. etc.) pour l'hygiène et la sécurité dans la Fonction publique.

La contractualisation du droit du travail

La vie, la santé et la sécurité des travailleurs doivent être assurées par des mesures d'ordre public.

Le champ de la négociation collective ne peut avoir pour objet de remettre en cause les dispositions minimales adoptées par la loi, mais au contraire de les améliorer.

Il n'est pas question d'échanger une prime de risque contre une mesure de sécurité. Ceci n'empêche pas la participation des organisations syndicales à la préparation de projets de proposition de lois.

Dans tous les domaines, les conventions collectives et accords d'entreprise ne doivent pas pouvoir déroger à la loi dans un sens défavorable aux travailleurs et ne doivent pas pouvoir déroger par région à un minimum national établi.

L'inspection du travail doit continuer à exercer son contrôle sur l'application du code du travail et des conventions collectives étendues, celles-ci restant le minimum applicable à tous les salariés quel que soit l'état des négociations entre les patrons et les organisations syndicales.

Les moyens matériels de l'Inspection du Travail

1 — EFFECTIFS

Une section (ou subdivision) pour 15.000 salariés environ et adaptée géographiquement dans les transports et économiquement comprenant :

- 1 inspecteur du travail.
- 3 contrôleurs.
- 3 secrétaires.

Les effectifs doivent être calculés et pouvoir s'adapter afin de tenir compte de la nécessité de remplacer les agents

absents (déplacements syndicaux, stages, temps partiel, maladie, maternité).

Suppression immédiate du service de contrôle des chômeurs avec affectation des contrôleurs qui y travaillent soit en section, soit aux services de contrôle des fonds baillés au patronat.

Reconnaissance en grade et en salaire de la technicité acquise par le personnel travaillant en informatique. Priorité à la promotion interne.

2 — FRAIS DE DEPLACEMENT

— Avance substantielle de l'administration en cas de première installation.

— Mise à disposition de voitures de fonction et dans l'immédiat doublement du prêt voiture.

— Respect de la convention 81 de l'O.I.T. (Art. 11).

— Sur la base du remboursement intégral de tous les frais engagés pour les besoins du service, — avance forfaitaire mensuelle, assouplissement et allègement des procédures de contrôle établies par le ministère du budget.

3 — DOCUMENTATION

Création d'une banque de données en droit social (conventions collectives, jurisprudence...) avec terminaux dans chaque bâtiment abritant une direction départementale ou des sections isolées.

Dans l'immédiat, au niveau des directions départementales, augmentation des crédits pour l'acquisition d'une documentation suffisante et diversifiée. Création d'emplois de documentalistes.

4 — LOCAUX ET FOURNITURES

Locaux indépendants adaptés à la réception du public avec salles de réunion et aménagement garantissant le caractère confidentiel des entretiens.

Téléphone — lignes en nombre suffisant.

Photocopieuse — une par immeuble.

Crédits pour les timbres et petites fournitures courantes.

5 — FORMATION

Les personnels, agents de contrôle et de secrétariat, doivent bénéficier d'une formation initiale et continue adaptée aux tâches de l'inspection et à leur évolution.

En aucun cas le temps consacré à cette formation ne doit constituer une entrave au fonctionnement du service.

L'indépendance de l'Inspection du Travail

Elle ne doit pas être confondue avec une autonomie totale des agents ni entraîner des déviations de style profession libérale. Ce n'est pas la revendication de privilèges pour les agents de contrôle.

L'inspection du travail est suffisamment liée dans l'exercice de ses attributions par les textes en vigueur pour qu'il n'appartienne à aucune autorité politique ou hiérarchique de définir à sa place l'opportunité de son intervention dans l'entreprise.

C'est la possibilité d'exercer les missions de l'inspection à l'abri des pressions directes ou indirectes du pouvoir politique quel qu'il soit, au niveau national comme au niveau décentralisé, du patronat, de la hiérarchie et même parfois d'organisations syndicales.

La garantie de cette indépendance outre les moyens juridiques et matériels donnés au service (traités à part) réside dans :

- 1) Le statut du service.
- 2) Le statut des personnels.
- 3) Le rôle de la hiérarchie.

1) LE STATUT DU SERVICE

Il s'agit de l'indépendance de la totalité de l'inspection du travail avec tous les agents qui y travaillent et non de celle du corps des inspecteurs du travail.

L'inspection du travail ne peut être décentralisée (art. 4 convention 81). Elle doit donc rester un service national, ne

recevoir aucune directive des pouvoirs décentralisés. Elle doit être à l'abri des pressions des assemblées et des élus locaux. L'exclusion de l'inspection du travail des pouvoirs reconnus aux préfets en 1964 doit être maintenue vis à vis des commissaires de la République, et même étendue à l'ensemble des missions confiées au service y compris en matière de contrôle de l'emploi.

Refus de toute gestion ou contrôle tripartite des services avec introduction du patronat et des élus locaux y compris à l'Institut national du travail.

2) STATUT DES PERSONNELS

Il est rappelé que tous les agents affectés à l'inspection du travail doivent être des fonctionnaires titulaires, ce qui est loin d'être le cas actuellement avec les vacataires et les contractuels.

— Moyens de recrutement : — exclusivement par concours, sans discrimination, sans questions à caractère politique, sans tests psychologiques ce qui interdit tout recours à la procédure dite du « Tour extérieur ». La promotion au choix doit présenter les mêmes garanties.

— Carrières : pour garantir l'indépendance, elles doivent répondre aux conditions suivantes :

a) Contrôleurs : maintien de la possibilité de rester en section y compris au grade de chef de centre, pas de pression pour les faire aller dans un autre service,

ouverture des promotions, amélioration sensible de la carrière en tenant compte de la difficulté croissante du travail (ceci ne concerne pas que les contrôleurs en section).

b) Inspecteurs : carrière en section allant jusqu'à la fin du grade de directeur de 2^e classe. Dans ce sens défonctionnarisation immédiate du poste de directeur adjoint de classe normale.

Possibilité de passer d'un poste en direction à un poste en section ou réciproquement.

Primes semblables en section et en poste d'adjoint (actuellement des discriminations existent au profit des postes d'adjoint y compris à grade et échelon égal).

EN CONCLUSION : Le déroulement parallèle des carrières en inspection et en direction, le libre passage à des postes en direction ou en inspection, éviteront d'avoir à choisir entre la promotion et le déroulement de carrière, lequel implique actuellement pour les inspecteurs, de changer de métier à titre irrévocable.

Il permettra aussi de mettre fin au blocage de carrière qui existe au bout de 10 ans d'exercice pour ceux qui veulent rester en section d'inspection.

Enfin, compte tenu de l'actuel pyramidage des âges dans le corps des inspecteurs, on ne peut éviter un blocage des carrières que si l'on en vient à des promotions parallèles en direction et en inspection, seul moyen permettant à chacun de

connaître un développement de carrière conforme à ses mérites et non lié aux aléas des seuls postes de débouchés éventuellement libérés en direction.

3) ROLE DE LA HIERARCHIE

La question est abordée ici par rapport au problème de l'indépendance de l'inspection.

Le problème de la hiérarchie est lié au précédent : le fait qu'il y aura des carrières parallèles en section et, en direction modifiera considérablement les relations hiérarchiques.

Les pouvoirs actuellement dévolus aux directeurs et qui concernent le domaine de l'inspection du travail doivent être transférés au service : mises en demeure sans texte précis, comités d'entreprise (détermination du nombre d'établissements, de collèges, de répartition des sièges, dévolution des biens...), monopole des relations avec le parquet, transmission des procès-verbaux.

Les directeurs ne doivent plus pratiquer l'autoritarisme, les pressions sur les agents, les notations arbitraires, les blocages de P.V., les relations privilégiées avec le patronat.

Nous voulons une hiérarchie conçue comme un appui technique et matériel comme un organe de coordination, qui veille à l'unité d'action des différents services de la direction départementale du travail et de l'emploi, et qui apporte un soutien actif aux agents atteints du fait de l'exercice de leur fonction.

ANNEXE

Les clauses inappliquées par la France dans la convention n° 81 de l'O.I.T.

Texte des 20 premiers articles de la CONVENTION N° 81

Observations de la F.N.A.S. C.G.T.

Convention concernant l'inspection du travail dans l'industrie et le commerce
La conférence générale de l'Organisation internationale du travail, convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du travail, et s'y étant réunie le 19 juin 1947, en sa trentième session,

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à l'inspection du travail dans l'industrie et le commerce, question qui constitue le quatrième point à l'ordre du jour de la session,

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale,

Adopte, ce onzième jour de juillet mil neuf cent quarante-sept, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur l'inspection du travail, 1947 :

PARTIE I : INSPECTION DU TRAVAIL DANS L'INDUSTRIE

Article 1

Chaque membre de l'organisation internationale du travail pour lequel la présente convention est en vigueur doit avoir un système d'inspection du travail dans les établissements industriels.

Article 2

1. Le système d'inspection du travail dans les établissements industriels à tous les établissements pour lesquels les inspecteurs du travail sont chargés d'assurer l'application des dispositions légales relatives aux conditions de travail et à la protection des travailleurs dans l'exercice de leur profession.

2. La législation nationale pourra exempter les entreprises minières et de transport ou des parties de telles entreprises de l'application de la présente convention.

Article 3

1. Le système d'inspection du travail sera chargé :

a) d'assurer l'application des dispositions légales relatives aux conditions de travail et à la protection des travailleurs dans l'exercice de leur profession, telles que les dispositions relatives à la durée du travail, aux salaires, à la sécurité, à l'hygiène et au bien-être, à l'emploi des enfants et des adolescents, et à d'autres matières connexes dans la mesure où les inspecteurs du travail sont chargés d'assurer l'application desdites dispositions ;

b) de fournir des informations et des conseils techniques aux employeurs et aux travailleurs sur les moyens les plus efficaces d'observer les dispositions légales.

c) de porter à l'attention de l'autorité compétente les déficiences ou les abus qui ne sont pas spécifiquement couverts par les dispositions légales existantes.

2. Si d'autres fonctions sont confiées aux inspecteurs du travail, celles-ci ne devront pas faire obstacle à l'exercice de leurs fonctions principales ni porter préjudice d'une manière quelconque à l'autorité ou à l'impartialité nécessaires aux inspecteurs dans leurs relations avec les employeurs et les travailleurs.

Article 4

1. Pour autant que cela sera compatible avec la pratique administrative du membre, l'inspection du travail sera placée sous la surveillance et le contrôle d'une autorité centrale.

2. S'il s'agit d'un Etat fédératif, le terme « autorité centrale » pourra désigner soit l'autorité fédérale, soit une autorité centrale d'une entité constituante fédérée.

Article 5

L'autorité compétente devra prendre les mesures appropriées pour favoriser

a) une coopération effective entre les services d'inspection, d'une part, et d'autres services gouvernementaux et les institutions publiques et privées exerçant des activités analogues, d'autre part,

b) la collaboration entre les fonctionnaires de l'inspection du travail et les employeurs et les travailleurs ou leurs organisations.

Article 6

Le personnel de l'inspection sera composé de fonctionnaires publics dont le statut et les conditions de service leur assurent la stabilité dans leur emploi et les rendent indépendants de tout changement de gouvernement et de toute influence extérieure indue.

Article 7

1. Sous réserve des conditions auxquelles la législation nationale soumettent le recrutement des membres des services publics, les inspecteurs du travail seront recrutés uniquement sur la base de l'aptitude du candidat à remplir les tâches qu'il aura à assumer.

2. Les moyens de vérifier ces aptitudes seront déterminés par l'autorité compétente.

3. Les inspecteurs du travail doivent recevoir une formation appropriée pour l'exercice de leurs fonctions.

Article 8

Les femmes aussi bien que les hommes pourront être désignées comme membres du personnel du service d'inspection : si besoin est, des tâches spéciales pourront être assignées aux inspecteurs ou aux inspectrices respectivement.

Article 9

Chaque membre prendra les mesures nécessaires pour assurer la collaboration d'experts et de techniciens dûment qualifiés, y compris des techniciens en médecine, en mécanique, en électricité et en chimie, au fonctionnement de l'inspection, selon les méthodes jugées les plus appropriées aux conditions nationales, afin d'assurer l'application des dispositions légales relatives à l'hygiène et à la sécurité des travailleurs dans l'exercice de leur profession, et de s'enquérir des effets des procédés employés, des matières utilisées et des méthodes de travail, sur l'hygiène et la sécurité des travailleurs.

Article 10

Le nombre des inspecteurs du travail sera suffisant pour permettre d'assurer l'exercice efficace des fonctions du service d'inspection et sera fixé en tenant compte :

a) de l'importance des tâches que les inspecteurs auront à accomplir, et notamment :

i) du nombre, de la nature, de l'importance et de la situation des établissements assujettis au contrôle de l'inspection,

ii) du nombre et de la diversité des catégories de travailleurs qui sont occupés dans ces établissements,

iii) du nombre et de la complexité des dispositions légales dont l'application doit être assurée,

b) des moyens matériels d'exécution mis à la disposition des inspecteurs,

c) des conditions pratiques dans lesquelles les visites d'inspection devront s'effectuer pour être efficaces.

Article 11

1. L'autorité compétente prendra les mesures nécessaires en vue de fournir aux inspecteurs du travail :

a) des bureaux locaux aménagés de façon appropriée aux besoins du service et accessibles à tous intéressés,

b) les facilités de transport nécessaires à l'exercice de leurs fonctions lorsqu'il n'existe pas de facilités de transport public appropriées.

2. L'autorité compétente prendra les mesures nécessaires en vue du remboursement aux inspecteurs du travail de tous frais de déplacement et de toutes dépenses accessoires nécessaires à l'exercice de leurs fonctions.

Article 12

1. Les inspecteurs du travail munis de pièces justificatives de leurs fonctions seront autorisés :

a) à pénétrer librement sans avertissement préalable à toute heure du jour et de la nuit dans tout établissement assujetti au contrôle de l'inspection,

b) à pénétrer de jour dans tous les locaux qu'ils peuvent avoir un motif raisonnable de supposer assujettis au contrôle de l'inspection,

c) à procéder à tous examens, contrôles ou enquêtes jugés nécessaires pour s'assurer que les dispositions légales sont effectivement observées et notamment :

i) à interroger soit seuls, soit en présence de témoins, l'employeur ou le personnel de l'entreprise sur toutes les matières relatives à l'application des dispositions légales ;

ii) à demander communication de tous livres, registres et documents dont la tenue est prescrite par la législation relative aux conditions de travail, en vue d'en vérifier la conformité avec les dispositions légales et de les copier ou d'en établir des extraits,

iii) à exiger l'affichage des avis dont l'apposition est prévue par les dispositions légales.

iv) à prélever et à emporter aux fins d'analyse des échantillons des matières et substances utilisées ou manipulées, pourvu que l'employeur ou son représentant soit averti que des matières ou substances ont été prélevées et emportées à cette fin.

2. A l'occasion d'une visite d'inspection, l'inspecteur devra informer de sa présence l'employeur ou son représentant, à moins qu'il n'estime qu'un tel avis risque de porter préjudice à l'efficacité du contrôle.

Article 13

1. Les inspecteurs du travail seront autorisés à provoquer des mesures destinées à éliminer les déficiences constatées dans une installation, un aménagement ou des méthodes de travail qu'ils peuvent avoir un motif raisonnable de considérer comme une menace à la santé ou à la sécurité des travailleurs.

2. Afin d'être à même de provoquer ces mesures, les inspecteurs auront le droit, sous réserve de tout recours judiciaire ou administratif que pourrait prévoir la législation nationale, d'ordonner ou de faire ordonner :

a) que soient apportées aux installations, dans un délai fixé, les modifications qui sont nécessaires pour assurer l'application stricte des dispositions légales concernant la santé et la sécurité des travailleurs,

b) que des mesures immédiatement exécutoires soient prises dans les cas de danger imminent pour la santé et la sécurité des travailleurs.

3. Si la procédure fixée au paragraphe 2 n'est pas compatible avec la pratique administrative et judiciaire du membre, les inspecteurs auront le droit de saisir l'autorité compétente pour qu'elle formule des injonctions ou fasse prendre des mesures immédiatement exécutoires.

Article 14

L'inspection du travail devra être informée des accidents du travail et des cas de maladie professionnelle dans les cas et de la manière qui seront prescrits par la législation nationale.

Article 15

Sous réserve des exceptions que la législation nationale pourrait prévoir, les inspecteurs du travail :

a) n'auront pas le droit d'avoir un intérêt quelconque direct ou indirect dans les entreprises placées sous leur contrôle,

b) seront tenus, sous peine de sanctions pénales ou de mesures disciplinaires appropriées, de ne point révéler, même après avoir quitté leur service les secrets de fabrication ou de commerce ou les procédés d'exploitation dont ils peuvent avoir eu connaissance dans l'exercice de leurs fonctions ;

c) devront traiter comme absolument confidentielle la source de toute plainte leur signalant un défaut dans l'installation ou une infraction aux dispositions légales et devront s'abstenir de révéler à l'employeur ou à son représentant qu'il a été procédé à une visite d'inspection comme suite à une plainte.

Article 16

Les établissements devront être inspectés aussi souvent et aussi soigneusement qu'il est nécessaire pour assurer l'application effective des dispositions légales en question.

Article 17

1. Les personnes qui violeront ou négligeront d'observer les dispositions légales dont l'exécution incombe aux inspecteurs du travail seront passibles de poursuites légales immédiates, sans avertissement préalable. Toutefois, la législation nationale pourra prévoir des exceptions pour le cas où un avertissement préalable devra être donné afin qu'il soit remédié à la situation ou que des mesures préventives soient prises.

2. Il est laissé à la libre décision des inspecteurs du travail de donner des avertissements ou des conseils au lieu d'intenter ou de recommander des poursuites.

Article 18

Des sanctions appropriées pour violation des dispositions légales dont l'application est soumise au contrôle d'inspecteurs du travail et pour obstruction faite aux inspecteurs du travail dans l'exercice de leurs fonctions seront prévues par la législation nationale et effectivement appliquées.

Article 19

1. Les inspecteurs du travail ou les bureaux d'inspection locaux, selon les cas, seront tenus de soumettre à l'autorité centrale d'inspection des rapports périodiques d'un caractère général sur les résultats de leurs activités.

2. Ces rapports seront établis selon la manière prescrite par l'autorité centrale et traiteront des sujets indiqués de temps à autre par l'autorité centrale, ils seront soumis au moins aussi fréquemment que l'autorité centrale le prescrira et, dans tous les cas, au moins une fois par année.

Article 20

1. L'autorité centrale d'inspection publiera un rapport annuel de caractère général sur les travaux des services d'inspection placés sous son contrôle.

2. Ces rapports seront publiés dans un délai raisonnable ne dépassant en aucun cas douze mois, à partir de la fin de l'année à laquelle ils se rapportent.

3. Des copies des rapports annuels seront communiquées au directeur général du Bureau international du travail dans un délai raisonnable après leur parution, mais en tout cas dans un délai ne dépassant pas trois mois.

Pas intégralement appliqué :

Par exemple, les ingénieurs des circonscriptions électriques n'entrent pas dans le système d'inspection du travail bien qu'ils jouent le rôle d'inspecteur du travail pour l'E.D.F.-G.D.F.

Cette mission première est souvent considérée par la hiérarchie comme la dernière.

Ce n'est pas le cas, par exemple, des conditions actuelles. Le contrôle des licenciements économiques.

Doit échapper à toute décentralisation.

Stabilité pas complètement assurée. Cette absence de garantie qui permet à l'administration d'écarter des contrôleurs de l'inspection et même d'vincer des inspecteurs ainsi que l'a montré le cas Montcharmont.

N'est pas assurée de façon satisfaisante.

Il est loin d'être suffisant.

Certains bureaux sont très peu appropriés.

Pas de véhicules et refus de payer des abonnements sur les transports publics, remboursement tardif et insuffisant.

Droit non reconnu.

Prévu théoriquement ne peut en pratique être mis en œuvre.

Cette disposition totalement méconnue mériterait de faire l'objet d'une circulaire pour recevoir application.

La mise en demeure sans texte devrait donc être de la compétence des agents de contrôle et non du D.D.

!!!

Liberté d'appréciation incompatible avec le contrôle des procès verbaux par la hiérarchie avec la « théorie du P.V. » constat d'échec, le reproche sur le prétendu caractère trop répressif de l'action d'agents de contrôle.

2 % environ des infractions sont effectivement sanctionnées. Taux des pénalités non dissuasifs.

La France ne satisfait pas à cette obligation.

Les moyens juridiques de l'Inspection du Travail

Les moyens juridiques de l'inspection du travail.

Une conception nouvelle de l'inspection du travail va de pair avec un droit du travail nouveau assurant de nouveaux droits à tous les salariés, et sera l'abandon de la discrimination dans les droits en fonction des seuils d'effectifs.

1 — ANNULATION DES TEXTES REGLEMENTAIRES SUIVANTS

a) **abrogation** du décret de 77 sur l'organisation des services.

— Des 2 circulaires Boulin de 1978 sur l'indépendance de jugement et la conduite à tenir avec la presse.

— De la circulaire de 79 sur la délégation de signature.

b) **modification** de la note technique IGASTE 5.72 sur les quotas de visites et modification de la circulaire de 1979 sur la motivation des actes administratifs qui veut qu'on ne motive que les refus et non les autorisations de licenciement.

2 — REVISION DES LOIS QUI FACILITENT L'EXPLOITATION DES SALARIES AU LIEU DE LA LIMITER

— Loi de 75 sur les licenciements économiques.

— Loi sur les 40 heures en 4 jours.

— Loi de 72 sur le travail temporaire etc.

3 — DUREE DU TRAVAIL

Nous demandons la mise en place d'une législation claire sur la durée du travail allant dans le sens d'une réduction effective de celle-ci, qui ne reprenne pas à son compte le protocole de juillet 1981, protocole dont l'application rendrait tout contrôle impossible dans cette matière.

Nous demandons le retrait des projets d'abandon du décompte des heures de travail par semaine civile tel que le calcul d'une durée du travail mensuelle, voire annuelle.

Contrairement à certaines idées, nous pensons que les textes relatifs au contrat de travail doivent cesser de reposer sur la

fiction, issue du Code civil d'une égalité entre les parties contractantes qui devraient soumettre leurs désaccords au seul juge.

Nous pensons que la violation de ces textes doit être réprimée par des sanctions pénales, dissuasives n'empêchant pas le recours sur le fond du salarié aux prud'hommes. Par exemple :

— Loi de 1973 sur les licenciements.

— Loi sur les contrats à durée déterminée.

— Loi sur la mensualisation.

4) LIMITATION DU POUVOIR DISCRETIONNAIRE DE L'EMPLOYEUR

Droit pour l'inspection du travail d'imposer aux employeurs une interprétation des textes et de la jurisprudence, tant que ceux-ci n'ont pas saisi les tribunaux.

Suppression du règlement intérieur et dans l'immédiat modification de la compétence de l'inspection du travail sur l'étendue du contrôle du contenu des règlements intérieurs et circulaires internes

5) LES PROCES-VERBAUX ET POURSUITES

— Suppression de la mise en demeure, préalable obligatoire des inspecteurs et contrôleurs

Transmission directe des P.V. au Procureur de la République qui a l'obligation de poursuivre les employeurs fautifs.

La transmission simultanée du P.V. à la hiérarchie (direction départementale) n'est qu'une mesure de simple information. La direction départementale ne doit pas exercer de contrôle sur l'opportunité du P.V.

— Les procès-verbaux doivent être réellement considérés par les magistrats comme faisant foi jusqu'à preuve du contraire.

— Abandon du rôle de témoin des inspecteurs du travail et contrôleurs du travail et de la main-d'œuvre sur leurs propres P.V. Ils doivent pouvoir jouer le rôle de ministère public auprès du tribunal correctionnel et de police.

Les inspecteurs du travail et les contrôleurs du travail et de la main-d'œuvre doivent pouvoir rassembler librement les preuves et témoignages nécessaires à leur mission et décider des mesures conservatoires susceptibles d'assurer la sécurité des travailleurs.

Les contrôleurs doivent avoir les mêmes pouvoirs de constatation que les inspecteurs.

6 — HYGIENE ET SECURITE CONDITIONS DE TRAVAIL

En cas de danger flagrant pour l'intégrité physique des travailleurs, les inspecteurs du travail et contrôleurs pourront décider de l'arrêt immédiat de la machine, du dispositif de l'installation ou de l'activité sur le lieu de travail faisant courir le risque.

Ils apposeront les scellés sur les lieux ou matériels.

Rappel du pouvoir propre de l'inspecteur du travail pour faire des prélèvements immédiats aux fins d'analyses, conformément à l'article L 611 8. et extension aux contrôleurs, abrogation de l'article L 231 7, 5^e alinéa. Retrait de tous les articles émanant de la loi du 6.12.76 et des décrets d'application qui limitent les pouvoirs de l'inspecteur du travail, ou lui en donnent d'inapplicables (ex. L 231/5, L 231/5-1, L 231/6 et 7).

7 — PENALITES ET INCRIMINATIONS

— Condamnation des employeurs au moins au minimum.

— Relèvement substantiel des pénalités en fonction du dommage subi par le salarié, correctionnalisation des infractions sur le S.M.I.C. et les salaires.

— Relèvement des pénalités sur la violation d'obligations élémentaires d'hygiène et de sécurité existant depuis plusieurs décennies. (Ex. installations sanitaires, machines dangereuses).

— Sanctions pénales pour tous les textes établissant des obligations à l'égard des employeurs et pour les dispositions des conventions collectives étendues.

— Protection, sanctionnée pénalement, des salariés qui ont recours à l'inspection du travail et qui pour la défense de leurs droits lui fournissent des documents émanant de l'entreprise.

L'attitude patronale telle qu'on la voit

Face aux difficultés qu'ils rencontrent dans la gestion des entreprises dont ils ont fait leur affaire personnelle et où ils exercent un pouvoir sans partage, les patrons imposent aux travailleurs des solutions injustes et dangereuses.

Sous prétexte de sauver un principe de gestion des entreprises qui a fait la preuve de son incapacité à s'adapter et à conserver ou créer suffisamment d'emplois, les patrons effectuent des coupes sombres dans l'effectif des entreprises. Cette attitude nous rappelle une médecine d'un autre âge : la saignée et la purge, qui n'ont jamais fait la preuve de leur efficacité...

De plus, il est injuste et inadmissible de sanctionner les travailleurs en les privant de leur emploi. La responsabilité d'une gestion insuffisante, voire mauvaise ou frauduleuse, incombe entièrement aux patrons. En fait, c'est le patron qu'il faudrait renvoyer quand il est incapable de conduire avec efficacité et dans le respect des droits et des revendications des travailleurs, la gestion de l'entreprise.

Cette attitude est d'autant plus grave qu'elle débouche sur un « chantage à l'emploi » qui revient inlassablement chaque fois que les travailleurs ou nos services exigent le respect de la réglementation ou l'application des droits nouveaux et ceci quel que soit le nombre des chômeurs.

Cette menace, brandie par les chefs d'entreprises comme une arme ultime et radicale, n'est plus tolérable. Le licenciement est un aveu d'échec qu'il faut sanctionner si nous ne voulons pas que les droits des travailleurs régressent progressivement dans les entreprises. En effet, sous prétexte d'éviter des licenciements, les patrons demandent aux travailleurs de faire des concessions sur leurs salaires, leurs conditions de travail et sur l'hygiène et la sécurité dans les entreprises.

Après une période d'attente, au lendemain des élections, les patrons durcis-

sent leur attitude vis à vis des salariés. Aucune amélioration significative des conditions de travail et des relations patrons-travailleurs n'est enregistrée sur les lieux du travail. Ayant conscience des pouvoirs qu'il détient encore dans l'entreprise, le patronat se crispe sur ses positions habituelles et refuse toute ouverture.

Outre le chantage à l'emploi, la volonté de ne rien changer, de ne rien concéder révèle une attitude provocatrice motivée par un esprit de revanche.

Dans ce contexte, nous comprenons mal les positions et déclarations du gouvernement sur le patronat. Les flatteries et les concessions multiples faites à son égard nous semblent discutables ; elles vont à l'encontre de l'effet recherché ; elles desservent l'intérêt des travailleurs. Elles mettent nos services dans une situation inextricable. La majorité du patronat ne comprend qu'un langage, celui qu'il pratique avec les salariés : l'intimidation issue d'un rapport de force favorable à la partie qui veut imposer sa volonté.

Les travailleurs que nous rencontrons dans notre activité professionnelle et qui ont fait confiance à un gouvernement de gauche pour défendre leurs intérêts en faisant basculer le rapport de force en leur faveur, sont déçus et très souvent déçus. Il serait dangereux pour l'avenir qu'ils soient amenés à penser que le gouvernement se compromet avec le patronat et qu'il n'y a rien de changé par rapport à l'époque précédente.

En effet aujourd'hui, comme avant le 10 mai 81, les patrons refusent d'appliquer la loi, de répondre aux revendications légitimes et sanctionnent toute insistance des travailleurs par le licenciement. L'attitude complaisante du gouvernement à l'égard du patronat, sous prétexte de nécessité économique, semble cautionner les pratiques inacceptables de nombreux chefs d'entreprises au niveau des droits des travailleurs.

Coordination des S.E.T.E. et de l'A.N.P.E.

Depuis la création de l'A.N.P.E., les rapports entre les S.E.T.E. et l'A.N.P.E. se sont peu à peu distendus, jusqu'à devenir quasi inexistant. Depuis la mise en place du nouveau gouvernement et du démarrage du plan « AVENIR-JEUNES » les contacts entre les deux services se sont renoués. Cette expérience mérite d'être suivie de près et montre ce que pourrait être, de manière plus systématique et générale, une intervention bien coordonnée des deux services dans le cadre d'un service public de l'emploi rénové.

Un tel service public reconstruit serait alors orienté vers la satisfaction des besoins des travailleurs, de leurs droits à l'emploi ou au meilleur emploi, à la formation professionnelle, au maintien de leurs revenus en cas de chômage.

Dans ce même ordre d'idée, il convient de mettre fin à la présence envahissante dans nos services du représentant local du C.N.P.F. dénommé délégué à l'emploi pour les entreprises (D.E.P.E.).

★

★

Dans notre conception, la collaboration des S.E.T.E. et de l'A.N.P.E. doit être tout autre chose que des réunions épisodiques au plus haut niveau, car il s'agit, en fait, de deux services extérieurs du ministère. L'action commune doit être organisée dès l'échelon géographique élémentaire d'intervention : sections d'inspection du travail d'une part, zone de compétence de l'A.L.E. d'autre part. Il serait souhaitable à terme que ces zones coïncident dans le respect des attributions respectives de chacun.

Une meilleure coordination des services doit amener, en dehors d'une meilleure information des travailleurs et des chômeurs, une simplification des circuits administratifs et des méthodes de travail. Elle nécessite aussi une plus grande connaissance des tâches et missions respectives.

★

Une présence plus active et efficace du service public de l'emploi permettrait d'éviter ce que nous constatons parfois et qui fait problème pour nos services et les demandeurs d'emploi l'intervention de l'Assedic dans des domaines relevant de la compétence de l'A.N.P.E. (orientation d'un demandeur vers un emploi ou une formation, choix d'une formation, contrôle de la situation du demandeur et conseil professionnel).

Une présence plus active et efficace du service public de l'emploi pose d'emblée, le problème du renforcement massif en effectifs des S.E.T.E. et de l'A.N.P.E. sinon les objectifs ne seront pas atteints. C'est ainsi que la réactivation de l'article L. 311.2 du code du travail issu de l'ordonnance du 24 mai 1945 relative au placement des travailleurs et au contrôle de l'emploi, va imposer le dépôt obligatoire des offres à l'A.N.P.E. Cette mesure, hautement souhaitée et revendiquée depuis longtemps par la C.G.T. et notre fédération, risque d'être sans effet notable et peut devenir un danger pour l'existence même de l'A.N.P.E. :

1) Si des moyens matériels et en personnels considérables et d'urgence ne sont pas mis en place.

2) Si parallèlement l'inspection du travail n'est pas appelée à porter une attention particulière au respect de cette obligation. Il conviendrait que des liens étroits s'instaurent à ce sujet entre le chef d'agence locale et prospecteurs placiers d'une part, inspecteurs et contrôleurs du travail d'autre part.

3) Si n'est pas examinée sur ce point la possibilité de doter les agents de l'A.N.P.E. de prérogatives de puissance publique.

★

Il est évident que le service public de l'emploi doit être la cheville ouvrière dans la mise en place des mesures pour le maintien et la promotion de l'emploi. Dans ces mesures, les aides financières aux entreprises constituent un volet important. Nous ne sommes pas, a priori, opposés à toute aide financière. Cependant, il faut sortir de la situation antérieure qui cantonnait nos services dans un rôle de distributeur quasi-automatique d'aides diverses et variées aux employeurs. Il est impératif de soustraire les agents des services aux pressions de toutes sortes faites au nom de l'emploi et qui sont en réalité fondées sur le clientélisme politique.

★

Le service public doit être en mesure de s'assurer que les aides financières aux entreprises servent bien à atteindre l'objectif recherché.

Dans le passé, l'absence de contrôle a souvent abouti non seulement à passer largement à côté du but poursuivi (exemple le maintien de l'emploi) mais à participer à la précarisation de l'emploi sous ses diverses formes (stages pratiques à l'entreprise, notamment, pressions sur les qualifications et les salaires).

A la lumière de cette expérience, il est indispensable de doter les services des moyens en personnel et en matériel, des moyens juridiques et d'investigations, pour leur permettre de s'assurer de l'efficacité réelle de ces aides par rapport à l'objectif annoncé.

Il faut donner aux services les moyens de mettre en œuvre des sanctions dans les cas de détournement manifeste des fonds publics.

★

La guerre totale au chômage, qui a notre soutien, implique une rigueur exemplaire eu égard aux sommes considérables mises en œuvre. Jusqu'ici, cette rigueur et ce contrôle ne se sont appliqués qu'aux plus déshérités, les demandeurs d'emploi.

Nous soulignons que pour ces tâches de contrôle, le précédent gouvernement avait su dégager des moyens importants.

Le fait que ce contrôle soit injuste et unilatéral était une des raisons de notre opposition, dès l'origine, à l'instauration du service de contrôle des demandeurs d'emploi indemnisés, une autre est que nous considérons qu'il appartient au service public chargé du placement (A.N.P.E.) de contrôler et d'attester la situation de demandeur d'emploi.

★

Dans le passé, malgré la politique réactionnaire des gouvernements successifs, les agents de nos services (S.E.T.E. et A.N.P.E.) ont tout fait, souvent dans des conditions difficiles, pour maintenir un sens social à leur activité.

Dès lors que le gouvernement actuel et le ministre du Travail dans le cadre de la bataille contre le chômage :

— Remettront réellement nos services sur les rails et les rétabliront dans leurs missions fondamentales.

— Leur donneront les moyens techniques, juridiques, financiers et en personnels.

— Assureront une réelle coordination vivante et permanente des services pour garantir les droits des travailleurs, ils seront assurés du soutien du personnel et de notre fédération C.G.T. et auront trouvé ainsi un atout supplémentaire pour atteindre l'objectif fixé de mettre fin au chômage.

★

l'emploi

l'opportunité : l'administration n'a aucun moyen ni droit de contrôler l'opportunité des licenciements.

Le résultat statistique est que seuls 5 % des licenciements économiques sont refusés par nos services.

Cet arbitraire patronal doit cesser pour que l'on puisse parler de la mise en œuvre d'une véritable politique de lutte contre le chômage.

La nationalisation du système bancaire, une meilleure coordination des informations recueillies par les diverses administrations, fiscales, etc. doivent être autant de rouages permettant d'apprécier objectivement la situation économique des entreprises. On peut concevoir que chaque administration ait à émettre un avis et que ce soit l'une d'entre elle, la nôtre ou une autre peut-être, qui prenne la décision d'opportunité.

Par contre il est clair que quels que soient les impératifs de chaque entreprise prise isolément il doit exister une réglementation imposant à l'employeur qui licencie de mettre en œuvre des mesures de consultations démocratiques, des mesures sociales, des mesures de reclassement qui auront le caractère traditionnel de protection des travailleurs dont il appartiendra à l'inspection du travail de vérifier le respect et la régularité. Ainsi pourra-t-on avancer vers la mise en œuvre d'une politique de l'emploi qui concrétiserait la revendication de la C.G.T. de refuser tout licenciement non assorti de reclassement.

nouveaux ailleurs

En même temps, les droits des institutions représentatives (C.E., D.P., C.H.S.) et des organisations syndicales dans l'entreprise doivent être renforcés et protégés efficacement : (— extension du droit syndical dans les entreprises de moins de 50 salariés et regroupement possible de petites entreprises pour l'élection de délégués — Augmentation des prérogatives économiques des comités d'entreprise et création de comités centraux de groupes — validité des accords collectifs subordonnée à leur signature par des organisations syndicales représentant au moins 50 % des travailleurs).

Dans un tel contexte, une inspection du travail rétablie dans ses finalités et débarrassée des obstacles mis à son fonctionnement verra son efficacité accrue pour mieux protéger les droits des travailleurs contre l'arbitraire patronal.