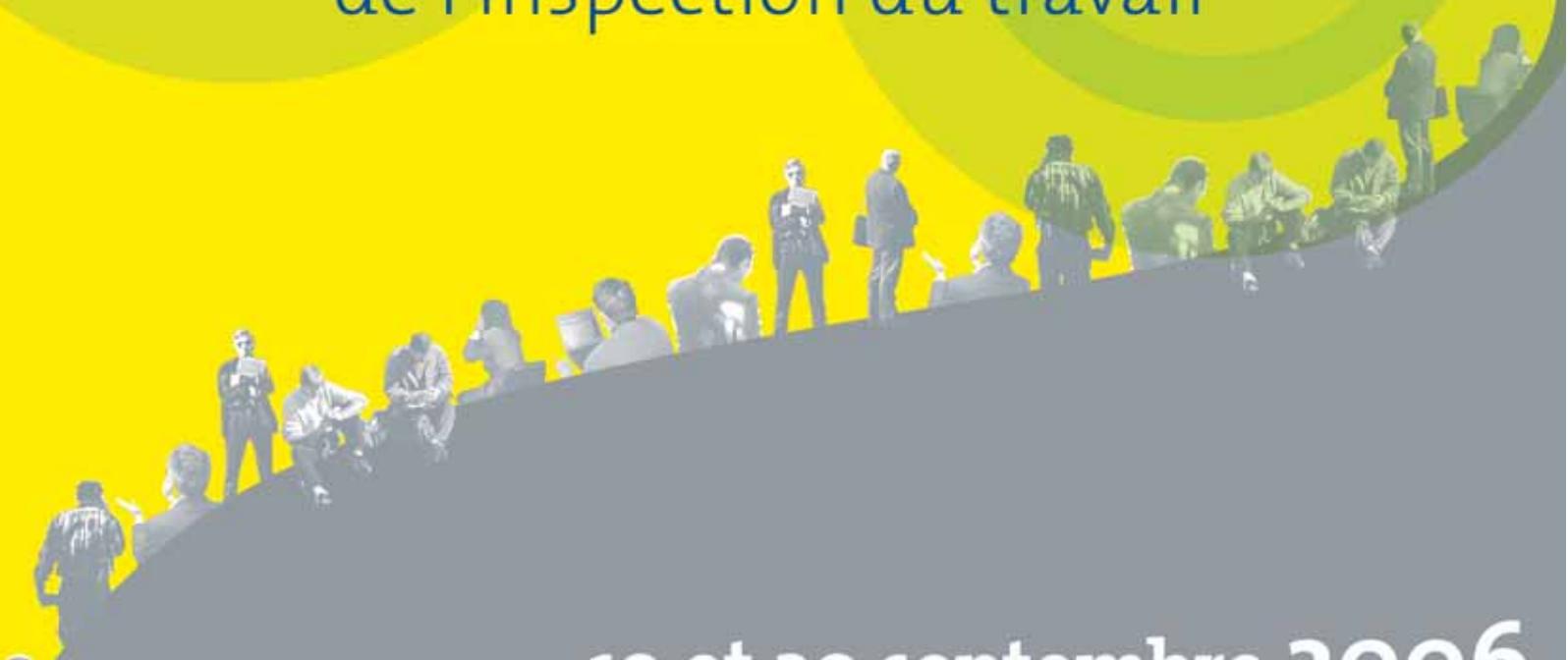


TRAVAILLER EN RÉSEAU, RÉALITÉS ET PERSPECTIVES

4^{ème} BIENNALE
de l'inspection du travail

A series of grey silhouettes of people in various poses, including standing, sitting, and talking, are arranged along a dark grey curved path that sweeps across the bottom of the page. The background behind them is a bright yellow-green gradient with large, overlapping circular patterns in shades of green and yellow, and several solid red circles scattered throughout.

19 et 20 septembre 2006

Travailler en réseaux,
réalités et perspectives



SOMMAIRE

| | |
|--|-----------|
| I. PROPOS INTRODUCTIFS | 3 |
| II. CADRAGE DE LA NOTION DE RÉSEAU | 4 |
| 1. Le travail en réseaux dans les organisations professionnelles | 4 |
| 2. La santé au travail, un champ privilégié de travail en réseaux pour l'inspection du travail ? | 6 |
| III. VERS LA CONSTRUCTION DE RÉSEAUX EUROPÉENS DE L'INSPECTION DU TRAVAIL | 11 |
| 1. Expérience slovène | 12 |
| 2. Expérience suédoise | 13 |
| IV. TRAVAUX EN ATELIERS SUR LES ENJEUX ET MODALITÉS D'UN TRAVAIL EN RÉSEAUX : PRÉSENTATION DES 4 ATELIERS | 16 |
| 1. L'action concertée en matière de conception de machines dangereuses menée par l'Inspection Générale du Travail des Transports (IGTT), en concertation avec le bureau CT3 de la DGT | 16 |
| 2. Une expérience de travail en réseaux avec les représentants du personnel dans les Bouches-du-Rhône | 17 |
| 3. L'action d'une cellule pluridisciplinaire | 18 |
| 4. Les emplois saisonniers en agriculture | 19 |
| V. RESTITUTION DES TRAVAUX DES QUATRE ATELIERS | 19 |
| VI. TABLE RONDE : TRAVAILLER EN RÉSEAUX : QUELLES RÉALITÉS ET PERSPECTIVES POUR L'INSPECTION DU TRAVAIL ? | 26 |
| VII. CLÔTURE | 30 |
| VIII. ANNEXES | 34 |



I. PROPOS INTRODUCTIFS



Le travail en réseaux renvoie aux questionnements que nous avons sur les conditions de mise en œuvre et d'efficacité de l'action collective au sein des services du ministère, entre ces derniers et les autres acteurs du champ d'intervention du travail.

Le thème de cette Biennale du travail prend une dimension et une tonalité particulières dans un contexte d'évolution importante des politiques du ministère : Plan de Développement et de Modernisation de l'Inspection du Travail (PDMIT), mise en œuvre du Plan Santé au Travail (PST) dans le cadre du Plan de Santé Publique (PSP). Plus largement l'accompagnement des mutations économiques et sociales, les questions d'emploi et de compétences ne peuvent être dissociées des questions de conditions de travail. La réflexion sur le travail en réseaux doit aussi prendre en compte un contexte où l'action publique se complexifie notamment par l'émergence de nouveaux acteurs. Ainsi des collectivités territoriales manifestent leur volonté d'agir sur le terrain des conditions de travail en particulier dans le domaine de la santé et de la sécurité.

Le thème de cette 4^{ème} Biennale de l'inspection du travail doit nous inciter aussi à réfléchir à nos modes d'organisation, d'interventions et de relations, mais aussi à la construction de la pluridisciplinarité.

Nos deux journées de travail et d'échanges contribueront, j'en suis sûr, à dessiner des perspectives en ce sens et à commencer à les partager.

André Cano
Directeur de l'INTEFP

II. CADRAGE DE LA NOTION DE RÉSEAU

1. Le travail en réseaux dans les organisations professionnelles (Philippe Bernoux, sociologue)

La notion de réseau

Les réseaux sont de création plutôt récente. Ils se sont développés pour faire face à une situation nouvelle caractérisée par :

- La croissance de la complexité, plus personne ne pouvant avoir en tête l'ensemble des données lui permettant de maîtriser le sujet sur lequel il intervient.
- L'appel aux spécialistes qui devient de plus en plus fréquent ; cette évolution entraîne une multiplication des échanges.
- Des communications de plus en plus rapides, qui ne sont pas à ranger parmi les causes mais plutôt comme une conséquence du besoin de fonctionner en réseau.
- La fin des « frontières » : elle caractériserait plus particulièrement les entreprises qui, moins repliées sur elles-mêmes, moins secrètes, acceptent de confier à des intervenants extérieurs des fonctions comme l'entretien, la Gestion des Ressources Humaines (GRH).
- La fin de l'autarcie : le client vient dans l'entreprise et dit qu'il voudrait le produit plutôt comme ceci, que ce qu'on lui a donné ne lui convient pas forcément. Il vient sur le terrain le dire.

J'ai des difficultés à me rendre compte de la façon dont les choses peuvent se passer dans votre travail mais je suis sûr que l'on a affaire au même type de phénomène.

Le réseau peut couvrir des réalités assez différentes. On peut parler de réseau à propos des relations qui se nouent entre entités relativement autonomes mais qui veulent instaurer des relations avec une certaine permanence et fondées sur la confiance comme dans le cas de la sous-traitance pour les entreprises.

Une autre approche repose sur le besoin d'information nécessaire pour travailler dans un environnement complexe. La création d'un réseau va provoquer une circulation et une fluidité de l'information entre ses membres. Il arrive qu'il y ait des cloisonnements aussi, dans un milieu très ouvert, et donc le réseau va consister à repérer des lieux d'information sur les problèmes qui vous concernent et cela va nécessiter des champs d'expérience. Par exemple, on découvre un nouveau problème, et on ne sait pas comment faire. Le réseau va exister lorsque vous saurez à qui vous adresser et que vous contacterez régulièrement les mêmes personnes pour résoudre des problèmes complexes. On utilise les technologies de l'information et de la communication. Toutefois, le réseau ne va véritablement exister que s'il y a de la réciprocité, et si les personnes auxquelles vous vous adressez ont le sentiment qu'elles vont y gagner aussi.



Comment créer un réseau ?

Répondre à cette question implique de faire un détour par la « théorie de la traduction », que l'on peut illustrer par l'exemple suivant. Voulant trouver un remède à la disparition des coquilles Saint-Jacques le long des Côtes bretonnes une étude est confiée à des chercheurs. Pour y procéder ils adoptent une méthode originale dont nous tirons directement les enseignements :

- Contextualiser le sujet : quels sont les acteurs ? les marins pêcheurs, les chercheurs, les pouvoirs publics et... les coquilles Saint-Jacques elles mêmes.
- Quels sont les enjeux ? c'est-à-dire la raison pour laquelle les acteurs veulent s'impliquer, ce qui les fait courir. Ceci nécessite une analyse fine des motivations. Pour les marins pêcheurs, ce n'est pas le salaire, ni l'emploi, c'est conserver le même métier. Mais quel est l'enjeu des coquilles Saint-Jacques ? A défaut de pouvoir les faire parler, on va s'efforcer de connaître ce que l'homme y a introduit à travers la transformation de leur environnement. Vous créez un réseau à partir du moment où vous êtes capable de faire en sorte que votre question devienne un enjeu pour la personne à qui vous la posez.
- Il faut trouver une question qui relie celui qui pose la question au spécialiste de cette question. Ceci est la théorie de la traduction : poser la question de telle manière que celui qui la reçoit la comprend dans son environnement. En l'occurrence, la solution fut de créer un laboratoire

en mer et non sur la paillasse du laboratoire, les marins pêcheurs rapportant leur pêche aux chercheurs. A l'occasion de ces échanges, deux acteurs ont ainsi et progressivement développé un langage commun et ont pu enrichir la connaissance collective du problème.

Conclusion

Travailler en réseau est impliquant ; vous n'êtes plus entièrement libre. Cela suppose d'accepter le regard de l'autre sur ses propres pratiques, ce qui n'est pas facile.

Cela demande davantage de temps que le travail individuel, il y a un temps de préparation pour mettre en place les conditions de travail en commun.

Des contraintes supplémentaires donc, mais nous sommes dans des situations où l'on n'arrive pas à assurer ce travail individuellement.

2. La santé au travail, un champ privilégié de travail en réseaux pour l'inspection du travail ?

(Pierre-Yves Verkindt, Professeur Université de Lille II)

Les différentes dimensions du travail en réseaux

Un réseau permet de faire ce que la simple juxtaposition d'éléments ne permettrait pas de réaliser. Il permet de faire circuler des éléments matériels, ou des éléments immatériels entre chacune des entités du réseau, selon des règles explicites qui sont formulées par avance. Le réseau va créer du lien. Ce n'est ni la chaîne, ni la pyramide. A la différence de la chaîne dont la résistance est celle du maillon le plus faible, le réseau est plus solide que le plus solide des fils de la trame. Il crée des liens plus solides que la simple chaîne de décision. A la différence de la pyramide, il n'y a pas que des liens descendants, mais aussi des liens ascendants et transversaux.

Le travail en réseaux peut, en ce qui vous concerne, s'envisager à des échelles différentes : au niveau de la section, du Ministère, au-delà du Ministère avec d'autres services de l'Etat, avec d'autres collectivités publiques, avec des intervenants privés. Cela demande d'affiner la démarche parce que des logiques d'acteurs et des statuts différents rentrent en ligne de compte.

Prenons l'image du tissu : ce qui en fait la solidité, c'est le lien entre les fils et la trame. On peut avoir cette image en tête

quand on parle de réseau, étant précisé que ce dont on parle aujourd'hui, le réseau dont nous parlons, le travail en réseau que l'on essaie d'identifier, va pouvoir être tantôt plus tantôt moins étendu. Ce qu'il y a de sûr c'est que l'on ne pense pas de la même façon, et ça il faudra y réfléchir dans la journée, suivant que l'on raisonne par exemple d'un réseau à l'intérieur d'un ministère, au-delà d'un ministère donné avec d'autres services de l'Etat, ou par exemple au-delà des services de l'Etat avec d'autres collectivités publiques ou, par exemple, au-delà des autres collectivités publiques que l'on intègre dans le réseau des intervenants privés. On l'a évoqué tout à l'heure et vous verrez cet après-midi, par exemple, dans un des ateliers une expérience menée en région PACA si je ne m'abuse, que le fait d'adjoindre dans le travail en réseaux des collectivités territoriales, le fait d'adjoindre pourquoi pas des instances universitaires, des chercheurs, oblige effectivement à affiner plus avant la démarche parce qu'il y a des logiques d'acteurs, il y a des statuts différents et que, pour prendre un exemple très simple et très trivial, faire travailler en réseaux une administration soumise à la comptabilité publique et une association privée, voire une société ou une autre structure privée de n'importe quel type qu'elle soit, est d'une extrême difficulté parce que les règles du jeu, ne serait-ce que comptables, ne sont pas les mêmes.

Sans avoir pour autant l'étiquette de « travail en réseaux », vous menez des opérations qui s'inscrivent dans ce mode de fonctionnement. L'article L 241-10-1 en demandant à l'inspecteur du travail de rendre sa décision après avis du Médecin Inspecteur Régional du Travail et de la



Main d'Œuvre (MIRTMO) a créé une dynamique de type travail en réseau, c'est-à-dire circulation de l'information et un changement du regard des uns sur les autres.

Vous verrez dans les ateliers, en tout cas dans trois sur les quatre, qu'ils sont très liés à la question de la santé au travail, ce qui m'amène au PST. En réalité, ce Plan Santé Travail adopte une démarche beaucoup plus volontariste. Je ne sais pas si on le labellise réseau ou pas, ce que je sais c'est que dans le Plan Santé Travail avec notamment les cellules d'appui territoriales, le choix de la pluridisciplinarité est dans ce domaine, pour moi, l'expression de ce que peut être un travail en réseaux, à la fois à l'intérieur de la cellule en raison de la pluridisciplinarité et dans les rapports entre la cellule et les décideurs à quelque niveau qu'ils se trouvent, qu'il s'agisse de la DGT ou d'une Direction Départementale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DDTEFP), ou d'une section, confrontée à telle ou telle question. Cette pluridisciplinarité est interne aux services de l'administration du travail, elle diffuse aussi sur l'extérieur puisque la connexion est évidente entre le Plan Santé Travail et le Plan National Santé Environnement sur les questions de santé au travail.

La santé au travail est, certes, un domaine où le travail en réseaux trouve à s'appliquer de façon privilégiée, mais l'application des textes en général a beaucoup à bénéficier de son développement.

Le meilleur texte du monde ne donnera que des résultats médiocres si ceux qui ont à l'appliquer, le contrôler, le mettre en œuvre dans leur quotidien ne parlent pas ensemble à un moment.

Dans le champ de la santé au travail

Le domaine de la santé au travail semble un bon cadre d'implantation du travail en réseaux. La coopération y est facilitée car il existe une forme de consensus fort sur les finalités : lutter contre les cancers professionnels, par exemple. De même, la pluridisciplinarité s'impose d'emblée pour traiter le sujet.

Toutefois la pluridisciplinarité n'est pas la juxtaposition des spécialités mais un impératif de travailler ensemble. Ainsi, les problèmes de santé au travail posent des questions sur la composition des produits utilisés par l'industrie chimique où nous trouvons nos limites. Mais à l'inverse ils posent des problèmes juridiques très complexes, et il faudra bien que les personnes venant d'horizons technologiques soient aussi conscientes des implications juridiques de leurs choix.

Les conditions de succès

Si nous extrapolons au-delà du champ de la santé au travail, on peut dire que le travail en réseau suppose de l'échange d'informations, du partenariat, du décloisonnement des services, de la coordination, de la convivialité, mais ne saurait s'y réduire. En revanche sa mise en œuvre comporte le respect de plusieurs exigences :

- Créer du lien, donc une certaine forme d'obligations réciproques,
- Clarifier préalablement les rôles et fixer les procédures. La dilution des responsabilités est un risque fort d'enlisement,
- Définir des lieux d'apprentissage et de rencontres pour éviter l'effet « pizza Margherita » : de tout un peu et un peu de tout. Réunir des personnes n'est pas difficile, mais il faut avoir une vision claire de ce dont on va parler. Cela demande préparation et temps. Décider dans l'urgence de travailler en réseaux conduit à des échecs.

Échanges avec la salle sur les deux premières interventions

La salle

Une commune envie de faire au départ est souvent le moteur de départ, et en s'appuyant sur cette motivation première on peut déjà réaliser beaucoup de choses, puis plus tard il faut stabiliser et passer au partenariat.

Réponse

L'intuitu personae oui, le plaisir aussi, mais on a véritablement un réseau quand il transforme mon regard sur l'autre et le regard de l'autre sur moi, quand vous prenez l'habitude d'intégrer la logique de l'autre dans votre raisonnement.

La salle

Qu'est-ce-que créer et animer un réseau pour l'inspection du travail, sachant que l'on est corps de contrôle ? On est interpellé sur ce rôle. On nous demande d'enlever notre casquette de contrôle pour devenir des partenaires de quelque chose qui va, à un moment donné, nous échapper. Nous pensons, pour autant, qu'il est nécessaire d'être au cœur de ces opérations, pour ne pas perdre l'efficacité de l'action publique.

Autre question : quand les membres du réseau changent, celui-ci disparaît souvent, comment s'inscrire dans la durée ?

Réponse de Pierre-Yves Verkindt

Le problème n'est pas de perdre son identité, un agent de contrôle doit rester un agent de contrôle ; ce que l'on peut attendre du réseau, c'est que l'agent de contrôle soit reconnu comme tel par ses interlocuteurs à l'intérieur du réseau. La pire des choses est d'aboutir à une sorte de magma où tout le monde fait un peu de tout, et personne n'est identifié.

Pour éviter cela, quelques observations. Premièrement il faut que ça se fasse, me semble-t-il, sur la base de projets clairement identifiés, c'est-à-dire qu'on ne fait pas un réseau pour semer, on fait vivre un réseau dans un objectif précis. Deuxièmement, il faut qu'il y ait du temps. Troisième temps, encore une fois je suis désolé c'est le juriste qui parle, il est important que, au moins sur le projet et pour le temps de ce projet, on ait une clarification des procédures que l'on pourra utiliser et qu'il y ait un accord minimal sur la procédure. Ce n'est pas moi qui dis ça, c'est Habermas, un philosophe-sociologue qui dit qu'au fond il y a une éthique de la discussion et que le premier élément, le premier stade c'est d'au moins se mettre d'accord sur la procédure par laquelle on va se mettre à discuter. Évidemment, cela suppose du temps, ça suppose de l'empathie. Je n'ai pas de recette, mais ce sont mes premières réactions à vos justes remarques.

Réponse de Philippe Bernoux

Si l'on veut que les démarches soient un tant soit peu pérennisées, il faut formaliser des règles du jeu. Par ailleurs pour faire face à la rotation des interlocuteurs, il faut élargir le contact à d'autres personnes au sein de la structure membre.



La salle

Devant ces discussions et ce débat, je me pose la question suivante : n'a-t-on pas un problème avec la définition du réseau ? L'impression que j'ai est que l'on navigue entre une définition scientifique et une définition du sens commun. En fait, je ne suis pas sûr que l'on soit tous d'accord sur la raison de notre présence ici. Dit autrement, on est en train de parler d'un continuum de relations de travail, réseau, partenariat etc. et puis tout d'un coup on dit que l'on va parler de réseau. Quand on arrive ici, on pense à réseau en général. Il y a des définitions assez restrictives par rapport à la définition générale du mot réseau et du coup je me demande ce que l'on vient y chercher. Donc il y a une définition arbitraire qui est donnée de la notion de réseau ; d'accord pour cette définition mais à ce moment-là il faut savoir pourquoi on s'arrête sur cette notion et pourquoi on ne travaille pas sur le partenariat. Autrement dit, quels sont les enjeux professionnels de la notion de réseau ? Quelle est la singularité du réseau en tant que tel, par rapport au partenariat ?

La salle

En prolongement avec les interrogations du collègue, je suis frappé de la coïncidence entre la création de la DGT, et le thème du réseau sur lequel l'INTEFP nous fait plancher. Est-ce que c'est purement fortuit ou non ? Je ne crois pas au hasard dans le social. Quel est le rapport ? La DGT comme service animation, la DGT comme réseau, je n'avais pas pensé à cela, peut-être qu'il faut y réfléchir.

Réponse de Jean Bessière

Je m'autorise encore un peu à parler au nom de l'INTEFP puisque j'ai été témoin de la façon dont s'est fixé l'ordre du jour de cette biennale. Si ce thème a été choisi, ce n'est pas parce qu'il fallait parler de la DGT mais parce que l'actualité du moment, nous semblait-il, était le PST et les questions qu'il posait à des équipes pluridisciplinaires au sein des services mais aussi à tous les autres, concernés eux aussi par les enjeux du PST. Donc si cette problématique majeure relève bien de réseaux, cela pose les questions de : qu'est-ce qu'un réseau et qu'est-ce que c'est un travail en réseaux ? Et comme c'est la Biennale de l'inspection du travail et non pas la Biennale de la santé au travail, on a essayé de réfléchir à d'autres activités de l'inspection du travail où l'on pouvait avoir cette notion aussi bien à l'interne qu'à l'externe.

Cette conviction que nous non plus nous ne savions pas très bien ce qu'était un réseau, c'était l'objet de la biennale : creuser cette notion de réseau, avec des gens qui n'étaient pas dans nos services, et se faire non seulement une philosophie mais aussi une ligne de conduite pour le travail en réseaux et la façon dont on constitue un réseau avec les différentes questions s'y rattachant. C'est cela qui nous a paru intéressant. Depuis a été publié un petit livre par le Bureau International du Travail (BIT) qui s'appelle « *Les grands défis mondiaux de l'inspection du travail* », qui se termine par l'article d'un expert étranger et qui définit 10 étapes pour renforcer l'inspection du travail. Le titre de son article est « Les dix commandements de l'inspection du travail ». Dans ces dix items, il y en a au moins deux qui renvoient à cette problématique : « Mise en réseau : fournir aux inspecteurs connaissances, formations, informations, expertises, échanges permanents avec d'autres organisations ». Que mettre derrière tous ces mots nous avait paru une problématique nationale mais aussi internationale. L'autre, c'est la notion de système d'inspection du travail ; pour le coup, ça nous a paru être complètement dans l'actualité, en ce que le choix français d'une inspection généraliste signifie qu'il faut aussi parfois avoir des avis de spécialistes.

La salle

Chacun doit sortir de ses savoirs propres. A partir de là, je me demande si la pluridisciplinarité ne nous fait pas rester dans quelque chose qui serait de l'ordre du chaînage et si ce n'est pas l'interdisciplinarité qui permettrait le maillage et le réseau dont vous parlez.

La salle

Vous avez fait un lien entre le travail collectif et le travail en réseaux.

A l'inspection du travail, nous sommes pour beaucoup favorables au travail collectif. Mais les réseaux font encore question car leur modalité d'action n'est pas toujours claire : si les réseaux sont bien axés sur un projet, ils ne sont parfois qu'une modalité d'action descendante visant à faire adhérer les agents à des objectifs qui ont été fixés sans forcément avoir été partie prenante dans les manières de faire. Soit nous sommes un réseau d'appui, soit un réseau d'intervention, mais ces questions se croisent et rendent le paysage illisible pour nombre de personnes.

Réponse de Pierre-Yves Verkindt

On est dans un travail en réseaux, dans une action collective mais qui est en même temps diachronique - production dans le temps - et synchronique car mettant en cheville lors de certaines étapes des acteurs de statuts, de situations, d'histoire et de culture différentes.

Réponse de Philippe Bernoux

Est-ce que le travail en réseaux suppose une action collective ? Je n'en suis pas sûr du tout. Dans une action collective on rassemble vraiment des gens sur un projet commun, un objectif commun. Travailler avec quelqu'un d'extérieur, là on change de vitesse. Où est le collectif dans la sous-traitance ? On peut avoir un réseau qui à un moment oblige à du travail collectif mais on ne peut généraliser.

Conclusion d'Olivier de Margerie

Il semble que l'on peut mettre sous le vocable réseau cinq choses dont certaines ne nous intéressent pas directement :

- Le réseau personnel,
- Le partenariat structuré entre des organisations qui ont des liens formels construits.

On a évoqué le cas de ceux qui sont dans un réseau avec une visée d'apprentissage : ce sont plutôt des réseaux d'échanges visant à enrichir leurs membres.

Deux types de réseaux sont en revanche au cœur du sujet d'aujourd'hui :

- Le réseau d'action collective, multi-acteurs, multi-origines, qui a besoin de s'associer et de travailler ensemble pour obtenir un résultat.
- Le réseau d'appui à un acteur qui est interpellé et qui, n'étant pas omniscient, a besoin de mobiliser des connaissances et des compétences pour apporter une réponse.



III. VERS LA CONSTRUCTION DE RÉSEAUX EUROPÉENS DE L'INSPECTION DU TRAVAIL

Présentation de deux voyages d'études réalisés par des membres de réseaux de formateurs de l'INTEFP sur le thème de *“La prévention des cancers professionnels en Europe”*
(Propos introductif : Patricia Barthélemy - INTEFP)



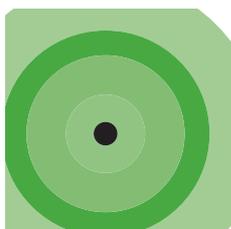
Pourquoi initier une démarche européenne, conduite par des agents des services, membres de réseaux de formateurs, sur le thème de la prévention des cancers professionnels ?

Cette initiative répond à une volonté commune de l'INTEFP et de la DGT de renforcer l'approche européenne dans les formations. C'est-à-dire d'aller au-delà de la connaissance des directives européennes et d'avoir un regard sur les expériences menées ailleurs en Europe. Il s'agit de se donner la possibilité de confronter la pratique française avec d'autres pratiques, et de pouvoir partager cette vision, et ces acquis, avec le plus grand nombre.

Pour cela, le vecteur de la formation est certainement le plus simple, le plus accessible, et dans la mesure où les formateurs retenus sont avant tout des agents travaillant quotidiennement au sein des services, la garantie de répondre le mieux possible aux attentes des collègues.

Le choix de la prévention des cancers professionnels permettait de se placer clairement dans une action partagée au niveau européen, puisque prioritaire pour l'ensemble des pays, qui sont tenus de l'engager pour s'inscrire dans la Stratégie de Lisbonne. Celle-ci prévoit la promotion de la qualité du travail par une amélioration de son environnement et en particulier la réduction des polluants environnementaux.

En interne, le choix de ce thème présente l'intérêt d'être transversal aux sept réseaux de formateurs mobilisés autour de ce projet, qu'ils interviennent au sein de l'Institut en formation initiale des Inspecteurs Élèves du Travail (IET), des Contrôleurs du Travail Stagiaires (CTS), ou en formation continue.





1. Présentation de l'expérience slovène, (Hervé Fonds, MIRTMO, membre du réseau Risques à effets différés)

L'inspection du travail Slovène a été créée en 1905.

L'organisation de la prévention sur le champ du travail et de l'environnement repose sur les mêmes personnes, il n'y a pas de Direction Régionale de l'Industrie, de la Recherche et de l'Environnement (DRIRE).

Il existe trois corps d'inspection : inspection de la santé et de la sécurité au travail, inspection des relations du travail, inspection de la sécurité sociale. C'est une organisation à deux niveaux : au niveau central, des inspecteurs spécialisés (un médecin, des ergonomes, des toxicologues, des ingénieurs) et au niveau régional 12 unités d'inspection. Le nombre de salariés par agent de contrôle est comparable aux données françaises.

La médecine du travail repose soit sur des centres de médecine du travail soit sur des médecins indépendants. Chaque entreprise doit passer un contrat avec l'un d'eux pour faire passer les visites médicales. Ils émettent des avis d'aptitude qui ne sont pas contraignants. La médecine du travail réoriente actuellement sa mission pour donner plus de place à la prévention qu'à la réparation, selon une évolution comparable à ce que l'on peut constater ici.

Il n'existe pas de données statistiques sur les maladies professionnelles, et il y a en conséquence peu de maladies professionnelles déclarées donc reconnues, en raison du silence de la réglementation sur la prise en charge des diagnostics. Le lien avec la maladie professionnelle ne se fait donc pas. De même, il n'y a pas d'instance pour définir la maladie professionnelle.

Le risque cancérigène est traité au travers du risque chimique, qui n'est pas distingué, dans son appréhension, du risque cancérigène. Mais la réglementation prévoit des déclarations de produits cancérigènes, des Valeurs Limite d'Émission (VLE) et l'obligation de mesure par des entreprises extérieures. Celles-ci sont des structures importantes qui traitent aussi bien la sécurité que l'hygiène.

Lors de notre voyage d'étude, nous avons visité deux entreprises, une filiale d'une entreprise américaine et une entreprise à capitaux slovènes : GORENJE. Nous examinerons plus particulièrement cette dernière.

Au sein de GORENJE, le département environnement et santé-sécurité est directement rattaché à la direction de l'usine.

L'évaluation des risques est réalisée à GORENJE sous la responsabilité de spécialistes.

Les problèmes les plus fréquemment rencontrés sont l'organisation du travail (80% des cas), le bruit, la manutention et l'environnement thermique. Il existe une forme équivalente au Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT), le Comité des travailleurs pour la sécurité, mais l'inspecteur du travail n'assiste pas à ses réunions et n'est pas impliqué



dans l'évaluation des risques. Les salariés sont associés à cette démarche à travers des boîtes à idées, publications internes, site internet.

La prévention des risques chimiques est organisée par l'entreprise de façon indifférenciée selon qu'il s'agisse de risques chimiques ou cancérigènes. Avant leur introduction dans le process, les substances sont examinées, listées et classées par un ingénieur. Il donne ensuite son accord pour leur introduction en prescrivant les mesures nécessaires pour réduire l'exposition. Il définit aussi le suivi médical nécessaire, qui fait l'objet d'un contrat entre l'entreprise et le médecin.

2. Présentation de l'expérience suédoise

(Alain Olivier, membre des réseaux Risque chimique et amiante)

L'inspection du travail suédoise est essentiellement centrée sur l'hygiène et la sécurité, et est placée sous la tutelle du Ministère de l'industrie, de l'emploi et de la communication. Elle dépend directement de l'Office suédois de l'environnement du travail qui a deux rôles : l'élaboration et l'adoption de règlements d'une part, la définition des actions prioritaires d'autre part.

1. La production réglementaire se fonde sur une loi-cadre de 1977, qu'elle vient préciser (une dizaine de règlements par an). Les règlements sont adoptés par le conseil d'administration après un processus d'élaboration qui vise l'obtention du consensus (groupe de travail associant juristes, experts, représentants des salariés et des employeurs qui élaborent un projet de règlement). Pour anticiper les problèmes d'application, ce projet fait ensuite l'objet d'allers-retours avec l'externe avant adoption par le conseil d'administration.

En conclusion

- Une prise en compte exhaustive de la réglementation européenne,
- Une approche globale du risque chimique,
- Une absence d'identification des maladies professionnelles,
- Une inspection du travail généraliste avec des spécialistes au niveau national. Ces derniers peuvent, en parallèle de leur fonction d'expert, assurer des missions généralistes notamment pour les grandes entreprises,
- Une pratique de l'inspection tournée davantage vers le consensus et le conseil que vers la répression, sans contrôle inopiné, du moins pour l'inspecteur du travail chargée de l'hygiène et de la sécurité.

2. Le deuxième grand rôle de l'Office est la définition des actions prioritaires pour l'inspection du travail, sur la base de données statistiques d'accidents de travail et de l'expérience du terrain. Pour prendre l'exemple de la période 2004-2006, six secteurs d'activité ont été déclarés prioritaires (le médico-social, la santé, les écoles, le bâtiment, le transport, le bois) sur trois thèmes (évaluation des risques, les troubles musculo-squelettique, la charge mentale).

L'Office teste depuis peu une nouvelle méthode de planification de la périodicité des visites en classant l'ensemble des entreprises sur plusieurs critères :

- Nombre d'accidents du travail au poste et par secteur d'activité,
- Absence pour congés maladie,
- Historique de l'entreprise,
- État d'avancement des mises en conformité,
- Date de la dernière visite.

Organisation et rôle de l'Inspection suédoise

L'inspection est organisée en dix districts géographiques aux effectifs ajustés en fonction de leur importance économique. Chaque district est chapeauté par un Directeur de surveillance, et dispose d'une cellule avec des juristes, médecins, experts et des inspecteurs du travail.

Il existe un seul corps d'inspection compétent pour le privé et le public, sans inspection spécialisée comme en France, à l'exception du secteur nucléaire. L'inspection n'est compétente que pour la santé et la sécurité au travail. Le domaine des relations au travail relève des partenaires sociaux.

La visite de l'inspecteur est annoncée et se déroule en deux temps :

1. dans un premier temps,

- Réunion entre l'inspecteur du travail, l'employeur et le délégué à la sécurité (salarié nommé par les organisations syndicales mais sans protection fonctionnelle),
- Vérification des procédures écrites mise en place pour la sécurité,
- Distribution de documentation sur la réglementation.

2. dans un second temps, visite des locaux avec mise en œuvre d'une check list de contrôle, et entretiens éventuels avec les salariés.

Des contre-visites ultérieures sont possibles, leur expérience tendant à prouver qu'elles sont plus productives quand elles sont annoncées.

Les moyens coercitifs sont importants : amendes pouvant atteindre 50% des coûts des travaux requis pour la mise en conformité et arrêt de l'activité.

La prévention des cancers professionnels en Suède

Elle se caractérise tout d'abord par un nombre de valeurs-limites d'exposition supérieur à celui de l'Union Européenne et une classification différente. La classification est la suivante :

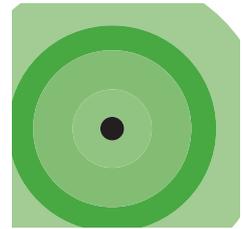
- **Groupe A** : produits interdits si leur concentration est supérieure à 0,1%, par exemple.
- **Groupe B** : produits avec une concentration permise au-delà de 1 avec autorisation spéciale du district ou de l'Office.
- **Groupe C** : existence de valeur-limite contraignante (plomb, cadmium...).

Les valeurs-limites sont déterminées par l'institut national du travail suédois (SNIWL), qui effectue des évaluations et des recherches en mobilisant des compétences de divers horizons dont des toxicologues. Sur cette base, l'Office fait des propositions de seuils qui sont soumises à consultation des partenaires sociaux. Elles sont ensuite adoptées par le Conseil d'administration de l'Office. Ces valeurs limites sont révisées tous les trois ans, après consultations d'experts et des partenaires sociaux.



La prévention des cancers professionnels repose aussi sur un certain nombre de principes :

- Le respect des valeurs-limites,
- La substitution des substances dangereuses par des substances moins dangereuses,
- Les EPI,
- Des restrictions d'accès pour les femmes enceintes et les mineurs,
- La formation et l'information,
- La tenue de registres,
- Le suivi médical des personnes exposées.



En conclusion on peut dire que, pour son action, l'inspection suédoise du travail peut s'appuyer sur les partenaires sociaux, les experts présents en section, les délégués à la sécurité. Ce système est en évolution en particulier sur le mode de détermination des actions prioritaires pour l'inspection.

Échanges avec la salle

La salle

Est-ce que l'implication des partenaires sociaux dans la détermination des valeurs-limites vous semble conduire à un système équivalent au nôtre, ou la recherche de consensus qu'il suppose conduit-elle parfois à accepter des compromis que nous pourrions qualifier de choquants ?

Réponse d'Alain Olivier

Dans la limite d'une visite de trois jours qui comprenait la visite de deux entreprises, le niveau d'exigence nous est apparu tout à fait comparable pour ce qui relève du niveau de protection collective et plus généralement, la prévention du risque chimique.

La salle

La plainte individuelle des salariés et notamment la souffrance au travail n'est-elle pas évacuée dans ce système d'inspection ?

Réponse d'Alain Olivier

La plainte individuelle n'est pas évacuée, mais les organisations syndicales y jouent un rôle prépondérant, car on est proche des relations de travail, pour lesquelles l'inspection n'est pas compétente (son domaine d'intervention ne concerne que l'environnement du travail santé-sécurité).

La salle

Dans le domaine de la prévention des cancers, quelles sont les modalités du travail en réseau ? Avec qui nos collègues suédois peuvent-ils travailler sur cette question ?

Réponse d'Alain Olivier

Il existe des experts au niveau du district et de la section. Formellement, les inspecteurs ont la possibilité de travailler avec des ergonomes, des chimistes, des psychologues, des juristes. L'organisation le prévoit, mais le cadre restreint de ce voyage ne nous permet pas de répondre comment, sur le terrain, cela est mis en musique, ni quelle en est la portée réelle.

IV. TRAVAUX EN ATELIERS SUR LES ENJEUX ET MODALITÉS D'UN TRAVAIL EN RÉSEAUX : PRÉSENTATION DES 4 ATELIERS

Quatre ateliers étaient organisés lors de la première journée, réunissant l'ensemble des participants. Ils visaient d'une part à permettre la présentation d'une expérience de travail en réseau au sein des services, d'autre part à développer une réflexion collective autour ce thème : celle-ci est présentée en V Restitution des travaux en ateliers.

1. Atelier 1 : l'action concertée en matière de conception de machines dangereuses menée par l'Inspection Générale du Travail des Transports (IGTT), en concertation avec le bureau CT3 de la DGT.

Présentation

Le Ministère des transports n'est pas, contrairement à ceux du travail et de l'agriculture, en charge du contrôle du marché de machines dangereuses. Pourtant, les services de l'IGTT sont les seuls à disposer de l'expertise technique et de la capacité à intervenir auprès des utilisateurs de Bennes à Ordures Ménagères (BOM), machines parmi les plus dangereuses. Un agent de l'IGTT est chargé de normalisation auprès de l'Association Française de Normalisation (AFNOR) par désignation commune des deux ministères. Ce poste l'a amené à nouer de nombreuses relations internes, entre l'IGTT et le bureau CT3, mais aussi externes, avec des professionnels de sensibilité proche (EUROGIP, Caisse Régionale d'Assurance Maladie - CRAM-, organismes notifiés...), ainsi qu'avec des professionnels rencontrés dans les instances de normalisation (Syndicats de fabricants, grands groupes de la collecte des ordures ménagères, syndicats de salariés). La constitution de ce réseau interne et externe l'a amené à proposer à l'IGTT et à la Direction des Relations du Travail (DRT) une opération

d'envergure de contrôle du marché des BOM. Les graves carences constatées vont permettre de décliner une importante opération de contrôle du marché et de mise en conformité dans les entreprises du secteur privé, avec des retombées envisageables dans le secteur public.

Animateur

Philippe Jubeau, Directeur Adjoint du travail en Subdivision d'inspection du travail des transports de Limoges, chargé d'une mission de normalisation Bennes à Ordures Ménagères auprès de la DGT, bureau CT3, pour le compte de l'IGTT.



2. Atelier 2 : une expérience de travail en réseau avec les représentants du personnel dans les Bouches-du-Rhône

Présentation

A partir d'un constat de l'inspection du travail et d'une orientation politique du champ travail des Bouches-du-Rhône, une expérience particulière est menée depuis deux ans.

Sur un territoire donné où sont concentrées les entreprises SEVESO II du département (pourtour de l'étang de Berre, avec 40 entreprises sur 57), les trois inspecteurs du travail de ce secteur constatent, à l'occasion de leurs visites et de leur participation aux CHSCT, la faible implication des représentants du personnel (délégués du personnel et CHSCT) sur la prévention des risques chimiques et Cancérogènes, Mutagènes et Reprotoxiques (CMR).

En 2004, ils prennent l'initiative d'organiser une formation/sensibilisation, animée par les inspecteurs du travail, qui s'est déroulée sur une journée et a rencontré une forte mobilisation des élus.

Dans un contexte de renforcement du dialogue social dans les entreprises qui est un axe fort de la politique de service du champ travail dans les Bouches-du-Rhône, il est décidé d'organiser en 2005 des formations niveau II pour ceux qui ont bénéficié de journées de sensibilisation, et de renouveler les formations niveau I pour élargir le ciblage initial et enfin de concevoir un nouveau stage sur le risque chimique.

En 2005, la Direction Régionale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DRTEFP) fait appel à un consultant de son choix pour l'aider dans les questions d'organisation matérielle et pour faire un état des lieux des attentes des élus CHSCT. L'ensemble des actions prévues (état des lieux, journées de

formation niveaux I et II, et information des chefs d'entreprise sur le rôle des Institutions Représentatives du Personnel -IRP-) est réalisée, avec un bilan très satisfaisant de cette expérience.

En 2006, la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DDTEFP), et les inspecteurs du travail concernés, souhaitent poursuivre sur ce territoire lourdement menacé en matière de risques professionnels et décident de prendre en compte la nouvelle réglementation sur les risques technologiques, pour répondre aux attentes des élus CHSCT de ce secteur.

Elle organise :

- Une journée avec les CHSCT des donneurs d'ordre et des gros sous-traitants sur la présentation de la réglementation sur les risques techniques avec la participation de la DRIRE et de la cellule pluridisciplinaire santé de la DRTEFP,
- Une journée avec les médecins du travail des entreprises concernées,
- La programmation de stages organisés par l'Institut Régional du Travail (IRT) sur le risque chimique et industriel,
- Une rencontre dans le cadre des Assises régionales de la prévention des élus CGT aux CHSCT sur la problématique : « quelle coopération entre les CHSCT des entreprises donneur d'ordre et sous-traitante sur ce territoire ? »,
- La mise en place d'une étude avec le pôle Travail de la Direction Régionale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DRTEFP) et le Service Etudes, Prospective, Evaluation, Statistiques (SEPES) sur les risques auxquels sont exposés les intérimaires de ce secteur.

Animatrice

Muriel Gautier, Directrice adjointe à la DRETFC PACA

3. Atelier 3 : l'action d'une cellule pluridisciplinaire

Présentation

L'action de la cellule vue au travers de son support de communication :

La lettre d'info de la cellule : Rhône-Alpes Santé Sécurité

I- Les rendez-vous de la cellule (Formation/ Information/Échange de pratique)

Les premiers « Rendez-vous » ont eu pour thème « les poussières de bois » : nature du risque, mesures de prévention et méthodologie de contrôle.

- Le 27 juin dans l'Ain, 13 participants,
- Le 28 en Drôme/Ardèche, 8 participants,
- Le 3 juillet dans le Rhône, 18 participants,
- Le 4 juillet dans la Hte Savoie, 8 participants.

D'une durée d'environ deux heures, ces séances ont donné lieu à de nombreux échanges.

Elles n'ont malheureusement pas pu se tenir comme prévu dans l'Isère et la Savoie. Des collègues de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricole (ITEPSA) étaient également présents (sauf dans le Rhône), ainsi que des médecins du travail (sauf en Haute-Savoie).

2 - Appuis individuels

- Plusieurs enquêtes conjointes suite à des Accidents du Travail (AT) sur machines, avec apport technique de l'ingénieur.
- Visites d'entreprises utilisant des produits CMR, dans le cadre de la campagne nationale de contrôle : sous-traitant fabriquant des éléments de fours industriels (découpe et ponçage de Fibre Céramique Réfractaire - FCR-) ; traitement de surface (détermination du cahier des charges des prélèvements demandés) ; fabrique d'accessoires en PVC (repérage de phtalates), fabricant de peinture...

3 - Campagne CMR

Des réunions d'information sur les produits concernés par la campagne ont été organisées dans tous les départements fin mai et début juin, sur la base d'un diaporama réalisé par la cellule. A la demande des agents, des observations types ont également été faites et communiquées. Plusieurs sollicitations pour accompagner des agents de contrôle lors des visites.

Animateur

Bernard Stadler, Directeur adjoint du travail, Responsable cellule à la DRTEFP Rhône Alpes



4. Atelier 4 : les emplois saisonniers en agriculture

Présentation

Un groupe de travail, constitué dans le but de régler des problèmes sociaux liés aux travailleurs saisonniers en arboriculture, a été mis en place pour fonctionner en partenariat.

L'idée initiale consiste à rapprocher des acteurs qui ne se connaissent pas (notamment les organismes d'insertion et les professionnels de l'agriculture).

Après deux saisons expérimentales, un réseau s'est mis naturellement à fonctionner

à partir de sous-groupes vers d'autres acteurs (par exemple : les organismes de formation, ou encore les structures touristiques).

A l'initiative du groupe de travail, il continue à animer les réunions plénières (3 par campagne) tandis que les sous-groupes sont portés par des organismes (l'un par l'Association Régionale pour l'Emploi et la formation en Agriculture (AREFA), l'autre par l'Agence Nationale pour l'Emploi (ANPE), le 3^{ème} par la Fédération des arboriculteurs et le 4^{ème} par le Conseil Régional).

Animateur

Jean-Paul Belveze, Service Départemental de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricole (SDITEPSA) de la Haute-Vienne

V. RESTITUTION DES TRAVAUX DES QUATRE ATELIERS

Dix-huit exemples d'actions en réseaux ont été cités

A partir des dix-huit exemples cités dans les comptes-rendus, on peut faire quelques distinctions, qu'il resterait toutefois à mieux détailler.

- Certaines cherchent à cerner ce qui fait vraiment la différence entre une action collective (au sens de l'action faite ensemble avec plusieurs agents de contrôle) et une action en réseaux.
- Quelques exemples d'actions en réseaux, sous la forme d'actions communes ou d'actions pluri-acteurs, reposant sur un projet partenarial, qui représentent la plus grande partie des exemples cités et qui se développent parfois sur plusieurs années.

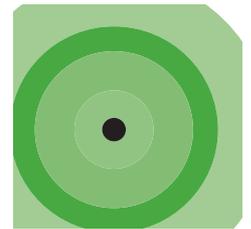
- Et puis, il y a plusieurs témoignages individuels autour d'un groupe de travail pluri-acteurs avec des acteurs externes ou d'un groupe constitué en vue de construire une approche commune, pas forcément une action. Ils ont en commun d'être des instances, qui sont dès le départ « ouvertes », avec des personnes appartenant à plusieurs institutions.

Cependant, au-delà de tous ces éléments, le travail des ateliers n'a pas développé de critères permettant de dégager des définitions plus précises.

D'une recherche de ce qu'est un réseau, on peut retenir la typologie suivante :

- Soit des réseaux à fonctionnement souple, par exemple lorsqu'il s'agit de rechercher un appui technique, de type expert, en réponse à une sollicitation, notamment celle d'un agent de contrôle. Ce mode de travail permet à l'acteur d'être renforcé dans sa position, surtout lorsqu'il se sent fragile en terme de compétences. Il y a de la réassurance entre experts avant de répondre et cela produit au fond une certaine compétence collective. Il s'agit bien de fonctionnement en réseau, même si ce ne sont pas des réseaux structurés avec des formalisations que l'on va trouver dans d'autres cas.

- Des réseaux qui entretiennent des échanges relativement réguliers d'information entre les acteurs. Les plus fréquemment cités sont ceux, fortement structurés, constitués en vue d'un projet défini. Ils comportent des comités de pilotage, des comptes-rendus. Ils sont souvent constitués pour des opérations pluriannuelles.



Effets des actions en réseaux (ou assimilées)

Il est possible de dégager un éclairage sur l'effet des actions en réseaux. S'il n'y a pas d'affirmation catégorique quant à des effets positifs nettement observables, on peut penser que le réseau produit :

- Une montée en compétence des acteurs du réseau par un partage des savoirs,
- Une mise en œuvre d'innovations par rapport à ce que l'on faisait usuellement,
- Une avancée qualitative : « on n'aurait pas pu y arriver tout seul sur cette opération »,

- Une production d'outils qui vont être d'utilisation beaucoup plus large que si on les avait inventés « seul »,
- Une production de connaissances qui peuvent être partagées,
- Une création de liens entre les organismes, lien qui permet des mobilisations opérationnelles plus faciles, à la fois dans l'immédiat ; sur le projet en cours, mais aussi dans des actions complexes ou multidimensionnelles à venir.



La tension, au quotidien, entre contrôle et investissement dans un réseau

Les agents de contrôle ont largement fait état de la tension qu'ils ressentent lorsqu'ils sont d'une part appelés à contrôler ou à réagir à des situations et d'autre part à investir dans un réseau.

Il y a bien l'idée que l'on s'investit pour un temps et que c'est un temps qui ne sera pas léger. Ce temps est à concilier avec des impératifs descendants : actions prioritaires, actions coordonnées, campagnes à mener. Ces éléments descendants paraissent peu compatibles avec l'analyse que l'on fait en local des actions qui devraient être menées en priorité.

Le cœur de la question paraît là, c'est la question de la maîtrise du temps. Il y a tension voire opposition entre ce que l'agent de contrôle dit pouvoir affecter, dans le cadre de ses moyens actuels, à l'action quotidienne et l'investissement à long terme.

Les caractéristiques de ces fonctionnements en réseaux sont en effet qu'ils demandent un investissement notoire sur un sujet limité : ils peuvent être pertinents, le thème être significatif, mais même relativement circonscrits, c'est un investissement à long terme avant que l'on ne perçoive un retour sur investissement.

Dans le même ordre d'esprit, le fonctionnement en réseaux et la réponse à l'urgence semblent incompatibles. Du coup, on ne sait pas comment choisir ni si on a raison dans la proportion accordée à l'une ou l'autre.

Le passage à l'action externe marque une évolution en matière de coopération, de travail en réseaux

Lorsque l'on travaille avec des acteurs qui sont externes aux services, on note une évolution. Ce n'est pas simplement le fait de travailler avec d'autres, mais c'est de faire appel à des compétences externes différentes. Il y a un vrai enjeu de compréhension de l'autre, de modification du regard que l'on a sur sa mission et sur son approche de la question. Et inversement, la compréhension que l'on peut attendre qu'ils aient sur notre propre approche de la question est également un enjeu.

En contrepoint on évoque qu'il y a déjà 15 ans ou plus de partenariat institutionnel derrière nous, sans qu'il y ait peut-être

eu une modification du regard réciproque. D'où une question : dans des administrations, peut-on aller jusqu'à une modification du regard, au sens fort du terme, ou plus modestement ne faut-il pas viser seulement un « enrichissement » mutuel parce que l'on n'ira pas au-delà ?

Dans le cadre de ce fonctionnement avec l'externe la formalisation des procédures est plus importante et plus nécessaire, ce qui ne veut pas dire qu'on la fasse toujours pour autant. Pourtant, il faut faire cet effort de formalisation sous peine de temps perdu, de choses déjà vues, de difficulté à introduire des personnes nouvelles dans un processus commun.

La place des agents de contrôle dans une action qui se fait en réseaux, avec d'autres

Une autre question importante se pose, qui est celle de la place des agents de contrôle dans une action en réseaux avec d'autres.

Il y a des formules fortes : « *Quelle est la possibilité de maintenir intact son rôle d'agent de contrôle ?* », « *Comment ne pas perdre sa légitimité dans les cas de réseaux où l'on va travailler avec des institutions externes comme des syndicats d'employeurs ou de salariés, où il va peut-être falloir trouver un compromis sur le projet ?* ».

Plusieurs ont d'ailleurs dit que le positionnement du corps de contrôle est difficile dans un travail en réseaux. Ce positionnement est délicat et demande du soin. Illustration concrète : à propos peut-être d'un travail commun, un inspecteur a dit que, sur un accident du travail, conformément à sa mission, il enquête et essaie de définir des responsabilités quand la

CRAM, présente en même temps, sera là en position de conseiller et de préventeur.

Peut-on d'ailleurs imaginer que des actions de contrôle soient mises sous le boisseau du réseau dans lequel on s'engage ?

La réponse est non, bien sûr, il faudra réfléchir aux modalités selon lesquelles le corps de contrôle se dégagera de l'action commune, au moins dans sa fonction de contrôle.

L'autre grande préoccupation soulevée lors du débat en atelier réside dans l'interrogation suivante : *le travail en réseaux avec l'externe est-il une bonne ou une mauvaise chose pour l'inspection ou pour nous, inspecteurs du travail ? Y a-t-il une « bonne méthode » pour avancer ensemble dans des opérations conjointes, multi-acteurs ou en réseau ?*

Ce positionnement n'est pas simple. Peut-être les choses seraient-elles plus faciles si l'inspection du travail était motrice dans un travail en réseaux ?

Leçons d'expérience : bonnes pratiques, réseau ou projet ?

Le sentiment général est qu'il existe de bonnes pratiques ou des façons de faire « recommandables ». Cela concerne aussi bien le travail en réseaux que les projets collectifs ou les actions partenariales (les mots paraissent synonymes).

La production des réflexions est abondante, on peut en proposer une compilation ordonnée :

Sur les acteurs du réseau

- L'idéal est de connaître chaque institution engagée dans une opération multi-acteurs, dans son cœur de métier et ses règles de fonctionnement, qui ne sont pas forcément ce que l'on connaît, avec ses attentes par rapport aux sujets et sans doute ses stratégies.
- Il est recommandé d'être entre acteurs légitimes, c'est-à-dire pouvant se respecter d'égal à égal.



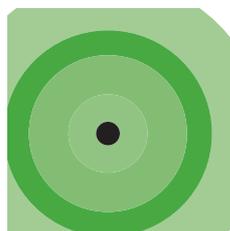
Sur l'organisation et le fonctionnement d'un réseau

- Il est souhaitable qu'il y ait des mandats, clairs, précisant les limites à ne pas franchir, par exemple l'impossibilité de négocier la limitation de la mission de contrôle. Le positionnement clair de chacun est requis.
- Il y a nécessité d'un engagement individuel pour une certaine durée, sans viser l'infini, qui ne représenterait qu'une survie artificielle. Par contre, il faut sans doute se recalibrer périodiquement sur les objectifs poursuivis.
- Le besoin de formaliser est clairement exprimé. Ceci suppose d'élaborer et de s'accorder sur des procédures claires, de consolider pas à pas les avancées : comptes-rendus, points d'étape, accords et désaccords... Ces événements que l'on réussit à consigner et à partager sont le ciment de consolidation du réseau, à défaut, c'est le désordre dont chacun peut être victime après coup. Le faire peut prendre la forme d'une charte, d'une convention, de modalités écrites sur les engagements et sur la façon de travailler.

Sur le processus de production

- La construction d'un objectif commun et partagé en est le préalable : il doit être concret, réalisable, atteignable, - crainte de vendre des objectifs trop ambitieux qui vont essouffler les membres de ce processus de travail - et répondre à un besoin. Cela paraît tautologique, mais cela a été dit avec insistance.
- Cela passe par un diagnostic partagé, construit par étapes et discuté pour arriver à un point d'équilibre, de telle sorte qu'il y ait une progressivité dans la production en commun (un outil, des documents d'action).
- Le dernier point concerne les résultats : c'est une vraie préoccupation que de déboucher sur un résultat tangible. Dès l'amont, il faudrait travailler avec la préoccupation permanente de la faisabilité ultérieure, de l'opérationnalité de ce qui est produit ; c'est une question majeure si l'on veut que vive le projet. Et puis, dans un monde parfait, il faudrait prendre, en plus, le temps d'évaluer l'affaire et de la clôturer.

La mise en place et le fonctionnement de cet ensemble de pratiques suppose investissement et temps. D'où une question qui court en filigrane : s'il y a un investissement personnel dans le travail en réseaux, qui le voit, et en fin de compte, qui vous reconnaît pour cela ?



Nécessité d'améliorer le fonctionnement interne du système d'action de l'inspection du travail

Un effort doit aussi porter sur le fonctionnement interne du système d'action, soit l'ensemble des acteurs, de l'inspection du travail, car il apparaît aux participants que globalement des marges de progrès existent encore.

- Constat que le niveau des échanges internes est assez limité. Il y a des représentations ancrées qui sont difficiles voire impossibles à modifier (par exemple entre inspecteurs et MIRTMO) comme il y a aussi des situations figées. Un groupe s'est demandé pourquoi il y avait si peu de liens.

- Peu d'investissement interne dans des procédures lorsque démarrent des groupes, des travaux ou des chantiers internes. Or il faut travailler les règles du jeu pour arriver à travailler ensemble, en particulier lorsque les membres sont de discipline ou de statuts différents.

Ceci pose la nécessité de s'initier au travail en réseau en interne et externe et de l'inscrire dans une vraie démarche de travail intégrant les Agents Ressources Méthodes (ARM) et les cellules pluridisciplinaires. Reformulé dans un groupe, cette question est très proche des conditions d'efficacité d'une démarche par projet.

Poursuivre : pourquoi, comment, où ?

Derrière ce titre se profile une crainte de perte d'identité du métier. Si l'on n'est pas capable de travailler en pluri-acteurs, en réseaux, n'y a-t-il pas un risque de se trouver disqualifié, de se faire imposer des acteurs, de se faire déposséder du métier ? C'est un risque ressenti. Dit autrement, certains agents regrettent de voir les agents de contrôle rester isolés, que ce soit volontairement ou non, mais finalement de le rester trop, avec l'idée qu'il y a une menace à travailler de façon isolée.

L'idée dominante est qu'il y a intérêt à travailler en réseaux mais de façon occasionnelle, sur un problème déterminé et non en mode permanent.

D'où doit venir l'initiative ? Ne serait-ce pas au niveau du Directeur adjoint ?

Mais, en tout cas, ce ne peut pas être au niveau des agents de contrôle : initier un travail en réseaux c'est hors de leur portée, faute de disponibilités.

Le risque est alors de voir ces agents de contrôle exclus du processus ou de s'en sentir exclus. Plusieurs agents ont insisté sur le niveau adéquat d'un échange productif, qui est celui auquel les agents se mettent d'accord, et de ce point de vue, c'est celui des agents de contrôle. Donc la question reste : à quel niveau peut-on arriver à mener ce développement ?

Autre question abordée, celle du passage de l'action - pilote à sa démultiplication, processus qui, pour réussir, doit être le fait des agents expérimentateurs eux-mêmes.



Le champ des expérimentations pour un tel mode de travail est large et diversifié, comme le fait ressortir ce classement des indications données par les agents de contrôle durant l'atelier.

| Champs d'intervention | Acteurs |
|---|--|
| Information et renseignement du public en droit du travail | IT/Service renseignement - Syndicats de salariés - Maison du droit - CCI/CM - Syndicats employeurs - CIRA - Justice - Associations d'aide aux victimes |
| Travail illégal | Douanes - Services Vétérinaires - Police - URSSAFF - BCR - PAF - DDCCRF : pour partage d'information, partage de moyens (traducteurs), réflexion méthodologique : coordination institutionnelle, actions communes lors COLTI et hors, échanges de services entre administrations |
| Amélioration des machines neuves | Réseau de normalisation - Constructeurs - AC - Préventeurs |
| Lutte contre les TMS | ARACT - OS - Fédérations professionnelles, CRAM - Médecine du travail - CHSCT |
| Vibrations sur chantiers | IT - OPPBTP - FFB - Organismes accrédités - CRAM - Services SST |
| Risque chimique (CMR, dégraissage) | CRAM - SST - Ingénieur prévention DR groupe de travail départemental animé par DAT |
| Évaluation des risques, risques chimiques et risques biologiques | CRAM - Médecins |
| Repérage des matériaux pour le plomb, amiante | IT/DDTEFP - DDASS - DDE |
| Prévention des risques climatiques : amiante, travail au froid | DRASS - OOPBTP - SST - Branches professionnelles - CCI |
| Prévention des cancers professionnels | DR/Cellule pluridisciplinaire - IT / DDTEFP - SST |
| Harcèlement, Santé mentale et Risques psycho-sociaux, résistance au changement, Management délation | IT/CT - MdT - CPP |
| Santé au travail et santé publique | DR/DD - IT-RM/Cellules - AC DRASS/DDASS - Partenaires sociaux |
| Qualité de l'emploi par le dialogue social | Partenaires sociaux - IT - ARACT - Maisons de l'emploi - Collectivités locales : Copil, diagnostic partagé, plan d'action |
| Emploi de qualité dans une grande surface commerciale | Enseigne - IRP - CAF - Mairie - Transports |
| Maintien dans l'emploi, vieillissement inaptitude | IT - MIRT - MdT - EPSR |
| Contrôle de la recherche d'emploi | ANPE - ASSEDIC - DRTEFP - DDTEFP |
| Ce que les usagers attendent de l'IT | OS - IT |
| Formation juridique des délégués syndicaux | UD - IT |
| Inspection du travail et ses partenaires européens / Harmonisation des pratiques au travers de l'harmonisation des textes | Avec IT des différents pays |
| Réunions de circonscription | Des acteurs de statuts différents, issus de structures différentes, obéissant à des logiques différentes, dans des réseaux de contraintes différents : peut-on imaginer des chemins partagés ? |
| Mise en place et fonctionnement de la cellule pluridisciplinaire | DR/DD - Ingénieurs - Médecins - DA/IT-RM - Agents de contrôle |

Divers

VI. TRAVAILLER EN RÉSEAUX : QUELLES RÉALITÉS ET PERSPECTIVES POUR L'INSPECTION DU TRAVAIL ?

Table ronde

(Jean Bessière, adjoint au Directeur Général du Travail
Daniel Jeantelet, Directeur Régional de la région Centre
Lionel de Taillac, Directeur Départemental des Yvelines)

Premier thème proposé à la discussion

Est-ce que le travail multi-acteurs ou en partenariat ou en réseaux sera demain renforcé ?
Si oui, est-on dans une configuration de rupture ou de continuité ?

Jean Bessière

Les « dix commandements » de l'inspection du travail, issus d'un travail du BIT, privilégient la notion de réseau, notamment comme moyen de faire face à la complexité croissante des situations à traiter. Nous ne sommes pas dans une évolution par rupture. Il y a trente ans la CRAM, l'Organisme Professionnel de Prévention du Bâtiment et des Travaux Publics (OPPBTTP) formaient déjà le réseau de l'inspection. Ce réseau perdure avec plus ou moins d'intensité selon les lieux. Il faut néanmoins aller au-delà de ce réseau, car de nouvelles problématiques apparaissent. En réalité, il faut à chaque fois s'interroger sur l'intérêt d'agir en réseau, ce qui suppose une cartographie des compétences et des services.

Daniel Jeantelet

Le travail en réseaux était essentiellement le fruit d'initiatives spontanées surtout fondées sur des relations interpersonnelles. La dimension nouvelle, c'est la tendance à l'organisation et à l'institutionnalisation à travers notamment une mise en place au niveau de l'Etat par les Plan Santé publique, Plan Santé Environnement, Plan Santé au travail, qui demandent de travailler avec d'autres administrations qui interviennent avec d'autres logiques et pour autant, chacun garde sa spécificité et ses méthodes de travail.

Lionel de Taillac

Il y a une nouvelle donne qui s'est accélérée ces dernières années et qui va se développer dans les prochaines années : l'organisation des entreprises en groupe ; les entreprises étrangères qui viennent travailler en France pour une période déterminée. Peut-on en rester à des pratiques individuelles d'inspection, de section, sans recourir au travail en réseaux ?



Deuxième thème

Jusqu'où peut-on aller, et comment articuler, la mission de contrôle et le travail en réseaux ?

Daniel Jeantelet

Il faut distinguer entre le fonctionnement en réseau interne et le fonctionnement en réseau avec d'autres partenaires, en précisant s'ils sont aussi du domaine du contrôle ou pas. Le travail en réseaux n'est qu'un moyen, qu'une méthode de travail et chacun doit conserver sa philosophie d'intervention. Je ne vois pas d'incompatibilité radicale avec une mission de contrôle.

Lionel de Taillac

Nous sommes dans un « système d'inspection du travail », et l'action du contrôleur peut, à un moment, être reprise par un autre niveau. Mais il faut que les choses soient claires au départ, que l'on s'en soit bien expliqué, que la façon dont se font les retours ait été explicitée.

Jean Bessière

Au sujet d'une possible spécialisation du généraliste qui travaille en réseaux, j'aurai tendance à plaider qu'il ne faut surtout pas se spécialiser. L'inspecteur du travail n'a pas forcément les réponses à apporter à des questions complexes qui vont au-delà de sa compétence de garant de l'application du droit, mais il se doit de poser les bonnes questions. Ces questions se posent parfois dans des langages qui ne sont pas le sien et il doit comprendre le langage des autres. C'est en cela que doivent s'exprimer les compétences : comment être généraliste et poser les bonnes questions pour avoir une bonne réponse de spécialiste ? On est dans cette orientation-là plutôt que de devenir spécialiste.

Sur l'identité, certes, il y a eu des évolutions, quand on regarde la convention N° 81, sur le cadre d'action de l'inspection du travail, on parle conseil aux employeurs et aux salariés, mais il faut bien dire aujourd'hui que le métier premier est l'application du droit du travail à travers l'activité de contrôle, que le contrôle redevient la mission essentielle. Je ne suis pas trop inquiet sur la force des identités professionnelles. Il y a peu de risques de faire bouger l'identité mais l'enjeu est de faire évoluer les compréhensions des systèmes complexes dans lesquels l'application du droit du travail nécessite une approche globale des situations.

Lionel de Taillac

Il ne faut absolument pas que l'on détourne les agents de contrôle de leur fonction de contrôle, c'est pour cela que l'on renforce les services ressources et méthodes. La question est de savoir qui fait quoi ? A partir de quel moment les services des directeurs adjoints, les services ressources et méthode prennent le relais ? Je vais prendre un exemple : nous avons eu un accident avec quatre décès - intoxication dont un père et un fils, dans une entreprise de traitement de déchets... On se demande collectivement comment faire pour éviter à l'avenir ce type d'accident ? L'inspectrice du travail a fait un excellent travail, cela dit elle doit passer le relais, il faut que ce soit l'administration du travail, le système d'inspection qui prenne le relais. Au niveau départemental, on va faire des choses, mais c'est au niveau régional, national, voire européen qu'il y a peut-être à agir.

Question de la salle

Juste une petite interrogation : je me demande si, derrière tout ça, on n'interroge pas le caractère généraliste de l'inspection (je ne dis pas cela pour le remettre en cause). A mon sens, parler du caractère généraliste de l'inspection ne veut pas dire que l'on se débarrasse des questions complexes. J'ai entendu dire que la campagne CMR était trop compliquée, que ça dépasse le caractère généraliste et donc que ce n'est plus le job. Pareil pour les Troubles Musculo-Squelettiques (TMS). Et moi je pense que l'on restera généraliste si on est en capacité de répondre sur l'ensemble du champ, c'est-à-dire si on n'abandonne pas un champ que d'autres vont occuper (et pour ça on est tranquille, si on n'est pas là d'autres vont prendre la place). Je pense que l'on a une nécessité d'occuper ce champ, j'allais dire que c'est presque une nécessité vitale si on veut garder le caractère généraliste de l'inspection du travail et que c'est en ces termes-là qu'il faut que l'on interroge notre pratique et le réseau peut être une solution pour préserver cela.

Question de la salle

Qui prend l'initiative de créer un réseau ? Dans le contexte actuel du service, il me semble qu'il vaut mieux faire prévaloir ou être plus attentif aux besoins exprimés directement par les agents de contrôle. Il n'y a pas d'opposition entre action de contrôle et action en réseau, mais plutôt une conciliation à opérer, car le réseau demande de la prise de distance et implique des solutions pour traiter et suivre le quotidien pendant le temps qui lui est consacré.

Question de la salle

En termes organisationnels, il y a des ébauches, ce sont les cellules pluridisciplinaires existantes au niveau régional, mais avec quel appui pour les sections ? Quel montage ? Au niveau départemental, les Agents Ressources Méthodes (ARM) sont un embryon. Je crois qu'en termes de fonctionnements, de partage, de politiques de service, on peut dégager des moyens qui ne s'opposent pas entre le quotidien et les nécessités de l'action en réseau.

Jean Bessière

Il doit y avoir au sein de l'activité de l'agent contrôle un parfait équilibre entre les actions qui sont de l'initiative de l'agent de contrôle, qui sont programmées, qui relèvent de la réponse au quotidien et celles qui sont programmées. La programmation doit aussi assurer un équilibre entre ce qui ressort du programme de l'action locale, qu'elle soit départementale ou régionale et ce qui ressort d'une programmation nationale. C'est ce double équilibre qui doit fonder la programmation et interroger l'action.

Par rapport à cela, l'administration centrale doit également fonctionner en réseau. Le réseau est dans la construction même de la DGT : faire en sorte qu'il y ait un service d'animation territoriale qui fonctionne avec le service d'élaboration des textes, les deux ayant des relations directes mais de nature différente avec les services déconcentrés. C'est à la fois dans la convention N° 81 et dans le projet de la DGT que de faire en sorte que l'autorité centrale maille des réseaux ou conforte des réseaux préexistants. Là on est dans le transversal, mais il y a aussi l'ascendant/descendant, c'est-à-dire que l'on doit être à l'écoute de l'inspection et donc animer des réseaux. Le réseau des Médecins du travail est intégré dans le service d'animation territoriale : il va y avoir de l'animation de réseaux avec l'inspection du travail, les équipes pluridisciplinaires, les ARM.



André Cano

Je suis très frappé en tant que Directeur du travail, par les méconnaissances réciproques des différents métiers qui composent la maison. Le travail de connaissance, de reconnaissance, des différents métiers des uns et des autres est parfois entamé, mais ne va pas jusqu'au bout et on est encore sur des incertitudes sur le métier de l'autre, sur sa légitimité, sur ce qu'il pourrait nous apporter, sur ce que moi je pourrais lui apporter. Ce travail interne il faut le poursuivre, c'est la question du management, c'est la question du travail en équipe.

Ce qui parfois met certains agents en difficulté par rapport aux réseaux est la crainte de ne pas être à la hauteur, de ne pas comprendre, de ne pas savoir, de ne pas être en situation d'égalité avec un ingénieur, un chimiste, etc. Là intervient la question d'organisation, de formation, du travail en équipe ; l'échange doit permettre de rassurer les gens.

Olivier de Margerie

Cette acquisition de compétences : est-elle une affaire de savoirs-faire individuels ou d'acquisition de compétences collectives ?

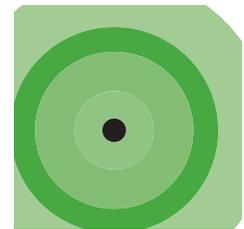
Question de la salle

Jusqu'où doit porter l'accompagnement de l'agent de contrôle ? Généraliste, il est confronté de plus en plus à des risques spécifiques qui demandent des compétences particulières - au-delà des appuis que l'on peut avoir avec les cellules pluridisciplinaires. Il faut se demander quel

niveau d'autonomie, et s'il doit faire appel systématiquement à un avis extérieur pour répondre à un besoin ponctuel ou bien s'il s'agit de l'amener à un certain niveau de connaissances qui fait qu'il peut être autonome dans son action ? Je n'ai pas trouvé de réponse à cette question, je ne sais pas où l'on va et du coup notre positionnement n'est pas clarifié.

Remarque de la salle

Les inspections du travail spécialistes se posent les mêmes questions que nous, mais inversées : ce ne sont pas des juristes mais des ingénieurs ou techniciens et ils ont besoin de soutiens et d'appuis et je dirais qu'on l'acquiert avec l'expérience. Comme nous qui acquérons un vernis de techniciens, ils acquièrent un vernis juridique. Cette question spécialiste/généraliste est un faux problème ; au bout d'un certain nombre d'années d'expérience, on a le même niveau.



VII. CLÔTURE PAR JEAN DENIS COMBREXELLE, DIRECTEUR GÉNÉRAL DU TRAVAIL

En préambule.

Les questions en matière de santé et de sécurité au travail, les exigences en matière de santé publique vont devenir de plus en plus fortes : le principal intervenant en la matière, celui à qui on demande tout, ce sera l'Etat. Jusqu'à présent la santé au travail avait un champ un peu différent de celui de la santé publique, toujours est-il que maintenant il est admis que c'est un élément de santé publique.

Plus en lien avec la question des réseaux, je constate qu'il y avait un fossé trop important entre ceux qui sont chargés de l'élaboration de la règle de droit en matière de travail et ceux qui étaient en charge de l'application. Ceux qui ont en charge l'élaboration des règles de droit ont l'exigence de faire en sorte d'utiliser au mieux les connaissances de ceux qui sont en charge de leur application.

Il faut organiser le dialogue entre les administrations centrales et les directions départementales, l'inspection du travail. Ce n'est pas facile, mais un des objectifs précisément de la création de la DGT est de faire en sorte qu'il n'y ait pas, d'un côté le service de l'animation territoriale qui serait en charge de l'inspection du travail et puis de l'autre, les services administratifs qui feraient leurs textes.

La notion de réseau est liée, en ce qui me concerne, à mon pire souvenir de DRT : ce pire souvenir c'est Nitrochimie. Il s'agissait d'un accident qui a causé la mort de trois personnes dans une fabrique de dynamite. Dans la salle de l'explosion, il y avait tout le monde, tous ceux qui de près

ou de loin s'occupaient de l'entreprise, de l'application de la réglementation. L'inspectrice du travail avait effectué un travail remarquable, mais en même temps on avait le sentiment d'être isolé. C'était presque un sentiment physique que l'on pouvait avoir. Tout le monde parlait des dégâts dus à l'explosion, les maires demandaient à la Ministre ce que l'on allait faire pour indemniser mais personne ne parlait du travail. On se rendait compte que l'on était à côté des réseaux existants.

Le réseau n'est pas l'alpha et l'oméga de l'action de l'inspection du travail mais il est important pour plusieurs raisons :

- Si l'on regarde les actions menées par les administrations, ce sont des actions qui impliquent plusieurs services, et on est efficace que si on s'implique dans cette multiplication des administrations. Le Plan Borloo en matière d'emploi, le Plan Senior, le Plan de lutte contre le Travail Illégal... sont appelés Plan parce qu'on réalise que ce n'est pas une circulaire ministérielle purement verticale qui va résoudre la question mais qu'il faut à un moment que tous ceux qui sont concernés se mettent d'accord à la fois pour élaborer ce plan et le mettre en œuvre.
- Se mettre en mesure de traiter des situations de plus en plus complexes. Par exemple, envoyer l'inspecteur du travail contrôler seul la prestation de service est illusoire, même s'il a lu tous les ouvrages sur les différents montages possibles.
- Tous nos partenaires extérieurs et les autres administrations commencent à travailler en réseaux. On a parlé de l'OPPBTP, mais il faudrait aussi citer la Justice, la Police. Est-ce que l'inspection du travail est à ce point spécifique qu'elle puisse s'exonérer d'un tel travail en réseau, qu'elle ait son pré carré et qu'elle travaille uniquement sur cette base ?



Cela dit de nombreuses difficultés surgissent. Je distinguerai ce qui relève de l'interne à l'administration de ce qui relève de l'externe. Si on arrivait déjà à ce que les gens se parlent en fonction de leurs valeurs communes. Peut-être que le mot réseau n'est pas adapté, mais un médecin ne raisonne pas comme un juriste. Ils n'ont pas la même culture, les mêmes valeurs. Les médecins me disent qu'ils en ont assez, qu'ils n'arrivent pas à travailler avec les Directeurs Régionaux parce qu'ils ne fonctionnent pas comme eux. Au-delà des théories que l'on peut faire, il y a un problème de culture. Il y a aussi un problème de volonté, mais celle-ci va s'organiser au niveau départemental et régional. La chose que je sais, c'est que si jamais on n'y arrive pas on sera mauvais collectivement.

Pour l'externe, il faut à un moment mettre autour de la table la CRAM, l'OPPBT et autres afin qu'ils arrivent à se mettre d'accord sur les priorités engagées au niveau de la région. C'est un point extrêmement important d'avoir cette ouverture vis-à-vis de nos autres correspondants.

Sur la question du temps nécessaire à consacrer au réseau, je comprends ce que vous me dites et en même temps j'ai une interrogation. Au début, c'est simplement à l'occasion d'une affaire déterminée que petit à petit le réseau se crée. Il arrive un moment où il faut effectivement l'organiser ; je comprends que cela prend du temps, mais sans doute moins que vous le pensez, si on arrive à l'inscrire dans l'action quotidienne de l'inspection.

Sur le problème d'identité que l'on a peur de perdre à force de travailler avec les autres.

Mon sentiment est que si l'on n'est pas capable de travailler en réseaux ou avec d'autres, c'est là que l'inspection du travail risque de perdre son âme et son identité. Vous êtes dans la posture de contrôle, et dans votre posture d'inspecteur du travail, avec la légitimité qui est la vôtre, vous avez votre place dans les liens avec les autres interlocuteurs. Si au bout, vous vous marginalisez, si vous n'entrez pas dans cette dynamique qui est celle de la plupart des autres administrations, le risque est celui de la marginalisation. Un des objectifs importants de la DGT, est précisément d'essayer de vous aider dans cette logique. Vous remarquerez que dans l'organisation même de la DGT, pour le service de l'animation territoriale, on distingue bien ce qui relève de l'animation et ce qui relève de l'appui au sens où on est légitime à organiser des actions que si justement on est en mesure de vous aider, de vous appuyer et de reconnaître l'action qui a été faite.

L'effectivité du droit suppose qu'un certain nombre d'actions soient engagées en permettant de donner une efficacité collective à l'inspection du travail, ce qui signifie deux choses : d'abord que l'on se mette d'accord sur un certain nombre d'objectifs précis et que l'inspection du travail ait les moyens d'agir et de remplir sa fonction de contrôle. Fondamentalement, la réforme, qui n'allait pas de soi au niveau des politiques, est un acte de confiance vis-à-vis de l'inspection du travail.

C'est un acte de confiance : l'on renforce les moyens parce que la fonction de contrôle est essentielle ; le droit du travail n'est pas correctement appliqué donc il faut renforcer les moyens de contrôle. Mais en même temps, l'effectivité du droit du travail ne résultera pas uniquement des moyens de l'inspection du travail : il faut aussi une réflexion et une modification des modes de fonctionnement, sans remettre en cause le caractère généraliste ni le principe essentiel de l'inspection. C'est le principe de la réforme.

Comme l'a dit Jean Bessière, on n'est pas dans une logique dans laquelle tout va descendre comme ça, où tout viendra des circulaires. Au niveau de la DGT on fera tout pour se donner les moyens de la mettre en œuvre mais la réponse est au niveau des Directions Régionales et Départementales ainsi qu'au niveau de chacun des inspecteurs du travail. Il faut avoir conscience de ces enjeux-là si, véritablement, on veut être efficace. Donc quand vous dites que, pour travailler en réseaux, il faut réussir à bien concilier les temps, de contrôle et de réseaux, je dirais, comme l'a dit Jean Bessière, que l'on ne va pas vous envoyer une circulaire pour quantifier le temps nécessaire à l'action en réseaux ou celui nécessaire à l'action de contrôle. Il y a un moment où c'est au niveau local, à votre niveau même, au niveau individuel qu'il faut organiser

son action. On est là pour vous aider mais il ne faut pas tout attendre de nous.

C'est un enjeu fort et quand on aura le recul historique, on s'apercevra qu'en ce moment il se passe beaucoup de choses. Tous ceux qui sont à cette période ont une responsabilité particulière. Nous sommes à une sorte d'embranchement, pris du côté de la confiance, de la légitimité du droit du travail, d'une confiance accrue vis-à-vis du contrôle, mais il y a toujours possibilité qu'il y ait un moment où on change de route. L'embranchement a donc été pris, maintenant vous avez tous, par rapport au choix qui a été fait, une responsabilité particulière pour la mettre en œuvre. C'est pour cela que la question des réseaux est importante.

Question de la salle

Juste la réponse sur le temps. Nous ne réclamons pas que la DGT nous dise de faire tant ou tant. Simplement à partir du moment où on s'occupe d'un réseau ou d'une action particulière, par exemple des réunions, ça veut dire que l'on ne s'occupe pas du reste. Je ne vais pas attendre d'avoir fini ma saison d'hiver pour commencer ici ou ailleurs, il y a des temps qui nous sont imposés aussi par les partenaires. Cela veut dire que le temps nécessaire à l'action suppose des effectifs. On ne pourra fonctionner correctement que dans ce cas-là et arriver à faire tout ce que l'on a à faire qu'avec des effectifs supplémentaires.

Jean-Denis Combrexelle

Nous sommes dans cette perspective.



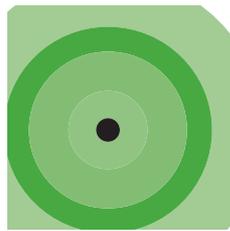
Jean Bessière

Les 11 et 12 septembre derniers, lors de la dernière réunion des Directeurs Régionaux, il a été précisé que les effectifs de référence, au 31 décembre 2007 par rapport au 31 décembre 2006 vont progresser sur le champ travail de 204 unités dans les services déconcentrés, dont 24 au titre de la troisième tranche du Plan Santé au Travail pour les régions qui n'étaient pas encore dotées de cellules pluridisciplinaires et 180 (60 inspecteurs et 120 contrôleurs) pour appuyer, dans la logique appui-animation-soutien, les régions qui auront été les premières à concevoir des projets régionaux qui peuvent avoir des dimensions différentes.

André Cano

Conformément au cahier des charges qui m'a été donné, il me revient, Monsieur le Directeur Général, de vous remercier ainsi que Jean Bessière et l'équipe d'encadrement de la DGT qui s'est déplacée.

Merci à chacun d'entre vous d'avoir contribué selon des formules diverses - animateurs d'ateliers, rapporteurs... - aux travaux de ces deux journées, merci à Patricia Barthélemy, à l'ensemble de l'équipe qu'elle anime d'avoir organisé cette biennale. Je regrette Monsieur le Directeur Général, comme vous, l'insuffisante présence des agents de contrôle. On va continuer les uns et les autres à passer les messages sur l'intérêt de ces rencontres qui permettent de dire les choses simplement et d'essayer ensemble de contribuer à construire l'avenir commun de la Maison Ministère du Travail, des Relations Sociales et de la Solidarité.



ANNEXE 1

Intervention de Philippe Bernoux, sociologue

Les réseaux Théorie et pratique

Philippe Bernoux

Idée récente pour trois raisons principales

1ere raison :

Croissance de la complexité

- Pour maîtriser un sujet, il faut :
 - de plus en plus de spécialités
 - de plus en plus d'appareillages
 - de plus en plus d'échanges
 - (Pic de la Mirandole, c'est fini)

2e raison

communications de plus en plus rapides

- Pression pour communications de plus en plus nombreuses et de plus en plus rapides
- Conséquence (et non cause) : les T.I.C.
- Pas de déterminisme technologique

3e raison :

la fin des frontières

dans les organisations, on voit :

- La fin des frontières (ouverture et non plus fermeture - exemple : la gestion)
- Fin de l'autarcie (le client vient dans l'entreprise, il y reconfigure le produit)
- Externalisation de nombreux services
- Les différents contrats de travail

2e partie

Qu'est-ce qu'un réseau ?

Deux approches :

- 1 - Mise en relations d'entités relativement autonomes
 - donc : autonomie (une certaine liberté)
 - durée
 - confiance (mêmes règles du jeu)
 - indépendance (relative), relation de pouvoir
 - exemple : l'ouvrier d'entretien

2e approche information

- 2 - Dans une organisation, circulation et fluidité de l'information entre membres (très) autonomes - avec parfois des cloisonnements
 - nécessite des échanges d'expériences et de pratiques
 - pour résolution de problèmes complexes
 - usage des T.I.C.
 - Besoin de réseaux pour trouver rapidement l'information
 - Exemple : les conditions de travail, besoin de nombreux spécialistes



3e partie

Comment créer un réseau ?

La théorie de la traduction

Le changement et la théorie de la traduction : les Coquilles Saint Jacques



Phase 1 : la contextualisation

| Acteurs | Enjeux |
|----------------------|--------------|
| Marins pêcheurs | Métier |
| Chercheurs | Renom |
| Pouvoirs publics | Paix Sociale |
| Coquilles St Jacques | Actants |

Phase 2 : la question commune

- Pour rassembler ces acteurs il faut trouver une question commune à la solution de laquelle tous peuvent contribuer, c'est-à-dire où ils aient un rôle
- C'est le moment de la traduction proprement dite, essentiel à la construction d'un réseau
- La question a été : comment se reproduisent les Coquilles Saint Jacques ?
- Elle est liée à la création d'un objet commun

Phase 3 : l'objet commun, point de passage obligé

- Il s'agit de trouver un lieu ou un énoncé incontournable aux yeux de tous les acteurs pour répondre à la question.
- Ici, ce sera le travail de fixation des larves, de développement des naissains et de leur installation dans des "nurseries"
- Ce travail suppose une collaboration active de toutes les parties.

Phase 4 : l'objet commun et la connaissance partagée

- L'objet commun sera un laboratoire en mer, obligeant marins-pêcheurs et chercheurs à discuter d'égal à égal, à travailler ensemble.
- On aboutit à la construction d'un *common knowledge*

Conclusion

- Travailler en réseau suppose :
- Accepter le regard de l'autre sur ses propres pratiques
 - Un temps de préparation de l'action plus long que pour un travail individuel
 - A terme, le gain ne fait aucun doute si membres du réseau bien choisis et s'ils acceptent le jeu

ANNEXE 2

L'action concertée en matière de conception de machines dangereuses

L'action et ses acteurs

En interne :

Autour de l'agent , positionné en pivot , relations verticales avec l' IGTT et un chargé de mission , relations horizontales avec des agents de contrôle notamment par l'intermédiaire de la commission santé sécurité interne à l' IGTT




L'action et ses acteurs

En interne « élargi »:

Relations avec les agents de la DRT/CT3, tant en matière de contrôle du marché qu'en normalisation. Synergie entre les deux aspects de l'activité




L'action et ses acteurs

En externe « proche »:

Relations avec les représentants d'organismes de prévention, avec échanges de compétences et avis,(Eurogip, Cnam, Inrs) et les organismes notifiés chargés d'expertises techniques




L'action et ses acteurs

En externe :

Relations avec les organisations professionnelles de fabricants et d'utilisateurs de BOM , avec les organisations syndicales de salariés, les représentants des grands groupes d'entreprises de collecte, les directeurs techniques des fabricants de BOM , le secteur public (AMF, AMIF, Caisse de dépôts..), à prévoir avec les instances européennes chargées du contrôle du marché.




L'action : contenu et modalités des échanges

Des échanges formels : Confirmés par écrit principalement dans la sphère des acteurs « interne » et « interne élargi » , portant sur l'information, les moyens et méthodes et les objectifs.

Des échanges formels et informels : Par écrit et téléphone avec les acteurs « externe proche » , portant sur l'information et les objectifs.

Des échanges informels : Sans écrit principalement avec les acteurs « externes » , et à caractère informatif




L'action : étapes de mise en place et fonctionnement

Une phase longue et lente, liée à l'acquisition de l'expertise et à la création du relationnel , institutionnel ET personnel (2002, 2003 et 2004).

Une phase beaucoup plus rapide, depuis début 2005 , à croissance exponentielle et très « chronophage » , mais avec résultats palpables




L'action : Évaluation et résultats

Des résultats non encore quantifiables , mais espérés:

- Amélioration substantielle du niveau de sécurité du parc machine actuellement existant dans les entreprises françaises sous contrôle PTT , avec rebond dans le secteur public
- Amélioration du niveau technique des matériels commercialisés en Europe
- Baisse donc des accidents du travail...




L'action : Évaluation et résultats

Des résultats concrétisés :Regroupement des acteurs de la collecte autour d'un « guide de réception machines ».

- Amélioration du suivi des délivrances d'examen CE de type par les organismes notifiés.
- Intérêt du secteur public pour la démarche
- Démultiplication de l'impact de l'action auprès des constructeurs et utilisateurs non initialement touchés par l'action grâce aux relais professionnels
- Émergence de questions annexes
- Reprise de contacts institutionnels entre la FNADE et le bureau CT3






La conformité des Benne à ordures ménagères.....

.....Une action des services de l'Inspection du travail des transports.





L'action, pourquoi ?

- Implication de l'IGTT dans le processus de normalisation des benne à ordures ménagères (BOM) depuis plusieurs années , par appui technique de la DRT.
- Compétence propre des services de l'ITT en matière de contrôle , dans les entreprises assujetties, des règles d'utilisation\conception des BOM





L'action dans le temps

- **1995\1998**:participation d'un agent de l'Igtt au processus d'élaboration de la norme PR EN 1501 relative aux BOM, en tant que représentant du ministère
- **1998** : Publication au catalogue AFNOR de la NF EN 1501 et mise en sommeil des travaux de normalisation
- **1998\2002** :participation de l'IGTT sur travaux annexes à la norme
- **Fin 2002** : Missionnement d'un nouvel agent , responsable d'une subdivision d'ITT , auprès de CT3 (DRT) pour participation aux groupes de normalisation réactivés à l'occasion de la révision de la NF EN 1501





L'action dans le temps

- **2003** : Participation de l'agent aux réunions régulières des groupes de travail R17A et H96B
- **2003** : Intégration de l'agent aux travaux de la commission Santé et Sécurité au travail (CSST), en charge d'évaluation et proposition à l'IGTT en matière de SST.
- **2004** : Forte implication de l'agent aux travaux de mise en place d'un avenant à la NF EN 1501, permettant l'acquisition d'une forte expertise technique.
- **2004** : Deux accidents graves sur BOM, dont l'agent a connaissance dans le cadre de sa participation à la CSST





L'action dans le temps

- **2004** : Des bom neuves sont livrées dans une entreprise sous compétence de l'agent (entreprise d'un grand groupe).
- **2004** : Un examen informel mené par l'agent, suivi d'une vérification par organisme notifié, fait apparaître de graves erreurs de conception par rapport à la directive machine et au code du travail.
- **2004** : Le constructeur , et le représentant de l'organisme notifié , prennent directement contact avec l'agent pour décider des opérations à mener chez l'utilisateur des BOM





L'action dans le temps

- **2004** :Des membres de la CSST font procéder à des vérifications de BOM dans leur circonscription.Les rapports d'organismes notifiés sont accablants pour les fabricants.
- **2004** : L'agent informe l'IGTT de la gravité de la situation constatée .
- **2004** : En décembre, des instructions sont données aux ITT pour procéder à une campagne nationale de vérification des bom.Des outils méthodologiques sont mis à disposition.La DRT est consultée et informée




ANNEXE 2 (SUITE)



L'action dans le temps

2004 : Les membres des commissions de normalisation font part de leurs inquiétudes à l'agent, qui participe à toutes les réunions de normalisation.

2005 : Les services d'ITT font procéder, sur le territoire, à 52 vérifications par organismes agréés. La DRT est informée de la progression des contrôles, et de leur résultat, y compris par l'outil MADEIRA

2005 : L'agent de l'ITT, présent aussi lors des salons professionnels, est invité à exposer la politique de contrôle de l'IGTT à l'occasion de rencontres professionnelles.





L'action dans le temps

2005 : Rencontre avec les organismes agréés, fédérés par l'organisme « EUROGIP », sous l'égide de la DRT. Décision d'échange global d'informations. Echanges « informels » d'idées quant aux non conformités et aux moyens d'y remédier.

2005 : Nomination au niveau central de l'IGTT d'un correspondant chargé de la centralisation des informations verticales et transversales concernant les BOM. Contacts pris avec les représentants de l'AMF, une grosse partie du secteur de la collecte étant géré directement par des personnels de la FPT.





L'action dans le temps

2006: Les résultats de l'action de contrôle sont connus par le détail. Analysés par l'agent avec l'aide de CT3, ils sont intégrés à la base MADEIRA. Les très graves manquements à la réglementation relevés incitent :

- l'IGTT, à lancer, avec l'appui de la DRT, une action auprès des utilisateurs, par l'intermédiaire des subdivisions d'ITT.
- La DRT à lancer, avec l'appui de l'IGTT, une vaste action de contrôle du marché auprès des fabricants et responsables de la mise sur le marché





L'action dans le temps

2006 (juin): Les résultats de l'action de contrôle de l'IGTT sont présentés, conjointement par IGTT et DRT, aux professionnels, (fabricants, utilisateurs, syndicats de salariés, INRS, CNAM, représentants de l'AMF). Les fabricants sont invités, sans délais, à présenter leur propositions de mise en conformité, tant pour les machines déjà utilisées que pour les machines à commercialiser.

2005/2006 : Forte participation de l'agent à toutes les réunions de normalisation, permettant d'asseoir sa crédibilité auprès des professionnels.

2006 (Octobre): Les constructeurs seront tous reçus, avec leurs propositions, par le représentant de l'IGTT et celui de la CGT (Bureau CT 3)





L'action dans le temps

2006 (fin d'année) : CT3 et IGTT conjointement échangerons quant aux mesures techniques à adopter.

2007 (début d'année) : Des instructions seront données aux subdivisions d'IGTT quant aux mesures techniques ou organisationnelles à retenir en matière de conformité BOM. L'information sera transmise au secteur public

2007 : Des retombées en matière de sérieux de la normalisation sont à attendre, l'expérience française devant être présentée aux partenaires européens.




ANNEXE 3

Une expérience de travail en réseaux avec les représentants du personnel dans les Bouches-du-Rhône (Muriel Gautier, Directrice adjointe - travail)

A partir d'un constat de l'inspection du travail et d'une orientation politique du champ Travail des Bouches-du-Rhône, je vais vous présenter une expérience qui s'est déroulée sur deux ans et qui se poursuit.

Constat initial

Sur un territoire donné où sont concentrées les entreprises SEVESO II du département (pourtour de l'étang de Berre : 40 entreprises sur 57), les trois inspecteurs du travail de ce secteur constatent, à l'occasion de leurs visites et de leur participation aux CHSCT, la faible implication des représentants du personnel (délégués du personnel et CHSCT) sur la prévention des risques chimiques et Cancers Mutagènes et Toxiques pour la Reproduction (CMR).

Cette situation est encore plus lourde lorsque les sous-traitants interviennent dans les entreprises SEVESO II.

En 2004, ils prennent l'initiative d'organiser :

3 rencontres mobilisant les élus CHSCT et délégués du personnel des entreprises donneurs-d'ordre et sous-traitants.

Un ciblage est fait sur 60 entreprises du secteur.

Objectif poursuivi : faire connaître, aux élus, la réglementation en matière de la prévention du risque chimique et CMR et les aider à agir en leur qualité d'élus dans ce domaine, dans leur entreprise.

Cette formation/sensibilisation s'est déroulée sur une journée et a été animée par les inspecteurs du travail et a rencontré une forte mobilisation des élus.

Un bilan est fait de cette action avec le directeur adjoint travail, il ressort :

- l'intérêt de poursuivre dans ce domaine,
- d'aider les inspecteurs du travail dans une telle démarche compte tenu du temps et du travail occasionnés,
- de réfléchir à un développement de ce type d'expérience.

Dans un contexte de renforcement du dialogue social dans les entreprises qui est un axe fort de la politique de service du champ Travail dans les Bouches-du-Rhône, on décide de poursuivre en 2005 sur les besoins suivants :

- organisation de nouvelles formations niveau II pour ceux qui ont bénéficié de ces journées de sensibilisation ;
- organisation de nouvelles formations niveau I pour élargir le ciblage initial ;
- conception d'un stage avec l'IRT sur le risque chimique.

En 2005, la Direction Régionale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle fait appel à un consultant de son choix pour l'aider aux aspects organisationnelles et pour faire un état des lieux des attentes des élus CHSCT :

- un état des lieux est fait : compte rendu ci-joint,
- des journées (niveau I et niveau II) sont programmées,
- une demi-journée est organisée pour les employeurs de ces entreprises afin de mettre tout le monde au même niveau de la réglementation et de la nécessité de travailler avec les institutions représentatives du personnel sur ce champ.

Bilan très satisfaisant de cette expérience.

En 2006, la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle avec les inspecteurs du travail concernés souhaitent poursuivre sur ce territoire lourd en matière de risques professionnels et décident de :

- prendre en compte la nouvelle réglementation sur les risques technologiques,
- poursuivre sur les attentes des élus CHSCT de ce secteur.

Elle organise :

- une journée avec les CHSCT des donneurs d'ordre et des gros sous-traitants sur la présentation de la réglementation sur les risques techniques avec la participation de la Direction Régionale de l'Industrie, de la Recherche et de l'Environnement et de la cellule pluridisciplinaire santé de la Direction Régionale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle ;
- une journée avec les médecins du travail des entreprises concernées ;
- la programmation de stages organisés par l'IRT sur le risque chimique et le risque industriel ;
- une rencontre dans le cadre des Assises régionales de la prévention des élus CHSCT CGT sur la problématique : quelle coopération entre les CHSCT sur ce territoire (donneurs d'ordre et sous-traitants) ;
- la mise en place d'une étude avec le pôle Travail de la Direction Régionale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle et le Service Etudes, Prospective, Evaluation, Statistiques sur les risques auxquels sont exposés les intérimaires de ce secteur.

Dans le cadre de cette présentation : échanges avec les participants.

ANNEXE 3 (SUITE)

CR des rencontres avec les CHSCT

Appui aux CHSCT sur les risques chimiques

L'objectif est de faire le point sur les besoins des CHSCT suite à la journée de formation de 2003. Les entretiens se sont déroulés sur la base du questionnaire d'évaluation construit par les inspecteurs du travail.

En préambule, les problèmes qui ressortent sont les suivants :

- Les élus « tournent », il y en a toujours à former
- Tous les CHSCT rencontrent des difficultés stratégiques : que faire et par quoi commencer ?
- Les difficultés sont différentes et beaucoup plus importantes pour les sous-traitants par rapport aux donneurs d'ordre.

SOLLAC

Rencontre avec deux organisations syndicales : CGT et CFDT

- Des changements ont eu lieu dans l'entreprise, les produits dangereux ont été éliminés. Mais il reste ceux liés au « process » qui sont plus difficiles à repérer. Les actions prioritaires sur les produits dangereux internes ne sont pas mises en place.
- Les accidents du travail et les maladies professionnelles sont systématiquement contestés ce qui crée un climat de suspicion perpétuel
- Les EPI ne sont pas adaptés à toutes les situations ce qui pose des problèmes pour les entreprises sous-traitantes
- Les mesurages des situations à risques sont bons et les résultats circulent bien
- Les vêtements de travail pas de problèmes ils sont traités dans l'usine
- Les fiches d'exposition aux produits sont critiquées, elles ne sont pas au point. Le rôle des médecins du travail n'est pas clair sur ces questions.
- Même chose pour les fiches d'attestation d'exposition, difficile de les obtenir – problème avec les médecins du travail qui donnent des fiches de non exposition.
- Le CHSCT n'arrive pas à avoir de discussion sur ce qu'est « un salarié exposé » avec les médecins du travail, ce qui entraîne des problèmes importants de compréhension.
- Ainsi les niveaux d'exposition sont contestés. Même si l'amiante est reconnu comme existant dans l'établissement, les salariés n'y sont pas exposés... La mobilité interne n'est pas détaillée au regard des expositions.

30/06/07 – CR des entretiens CHSCT – AMO

ASCOMETAL

Rencontre avec les élus CGT du CHSCT

- Les produits dangereux ont disparu de l'entreprise
- Pas de problèmes sur le suivi médical des salariés
- Mesures sont bonnes sauf pour les poussières – la reconnaissance amiante ne pose pas de problèmes sauf pour ceux qui n'ont travaillé que dans l'entreprise... Là l'exposition amiante n'est pas reconnue...
- Le contenu de la fiche de suivi médical a été négocié avec les médecins du travail et le service prévention, ce qui a été un bon moyen pour les faire bouger. Il reste que des problèmes persistent pour les situations antérieures, il n'y a pas d'effet rétroactif sur l'exposition
- Les mesures de prévention sont tournées surtout vers les EPI ce qui pose des problèmes dans de nombreuses situations où ils ne sont pas supportés par les salariés.
- Demande de participer à la campagne de mesures, mais pas toujours évident
- La dynamique prévention est différente d'un service à l'autre. Dans certains cas c'est positif, dans d'autres non...
- Le CHSCT a des problèmes pour le suivi des salariés en intérim. Il y en a beaucoup...

SHELL

Rencontre avec les élus CFDT du CHSCT

- Le document unique existe mais c'est une usine à gaz – impossible à suivre
- Les fiches d'exposition ne sont pas encore au point. Ils sont toujours à la recherche de choses qui pourraient être simples. Il existe des listes de tâches avec des contradictions : pour une même exposition à des postes différents, il y a des préconisations différentes. Les expositions sont inscrites, mais il n'y a pas de mesures.
- Les attestations d'exposition sont difficiles à obtenir. Il y a un recul de l'entreprise sur ce point. De plus, les salariés sont mal informés. Ils partent sans rien demandé.
- Les salariés sont difficiles à motiver sur ces problématiques, ils sont passifs.
- Les expositions actuelles ne sont pas remises en cause, mais les expositions d'avant le sont la plus part du temps.
- Les protections individuelles sont systématiquement préconisées alors qu'elles ne sont pas toujours adaptées aux situations de travail : une seule et même cartouche pour une exposition à des produits différents.
- Les mesures existent sur les produits chimiques, mais les CMR ne sont pas mesurés.
- Pas de contacts avec les CHSCT des sous-traitants
- Pas de problèmes avec les visites médicales

30/06/07 – CR des entretiens CHSCT – AMO

BP

Rencontre avec les élus CGT du CHSCT et un représentant du service HSE CGT

- Les élus et les salariés manquent de formation sur les produits, surtout sur les produits en interne
- Une importante documentation existe, mais elle est difficile d'accès
- On recherche à supprimer les risques, mais les élus disent trop laisser le service HSE (CGT) faire. Il s'en suit pas assez impliqués
- Les mesurages sont faits, mais de nombreuses bagarres existent pour avoir les résultats. Les informations sont noyées dans des banques de données
- Les salariés manquent d'informations
- Peu de relations entre le CHSCT et les médecins du travail
- Les élus ne connaissent pas la fiche d'exposition, mais il existe une notice d'hygiène industrielle, ce n'est pas la même chose...
- Le CHSCT a des contacts avec le CHSCT élargi aux sous-traitants.

ARKEMA

Rencontre avec les élus CGT du CHSCT

- Le suivi des expositions pour chaque salarié a été réalisé à partir d'une enquête historique sur les postes tenus. Les attestations d'exposition ont été réalisées sur cette base.
- Les fiches d'exposition aux risques par postes de travail posent problème
- Il ne reste que peu de produits dangereux dans l'entreprise, mais peu d'informations circulent sur leur utilisation
- Pas d'informations sur les incidents d'exposition
- Les salariés sont peu informés et peu motivés sur ces questions
- Les fiches de données Sécurité sont nombreuses, il y en a trop. Les élus se sentent perdus. Trop d'information d'une manière générale, trop de papier. Tous les jours sont présentées de nouvelles analyses.
- La sécurité des postes de travail est suivie, mais il persiste des problèmes de sécurité d'une manière générale.

AMEC SPIE (entreprise sous-traitante)

Rencontre avec les élus CGT du CHSCT

- Le suivi des salariés est pratiquement impossible, beaucoup d'intérimaires
- « C'est pas nous mais eux », sans arrêt la direction se défausse, sur la carte des risques par exemple, où sur les produits auxquels sont soumis les salariés
- Les salariés n'ont que des EPI comme prévention, des EPI qui ne sont pas adaptés à toutes les situations et à tous les produits rencontrés. Les

30/06/07 – CR des entretiens CHSCT – AMO

mesures sur les postes n'existent pas, on ne sait pas de quoi il faut se protéger...

- La fiche d'exposition existe, mais c'est un casse-tête. Elle doit être remplie par le salarié. Mais ils ne l'ont fait qu'une fois et pas sur chaque poste tenu. Elles sont remplies sans mesure des expositions. La fiche évolue, mais les salariés ne savent pas la remplir. Les élus ne savent pas où elle est traitée et à quoi elle sert.
- Pour les mesures, le client doit fournir le dosimètre, mais aucun n'est fourni.
- En ce moment il y a un problème de registre d'incidents et d'accidents. Il n'y en a plus sur les sites pour les sous-traitants. Les élus ne savent plus où faire déclarer. Aujourd'hui, les salariés doivent rentrer dans l'entreprise pour le déclarer. Beaucoup d'incidents et d'accidents ne sont pas déclarés.
- Les accueils Sécurité des entreprises deviennent ridicules. Même après être passé plusieurs fois, on est toujours obligé de visionner des vidéos connues. Les élus perdent beaucoup de temps quand ils sont en visite de chantier.
- Les élus hésitent à arrêter les chantiers dangereux : « si on arrête, on y revient plus... ». La prévention fonctionne quand le donneur d'ordre exige une intervention Sécurité de l'employeur SPIE.
- Les CHSCT inter-site ne fonctionnent pas. Les élus ne rencontrent jamais les élus des donneurs d'ordre.
- Les salariés ne sont pas impliqués dans la prévention des risques chimiques
- Les entreprises ne sont pas volontaires sur la prévention. Quand les élus en parlent, ils sont perçus comme des « emmerdeurs »...
- « on est démoralisés... »

Anne Marie GAUTIER
Le 21 juin 2005

30/06/07 – CR des entretiens CHSCT – AMO

ANNEXE 4

L'action d'une cellule pluridisciplinaire

Rhône-Alpes
Santé Sécurité

N°2 mars 2006

La lettre d'info de la cellule

Actualité de la cellule :

1- Tour des départements.

Le tour des départements de la région s'est achevé avec la Savoie, lundi 27 février 2006. De ces rencontres, toujours conviviales, souvent fructueuses, nous dégageons les pistes d'actions suivantes :

- Demande d'appui sur les TMS dans deux importantes entreprises dans l'Ain et la Savoie.
- Souhait de réaliser un diagnostic santé sécurité dans la Savoie.
- Sollicitation pour une exploitation de données collectées sur le traitement de surface et aide à la détermination de pistes d'actions dans la Haute-Savoie.
- Action poussières de bois dans la Loire avec un premier bilan en mars 2006.
- Volonté de travailler en amont par rapport à l'implantation des plate-formes de logistique pour prévenir les risques dans la Drôme. (à confirmer)
- Demande d'aide au diagnostic pour définir des actions collectives dans une des sections de l'Ain.
- Action pressings et blanchisseries dans l'Isère.
- Chantiers "Confluence" dans le Rhône.

Pour chacune de ces actions, qui restent à valider, des référents ont été désignés.

2- Grippe aviaire.

Une présentation a été faite, conjointement avec le SRITEPSA et les services vétérinaires, dans l'ensemble des départements. Ces réunions ont permis d'informer les agents de contrôle du Ministère, des SDITEPSA et des ITT sur l'épizootie actuelle, les risques, les mesures de prévention à mettre en œuvre et les actions à mener en direction des employeurs concernés. Les médecins du travail ont été invités à ces réunions.

3- Réflexion sur les sites Intranet et Internet.

Nous avons pour objectif de permettre une meilleure lisibilité de l'action des services, d'assurer une information de qualité sur les risques professionnels et de favoriser l'accès à la connaissance sur les risques par les agents de services.

Les sites « nouvelles formules » devraient être en place d'ici fin avril.

Rhône-Alpes
Santé Sécurité

La lettre d'info de la cellule

N°4 juillet 2006

La lettre d'info de la cellule

Actualité de la cellule :

1- Les rendez-vous de la cellule (Formation/ Information/ Échange de pratique)

Les premiers « Rendez-vous » ont eu pour thème « les poussières de bois » : nature du risque, mesures de prévention et méthodologie de contrôle.

- Le 27 juin dans l'Ain (14h30), avec 13 participants
- Le 28 en Drôme/Ardèche (14h30), avec 8 participants
- Le 3 juillet dans le Rhône (14h), avec 18 participants
- Le 4 juillet dans la Hte Savoie (10h), avec 8 participants

D'une durée d'environ deux heures, ces séances ont donné lieu à de nombreux échanges.

Elles n'ont malheureusement pu se tenir comme prévu dans l'Isère et la Savoie. Des collègues de l'ITEPSA étaient également présents (sauf dans le Rhône), ainsi que des médecins du travail (sauf en Hte Savoie).

Prochain sujet: les vibrations et le bruit

N'hésitez pas à proposer des thèmes !

2- Nouveauté !

A la rentrée, nous tiendrons des permanences régulières dans les départements, à la disposition des agents qui le souhaitent.

Les dates vous seront communiquées à l'avance.

3- Risque chimique: une présentation des points essentiels sera faite dès la rentrée, lors des réunions de service

4- Appuis individuels :

- Plusieurs enquêtes conjointes suite à des AT sur machines, avec apport technique de l'ingénieur.
- Visites d'entreprises utilisant des produits CMR, dans le cadre de la campagne nationale de contrôle : sous-traitant fabriquant des éléments de fours industriels (découpe et ponçage de FCR) ; traitement de surface (détermination du cahier des charges des prélèvements demandés) ; fabrique d'accessoires en PVC (repérage de phtalates), fabricant de peinture, ...

4- Appuis individuels.

- En Isère et en Savoie, sur deux accidents mortels (explosion d'un bidon de solvant et effondrement d'une gaine de ventilation lors d'une opération de dépose) : appui sur l'analyse des causes.
- Dans l'Ain, suite à la mise en œuvre de la procédure de retrait par des infirmières : intervention lors du CHSCT avec l'IT et le MIRT (manipulation de produits cancérigènes).
- Dans le Rhône, suite à une demande d'intervention d'un Délégué du Personnel dans une entreprise de traitement de surfaces : contrôle de la ventilation.
- Dans l'Ain, assistance pour le contrôle de la ventilation dans une entreprise mettant en œuvre des fibres céramiques réfractaires.
- Dans la Loire, dans une entreprise de sidérurgie, suite à une demande de dérogation de travaux sur métaux durs pour des intérimaires : aide à la décision.
- Dans la Drôme, accompagnement d'un agent en appui pour le contrôle d'un site Seveso.

Les groupes de travail régionaux :

- ♦ **CMR :** Le groupe s'est réuni le 23 janvier 2006.
Liste d'actions retenues pour 2006 :
 - Identification des CMR par activité et département (F. BAK).
 - Travail sur l'aération/ventilation au 1^{er} semestre.
 - Travail sur l'étiquetage au 2^{ème} semestre.
 Prochaine réunion : le 28 mars 2006.
- ♦ **TMS :** Une réunion DRTEFP/CRAM/ARAVIS s'est tenue le 27 février 2006.
Objectif : Signer une charte de partenariat entre les 3 institutions.
Prochaine réunion : le 21 avril 2006.
- ♦ **BTP :** Le groupe s'est réuni le 8 mars 2006.
Objectif : Dans la mesure où il existe un groupe de travail national sur le travail en hauteur, le groupe ne se réunira que fin 2006, pour préparer la campagne grue 2007. Mais le groupe sera réactivé si besoin.
- ♦ **Dérogation machines :** Le groupe s'est réuni le 9 mars 2006.
Objectif : Finaliser et diffuser la méthodologie de contrôle et des fiches machines avant les congés d'été. Un premier document devrait pouvoir être diffusé fin mai.
Prochaine réunion : le 13 avril 2006.
- ♦ **Amiante :** Le groupe doit se réunir le 12 avril 2006.
Objectif : Décider de position commune entre sections et avec l'OPPBT et la CRAM sur les thèmes des repérages, des modes opératoires mis en œuvre ...
Le fruit de la réflexion de ce groupe sera évidemment communiqué au groupe BTP.
Nota : nous cherchons des volontaires pour que chaque département soit représenté.
- ♦ **Diagnostic travail :** un groupe interne à la cellule s'est réuni.
Objectif : A partir de l'existant, démarrer la réflexion sur les outils pratiques à mettre en place et la démarche à construire pour répondre aux sollicitations des services.

5- Campagne CMR :

Des réunions d'information sur les produits concernés par la campagne ont été organisées dans tous les départements fin mai et début juin, sur la base d'un diaporama réalisé par la cellule.

A la demande des agents, des observations types ont également été faites et communiquées.

Plusieurs sollicitations pour accompagner des agents de contrôle lors des visites

Nous sommes preneurs de vos observations et/ou critiques sur cet accompagnement!

5- UNIFRAX :

Une équipe de la cellule a rencontré mercredi 12 juillet les responsables de cette société, l'une des deux plus importantes pour la fabrication de produits FCR et FMA.

Objectifs : connaissance des produits fabriqués et approche du risque FRC.
Une note de synthèse sera diffusée.

6- Textes importants :

- Circulaire DRT n°12 sur la Prévention du **Risque Chimique** et de l'exposition aux agents CMR.
- Décret 2006-761 du 30 juin relatif à la protection des travailleurs contre le risque d'inhalation des **poussières d'amiante**.
- Décret 2006-892 du 20 juillet relatif à la protection des travailleurs vis à vis des risques dus au bruit

Les groupes de travail régionaux

- Le groupe CMR s'est réuni le 6 juillet: un point a été fait sur la campagne en cours; le besoin d'une présentation de la circulaire risque chimique a été exprimé; le principe d'une formation aération / assainissement à destination de tous les agents a été acté: cette formation devrait avoir lieu début 2007 dans chaque DD, en deux temps.
Prochaine réunion: le 26 septembre
- Le groupe Dérogations Machines s'est réuni le 15 juin. Le guide méthodologique a été finalisé et donné à l'impression. Il sera dans un deuxième temps complété par des fiches techniques « machine ».
- Rencontre entre ARAVIS, la CRAM et la cellule sur le projet de charte sur les TMS le 22 juin. La charte devrait être signée à la rentrée.

ANNEXE 5

Les emplois saisonniers en agriculture

EMPLOIS SAISONNIERS EN AGRICULTURE

2001 :

Suite à de nombreux problèmes générés par des cueilleurs de pommes (rixes, dégradations de camping) et suite à des constats de travail illégal dans le secteur de l'arboriculture, un groupe de travail dénommé « travail saisonnier en agriculture » est constitué.

2002 :

Ce groupe, animé par l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles (ITEPSA), est composé des partenaires sociaux, des représentants de collectivités locales et des acteurs de l'insertion et poursuit 4 objectifs :

- 1er objectif : faire cesser les situations de travail illégal dans ce secteur,
- 2^{ème} objectif : faire baisser le nombre de litiges enregistrés à l'ITEPSA sur les contrats saisonniers en arboriculture
- 3^{ème} objectif : favoriser l'emploi de proximité en motivant les sans-emploi du département et de la grande Région
- 4^{ème} objectif : accroître la mixité des populations de cueilleurs pour désamorcer certaines discriminations qui ont été dénoncées (hommes, femmes, jeunes, vieux, étudiants, Rmistes, retraités, aides familiaux, etc...)

2003-2004-2005 :

Au cours de 3 réunions annuelles de l'ensemble des partenaires, 4 thèmes sont évoqués qui peuvent être traités soit en sous groupe, soit en relais avec d'autres instances :

- . la mobilité et le droit d'accès à des bus gratuits,
- . la santé-sécurité (notamment au regard des traitements phytosanitaires)
- . l'hébergement des salariés (gîtes, mobil home, structures collectives)
- . la pérennisation des emplois (information en situation des divers métiers et proposition de formation à entrée directe)

EVALUATION

Impacts et recoupements d'informations en correspondance avec les 4 objectifs ;

OUTILS UTILISES

1. «Point Pommes»
2. Bus gratuits
3. Information sur les métiers
4. Aides aux solutions d'hébergement.



ANNEXE 6

La recodification du code du travail

La recodification du code du travail

DGT – Mission recodification

Biennale de l'Inspection du Travail 2006



Plan de l'intervention

- Rappel historique
- Cadre de la recodification
- Organisation des travaux
- Objectifs
- Plan du *nouveau* Code du travail
- Questions Réponses

Rappel historique

- 1ère codification : 1910
- 1ère recodification : 1973
- Recodification en cours : loi n° 2004-1343 du 09.12.2004 de simplification du droit

Cadre de la recodification

- Décision du Conseil constitutionnel du 16.12.1999
- Circulaire du 30.05.1996 relative à la codification des textes législatifs et réglementaires
- Loi du 09.12.2004 de simplification du droit

Décision du Conseil constitutionnel du 16.12.1999

- Objectif constitutionnel d'accessibilité et d'intelligibilité du droit
- *La finalité de la codification répond à l'objectif de valeur constitutionnelle d'accessibilité et d'intelligibilité de la loi*
- *L'égalité devant la loi énoncée par l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen et « la garantie des droits » requise par son article 16 pourraient ne pas être effectives si les citoyens ne disposaient pas d'une connaissance suffisante des normes qui leur sont applicables*
- *Une telle connaissance est en outre nécessaire à l'exercice des droits et libertés garantis par l'article 4 de la Déclaration*

Circulaire du 30.05.1996

- Recodifier à droit constant
- Déterminer le périmètre du code
- Refondre le plan et établir un plan linéaire
- Opérer les déclassements et reclassements d'articles nécessaires (articles 34 et 37 de la Constitution)

Loi du 09.12.2004 de simplification du droit

- Habilité le gouvernement à recodifier la partie législative du code du travail par voie d'ordonnance
- Article 84 : encadre les travaux de recodification
- Article 92 : détermine le délai d'habilitation du gouvernement

ANNEXE 6 (SUITE)

Article 84

- Assurer le respect de la hiérarchie des normes
- Garantir la cohérence rédactionnelle des textes
- Harmoniser l'état du droit
- Remédier aux éventuelles erreurs
- Codifier les textes non codifiés
- Abroger les dispositions, codifiées ou non, devenues sans objet

Article 92

- Ordonnance devant intervenir dans les 18 mois à compter de la publication de la loi d'habilitation au JO du 10.12.2004
- Projet de loi de développement de la participation et de l'actionnariat salarié

Organisation des travaux

- Mission recodification rattachée au DGT
- Rapporteurs de la CSC
- Comité d'experts
- Comité ad hoc de partenaires sociaux
- Commission supérieure de codification
- Conseil d'Etat

Objectifs

- Objectifs poursuivis : rendre plus lisible et plus accessible le code du travail :
 - Dans sa structure : plan
 - Dans sa rédaction : articles
- Logique retenue : adopter un point de vue utilisateurs : salariés, employeurs, organisations syndicales, corps de contrôle...

Plan du *nouveau* Code du travail

- P1 : Relations individuelles de travail
- P2 : Relations collectives de travail
- P3 : Durée du travail – Salaire – Participation, intéressement et épargne salariale
- P4 : Santé et sécurité au travail
- P5 : Emploi
- P6 : Formation professionnelle tout au long de la vie
- P7 : Dispositions particulières à certaines professions
- P8 : Administration du travail et contrôle de l'application de la législation du travail

Comité d'experts

- M. Bourret, magistrat à la chambre sociale de la Cour de Cassation
- M. Waquet, conseiller honoraire à la Cour de Cassation
- M. Barthélémy, avocat en droit social
- M. Radé, professeur à l'université de Montesquieu-Bordeaux IV
- M. Vilboeuf, DDTEFP de Charente

Commission supérieure de codification

- Placée auprès du Premier ministre
- Présidée par M. Labetoulle, Conseiller d'Etat
- Oeuvre à la simplification et à la clarification du droit
- Programme les travaux de codification
- Fixe la méthodologie d'élaboration des codes
- Adopte et transmet au Gouvernement les projets de codes

ANNEXE 7

Le réseau européen de lutte contre les fraudes transnationales

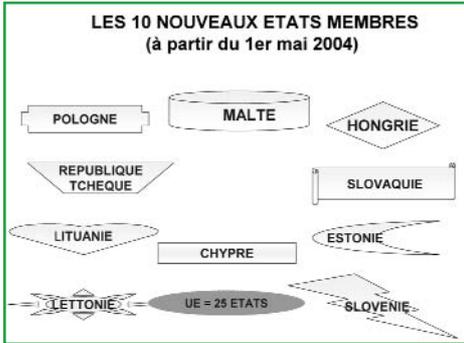
4^{ème} biennale de l'inspection du travail

INTEFP 19/20 SEPTEMBRE 2006

Le travail en réseau

Le réseau européen

- Il est constitué par la création d'un bureau de liaison dans chacun des 25 Etats de l'Union européenne et des 3 Etats de l'AELE



Le réseau européen

- Ces bureaux de liaison ont pour mission de favoriser la coopération administrative entre les autorités chargées du contrôle des conditions de travail

Le réseau européen

- Ainsi que des abus manifestes ou des cas d'activités transnationales présumées illégales

Le réseau européen

- Fondement juridique** : article 4 de la directive 96/71 CE du 16 décembre 1996 concernant le détachement des travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services

Le réseau européen

- Fondement juridique** : l'article L 325-6 du code du travail permet aux agents de contrôle et aux autorités chargées de la coordination de leurs actions, d'échanger tous documents et tous renseignements nécessaires à l'accomplissement de leur mission de lutte contre le travail illégal

Le réseau européen

- Fondement juridique** : ces échanges se font avec les agents investis des mêmes compétences et les autorités chargées de la coordination de leurs actions dans les Etats étrangers

ANNEXE 7 (SUITE)

Le réseau européen

- **Fondement juridique** : L'article L 342-6 du CT permet aux agents de l'Inspection du travail de communiquer tous renseignements et documents aux agents investis de pouvoirs analogues dans les Etats étrangers

Le réseau européen

- Pour la majorité d'entre eux les bureaux de liaison sont tenus par les Ministères du travail et de l'emploi des Etats membres

Le réseau européen

- Pour la France le bureau de liaison se compose :
 - de la DILTI
 - de la DGT

Le réseau européen

- La DILTI est chargée de la coopération en matière de contrôle des conditions de travail et d'emploi. A ce titre elle est compétente pour la saisine des autres bureaux de liaison.

Le réseau européen

- La DGT est chargée de la coopération en matière d'information sur la législation du travail. A ce titre elle fournit un appui juridique et une information sur le droit applicable et son interprétation.

Le réseau européen

Les accords de coopération :

- La DILTI est à l'initiative de deux arrangements de coopération portant sur des échanges réciproques de renseignements concernant des faits ou des enquêtes de fraudes transnationales ou de travail non déclaré.

Le réseau européen

Les accords de coopération :

- 31 mai 2001 avec le Ministère fédéral du travail et des affaires sociales de la RFA
- 9 mai 2003 avec le Ministère fédéral de l'emploi et du travail du Royaume de Belgique

Le réseau européen

- Saisine du bureau de liaison :
 - 2005 : 67 dont 20 pour la Pologne et 11 pour le Portugal
 - 2006 : 44 dont 24 pour la Pologne et 4 pour la Slovaquie

Le réseau européen

- Estimation du nombre de salariés détachés :
 - 2003 entre 94 500 et 118 000
 - 2004 entre 126 000 et 160 000

Le CONTROLE DES ACTIVITES OCCULTES

1. L'activité occulte au sens du 2^{ème} alinéa de l'article L 169 du LPF

La définition de l'activité occulte suppose la réunion de 2 conditions cumulatives :

- le défaut d'inscription auprès d'un CFE ou au greffe du tribunal de commerce ;
- et le non respect des obligations déclaratives.

- **Le défaut d'inscription auprès d'un CFE ou au greffe du tribunal de commerce**

Le contribuable n'a pas accompli les formalités auxquelles il était tenu lors de la création de son activité.

Ne constituent pas un défaut d'inscription :

- une activité déclarée auprès d'un centre de formalités territorialement ou matériellement incompétent ;

- l'omission de déclaration d'un établissement secondaire se livrant à la même activité que l'activité principale, celle-ci étant déclarée.

Est considérée comme occulte, la poursuite d'une activité après en avoir déclaré la cessation et accompli les formalités de radiation.

- **Le non respect des obligations déclaratives**

Le contribuable n'a pas souscrit de déclaration fiscale dans les délais légaux au titre de l'activité non portée à la connaissance du centre de formalités des entreprises ou du greffe du tribunal de commerce.

Est considérée comme absence de déclaration, le dépôt tardif de la déclaration que celle-ci soit souscrite après mise en demeure ou pas.

Cependant la simple défaillance déclarative ne suffit pas à conférer un caractère occulte à l'activité. En effet, l'intention du législateur est de ne viser que les activités réellement clandestines.

2. Les établissements stables

L'activité professionnelle qu'une entreprise étrangère exercerait en France par l'intermédiaire d'un établissement stable non déclaré, donc non connu de l'ensemble des services administratifs, constitue une activité occulte au regard de la loi fiscale.

Cette position n'apparaît pas discutable en présence d'une situation manifestement frauduleuse, notamment pour les activités révélées par une procédure de visite et de saisie prévue à l'article L 16 B (perquisition à des fins fiscales organisée par les agents de la DGI)

Dans ce contexte l'intention de dissimulation de l'activité exercée en France est démontrée.

S'agissant de la découverte d'une activité exercée en France par une entreprise étrangère au travers d'un établissement stable, dont l'existence même au sens des conventions fiscales bilatérales est parfois délicate à établir et sujette à discussion, une utilisation systématique de l'arsenal législatif relatif aux activités occultes n'apparaît pas opportune.

Dès lors que le caractère occulte d'une activité réalisée par un établissement stable doit être apprécié au cas par cas et être réservé aux entreprises étrangères pour lesquelles les éléments recueillis lors du contrôle permettent de démontrer une réelle volonté frauduleuse d'occulter l'activité professionnelle en France

L'existence du dispositif de prescrit fiscal aux demandes concernant l'existence d'établissements stables, prévu par le 6° de l'article L 80 B du Livre des Procédures fiscales, devrait ainsi permettre aux entreprises étrangères de ne pas se voir opposer, par la suite, la nature d'activités occultes hormis bien entendu le cas de fraudes manifestes.

Article L 80 B 6°

6° Lorsque l'administration n'a pas répondu dans un délai de trois mois à un contribuable de bonne foi qui a demandé, à partir d'une présentation écrite précise et complète de la situation de fait, l'assurance qu'il ne dispose pas en France d'un établissement stable ou d'une base fixe au sens de la convention fiscale liant la France à l'Etat dans lequel ce contribuable est résident.

Un décret en Conseil d'Etat précise les modalités d'application du présent 6°. (1)

Dans son discours du 26 janvier 2006 en présence des membres de la Commission nationale de lutte contre le travail illégal (représentants des administrations centrales des ministères, des organismes de protection sociale, des partenaires sociaux et des chambres consulaires), Monsieur G. LARCHER, ministre délégué à l'emploi, au travail et à la formation professionnelle des jeunes, a souligné que la lutte contre le travail illégal était une priorité gouvernementale dont le succès était nécessaire à celui des politiques économiques. Elle est aussi l'un des éléments essentiels de l'ordre public social. Elle exige une mobilisation sans faille de tous ceux qui interviennent, à quel que ce soit, dans cet effort de préservation de notre modèle social fondé sur la défense de l'emploi, la protection sociale des salariés et la sauvegarde de leur statut, l'équilibre des comptes financiers de la Nation, le respect de la concurrence loyale, la maîtrise des flux de main-d'œuvre et la lutte contre l'immigration clandestine, et enfin le respect des règles sociales fondamentales dans le cadre de la construction européenne.

Si l'ensemble des services du ministère est impliqué dans cette action primordiale, ce sont les services de l'Inspection du travail qui contribuent principalement à sa mise en œuvre, tant en ce qui concerne le contrôle et la surveillance de l'application de la législation du travail que les initiatives engagées pour la prévention du travail illégal. La coopération avec les partenaires des organismes de protection sociale (URSSAF, CGSS et MSA) inscrite dans les objectifs de la Charte nationale de coopération en matière de lutte contre le travail illégal, qui a été signée le 9 septembre 2005 par la Direction des relations du travail (DRT), l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale (ACOSS) et la DILTI, doit permettre d'accroître et de renforcer les expériences du travail en commun sur tous les aspects de la lutte contre le travail illégal.

Dans ce but, la DILTI met à la disposition des agents du ministère et notamment des inspecteurs et contrôleurs du travail de l'Inspection du travail, des documents et des informations accessibles dans les différentes rubriques de ce grand dossier, et mises à jour régulièrement.

LE ROLE DE LA DILTI DANS LE RESEAU EUROPEEN DE COOPERATION ADMINISTRATIVE POUR LUTTER CONTRE LES FRAUDES AUX PRESTATIONS DE SERVICES TRANSNATIONALES

L'élargissement de l'Union européenne et la mondialisation des échanges économiques expliquent l'essor grandissant ces dernières années des prestations de services internationales réalisées sur le territoire français par des opérateurs étrangers. Lorsque ces prestations s'accompagnent d'un détachement temporaire de travailleurs salariés, elles sont susceptibles de donner lieu à de nombreuses fraudes sociales et fiscales commises sous le couvert du droit communautaire dont se prévalent abusivement certains entrepreneurs. Pour combattre ces agissements illicites opérés parfois à l'aide de montages complexes, les autorités européennes ont mis en place un dispositif d'assistance administrative des administrations du travail qui est constitué par un réseau de « bureaux de liaison » créé dans chacun des 25 Etats de l'Union européenne. Pour la France, le bureau de liaison est composé de la DILTI (chargée de la coopération en matière de contrôle des conditions de travail et d'emploi) et de la DGT (chargée de la coopération en matière d'information sur la législation du travail). Dans le cadre de cette mission d'entraide, la DILTI a traité plusieurs affaires de fraudes aux prestations de services transnationales, qui ont souligné la manière dont s'impliquent les différents acteurs de cette coopération administrative (Inspection du travail – DILTI – Etat de l'Union européenne). Ce sont ces expériences qui seront évoquées lors de la Biennale.

GLOSSAIRE

AFNOR : Association Française de Normalisation

ANPE : Agence Nationale Pour l'Emploi

AREFA : Association Régionale pour l'Emploi et la Formation en Agriculture

ARM : Agent Ressources Méthodes

AT : Accidents du Travail

CHSCT : Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail

CMR : Cancérogènes, Mutagènes et Reprotoxiques

COLTI : COmité de Lutte contre le Travail Illégal

CRAM : Caisse Régionale d'Assurance maladie

CT3 : Conditions de Travail, bureau des équipements et des lieux de travail

DDTEFP : Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle

DGT : Direction Générale du Travail

DRIRE : Direction Régionale de l'Industrie, de la Recherche et de l'Environnement

DRT : Direction des Relations du Travail

DRTEFP : Direction Régionale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle

EUROGIP : Pour comprendre les risques professionnels en Europe

FCR : Fibre Céramique Réfractaire

GRH : Gestion des Ressources Humaines

IGTT : Inspection Générale du Travail des Transports

IRP : Institutions Représentatives du Personnel

IRT : Institut Régional du Travail

ITEPSA : Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles

MIRTMO : Médecin Inspecteur Régional du Travail et de la Main d'Œuvre

OPPBTP : Organisme Professionnel de Prévention du Bâtiment et des Travaux Publics

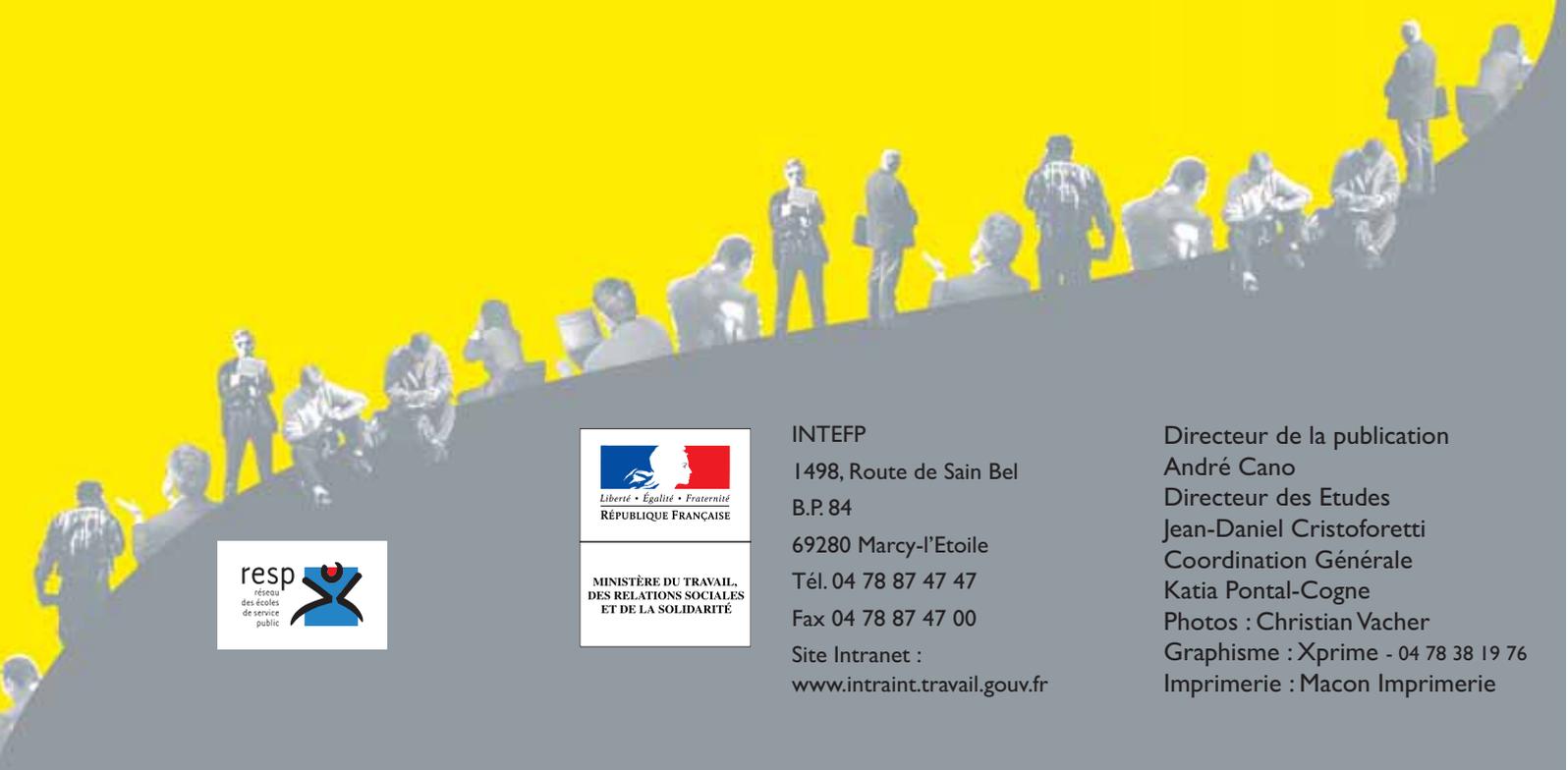
PST : Plan Santé Travail

SDITEPSA : Service Départemental de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricole

TMS : Troubles Musculo-Squelettiques

VLE : Valeur Limite d'Emission





MINISTÈRE DU TRAVAIL,
DES RELATIONS SOCIALES
ET DE LA SOLIDARITÉ

INTEFP
1498, Route de Sain Bel
B.P. 84
69280 Marcy-l'Etoile
Tél. 04 78 87 47 47
Fax 04 78 87 47 00
Site Intranet :
www.intraint.travail.gouv.fr

Directeur de la publication
André Cano
Directeur des Etudes
Jean-Daniel Cristoforetti
Coordination Générale
Katia Pontal-Cogne
Photos : Christian Vacher
Graphisme : Xprime - 04 78 38 19 76
Imprimerie : Macon Imprimerie