

flash de l'étranger



SOUVENIRS D'UN MOIS EN ANGLETERRE

Un entretien avec M. Cointepas, inspecteur du travail

Vous avez eu l'occasion, l'an dernier, de participer à un stage en Grande-Bretagne - En quoi cela a-t-il consisté ?

Il s'agissait d'un stage de quatre semaines, proposé à 20 fonctionnaires français de catégorie A en provenance d'une dizaine de ministères (dont un tiers des P. et T.) et organisé dans le cadre d'une convention entre les deux gouvernements. Il y a ainsi un stage par an. Le groupe était donc assez varié : du tout jeune attaché à l'inspecteur général. Mais il ne comportait qu'une seule femme (ce fait devrait sans doute alimenter une réflexion des organisateurs).

Quel en était le contenu ?

Nous avons eu d'abord deux semaines de cours d'anglais entrecoupés d'exposés dus à des personnalités britanniques sur tel ou tel aspect de la société, et de sorties diverses. Les quatre enseignants étaient excellents, les cours très modernes. Evidemment le fait que nous soyons vingt français parlant français entre eux du matin au soir a affecté l'efficacité de ces cours. Les professeurs n'y pouvaient pas grand chose. L'idéal eut été que nous soyions au maximum 2 ou 3 français dans un groupe de fonctionnaires européens. Mais il faudrait pour cela que le stage soit organisé par Bruxelles et non par les deux gouvernements.

Et ensuite qu'avez-vous fait ?

Nous sommes allés ensuite trois jours dans le nord de l'Angleterre, dans le Yorkshire, une région très déprimée où nous avons notamment visité des entreprises. Ce fut très intéressant. Puis nous sommes allés trois jours dans nos administrations respectives. Personnellement j'avais demandé à sortir dans des entreprises et sur des chantiers avec mes collègues britanniques. Ce fut passionnant, et en anglais du matin au soir... J'aurais aimé que cette partie du séjour dure beaucoup plus longtemps.

Avez-vous rencontré des personnalités ?

Nous avons rencontré de nombreuses personnalités : ministre, député, chefs d'entreprise, syndicaliste, fonctionnaires, maires, à l'occasion de nombreuses réceptions. De plus en frappant aux portes à droite et à gauche, j'ai rencontré par moi-même des conseillers municipaux, des syndicalistes.

Qu'est-ce qui vous a le plus marqué lors de votre séjour ?

J'ai été frappé notamment par l'existence d'une société duale à l'extrême. Il y a deux Grande-Bretagne. Tant

d'un point de vue géographique, économique, social, que politique et culturel.

Il y a le Nord de l'Angleterre plus les Midlands, l'Ecosse, le Pays de Galles et l'Irlande du Nord : zone sinistrée, cimetière de vieilles usines, au chômage dramatique, terres travaillistes et syndicales. Et il y a le sud-est, autour de Londres, en pleine croissance, siège de nouvelles entreprises, un énorme marché du travail qui regorge de prospérité. Le symbole de cette croissance, c'est « Big-Bang », la « City Révolution », la mutation exceptionnelle du marché boursier où l'on s'arrache des bons courtiers à plus de 200 000 F par mois. Ce n'est pas le lieu d'en parler ici, mais il s'agit d'un bouleversement très important qui aura des conséquences en cascades. Un autre symbole est aussi la mutation de la presse nationale avec l'apparition de deux nouveaux quotidiens : *Today* et *The Independent*. Le premier est en couleurs, le deuxième est un journal de qualité qui se situe entre le *Times* (de centre-droit) et le *Guardian* (de centre gauche). Et la création d'une nouvelle usine pour le tirage des journaux du principal groupe de presse anglais (*Times*, *Sun*, etc.) par de nouveaux salariés.

Parlez-nous du Nord et des effets de ce que vous appelez la « société duale » ?

Le Nord est en pleine dépression. C'est le pays de la révolution industrielle du XIX^e siècle. Il en est un peu resté là. Les entreprises traditionnelles s'y concentraient et elles disparaissent à grande vitesse. C'est un cimetière industriel. Il y a 3,5 millions de chômeurs en Grande-Bretagne (officiellement), mais en pourcentage, le chômage touche surtout le Nord. Les gouvernements locaux s'y efforcent de maintenir ou de créer des emplois, mais sans grand succès, mis à part *Silicon Glen*, une zone de développement informatique en Ecosse. La société dans son ensemble est à l'image de cette division géographique. Elle ressemble à un sablier.

De plus cette dichotomie géographique et sociale crée une fantastique crise du logement. Il faut savoir que la plupart des anglais sont propriétaires. Aussi, dans le Nord, il n'y a pas d'emplois mais l'on ne peut pas le quitter pour le Sud faute de pouvoir vendre sa maison. Tandis qu'à Londres, il y a des emplois, mais les prix des maisons sont devenus inaccessibles pour les nouveaux arrivants, surtout s'ils sont chômeurs. C'est un problème dont on entend parler tous les jours. Il semble que l'entrée de la Grande-Bretagne dans le Marché Commun ait fait glisser les entreprises près de la Manche sans que l'habitat et les salariés n'aient eu le temps de suivre.

Parlez-nous justement des salariés, des relations sociales.

Elles sont très dures. Très âpres. Les deux partenaires sont des colosses. Aussi quand survient la guerre, est-elle longue et meurtrière.

Vous pensez à la grève des mineurs ?

Je rappelle pour mémoire que leur grève a duré plus d'un an. On mesure mal en France à quel point c'était plus qu'une grève. Il s'agissait d'une sorte de guerre sociale, entre la grève à la française et la guerre civile, avec participation des femmes de mineurs, des enfants, des retraités et suscitant une haine hystérique de la presse et d'une partie de la société qui ne s'est pas encore effacée aujourd'hui, comme j'ai pu le constater. Un Waterloo social et pas seulement pour les mineurs (un Austerlitz, je veux dire). Alors aujourd'hui tout est possible.

Que voulez-vous dire ?

Et bien, par exemple, aujourd'hui un grand patron de presse a pu se permettre de licencier ses 5 000 salariés en grève pour faire tirer ses journaux dans une usine neuve, fortifiée, du jour au lendemain, avec de nouveaux salariés recrutés en secret depuis des mois... Difficile à concevoir en France.

Une aile du parti conservateur et une grande partie du patronat commence à s'inquiéter. Ils veulent un partenaire assagi mais vivant ! Car, lorsque l'on est propriétaire d'une usine où les salaires ne comptent que pour 12 % du chiffre d'affaires et qui est soumise à rude concurrence, ce qui compte c'est d'être assuré d'une production régulière, constante, réalisée par une main-d'œuvre qualifiée et motivée. Il faut donc un partenaire présentatif et organisé. Et un bon accord d'entreprise qui motive les salariés.

Les organisations syndicales britanniques sont très différentes des nôtres, n'est-ce pas ?

En effet. Il y a trois types de syndicats en Grande-Bretagne. Premièrement les syndicats de métiers, les plus vieux, très fermés et très unis : les charpentiers, les électriciens, les typographes, les mécaniciens, par exemple. Deuxièmement les syndicats d'industrie syndiquant plusieurs métiers d'une même industrie : les sidérurgistes, les ouvriers du textile, les mineurs, etc. Enfin les syndicats interprofessionnels. Ce sont en fait de véritables petites confédérations au sens français du terme qui bouchent les trous laissés par les autres : le T.G.W.U., le G.M.B.A.T.U. (qu'on prononce « goumbatou »), par exemple. Il y a 11 millions de syndiqués en Grande-Bretagne ! Quatre fois plus qu'en France ! Le syndicat des Transports à lui seul est plus gros que la C.G.T. ! Les dix plus gros syndicats ont plus de 6 millions de membres ! Les trois plus gros en ont plus que toutes les confédérations françaises réunies.

Il y a parfois des conflits de frontière entre syndicats, quand certains tentent de marcher sur la pelouse du voisin. Mais c'est assez rare. Dans une entreprise, il y a plusieurs syndicats, parfois 4 ou 5. Dans les mines par exemple, le N.U.M. (le syndicat des mineurs) ne syndique pas la maîtrise et les cadres, et dans certaines régions il ne syndique pas les employés et les électriciens.

La quasi-totalité de ces syndicats sont affiliés au T.U.C., une sorte de coordination permanente unitaire, autre chose qu'une confédération au sens français du terme, un organisme très souple, non dirigiste. Ces syndicats sont à la fois très réformistes et très puis-

sants dans l'ensemble, comparativement à la France. Un peu comme si la F.E.N. était ouverte à tous les salariés et en syndiquait 11 millions sans concurrence.

Mais les syndicats ne sont-ils pas dépendants du Parti travailliste ?

Il faut se garder d'une confusion, à cause de la situation française. Ce sont les syndicats qui ont créé le Parti travailliste pour faire entendre la voix des salariés au Parlement. Ils en sont donc membres collectivement et le soutiennent financièrement par les cotisations syndicales. Le Parti ne contrôle pas les syndicats, c'est plutôt l'inverse. Beaucoup de syndicats payent même des députés officiellement pour qu'ils défendent leurs intérêts dans les questions posées au Gouvernement. M^{me} Thatcher a essayé d'interdire ce système, mais elle a complètement échoué. Il existe des syndicats non affiliés au Parti travailliste, mais ils sont membres du T.U.C. qui est affilié au Parti...

Venons-en maintenant au droit du travail si vous le voulez bien.

Si l'on voulait simplifier les choses, on pourrait dire qu'il n'y a pas de droit du travail légal et réglementaire en Grande-Bretagne. En réalité il y en a un, tout petit. Pour une bonne part, il est constitué par une législation récente qui n'est pas particulièrement protectrice. Certains disent même qu'elle est anti-syndicale.

En fait l'essentiel du droit du travail est d'origine conventionnelle. Ce sont les conventions collectives et accords d'entreprise qui déterminent les avantages, les droits dont bénéficient les salariés de telle branche ou de telle entreprise. Ce sont évidemment les secteurs syndiqués qui sont couverts par les conventions. D'où le taux de syndicalisation ! A côté c'est le désert du droit du travail, le renard libre dans le poulailler libre. Je précise, par exemple, qu'il n'y a pas de S.M.I.C. en Grande-Bretagne, ni de législation sur la durée du travail, les heures supplémentaires, le repos hebdomadaire, les congés, le salaire minimum, etc.

Mais dans ce cas à quoi sert l'Inspection du Travail en Grande-Bretagne ?

Je suis surpris que l'on parle d'Inspection du Travail pour la Grande-Bretagne, car elle n'existe pas. Du moins pas telle qu'on l'entend en France. Et je viens d'en donner la principale raison. Il y en a une autre, fondamentale mais combien difficile à comprendre en France : en Grande-Bretagne, il y a d'une part le gouvernement central, émanation de la majorité parlementaire, aidé par les fonctionnaires des administrations centrales ; et il y a les gouvernements locaux, émanations des majorités locales, aidés de fonctionnaires des collectivités locales. Il n'y a pas de préfets, ni de préfectures évidemment. Et il y a très peu de fonctionnaires des services extérieurs de ministères. Pour que les choses soient tout à fait claires, sachez, par exemple, qu'il n'y a pas de police nationale (Londres mis à part), mais des polices locales, payées par les budgets des gouvernements locaux.

Il n'y a donc pas d'Inspection du travail à proprement parler. Il y a diverses administrations spécialisées et autonomes. Il faut donc les appeler par leurs noms pour ne pas faire de confusion.

Il y a d'abord la *Factory Inspection* qui ne s'occupe que d'Hygiène et de Sécurité industrielle. Elle ressemble un peu à l'Inspection du Travail française des origines à 1935. A côté d'elle il y a ses petites sœurs : l'Inspection de l'Agriculture, des Mines et Carrières, des Chemins de Fer, des Services, du Nucléaire. Le

tertiaire n'est couvert, quant à lui, que par des fonctionnaires des collectivités locales.

A côté il y a une autre petite administration : La *Wages Inspectorate*, l'Inspection des salaires qui contrôle les salaires dans les industries sans syndicats ni conventions collectives, pour lesquelles sont fixés des *minima* de branche, par qualifications, très bas (2 400 F à 3 800 F brut par mois en dehors de Londres) par des comités tripartites. Son objectif, ses moyens et ses effectifs sont des plus limités.

Il y a enfin l'A.C.A.S. (qui se prononce « aicasse »), une petite administration chargée d'effectuer des arbitrages, des conciliations et des médiations à la demande des parties en conflit. Elle est composée de fonctionnaires mais indépendante du gouvernement dans ses décisions.

Voilà la réalité en deux mots. Aussi, si l'on veut absolument parler « d'Inspection du Travail britannique », faut-il associer *fictionnellement* ces trois administrations. Par contre il convient de noter qu'au total, la somme arithmétique des agents composant ces diverses administrations est vraisemblablement supérieure au nombre d'agents composant l'Inspection du Travail. Autrement

dit, il n'y a pas d'Inspection du Travail à la française, mais il y a quelque chose d'autre, tout aussi important, conçue très différemment.

Les salariés n'y perdent-ils pas ?

Les salariés britanniques ne comptent pas sur l'Etat (une réalité qui n'est d'ailleurs pas conceptualisée ici, sauf en diplomatie et en défense nationale par opposition aux Etats étrangers). Les Britanniques ont en somme moins d'Etat, mais plus de syndicats et de gouvernements locaux. Ils ne s'en plaignent d'ailleurs pas. A commencer par les fonctionnaires qui sont quasiment tous syndiqués, à tous les niveaux hiérarchiques.

Et pour conclure ?

J'insisterai sur une banalité, mais que l'on ne mesure peut-être pas assez : la Grande-Bretagne est une société insulaire. Une île, géographie mise à part, à égale distance de l'Europe, des U.S.A. et de ses anciennes colonies. Une île qui semble se couper peu à peu en deux, à mesure que le sud se rapproche du continent.



ALLOCATION EXCEPTIONNELLE AUX CHÔMEURS DE LONGUE DURÉE

(Décret 2394/1986 du 14 novembre)

Les allocations de chômage en Espagne assurent une couverture minimale à seulement 36,3 % des personnes intéressées.

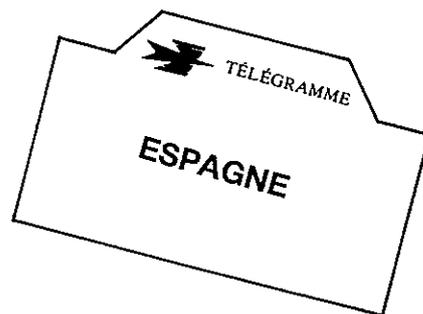
L'Accord Economique et Social signé en octobre 1984 par le Gouvernement, les Syndicats et le Patronat, prévoyait l'extension de cette couverture à 48 % pour la fin de l'année 1986.

Tandis que le chômage affecte près de 3 millions de personnes, sans évolutions notables depuis plusieurs mois autour de 21 % de la population active, le Gouvernement a considéré nécessaire de prendre une mesure assez spectaculaire quoique temporaire pour venir en aide aux « fins de droits » et aux jeunes ayant des charges familiales, et du même coup améliorer le taux de couverture (qui ainsi approcherait fin 1986 les 43 %, au lieu cependant des 48 % prévus).

Selon différentes sources, la mesure qui vient d'être prise par décret bénéficierait en effet à environ 200 000 personnes.

L'allocation exceptionnelle sera versée aux ayant-droits pendant 6 mois à compter de la demande effectuée, et correspondra à 75 % du Salaire Minimum Interprofessionnel (soit environ 1 500 francs, le S.M.I. étant à 2 000 F environ).

Les bénéficiaires sont les chômeurs ayant épuisé leurs droits à indemnités avant le 30-9-1986 (article 1 a), ceux qui n'avaient pas demandé les droits prévus par le Décret 625/1985 instituant des prolongations sous forme d'allocations complémentaires et les chômeurs de plus de 55 ans (article 1 b), ainsi que les demandeurs d'un premier emploi avec charges de famille (conjoint ou enfants à charge) inscrits au chômage depuis au moins un an au 30-9-1986.



En échange — et cette condition est obligatoire — les intéressés doivent s'inscrire à un cours de *formation professionnelle* déterminé par l'Institut National de l'Emploi.

Il est spécifié par ailleurs que le chômeur concerné ne doit pas avoir refusé une ou des offres d'emploi « adéquates », correspondant à ses capacités, ou de participer à des travaux « de collaboration sociale » (d'utilité sociale et de caractère temporaire), à des actions de formation ou de reconversion professionnelle.

Enfin, le bénéficiaire ne doit pas avoir atteint l'âge légal de la retraite, sauf s'il lui manque des annuités pour bénéficier de celle-ci.

*
**

Outre la volonté de venir en aide à des catégories de citoyens particulièrement démunis (les « fins de droits », en Espagne, ne peuvent plus prétendre qu'à la seule assistance médicale gratuite), le Gouvernement s'est soucié par ce décret d'apaiser quelque peu les organisations syndicales (et notamment l'U.G.T. signataire de l'Accord Economique et Social) mécontentes des faibles progrès enregistrés dans le taux de couverture du chômage.

Il n'en reste pas moins que cette mesure de durée limitée, financée qui plus est sur fonds publics compte tenu de la situation de la Protection Sociale, n'est qu'un palliatif à une situation de l'emploi demeurant particulièrement préoccupante.

Daniel MIGNOT

Le Conseiller pour les affaires sociales
en poste à l'ambassade de France

lecture

« Le parti des patrons » ⁽¹⁾

(Le C.N.P.F. 1946-1986)

Henri Wéber, ancien leader de la Ligue Communiste Révolutionnaire avec Alain Krivine, a dû être très intéressé par ses découvertes durant son enquête de 3 ans sur l'organisation interne du C.N.P.F. ; il a dû également reconsidérer sa vision critique du rôle du patronat.

Le livre qu'il en a tiré est très documenté, il retrace les origines du mouvement patronal, son attitude en 1936 et son rôle sous Vichy. Il devient particulièrement intéressant à partir de l'arrivée de François Ceyrac à la présidence du C.N.P.F. en 1972.

L'enquête met en évidence la transformation opérée par le milieu patronal dans ses conceptions économiques, sociales, politiques et internationales durant les 20 dernières années. Elle nous conduit également au cœur du C.N.P.F. et de son fonctionnement interne, face peu connue des observateurs extérieurs, même si parfois, la presse apporte quelques échos des luttes d'influence et de compromis. Ce livre apporte des révélations importantes sur des événements internes et des éclairages sur des actions publiques.

Il est aussi le reflet des relations sociales en France depuis la guerre de 39-45 à partir de l'observatoire central qu'est le C.N.P.F.

**

Ce grand voyage au sein du C.N.P.F. s'ouvre sur trois figures représentatives du mouvement patronal :

— Ambroise Roux, fils de la bourgeoisie parisienne, que son cursus destinait à un avenir de grand manager, fut le grand patron de la C.G.E. et un membre particulièrement influent du C.N.P.F. jusqu'à ces dernières années.

— François Delachaux, fils et petit-fils d'entrepreneur, appelé à gérer l'entreprise familiale après avoir fait des études aux U.S.A. et dirigé une filiale française d'entreprise américaine.

— Ernest Di Sipio, fils de manœuvre immigré qui, après un C.A.P. et un B.P., décide de se mettre à son compte, se retrouve patron de 24 ouvriers et se spécialise dans la sous-traitance pour les grandes entreprises de pointe.

Ces trois types d'entrepreneurs se superposent mais ne se regroupent pas au sein du C.N.P.F. ; ils témoignent de nombreuses formes du patronat toujours présentes en France et dont les intérêts ne sont pas toujours convergents.

De 1945 à 1981

L'histoire démontre que le C.N.P.F. a toujours su se donner des présidents dont les qualités correspondaient aux circonstances économiques et politiques du moment.

En 1945, au lendemain de la guerre alors que les patrons étaient accusés en bloc d'être de mauvais Français, d'avoir manqué de patriotisme en collaborant avec l'occupant allemand, Georges Villiers, industriel lyonnais, « résistant professionnel », puis déporté, devenait le candidat irrécusable pour assumer cette fonction.

En 1981, après que le C.N.P.F. a fait campagne contre la gauche, un outsider créateur d'entreprise moyenne sera choisi : Yvon Gattaz. Ce patron moderne, socialement ouvert et politiquement neutre, est le président adéquat pour négocier avec le gouvernement de gauche qui accueille favorablement son élection.

Entre ces deux présidents, le C.N.P.F. se donna deux autres hommes pour assumer sa Direction : Paul Huvelin en décembre 1966 et François Ceyrac de 1972 à 1981.

Le Grand Président Ceyrac

Depuis 1965, le C.N.P.F. a surtout été marqué par François Ceyrac ; après l'élection de Paul Huvelin en 1966, il devient le président de la commission sociale, chargé à ce titre de la politique sociale et de sa négociation avec le gouvernement et les confédérations syndicales.

François Ceyrac est un homme façonné par les organisations patronales, 35 ans de fonction au C.N.P.F. et à l'U.I.M.M. En juin 1936, il est embauché comme secrétaire greffier à l'organisation patronale et en 1972, après un affrontement interne, il est élu le « patron des patrons ».

François Ceyrac sera le grand président du C.N.P.F. et restera une des grandes figures du patronat, comme président de la commission sociale puis du C.N.P.F. : il va moderniser l'organisation patronale, donner un contenu politique à un modèle de société française et engager une politique sociale.

L'élection de François Ceyrac marque l'aggiornamento du mouvement patronal qui a commencé dans les années 60. D'une période défensive, le C.N.P.F. passera à l'offensive. L'initiative la plus remarquable sera sa proposition de changer les conditions de travail des O.S. lors des assises de Marseille en 1972.

Après avoir subi le grand choc de « Mai 68 », le C.N.P.F. en tirera les enseignements. Il décide d'effacer l'ardoise financière par une expansion de l'économie et fait des propositions de réformes pour éviter de nouvelles explosions. Il propose une nouvelle politique contractuelle : revalorisation des bas salaires, formation professionnelle, procédures de licenciement, conditions de travail, la mensualisation... sont au centre des négociations sociales.

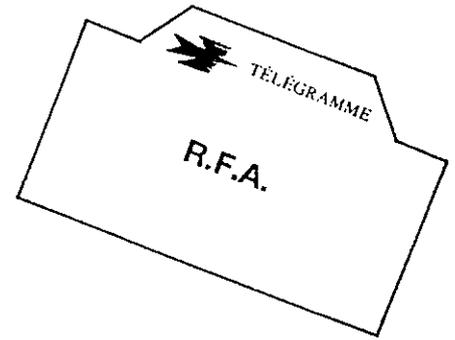
Dorénavant, le C.N.P.F. se transformera en force de propositions tout en instaurant une révolution médiatique en direction de l'opinion publique et des salariés. Tout n'ira pas seul, il y aura des grains de sable et des difficultés, telles celles rencontrées lors du conflit Lip en 1973-1974 ; mais l'orientation ne sera pas remise en cause.

Le C.N.P.F. prend alors une part active à la préparation du VI^e plan. Au sein des commissions, Ambroise Roux devient le « Ministre occulte de l'industrie ». Il fera des propositions et se battra pour les faire prendre en compte par les Administrations et le Gouvernement, il plaide pour une croissance industrielle forte, une fiscalité orientant l'épargne privée vers l'industrie, un accroissement des aides publiques à la recherche et au développement industriel.

La crise : personne n'y a cru

Les patrons dans leur ensemble et le C.N.P.F. ont eu du mal à prendre conscience de la crise qui débuta en 1974-1975, c'était la première depuis 1930 mais elle n'était pas perçue comme telle.

(1) « Le parti des Patrons », « Le C.N.P.F. 1946-1986 », Henri Wéber, Editions du Seuil.



Les méthodes d'intervention en République Fédérale d'Allemagne dans les domaines de l'hygiène et de la sécurité du travail

Ces méthodes ont été observées durant une mission de huit semaines en République Fédérale d'Allemagne (RFA) dans le cadre des échanges d'inspecteurs du Travail au sein des Communautés économiques européennes ⁽¹⁾.

Cette mission s'est déroulée dans deux Länder, celui de Rhénanie du Nord Westphalie, le plus peuplé (1/3 de la population Ouest Allemande) et celui de la Bavière, le plus étendu (d'une superficie égale à la Belgique et aux Pays-Bas réunis), afin de permettre de mieux apprécier la diversité et la spécificité du système politique ouest allemand fondé sur un double niveau de compétences partagées entre l'Etat fédéral et les 10 Länder.

Les observations qui suivent ont été dégagées d'un rapport transmis à la Commission des Communautés européennes et à la Mission Centrale d'appui et de coordination des S.E.T.E. Elles portent sur des éléments qui ont pu marquer un observateur appartenant à un système d'inspection du Travail à vocation « généraliste » et qui tournent autour de deux thèmes : l'examen des institutions chargées de la prévention du risque professionnel et les concepts développés dans le droit allemand de l'hygiène et de la sécurité du travail.

(1) Voir présentation de ces échanges dans le numéro 29.

1 - Les Institutions chargées de la prévention du risque professionnel

La démarche de prévention se caractérise en R.F.A. par un contrôle technique important de l'Etat et une participation active et obligatoire des représentants de la profession.

1-1 - Un contrôle technique important de l'Etat : le Gewerbe Aufsichtsstelle Amt (G.A.A.) au service d'inspection du Travail.

Le système d'inspection du Travail ouest allemand repose sur un corps technique spécialisé de fonctionnaires des Länder et non de l'Etat fédéral. L'organisation administrative relève en effet de la compétence du Land en application de la loi fondamentale du 23 mai 1949. Chaque Land a organisé son administration du travail, si bien que des différences entre les services peuvent apparaître à l'intérieur des frontières fédérales.

Les principes fondamentaux et les missions de ces services sont cependant définis par la loi fédérale et sont communs. Les inspecteurs du G.A.A. sont recrutés sur des critères de compétences techniques. Ils bénéficient d'un certain nombre de garanties dans l'exercice de leurs missions : sécurité de l'emploi, garanties de carrière et d'avancement, indépendance à l'égard de l'autorité politique en ce qui concerne l'action de contrôle...

Certains Land ont renforcé le dispositif fédéral en confiant aux

agents du G.A.A. de nouvelles missions. Le noyau dur de l'activité du G.A.A. demeure la prévention du risque professionnel et la sécurité du travail. Il y a lieu de noter que les problèmes de durée du travail sont totalement intégrés dans ce concept de sécurité du travail. Depuis les années soixante, certains Länder (Rhénanie du Nord, Westphalie avec le bassin de la Ruhr par exemple) ont confié aux services du G.A.A. la protection de l'environnement : pollutions de l'air et de l'eau, nuisances sonores, vibrations industrielles...

Par ailleurs, une tendance au développement des activités concernant la protection du public et du consommateur contre les risques découlant des matériels dangereux (matériel de bricolage, matériel de loisir et appareils ménagers) se dessine dans la plupart des Länder.

Pour veiller à l'application effective des prescriptions législatives, les inspecteurs du G.A.A. disposent, comme leurs homologues français, du droit d'entrée de jour comme de nuit dans les états assujettis à leur contrôle. Les visites d'entreprise se font toujours en compagnie d'un représentant de l'employeur et d'un représentant des salariés.

L'action du G.A.A. est orientée vers le contrôle de conformité. Pour ce faire, l'inspecteur du Travail peut procéder à des prélèvements, des mesures et des analyses de toute nature afin de permettre l'établissement d'un premier diagnostic. Des mesures plus approfondies peuvent être demandées à l'employeur. Celui-

ci devra alors s'adresser à des organismes techniques qualifiés, le plus souvent le T.U.V. (Technische Überwachungs Verein), organisme privé de conseil aux entreprises.

En cas de manquement aux prescriptions législatives, l'Inspecteur du Travail peut prendre un certain nombre de mesures coercitives qui n'impliquent aucune intervention de l'autorité judiciaire. En effet, l'Inspecteur du Travail peut relever une amende administrative (Bußgeld) recouvrée directement par l'administration en cas d'infraction à la loi sur l'industrie et aux règlements annexés. Le montant de cette amende peut atteindre 50 000 DM en cas d'infraction sur les appareils dangereux.

Par ailleurs, la loi sur l'industrie (gewerbe ordnung GEW.O) met directement à la charge de l'employeur une obligation générale de résultat : la préservation de l'intégrité physique et de la santé du salarié. L'inspecteur du G.A.A. a la faculté d'imposer à l'employeur toute mesure appropriée destinée à faire respecter cette obligation et dans l'intervalle, à ordonner l'arrêt du matériel concerné ou la suspension de l'activité de production. Cette procédure se fait sur simple notification écrite.

En Bavière, ce dispositif est complété par d'autres dispositions intégrées dans le Code bavarois de 1970. Il s'agit de « l'amende de pression » (Zwangsgeld) qui permet à l'Inspecteur du Travail, en cas de risque grave et imminent, d'exiger à titre de provision le dépôt par l'employeur d'une somme d'argent représentant le montant des travaux de mise en conformité à effectuer. Si ces travaux ne sont pas effectués dans les délais prescrits, la provision est liquidée au profit de l'Etat. Par ailleurs, en cas d'inertie de l'employeur, l'Inspecteur du Travail peut ordonner à une entreprise extérieure d'effectuer les travaux de mise en conformité. Les coûts de l'intervention sont supportés par l'employeur défaillant.

Les sanctions pénales devant les juridictions répressives ne sont pas mises en œuvre par les inspecteurs du G.A.A. mais par les Parquets (Staatsanwalt).

Ces moyens importants donnés aux agents de contrôle de l'Etat se combinent avec une participation active et obligatoire des représentants de la profession.

1-2 - Une participation active et obligatoire des représentants de la profession : les Berufsgenossenschaften (BG) ou associations professionnelles.

En R.F.A., les représentants des branches d'activités professionnelles sont associés à la mise en place d'une politique de prévention et de réparation du risque professionnel à travers les associations professionnelles. Créées le 6.07.1884 après le discours de Bismarck sur le système social allemand devant le Reichstag, les BG ont en charge la gestion d'un système obligatoire et automatique de réparation et de prestation d'assurances en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle. Cette gestion prévoit par ailleurs le reclassement professionnel du salarié accidenté (formations, adaptation ou aménagement de perte de travail).

Les ressources des associations professionnelles qui prennent en charge les services de prestations et de contrôle ainsi que les établissements d'hospitalisation, de soins et de cure pour les accidentés du travail, proviennent des seules cotisations patronales. La gestion de ces associations est cependant paritaire.

Dans la mesure où les BG gèrent le risque professionnel, elles peuvent ordonner des prescriptions de prévention des accidents (Unfall Verhütungs Vorschriften) applicables dans leur branche d'activité. Ces prescriptions sont soumises, avant leur application, à la signature du Ministre Fédéral du Travail, ce qui leur confère un caractère réglementaire. Les prescriptions, appelées U.V.V., sont des dispositions techniques que les assurés doivent respecter en vue de prévenir un risque professionnel déterminé. La violation d'une U.V.V. peut donner lieu au versement d'une amende liquidée au profit de l'association professionnelle.

Cette amende peut être relevée tant à l'encontre de l'employeur que du salarié négligent.

D'autres prescriptions n'ont qu'une valeur indicative : il s'agit des directives (Richtlinie). Elles indiquent à l'assure des BG un certain nombre de moyens pour prévenir un risque professionnel mais celui-ci peut en utiliser d'autres pour parvenir au même résultat.

L'existence de ce double système de contrôle, l'un pris en charge par l'Etat Fédéral et les Länder, l'autre mis en place par les partenaires sociaux, donne naissance à une organisation de la prévention du risque professionnel particulièrement dynamique et complémentaire ; le premier assurant le contrôle de conformité, le second développant une fonction de conseil technique.

2 - Les concepts développés dans le droit allemand de l'hygiène et de la sécurité du Travail

La politique de prévention en R.F.A. est fondée sur une orientation : *la recherche d'un équilibre entre d'une part un impératif de production générateur de risques et d'autre part la sauvegarde de ceux qui sont exposés à ce risque.* La recherche de cet équilibre passe par l'acceptation d'un minimum tolérable de risque. La politique de prévention a pour but de définir des niveaux de risques à ne pas dépasser et de préciser les moyens à mettre en œuvre pour y parvenir.

Plusieurs concepts opérationnels découlent de l'acceptation d'un seuil minimal tolérable de risques de l'activité de production. Cette notion est, dans le contexte des relations sociales et professionnelles d'Outre Rhin, acceptée par l'ensemble des partenaires sociaux.

Elle conduit à une approche globale de l'activité de production, implique la mise en place de valeurs limites de référence et permet la mise en œuvre d'une politique de normalisation.

2-1 - L'approche globale de l'activité de production

Le droit allemand n'établit pas une dichotomie entre le milieu de

ail et son environnement. L'activité de production, généralement de risques, peut avoir des répercussions sur les postes de travail mais aussi sur le voisinage. La politique de prévention du risque professionnel se veut globalisante : un exemple récent de cette démarche est donné par la loi fédérale sur l'environnement du 15.03.1974. Cette loi comporte des prescriptions concernant les établissements industriels dont le but est de protéger le citoyen (et non plus seulement le salarié), la faune, la flore et les choses inanimées (art 1 B ImSch. G). Cette notation extensive de la prévention des risques professionnels avait déjà été introduite dans la loi sur l'industrie (GEW 0). Cette loi distingue entre deux types d'établissements : les premiers ne peuvent s'installer dans une région qu'après une procédure d'autorisation, les seconds peuvent être créés sans contrainte particulière. La procédure d'autorisation d'exploiter associe obligatoirement les habitants résidant à proximité du site d'implantation.

Cette approche globale de la politique de prévention ne concerne pas seulement le domaine de l'environnement et de la pollution. La réglementation concernant la sécurité des appareils procède de la même approche. Cette réglementation s'applique non seulement aux machines dangereuses mais à l'ensemble des moyens techniques (notion d'Arbeitsmittel) mis en circulation par un fabricant à titre professionnel ou d'une façon indépendante dans le cadre d'une activité économique.

2-2 - La définition d'un tableau de valeurs minimales de risques

L'acceptation d'un seuil de risque implique la mise en place d'un tableau de valeurs de référence en dessous desquelles la poursuite d'une activité de production est possible sous réserve qu'une surveillance des installations et du personnel soit mise en place.

La réglementation allemande admet une certaine concentration

de produits dangereux ou réputés dangereux sur les lieux de travail. Elle définit cependant un certain nombre de valeurs limites sur un tableau, le MAK Wert (maximale Arbeitsplatzkonzentration) ou concentration maximale autorisée au poste de travail, reprenant pour chacun des 765 produits répertoriés, la plus grande concentration admise sur un poste de travail.

Cette concentration est calculée pour une durée moyenne d'exposition correspondant à un poste de travail de 8 h par jour et 40 h par semaine. Les tableaux ne prennent pas en compte les réactions allergiques individuelles. Les seuils sont établis sur des critères scientifiques de protection de la santé par la commission d'experts composée de médecins, biologistes, physiologistes, chimistes, physiciens, ingénieurs et ergonomes. Ils n'intègrent pas l'environnement technique ou économique du processus de fabrication ou les difficultés de réalisation du produit.

La valeur MAK est le résultat de la connaissance scientifique à un moment donné. Les valeurs sont revues chaque année par deux commissions : une commission scientifique et une commission regroupant les partenaires sociaux.

Par ailleurs, la définition de ces seuils implique pour le préventeur la mise en place de stratégies de mesures permettant d'avoir une base de calcul indéniable pour toutes les situations. C'est pourquoi la réglementation allemande complète les tableaux de valeurs MAK par des dispositions annexées relatives aux stratégies de mesures.

2-3 - Le recours à la normalisation

Le droit allemand de la prévention du risque professionnel est très général. Il fixe à l'employeur une obligation de résultat : la prévention de l'intégrité physique du salarié et la conservation du site dans les meilleures conditions.

Le dispositif législatif qui ne comporte qu'onze articles dans la loi sur l'industrie du 01.01.1978, est complété par des règles techniques élaborées par les professionnels. Les règles, appelées normes, intègrent les connaissances techniques à un moment donné. Elles sont susceptibles d'évoluer avec les progrès de la science et de la technologie.

Complément technique et opérationnel de la loi, la norme allemande permet de mettre en œuvre une politique de prévention conçue par les techniciens. Elle n'a pas cependant vocation à intégrer des éléments d'analyse conjoncturelle (situation économique de l'entreprise par exemple). Il y a en R.F.A. de nombreux organismes chargés de mettre en place la normalisation : les principales normes adaptées dans l'industrie sont les normes D.I.N. (Deutsche Industrie Normen), les normes V.D.E. (Verein Deutscher Elektriker) pour l'électricité, les normes V.D.I. (Verein Deutscher Ingenieur) pour les machines.

Conclusion

La prévention du risque professionnel constitue incontestablement une priorité dans la politique des pouvoirs publics allemands. Le système d'inspection technique du travail correspond dans ce contexte à la réalité sociale allemande. La puissance et la représentativité des organisations syndicales et patronales rend superflue l'intervention d'un organisme de contrôle dans le domaine des relations professionnelles et des accords salariaux.

Tout au plus peut-on constater, et peut-être regretter, que l'Inspecteur du Travail allemand ne puisse pas avoir une vue globale des mécanismes de l'entreprise, à moins qu'à l'inverse, on considère que l'Inspecteur du Travail français, trop généraliste, ne soit pas en mesure de prendre en charge les aspects techniques de la prévention.

Serge Vo Dinh
directeur adjoint
à la D.D.T.E. de La Réunion

