

Les gendarmes du protocole sanitaire

Déployée depuis le début de la pandémie pour faire appliquer le protocole sanitaire, l'Inspection du travail se retrouve parfois à la peine, par manque de moyens de coercition sur les entreprises fautives. D'autant que sa récente réforme lui enjoint désormais de privilégier la prévention et le conseil aux employeurs à la sanction.



Par Benjamin d'Algerre

L'Inspection du travail est sur le gril. Depuis un an que dure la crise Covid, ses 3 500 agents multiplient, en sus de leurs missions ordinaires, les visites en entreprises pour y vérifier l'application du protocole sanitaire et le suivi des consignes ministérielles sur la pratique du télétravail pour limiter les risques de contamination. Selon la dernière enquête de l'Institut Pasteur dévoilée fin février, 19 % des contaminations se produiraient sur le lieu de travail. De quoi pousser le Gouvernement à resserrer la vis sur les employeurs en mobilisant son bras armé en matière de contrôle. Parfois en montant des opérations coups-de-poing à fort potentiel de sidération médiatique. À l'image de celle du 25 mars dernier qui a vu un véritable commando d'inspecteurs déployé dans le quartier d'affaires de La Défense pour y contrôler près de 25 entreprises de plus de 400 salariés. Au total,

sur l'année écoulée, l'Inspection du travail aura procédé à quelque 75 000 contrôles sanitaires en entreprise. Résultat : 400 employeurs négligents ont été mis en demeure de mieux respecter le protocole et quinze ont fait l'objet d'une procédure de référé auprès des tribunaux administratifs pour mise en danger de la santé des salariés.

Police du protocole sanitaire.

En apparence, le message envoyé par le Gouvernement aux patrons est clair : la santé des salariés avant tout. Mais certains syndicats de l'administration du travail grincent des dents. Selon eux, l'exécutif mobilise l'Inspection à des fins de communication politique. « Tout ça, c'est de l'affichage. Nous n'avons jamais attendu les directives du ministère pour effectuer des contrôles sur des sites identifiés comme potentiellement dangereux pour la diffusion d'un virus comme les bureaux en open space.

« Entreprises et salariés jouent majoritairement le jeu du télétravail »



PIERRE RAMAIN,
Directeur général
du Travail

Combien de contrôles sur le respect des normes sanitaires et la mise en place du télétravail dans les entreprises l'Inspection du travail a-t-elle menés et pour quels résultats ?

Pierre Romain : Depuis le début de la crise sanitaire, l'inspection du travail s'est fortement mobilisée pour vérifier les conditions de travail des salariés et s'assurer de la bonne mise en œuvre du protocole sanitaire en entreprises. Ainsi, les agents de contrôle ont réalisé plus de 75 000 interventions entre mars 2020 et aujourd'hui, qui ont débouché sur plus de 400 mises en demeure ainsi qu'une quinzaine de procédures de référé. Les mises en demeure sont efficaces et suivies d'effets puisque, dans 93 % des cas, les entreprises mettent en place les mesures nécessaires pour la sécurité de leurs salariés.

Les entreprises jouent-elles le jeu du télétravail « quatre jours sur cinq » comme l'a demandé le Premier ministre ?

P. R. : Le dernier sondage réalisé pour le ministère du Travail auprès des salariés¹ montre que les entreprises et les salariés jouent majoritairement le jeu du télétravail : 67% des salariés pouvant télétravailler le font dont 37% le sont à 100% ! Limiter la propagation du virus est l'affaire de tous. D'après une enquête de l'institut pasteur, le télétravail à 100% réduit de 30% le risque de contamination. Nous avons donc tous un effort à faire. C'est pourquoi nous maintenons la pression sur les contrôles.

Les entreprises respectent-elles l'injonction faite aux employeurs depuis l'ANI de novembre 2020 de mener une identification des postes « télétravaillables » avec les représentants des salariés ?

P. R. : Il est encore trop tôt pour dresser un bilan. L'ANI n'a été conclu par les partenaires sociaux que le 26 novembre dernier. On peut néanmoins d'ores et déjà dire qu'il s'agit d'un levier supplémentaire pour le développement du télétravail au travers de la négociation de branche et d'entreprise, tout en tenant compte des problématiques identifiées durant les précédentes périodes de confinement. Par ailleurs, dans le cadre de la crise sanitaire, le protocole sanitaire national prévoit

que les entreprises présentent un plan d'action visant à renforcer l'effectivité du recours au télétravail et à permettre la pleine application des règles fixées en la matière. Il s'agit à travers ce plan d'action, qui n'est soumis à aucune exigence de forme, de progresser encore davantage en matière de recours au télétravail. C'est un levier pour faire plus en concertation avec les représentants des salariés. D'ailleurs, en cas de contrôle, l'inspecteur du travail demandera à l'employeur de lui présenter ce plan d'action.

Une enquête de l'Anact estime que les accords télétravail accordent une moyenne de deux jours télétravaillés par semaine. Est-ce suffisant ?

P. R. : Cette enquête porte sur des accords conclus à l'issue de la première période de confinement. Nous sommes à nouveau dans une situation sanitaire difficile, qui nécessite, comme l'ont rappelé le Président de la République et le Premier ministre, que le télétravail soit systématique et massif. Cela signifie que les salariés doivent recourir au télétravail à 100 % pour les tâches qui s'y prêtent avec néanmoins la possibilité de revenir en présentiel un jour par semaine si c'est trop pesant. Je suis convaincu que le dialogue social en entreprise prend en compte ces recommandations.

Certains syndicats de l'Inspection du travail réclament des moyens de coercition étendus sur les entreprises récalcitrantes. Est-ce opportun ?

P. R. : Comme je l'ai rappelé plus haut, les sanctions à la disposition des inspecteurs du travail sont suffisantes puisque dans 93 % des cas, les mises en demeure suffisent. Les employeurs et les salariés dans leur immense majorité jouent le jeu, même si c'est difficile. Il n'est donc pas nécessaire de changer la loi. Le Code du travail impose aux employeurs de veiller à la santé et à la sécurité de ses salariés et le protocole sanitaire en est la déclinaison concrète. En pratique, cela se passe très bien. Il nous appartient à tous d'intensifier encore nos efforts pour sortir plus rapidement de la situation difficile que nous traversons en ce moment. ♦

(1) Enquête Harris sur la période du 1^{er} au 4 avril.

C'est dans l'ADN de l'Inspection ! » peste Julien Boeldieu, secrétaire général du SNTFFP-CGT. À l'en croire, la sévérité gouvernementale servirait d'écran de fumée au manque récurrent de moyens et d'effectifs de l'Inspection, dénoncés de longue date par ses syndicats. De fait, l'analyse est partagée par la Cour des comptes.

En 2016 et 2018, les sages de la rue Cambon pointaient déjà la déliquescence de l'Inspection du travail qui voit depuis une dizaine d'années ses effectifs fondre comme neige au soleil. « Il importe plus que jamais de dégager des moyens humains pour le contrôle des entreprises », avertissaient-ils déjà dans leur rapport 2018. ►

► Pour la CGT, le recrutement de 120 nouveaux inspecteurs cette année ne compensera pas les 300 postes vacants au sein du service – notamment en régions – ni les départs à la retraite à venir. Sans compter, ajoute Vadim Hosejka, secrétaire général de FO-TEFP, les récentes fusions des directions régionales et départementales de l'Emploi (Direccte) avec celles de la Cohésion sociale (DRCS) au sein des DDETS et des DREETS qui risquent de perturber l'Inspection durant le temps de la mise en cohérence des services et systèmes d'information. Surtout, il y a de l'incompréhension face à des décisions ministérielles en dents de scie. « La fermeté qu'on exige de nous aujourd'hui est celle qui a valu à notre collègue Anthony Smith de se faire sanctionner par sa hiérarchie voici huit mois, justement pour avoir effectué un contrôle jugé trop tatillon portant sur l'irrespect des consignes sanitaires dans une entreprise de services d'aide à la personne », lance Julien Boeldieu.

Si, depuis le début de la pandémie, l'Inspection du Travail fait figure de « police du protocole sanitaire », il s'agit d'une force qui tire souvent à blanc. « Les mises en demeure effrayent peu : elles sont rarement suivies d'effets », confesse Frédéric Guzy, directeur général du réseau Entreprise & Personnel. « À moins de tomber sur une entreprise qui ne fournit pas de masque, où les réunions en présentiel sont maintenues et où les salariés se restaurent collectivement sans mesures de distanciation, difficile d'évaluer le niveau de respect ou d'irrespect du protocole sur la base d'une simple visite », reconnaît Vadim Hosejka. À mi-voix, certains syndicats admettent volontiers que les entreprises prises la main dans le sac ne sont pas toujours complètement fautives. « Les sous-traitants peuvent maintenir une présence importante de leurs salariés sur site sous pression de leurs donneurs d'ordres », glisse un syndicaliste. Et les injonctions contradictoires des pouvoirs publics rajoutent parfois au chaos ambiant. Exemple emblématique : la banque, tiraillée entre le ministère du Travail qui y juge le télétravail insuffisamment pratiqué, et Bercy qui continue à vouloir que les agences de ce secteur essentiel restent ouvertes...

Aide et accompagnement. Le renforcement du télétravail illustre bien les contradictions auxquelles font face les inspecteurs. Jean Castex et Élisabeth Borne ont beau

marteler qu'il doit être pratiqué « quatre jours sur cinq » pour le premier et « qu'il n'est plus une option » pour la seconde, les agents de l'Inspection ne disposent dans les faits d'aucun texte réglementaire sur lequel s'appuyer pour contraindre les entreprises à se conformer aux desiderata de l'exécutif. Et ceux qui essaient s'y cassent les dents malgré l'obligation pour les employeurs, quelle que soit la taille de l'entreprise, de mettre en place un « plan d'action » favorisant le travail à distance. « L'injonction au télétravail reste illégale : l'employeur est libre de choisir la manière dont il protège la santé de ses salariés », tranche l'avocat en droit social Benjamin Louzier. Cette interprétation a d'ailleurs été validée à deux reprises par le Conseil d'État. « Le protocole sanitaire a valeur de recommandation et rien d'autre », poursuit le juriste. Mais s'ils ne peuvent imposer, les inspecteurs peuvent jouer la carte de la pédagogie. « La fonction d'inspecteur du Travail a été redéfinie. Si la mission de contrôle demeure, elle

s'accompagne désormais d'une fonction d'aide et d'accompagnement des entreprises et d'écoute de celles qui voudraient développer le télétravail mais ne le peuvent pas », explique Jean-Dominique Simonpoli, président du conseil d'administration de l'Intefp, l'institut de formation des agents du ministère du Travail... dont ceux de l'Inspection. Sur ce point,



les inspecteurs ont plutôt le vent dans le dos. Si le ministère n'a pas inscrit le télétravail dans la loi, la pandémie l'a imposé dans les pratiques de nombre d'entreprises, comme en témoigne le nombre d'accords en ce sens conclus en 2020-2021 (plus de 2000). Au niveau interprofessionnel, un accord ad hoc a même été signé par les partenaires sociaux en novembre dernier. Rien d'étonnant qu'une récente étude d'Adecco Analytics montre que le nombre d'offres d'emploi incluant des clauses de télétravail a bondi de 170 % depuis mars dernier. Le sujet fait clairement consensus dans les grandes entreprises. Mais, « dans les PME et TPE qui ne disposent pas de services RH, le télétravail reste une vraie problématique. Ici, le rôle de l'Inspection du travail ne devrait pas être de sanctionner – sauf en cas d'infraction manifeste, bien sûr – mais d'appuyer dirigeants et salariés dans sa mise en place », souligne Frédéric Guzy, directeur général d'Entreprise et Personnel. Bref, passer d'une logique de police de répression à celle d'une police de prévention... ♦

POUR UNE FONCTION RH INSPIRANTE

Une réponse au RH BASHING



Collectif Reconquête RH

Ouvrage coordonné par Michel Barabel

Michel Barabel est maître de conférences à l'université Paris-Est et professeur affilié à SciencesPo Executive Education. Dans le cadre de cet ouvrage réalisé par le collectif Reconquête RH, il a rassemblé et organisé les contributions de 31 DRH et ex-DRH, 15 experts et consultants RH, 9 représentants des parties prenantes de la fonction RH et 13 professeurs ou maître de conférences, sans compter celles de la blogosphère RH.

Décrypter le RH bashing pour y apporter une réponse positive et apprendre des politiques RH et des DRH inspirants

Cet ouvrage a été rédigé par des experts de la fonction Ressources Humaines qui pensent que les attaques systémiques, auxquelles elle doit faire face, regroupées sur le terme RH bashing, appellent une réponse.

Les auteurs analysent les raisons de ce phénomène :
Que reproche-t-on concrètement au DRH ? Est-ce justifié ?
Qui est à l'origine du RH bashing ?

Ne se contentant pas du plaidoyer subjectif d'une profession qui manquerait de lucidité sur elle-même, ils s'efforcent ensuite d'identifier la part de responsabilité de la fonction RH et les critiques à son endroit qui apparaissent recevables.

Une fois le diagnostic établi, l'ouvrage propose des axes de légitimité pour positionner la fonction RH aujourd'hui et donne à voir de nombreux DRH inspirants, de multiples initiatives utiles aux collectifs et aux collaborateurs et surtout des DRH qui créent de la valeur et jouent leur rôle de régulation (protection, accompagnement, développement, anticipation).

« Le livre qui signe la volonté des DRH de valoriser leur métier et de mieux l'expliquer à leurs parties prenantes »

Thèmes abordés :

- > Que reproche-t-on aux DRH ?
- > Les DRH à la barre.
- > Les axes de légitimité de la fonction RH.

Bon de commande



À retourner, accompagné de votre règlement, à l'adresse suivante :
SOCIAL RH Publications – Service VPC – 23 rue Dupont-des-Loges – 57000 METZ
Tél. : 01 40 05 23 15 – E-mail : abonnements@info6tm.com

Oui, je commande exemplaire(s) de :
POUR UNE FONCTION RH INSPIRANTE (réf. 2EDE31201)
au prix de 26 €^{TTC} (TVA 5,5 % incluse).

Frais d'envoi pour toute livraison en France métropolitaine, à Monaco et en Corse : 0,01 € par exemplaire commandé.
Pour tout envoi hors de France métropolitaine (DOM-TOM, Union européenne et étranger), ou pour tout renseignement complémentaire, nous contacter au **01 40 05 23 15**.

Je joins mon règlement de €^{TTC} + 0,01 € de frais d'envois par exemplaire commandé par chèque à l'ordre de SOCIAL RH Publications ; je recevrai une facture acquittée.

Date :

Signature et cachet :

Conformément à la législation en vigueur, vous disposez d'un droit d'accès et de rectification aux données vous concernant.

Merci de compléter vos coordonnées :

Mme M. Nom :

Prénom :

Fonction : Service :

Raison sociale :

Adresse :

Code postal : [] Ville :

Tél. : [] Télécopie : []

E-mail :

N° Siret : []

Code NAF : [] Siège Établissement

Nombre de salariés à mon adresse :

SOCIAL
PUBLICATIONS

SIÈGE SOCIAL IMMEUBLE VALMY B | 137 QUAI DE VALMY | 75010 PARIS |
SAS AU CAPITAL DE 1000 € | RCS PARIS 823 175 617 |
SIRET 823 175 617 00013 | CODE TVA FR80 823175617

VPCAP00021