

## ***CAP de l'Inspection du Travail du 16 mars 2007***

### ***Assemblée Plénière***

Au cours de l'assemblée plénière, la CFDT a fait les déclarations suivantes.

- **Procès d'assises de Dordogne.**

Le SYNTEF CFDT estime le jugement rendu par les Assises de Dordogne le 9 mars 2007, suite au double meurtre de SAUSSIGNAC le 2 septembre 2004 conforme à ses attentes .

L'ensemble des agents doit être satisfait d'un verdict exemplaire attendu avec impatience. Il faut maintenant espérer qu'il sera suffisamment dissuasif pour éviter de nouveaux incidents de contrôle.

Mais Il faudra, sans doute, continuer à travailler sur un terrain où parfois nous ferons face à des employeurs agressifs, violents qui n'acceptent pas le fait d'être contrôlés.

Contre ceux là et pour les autres, il appartient aux Ministres du travail, de l'agriculture et des transports de re-légitimer le rôle des agents de contrôle de l'Inspection du travail, comme garant de l'ordre public social. Cela doit se faire de façon officielle, sans ambiguïté.

Nous attendons ces soutiens officiels depuis bien avant le 2 septembre 2004 ; nous espérons que le Ministre du travail aurait profité du centenaire du Ministère en octobre dernier pour le faire. Mais il ne l'a pas fait. Nous ne nous faisons peu d'illusions ! On a, en effet, vu, il y a un an, que M.Bussereau n'avait pas réagi à l'éditorial d'un syndicaliste agricole, mettant en cause l'ensemble des contrôles sur les exploitations et ceux qui les réalisent ; les traitant de « pieuvres immondes qui étouffent l'agriculture » ; « aidez nous à bouter ce fléau hors des exploitations agricoles ; faites ce geste d'aérer notre environnement de tous les jours gâché par ce fléau qui parasite notre vie » ; « cette hyène qui est devenue inquisition au fil du temps » ; « agriculture = combien de contrôleurs, de vérificateurs, de voyeurs » ; « frappons fort contre le harcèlement bureaucratique » disait-il ! C'était en février 2006, mais on peut craindre que chez certains agriculteurs, ainsi que chez d'autres employeurs du régime général ou des transports, l'état d'esprit n'ait pas beaucoup évolué.

Cette littérature est inquiétante et on est en droit de se demander s'il ne serait pas utile d'élargir notre réflexion à l'ensemble des contrôles réalisés au niveau des services d'Inspection vers celui des autres services en DDAF, des services fiscaux ou à la concurrence et la consommation, sans oublier celui de la MSA.

Aujourd'hui, l'ensemble des agents de contrôle, en particulier dans le secteur agricole a besoin d'être rassuré, protégé, tant il semble que le drame de SAUSSIGNAC reste dans l'esprits de certain employeurs comme une réponse possible au supposé harcèlement.

La justice, rendue par des jurés, s'exprimant au nom du peuple français, a souhaité que la peine prononcée soit juste Il nous faut espérer qu'elle sera tout aussi juste à l'avenir , concernant des faits de violence physique ou morale contre des agents de contrôle en mission de service public.

Au delà du procès il faut aussi répondre, grâce à une présence accrue sur le terrain, aux salariés qui attendent l'intervention des services de contrôle pour voir respecter la réglementation, tant au niveau des conditions de travail que de la durée du travail, des rémunérations ou du dialogue social. Il faut aussi résister aux tentatives d'intimidation de certains patrons, parfois soutenus ouvertement par des responsables politiques.

Le SYNTEF CFDT s'engage d'une part à être vigilant et réactif à chaque fois qu'il aura connaissance d'actes ou de propos violents contre des agents de contrôle, d'autre part à intervenir auprès des pouvoirs publics pour obtenir la re-légitimation de la fonction de contrôle, qui passe aussi par la non-remise en cause du droit du travail et du code du travail.

- **L'Inspection du travail : les agents en danger ?**

La réponse est oui.

Il nous apparaît nécessaire de souligner les dérives actuelles qui conduisent de plus en plus d'employeurs, non pas à faire obstacle directement aux missions de l'Inspection du Travail mais à engager la responsabilité pénale d'agents de contrôle.

Les choses se passent ainsi : Un Inspecteur ou un Contrôleur du travail, dans le cadre de sa mission visite une entreprise pour y réaliser un contrôle. L'agent fait son travail. Il fait ses observations à l'employeur. L'employeur commence alors à contester le contrôle.

Il écrit aux Directeurs des services déconcentrés, voire aux Ministres ; il demande à être reçu ; il décide de porter plainte contre l'agent. Il portera plainte rarement directement.

Chacune des étapes indiquées relève d'un processus qui peut mener un agent dans une spirale judiciaire dont les conséquences seront lourdes pour lui et pour toute l'Inspection.

La gestion de ces événements est complexe, elle est cruciale. Les services déconcentrés disposent d'outils d'aval, mais de peu d'outil d'amont. Ils gèrent ces crises avec leurs moyens, quelquefois empiriques, liés à leur connaissance du terrain.

Nous en sommes là parce que l'État a abandonné au cours de ces dernières décennies ses prérogatives de puissance publiques lorsqu'il s'agit de l'Inspection du Travail. Pourquoi alors les employeurs n'attaqueraient pas un corps qu'ils savent isolé.

Certains employeurs portent donc plaintes. Ils sont souvent conseillés par des avocats spécialisés. Alors, ils utilisent l'arsenal juridique mis à leur disposition par le code pénal.

Il s'agira le plus souvent d'une plainte pour harcèlement, pour entrave à la liberté d'entreprendre. Certains iront jusque la discrimination syndicale. Les moyens de la plainte porteront aussi sur l'incompétence, la diffamations ou le faux en écriture publique.

La plainte sera alors déposée près du Parquet et afin d'être certain que l'agent de contrôle dont ils conteste finalement la mission soit neutralisé pour un long moment, est adjointe à la plainte, une constitution de partie civile et dépôt de consignation.

Si la simple constitution de partie civile n'empêche pas complètement le parquet de prendre une décision de classement sans suite, le dépôt de consignation y fait totalement obstacle. L'Instruction devient alors obligatoire. L'agent, s'il a de la chance, sera entendu comme témoin assisté - il est assisté d'un avocat pendant les procédures d'instruction ; sinon, le juge d'instruction pourra décider sa mise en examen.

Et la justice pourra alors être rendue...des années plus tard.

Prenons comme exemple une mise en cause fonctionnelle qui s'est déroulée en Aquitaine Elle concerne un Inspecteur du Travail. Un contrôle est organisé en 2004. Premières menaces pendant le contrôle. Courriers menaçant de plainte et demande de rendez-vous auprès de la direction départementale. Les directeurs traitent l'affaire avec fermeté mais restent inquiets des menaces que l'employeur continue à proférer. Non entendu par l'administration, l'employeur porte finalement plainte dans le courant de l'année 2005. Il s'agit d'une plainte pour délit de discrimination et d'entrave à la liberté d'entreprendre. Le Juge informe l'Inspecteur de sa condition de témoin assisté en septembre 2005 ; première audition en novembre de la même année, qui sera suivie par quatre autres jusqu'en octobre 2006.

Le non lieu sera prononcé fin février 2007. Les délais d'appel viennent juste de confirmer l'ordonnance de non lieu rendue par le Tribunal soit 18 mois plus tard.

L'employeur, bien assisté, introduisait en permanence des compléments d'information auprès du Parquet dont la conséquence était chaque fois pour le Juge de devoir de nouveau interroger l'Inspecteur sur ces nouveaux éléments, le plus souvent calomnieux. Et dont l'autre conséquence était la paralysie de l'Inspection.

Ce n'est pas une situation isolée.

Après le non-lieu, l'agent innocenté peut porter plainte à son tour contre l'employeur pour dénonciation calomnieuse. Mais le succès de cette procédure est plein d'aléas. L'administration soutient fonctionnellement ce type de procédure comme réponse dissuasive contre ces plaintes et employeurs. Mais la dissuasion n'existe que s'ils sont condamnés. Ce n'est pas toujours le cas.

Ne faudrait-il pas que l'administration se porte le plus systématiquement possible partie civile.

Comment un agent peut-il travailler sereinement lorsqu'il se trouve dans cette situation ? Comment sortir intacte de ce type de procédure ?

On n'en sort pas intacte car protection fonctionnelle ou pas, l'agent mis sous instruction judiciaire est **seul** face à la calomnie et à son juge.

C'est sans doute l'Inspection du travail que l'employeur veut neutraliser, mais c'est la personne qui est mise en cause. La fonction est finalement transparente car elle ne peut pas être contestée par le Juge. L'individu peut l'être.

A ce jour, plusieurs agents se trouvent dans la situation de « mis en cause » pénalement.

La réponse de l'administration en terme de protection fonctionnelle est très efficace. L'appui d'un avocat est systématiquement proposé. Certaines équipes d'encadrement dans les services déconcentrés s'impliquent remarquablement en terme de soutien et d'aide. Le soutien psychologique est également proposé.

Il nous semble que la systématisation du « primo appel » d'un psychologue dès une mise en cause serait souhaitable. En effet, il existe un risque de sous-estimation, par l'agent **victime**, du caractère traumatique de ces situations. Or, plus la gestion de ces risques se fait en amont, plus la sécurité de l'agent est assurée pendant et en aval de la procédure.

Le soutien des collègues proches est aussi déterminant.

Toutes ces questions doivent continuer à être débattues dans les instances compétentes, les CTP et les CHS. Les enjeux sont importants.

La répétition de ce type de procédure contre un corps d'agents si peu nombreux que celui de l'Inspection du Travail serait dévastateur.

Légitimer, re-légitimer le droit du travail et les contrôles de l'Inspection permet aussi d'éviter tout cela. Comment ne pas comprendre cette évidence.

- **Plan de modernisation et de développement de l'Inspection du Travail (PDMIT)**

Dans ce contexte, il n'est pas difficile de comprendre que la légitimation de l'Inspection du Travail passe par le renforcement de sa présence dans les entreprises. L'Inspection du Travail ne doit pas avoir, du fait même de sa mission, une existence théorique. C'est particulièrement vrai pour les Très petite entreprises.

C'est dans ce cadre que les élus CFDT, présents lors de la CAP boycottée, regrette le préjudice que représente pour tous, y compris pour les salariés, les retards pris dans l'affectation des agents de contrôle et les risques que cela fait peser sur la mise en œuvre concrète des créations d'emploi prévues par le PDMIT.

Dans le cadre du nécessaire développement de l'Inspection du Travail, après l'avoir réclamé durant des années et finalement avoir été entendue, le CFDT reste attentive à la réalité de la création de nouveaux postes d'Inspecteurs et de contrôleurs. Les retards pris peuvent quelquefois être irrattrapables.

Malgré tout, nous pensons que les processus mis en œuvre pour déterminer les conséquences en terme d'emplois du PDMIT et leur traduction en terme de contenu de poste ne reposent pas toujours sur un diagnostic territorial pertinent. Il n'est pas improbable que des besoins locaux aient été incorrectement évalués.

Or, le diagnostic local ou territorial devrait être un élément fondateur de la réforme ; il est le moteur de l'adaptation de la formation aux particularismes industriels et au bassin d'affectation et donc aux besoins des agents affectés au contrôle.

Leur défaut fait peser là encore et depuis de nombreuses années des risques en terme de responsabilité individuelle et collective. Il faut les corriger.

Ainsi la CFDT demande :

- une analyse détaillée des fiches des postes mis à la vacance (qu'ils soient hors section ou en section) ;
- l'organisation, lors de la CAP du 15 mai, d'une restitution de cette analyse afin de mesurer l'impact de la réforme, y compris sur le fonctionnement de la CAP ;
- la consultation et la mise en débat en CTPM de cette restitution ;
- La mise en place d'une évaluation portant sur le contenu réel des postes proposés et pourvus dans les 11 régions expérimentales, sans préjudice d'une évaluation ultérieure portant sur l'efficacité de cette réforme.

Par ailleurs, M. MATHIEU essaye de donner quelques éléments de réponses aux questions soulevées aux travers des interventions des syndicats. Il indique que les précisions seront données sur l'exécution de la liste d'aptitude lors de la prochaine CAP, en rappelant que la formation des IT promus commence le 21 mai 2007.

Il précise qu'il y a maintien du budget concernant la formation initiale mais par contre une diminution significative du budget formation continue.

Certaines organisations syndicales se sont interrogées sur la légalité de la création de nouvelles sections dans le cadre du PDMIT et sur la validité des décisions prises par la CAP sur des postes susceptibles d'être créés. Pour M. Mathieu, les organisations des sections créées dans le cadre du PMDIT est conforme au décret 94 sur l'organisation des services.

60 postes d'inspecteur du travail sont créés :

Les Inspecteurs élèves du travail bénéficieront de 20 postes dans le cadre du PMDIT ; Il s'agit de postes compatibles pour une première affectation, couvrant l'ensemble du territoire, sur des sections à organisation classique.

26 des postes créés ont été pourvus dans le cadre de la mobilité interne, les autres postes étant pourvus par voie de CAP.

#### • **Fonctionnement de la CAP**

Nous avons été informé qu'une direction déconcentrée conteste la nomination d'un agent au tableau d'avancement. Plus grave, ce même agent fait l'objet de barrage parfaitement discriminatoire quant aux opportunités qui s'offrent à lui de postuler dans sa région.

Nous voulons rappeler que nous sommes dans une administration publique et que seule la CAP est compétente pour décider des mutations ou des promotions.

Les recrutements choisis qui feraient obstacle au fonctionnement des règles du Code de la Fonction Publique, donc au fait que les postes soient pourvus par la voie de la CAP de manière équitable et démocratique, y compris pour les exceptionnels poste à profil, seront vivement combattus par l'ensemble des organisations syndicales.

Le SYNTEF CFDT pense que chaque poste doit faire l'objet d'un accompagnement en terme de formation.

## Mutations

### Mutation des Directeurs du Travail

Poste à Pourvoir	Nom du candidat retenu	Service d'origine	Observations	Nb de candidats
DRTEFP de Franche Comté –DRD	CHATELAIN Didier	DRTEFP de Franche Comté	TA DT N° 4	1
Draf de Bretagne chef de service	POMEL Jacques	DRAF de Basse Normandie	-	3
DDTEFP de Loire-Atlantique	LE NOUVEL Georges	DRTEFP de Champagne-Ardennes	-	2
INTEFP Marcy	XIRAU Daniel	Détaché	TA DT N° 18	1

### Mutation des Directeurs Adjoints du Travail

Poste à Pourvoir	Nom du candidat retenu	Service d'origine	Observations	Nb de candidats
DDTEFP de L'Aisne	Non pourvu		Non pourvu	1
DDTEFP de L'Ardèche	SERVIGNAT Pierre	DDTEFP de L'Ain	TA DAT N° 19	3
DDTEFP de L'Aveyron	Non pourvu		Non pourvu	1
DDAF de la Dordogne chef de la section agricole à la DDTEFP	DELPIERRE Christian	DDTEFP de la Haute-Vienne	-	3
DRAF de la Franche-Comté Adjoint au chef de service	Non pourvu		Non pourvu -	2
DDAF du Finistère chef de service	Poste retiré		poste retiré	3
DDTEFP de la Corse du Sud	SERENI Anne Marie	DRTEFP de la Corse	TA DAT N° 38	2
DDAF du Gard	Non pourvu		- Non pourvu	1
DRTEFP du Languedoc Roussillon - FSE	Poste retiré-	-	Poste retiré-	2
DDTEFP des Landes	WEBER Michel	DDTEFP du Gers	TA DAT N° 30 Vote : 5 Pour 1 NPPV	2
INTEFP – CIF de NANTES	POCHE Loïc	DDTEFP du Maine-et-Loire	Vote : pour 4 (admi. + CFDT) contre 1( SNU) -1 NPPV	6

DDAF de Loire Atlantique chef de service	LE MARC Jacques	DDTEFP de Loire-Atlantique	TA DAT N° 16	2
DRTEFP du Centre BOP 155	MERCIER Anne-Marie	DDTEFP Indre et Loire		
DDTEFP du Lot-et-Garonne	LEMAIRE Valerie	Ddaf du Lot et Garonne	TA DAT N° 9	3
DRTEFP de Lorraine	DIDELOT Philippe	DDTEFP de Meurthe-et-Moselle	-	1
DDTEFP du Nord-Lille	DELEMOTTE Nicolas	Subdivision Pas de Calais	Dunkerque - PMDIT	4
Draf du Nord	DUBOS Regis	DRTEFP du Nord-Pas-de-Calais	-	4
Subdivision Nord Lille	FRAMERY Florent	DDTEFP du Nord-Lille	TA DAT N° 36	3
DDTEFP des Pyrénées-Atlantiques	COLLARD Dominique	DDTEFP de la Gironde	TA DAT N° 39	3
DDTEFP de la Haute-Saône - SV	DUDNICK Laurent	Subd. Doubs Jura	-	1
DDTEFP de Paris	AUBRY-JACKSON Marie Claude	DRTEFP d'Ile-de-France	TA DAT N° 26	1
DRTEFP d'Ile-de-France	THERY Laurence	Détachée	-	1
DDTEFP de la Somme	CAROLE Marthe	DRTEFP de Picardie	TA DAT N° 41	1
DDTEFP des Vosges	GUICHAOUA Jean yves	DDTEFP des Vosges	TA DAT N° 12	1
Subdivision Orly Aéroport	BOUGIE Catherine	DDTEFP des Yvelines	TA DAT N° 28	4

### Mutation des Inspecteurs du Travail

Poste à Pourvoir	Nom du candidat retenu	Service d'origine	Observations	Nb de candidats
DDTEFP de L'Ain Bourg en Bresse	LECLERC Anne Lise	INTEFP	En section	2
DDTEFP des Bouches-du-Rhône Aix en Provence	HUET Corinne	DRTEFP Prov. Alpes Côte D'Azur	en section	4
DRAF de la Bourgogne	FONTAINE François	DDTEFP de la Haute-Marne	-	1
DDTEFP du Doubs à Besançon	BARBANSON Eric	DDTEFP du Doubs	en section	4
DDTEFP du Doubs à Montbéliard	Poste retiré		Poste retiré	1
DRTEFP de Franche Comté contrôle interdépartemental	Non pourvu		Non pourvu	2
DDTEFP de la Drôme	CLAUDEL Héloïse	DDTEFP du Haut-Rhin	en section vote : 7 pour (admi+CFDT) 2 contre (SNU) 1 NPPV	7

DDAF du Finistère	Poste retiré		Poste retiré	4
DDAF de l'Ille et Vilaine chef de service	OLIVIER Catherine	DDTEFP Ille et Vilaine		3
DDTEFP de Loire-Atlantique	JAFFRE Cécile	DDTEFP de la Marne	en section vote : 9 pour – 1 NPPV	8
DDTEFP du Nord-Lille à Lille	WILLIERS Olivier	DDTEFP Seine Saint Denis	en section	3
DDTEFP du Nord-Lille à Roubaix	DESFRENNE Celine	DRTEFP du Nord-Pas-de-Calais	en section	3
DDTEFP du Nord-Lille à Douai	Non pourvu		Non pourvu	3
DRAF du Nord Chef de service	Pourvu en DAT		Pourvu en DAT	4
Subdivision Nord Lille	Pourvu en DAT		Pourvu en DAT	3
Inspection du travail maritime à Boulogne sur mer	ROUSSEL Philippe	DDTEFP du Pas-de-Calais	-	1
DDTEFP du Puy-de-Dôme	BREBION Antoine	DRTEFP Auvergne	en section	
DDTEFP des Pyrénées-Atlantiques	Non pourvu		Non pourvu	
DDTEFP des Pyrénées-Atlantiques	CARPENTIER POCHET Jérémie	DDTEFP du Nord-Lille	Administration générale	1
DDTEFP du Var Toulon ou Draguignan	Poste retiré	DDTEFP de L'Allier	Poste retiré	1
Subdivision Vienne	LE TRESTE Thierry	DDTEFP de la Vienne	en section	1
DDTEFP des Hauts-de-Seine	CONSTANT François-Pierre	DDTEFP de l'Oise	en section	2
Subdivision Orly Aéroport	Pourvu en DAT		Pourvu en DAT	4

**Vos représentants SYNTEF-CFDT en CAP A sont :**

**Directeurs Adjoints du Travail :**

**Isabelle OLIVE-LIGER** (DRTEFP du Languedoc) et **Jacques ROGER** (DDTEFP de la Creuse)

**Inspecteurs du Travail :**

**Frédéric LAISNÉ** (DRTEFP du Languedoc) et **Gérard VOLDOIRE** (DDTEFP du Puy de Dôme)



Site CFDT du  
Ministère du Travail



Site de la Fédération  
Protection Sociale, Travail  
Et Emploi



Site de la  
Confédération

Cliquez sur le nom du site auquel vous souhaitez accéder

Toutes les publications du Syndicat National SYNTEF-CFDT concernant l'actualité revendicative, les institutions représentatives (CAP, CTP, CHS) et l'état des négociations sur les réformes en cours au Ministère du Travail sont accessibles sur le site SYNTEF-CFDT.

Le site SYNTEF-CFDT est un site INTRANET, il est accessible sans connexion internet.

J'envisage d'adhérer au *Syndicat National Travail Emploi Formation* SYNTEF-CFDT  
et souhaite être contacté :

Nom..... Prénom.....

Affectation..... Téléphone.....

Adresse mél : .....

À retourner à [syndicat.cfdt@travail.gouv.fr](mailto:syndicat.cfdt@travail.gouv.fr)