



Inspection générale
des affaires sociales

Fonctionnement de l'Unité départementale de Haute Savoie de la DIRECCTE AUVERGNE- RHÔNE-ALPES (UD 74)

RAPPORT

Établi par

Hervé GOSSELIN

Alain LOPEZ

Membres de l'Inspection générale des affaires sociales

- Juin 2016 -

2016-047R

SYNTHESE

Par lettre en date du 26 mars 2016, l'IGAS a été chargée d'une mission sur les graves difficultés relationnelles et de fonctionnement dans l'unité départementale de la DIRECCTE en Haute Savoie.

Depuis 2013, un climat de conflits s'est installé au sein de l'UD 74. Ces conflits opposent plusieurs agents de l'inspection du travail à la direction, voire à la hiérarchie de l'UD et, plus largement, à la DIRECCTE. Ils opposent aussi les agents de l'inspection du travail entre eux. Ils ont des conséquences sur l'état de santé des agents et sur l'exercice des missions dévolues à l'ensemble de ce service de l'Etat. Ils ne cessent de s'aggraver et sont de plus en plus difficiles à contrôler. Ils interviennent dans un contexte marqué notamment par la réforme mal acceptée de l'inspection du travail et la condamnation en première instance d'une inspectrice de cette UD par le tribunal correctionnel d'Annecy (le jugement est frappé d'appel). Cette condamnation a été le point de départ de tensions fortes au sein de l'UD. Mais, controverses sur les grands principes de l'inspection du travail et motifs d'ordre privé se sont entremêlés pour expliquer la situation dans laquelle se trouve aujourd'hui l'UD 74.

L'administration, au niveau départemental, régional et national, est accusée par plusieurs organisations syndicales de ne pas avoir dénoncé publiquement les pressions exercées par l'entreprise Téfal pour obtenir une mutation de l'inspectrice, et de ne pas lui avoir apporté le soutien nécessaire. Les poursuites engagées contre l'inspectrice par ailleurs sont estimées injustes. Si, au sein de l'UD, l'ensemble des agents de contrôles se sont montrés solidaires de leur collègue, de vifs différends sont apparus ensuite sur les appréciations à porter sur cette « affaire Téfal » et sur les pratiques professionnelles en matière de contrôle.

Ces conflits entre agents et entre agents et direction s'expriment aujourd'hui de façon parfois brutale (injures, idées de meurtre et de suicide) et ont eu un écho au-delà de la seule UD. Par ailleurs, la mission a constaté que plusieurs règles élémentaires d'un fonctionnement administratif normal étaient enfreintes. Enfin, plusieurs agents souffrent de ces conflits sur leur lieu de travail, se sentent victimes d'agressions personnelles difficiles à supporter et ont le sentiment inquiétant qu'aucun remède ne sera apporté à cette situation. En mars 2016, à la suite d'une série d'incidents qui se sont enchaînés, 18 agents ont saisi le CHSCT régional se considérant en situation de danger grave et imminent. S'il apparaît que ces tensions internes n'ont pas eu pour effet de diminuer l'efficacité de l'UD dans son ensemble, il n'en reste pas moins que la paralysie du fonctionnement interne de l'UD, le recul du travail collectif et l'importance des énergies mobilisées par le traitement des conflits liés à l'inspection du travail ne peuvent que mettre ce service dans une situation de grande fragilité.

Les tensions internes au sein de l'UD 74 ont atteint un degré qui expose les agents à des risques psycho-sociaux. Il est impératif de retrouver un climat de travail plus serein et des fonctionnements administratifs plus disciplinés. Sans cela, la survenue d'incidents plus ou moins graves peut être redoutée, en interne ou en situation de contrôle.

Aussi, la mission préconise de prendre sans délai des mesures visant à :

- consolider la direction et préciser le cadre de gestion ;
- définir les objectifs et les méthodes de travail de l'UD ;
- développer une réflexion collective des agents de contrôle sur les pratiques professionnelles et la déontologie.

Ces mesures devront s'inscrire dans le cadre d'un projet de service à préparer en parallèle. Pour préparer ce projet de service et engager l'action relative aux pratiques professionnelles et à la déontologie, la mission recommande de nommer, pour une période de 6 à 8 mois, un directeur placé sous l'autorité du DIRECCTE, en renfort du directeur de l'UD.

La mission insiste sur la nécessité d'engager ces actions toutes ensemble et de les soutenir durablement.

Sommaire

SYNTHESE.....	3
RAPPORT.....	7
1 LES CONFLITS ET DYSFONCTIONNEMENTS AU SEIN L'UD 74 ET LEURS CONSEQUENCES	7
1.1 Organisation, effectifs, activités de l'UD74.....	7
1.2 Des conflits relationnels, entre agents et entre agents et direction, se développent depuis plusieurs années, sources de dysfonctionnements	10
1.2.1 Un contexte qui favorise le développement de ces conflits et des dysfonctionnements.....	10
1.2.2 Dans ce contexte national et local, des conflits entre agents et entre agents et direction se sont développés au sein de l'UD	12
1.2.3 Les règles élémentaires d'un fonctionnement administratif normal sont parfois enfreintes.....	15
1.2.4 Certains principes de déontologie concernant l'inspection du travail ont été méconnus par des agents de contrôle.....	16
1.2.5 Les directions de l'UD et de la DIRECCTE éprouvent des difficultés pour contrôler cette situation.....	17
1.3 Les conséquences de cette situation	19
1.3.1 Des conséquences sur la santé des agents.....	19
1.3.2 Des conséquences sensibles sur le fonctionnement interne du service	21
1.3.3 Un recul du travail collectif	23
1.3.4 Cette situation interne de l'UD 74 a un retentissement externe limité, à l'exception de deux points de fixation préoccupants.....	23
2 LES SOLUTIONS PRECONISEES	26
2.1 Consolider la direction et préciser le cadre de management.....	27
2.1.1 Mieux organiser la gestion interne de l'UD en nommant notamment un secrétaire général auprès du directeur	27
2.1.2 Procéder à un rappel à la discipline et mettre en œuvre les procédures disciplinaires appropriées en cas de nouveaux manquements.....	28
2.1.3 Recadrer le recours aux droits d'alerte et de retrait d'une situation de travail en cas de danger grave et imminent.....	29
2.1.4 La situation d'une inspectrice du travail doit être traitée (occulté)	29
2.1.5 Poursuivre le rééquilibrage des moyens en personnels entre les UD au sein de la DIRECCTE.....	29
2.2 Réinstaurer le travail collectif au sein de l'inspection du travail et redéfinir les relations avec le parquet.....	30
2.2.1 Organiser un travail collectif sur les pratiques de contrôle et sur la déontologie	30
2.2.2 Rétablir des relations professionnelles entre l'UD 74 et le parquet d'Annecy.....	32
2.3 Inscrire les dispositions concernant l'organisation, le fonctionnement et la gestion de l'UD dans le cadre d'un projet de service	33
2.4 Désigner un responsable de la mise en œuvre de certaines des recommandations du rapport d'inspection	34
RECOMMANDATIONS DE LA MISSION.....	35
LETTRE DE MISSION.....	37
LISTE DES PERSONNES RENCONTREES.....	41
SIGLES UTILISES.....	47

PIECE JOINTE : ORGANIGRAMME DE L'UD 7449

RAPPORT

Par lettre en date du 26 mars 2016, l'IGAS a été chargée d'une mission sur les graves difficultés relationnelles et de fonctionnement dans l'unité départementale de la DIRECCTE en Haute Savoie.

Trois objectifs ont été fixés à la mission conduite par Hervé GOSSELIN et Alain LOPEZ :

- *« établir un état des lieux de la situation des relations au sein de l'unité territoriale et de ses conséquences sur l'état de santé des agents ;*
- *réaliser un état des lieux de la position du service dans son environnement et des conséquences sur la capacité de l'unité territoriale et particulièrement de l'inspection du travail de remplir normalement ses missions ;*
- *proposer des voies et moyens pour permettre un fonctionnement normal du service public et des relations satisfaisantes dans le collectif de travail ».*

La mission a pris connaissance des nombreuses pièces et documents sur les difficultés relationnelles et de fonctionnement de l'UD qui lui ont été remis, tant par l'administration au niveau central et déconcentré que par les agents eux-mêmes et par leurs organisations syndicales locales et régionales.

Dans un premier temps, la mission a tenu des réunions avec le comité de direction, puis avec chacun des différents services et unités de contrôle de l'UD, afin de recueillir les explications de tous les agents sur la situation existante. Au cours de ces réunions, auxquelles ont assisté la quasi-totalité des agents, chacun s'est exprimé. De plus, la mission a rencontré le médecin de prévention et, à leur demande, plusieurs agents individuellement ou ensemble.

Un second déplacement à Annecy a permis de rencontrer le préfet de département, le procureur de la République et le président du tribunal de grande instance d'Annecy, les organisations syndicales représentées au sein de l'UD 74, les organisations syndicales interprofessionnelles du département ainsi que les représentants du MEDEF et de la CGPME.

Enfin, les organisations syndicales membres du CHSCT régional ont toutes été rencontrées.

Dans une première partie sont examinés le contexte dans lequel sont survenus des conflits au sein de l'UD, la nature des dysfonctionnements existants au sein de l'UD, leurs origines et leurs conséquences. La mission s'est attachée à comprendre la situation qui s'est progressivement installée depuis trois ans au sein de l'UD..

La seconde partie du rapport expose les mesures que la mission propose de prendre pour mettre fin à la situation décrite.

1 LES CONFLITS ET DYSFONCTIONNEMENTS AU SEIN L'UD 74 ET LEURS CONSEQUENCES

1.1 Organisation, effectifs, activités de l'UD74

- *Le département de la Haute Savoie*

L'Unité départementale de Haute Savoie est l'une des douze unités départementales qui composent la Direccte Rhône-Alpes-Auvergne. Le département de la Haute Savoie comptait 180 439 salariés au 3ème trimestre 2015, ce qui le situe, selon ce critère, au troisième rang régional, derrière le Rhône et l'Isère. C'est un département dynamique où sont présentes quelques grandes entreprises et un important tissu de PME de l'industrie, notamment concentré dans l'activité de décolletage de la Vallée de l'Arve. Le tourisme est particulièrement développé dans le département, ce qui donne un poids particulier au secteur de l'hôtellerie et de la restauration et génère un emploi saisonnier important. La situation de département frontalier, avec la Suisse notamment, conduit au développement d'une population de travailleurs frontaliers attirés par ce pays. Le taux de chômage du département, même s'il suit les grandes tendances nationales, s'établit durablement en dessous des taux national et régional. Ainsi, le taux BIT est de 7,7 % au 3ème trimestre 2015, contre 9,1 % dans l'ensemble de la région. On note cependant une augmentation plus rapide que dans le reste de la région du chômage de longue durée en 2015 (+6,1% contre +4,6 % en région).

➤ *Les effectifs et l'organisation de l'UD*

Au 31 mars 2016, l'UD 74 regroupe 66 agents correspondant à 62,4 ETP¹. Selon les indications données par l'UD 74, ces effectifs correspondent exactement à ceux dont bénéficiait l'UD au 31 octobre 2009.

L'UD 74 est organisée, outre les fonctions d'administration générale, en deux pôles : le pôle travail et le pôle entreprise/économie/emploi. Quatre agents chargés du développement de l'emploi et des territoires, rattachés à ce dernier pôle, ont pour fonction de faire vivre les politiques territoriales et transversales sur les quatre bassins d'emploi d'Annecy, de l'Arve, du Chablais et du Genevois.

Le pôle travail regroupe, d'une part les missions de contrôle et de prévention autour de trois unités de contrôle pilotées chacune par un directeur adjoint, responsable d'unité de contrôle, d'autre part le service d'appui à la politique travail et/ou emploi qui assure les fonctions de renseignement sur la législation du travail, et celles liées à la main d'œuvre étrangère, à la négociation collective et à l'appui au dialogue social, à l'épargne salariale, aux ruptures conventionnelles, au conseiller du salarié et au repos dominical. Est rattaché à ce service un poste d'appui ressources méthodes. L'ensemble du pôle travail regroupe actuellement 46 agents.

Le pôle 3E est divisé en trois services animés chacun par un directeur adjoint, l'emploi (accès et retour à l'emploi, BOP 102), entreprises (appui aux mutations économiques, développement de l'emploi, restructuration BOP 103) et compétitivité (BOP 134). Le pôle est composé de 12 agents, 16 en y adjoignant les 4 CDET.

➤ *L'inspection du travail*

La mission de contrôle et de prévention est organisée en trois unités de contrôle². Chaque unité de contrôle comprend huit sections d'inspection, soit 24 au total. La répartition entre inspecteurs et contrôleurs s'établit ainsi dans les UC³ :

¹ 26 agents de catégorie A, dont 17 inspecteurs ou inspecteur élève du travail, 20 agents de catégorie B, pour l'essentiel contrôleurs du travail, et 20 agents de catégorie C, adjoint administratifs (7) ou adjoint administratif principal (12) et un agent technique. Au 1^{er} janvier 2012, l'UD regroupait 72,5 ETP dont 15,5 agents de catégorie A, 33,8 de catégorie B et 23,2 de catégorie C.

² UC1 : bassin lémanique ; UC2 : bassin d'Annecy ; UC3 : bassin de l'Arve.

³ Cinq inspecteurs du travail sont à temps partiel 0,80, ce qui correspond à un ETP. Tous les contrôleurs sont à plein temps. L'UD dispose donc, lors de l'inspection, de 20 agents de contrôle à temps plein affectés en section, trois postes étant vacants. Au 1^{er} janvier 2012, l'UD comptait 27,8 ETP d'agents de contrôle se répartissant en 7,6 inspecteurs et 20,2 contrôleurs (selon les chiffres communiqués par l'UD 74).

Tableau 1 : Effectifs physiques des agents de contrôle au 1^{er} mars 2016

	CT	IT	Total
UC1	4	4	8
UC2	0	6	6*
UC3	3	4	7**
Total	7	14	21

*2 postes sont vacants. ** 1 poste vacant. *Source : UD 74*

Un arrêté du directeur de l'UD en date du 24 février 2016 actualise l'affectation des agents de contrôle dans les unités de contrôle et prévoit la gestion des intérimis. Les articles 2 et 3 de cet arrêté organisent, d'une part les pouvoirs de décision administrative relevant de la compétence exclusive des inspecteurs du travail, et, d'autre part, le contrôle de tout ou partie des établissements d'au moins 50 salariés qui n'est pas assuré par les contrôleurs compétents géographiquement. Il en ressort, qu'à ce stade, cinq contrôleurs du travail n'ont pas souhaité assurer le contrôle des établissements d'au moins 50 salariés de leur section.

➤ *Fonctionnement et représentation des agents*

Le pilotage de l'UD est assuré par le directeur grâce aux réunions hebdomadaires du Codir auxquelles participent les chefs de service des deux pôles. Des réunions des unités de contrôle regroupant l'ensemble des agents des unités, agents de contrôle et assistantes, se tiennent sur un rythme à peu près mensuel. La participation de tous les agents n'est pas toujours assurée. Des réunions du pôle travail dans son ensemble et du pôle 3e peuvent se tenir sans qu'un rythme régulier soit à ce stade clairement défini.

La représentation des agents est principalement assurée au niveau régional (CTR et CHS-R). Toutefois, l'UD 74 a mis en place une commission locale d'hygiène et de sécurité qui permet de traiter environ tous les six mois des sujets locaux. Par ailleurs, plusieurs organisations syndicales ont une existence locale et bénéficient de certains moyens : CGT, CFDT, SNU, SUD et CNT.

➤ *Eléments de bilan*

Selon les éléments de bilan du pôle « *travail et relations entreprises* » pour l'année 2014 communiqués à la mission par l'UD 74, l'inspection du travail aurait réalisé 1 852 interventions en entreprises ou sur chantiers pour 27 agents, soit autour de 69 interventions par agent et en moyenne 7 interventions par mois et par agent sur 10 mois de présence effective. Encore faut-il noter que selon ces éléments, 48 % de ces interventions relèvent du contrôle de la législation du travail. Les suites données à ces interventions se décomposent en 921 observations écrites, 201 décisions, 18 mises en demeure, 31 arrêts de travaux et 40 procès-verbaux. A la suite d'accidents du travail 30 enquêtes ont été conduites, et 95 enquêtes ont été réalisées dans le cadre de procédures de licenciement ou de rupture conventionnelle de salariés protégés.

En l'absence de remontée fiable des informations⁴ de l'ensemble des agents de contrôle de l'UD 74, la mission estime que ces chiffres ne donnent que des indications très incomplètes sur les activités réelles. Il lui apparaît en tout état de cause que l'absence d'éléments quantitatifs relatifs à l'activité de l'ensemble des agents de l'inspection du travail rend impossible toute objectivation de la charge de travail des agents.

Plus solides, car faisant l'objet d'un recensement systématique, sont les chiffres d'activité des services renseignement, soit cinq agents, pour la même année 2014. Ils font apparaître une activité soutenue⁵. L'UD 74 a été saisie de 4 987 demandes de rupture conventionnelle pour homologation en 2014. Elle en a homologué 83 %. S'agissant des accords d'entreprise, l'UD en a reçu en 2015 pour enregistrement 450 au titre de l'épargne salariale et 419 hors épargne salariale. Enfin, l'agent de l'accueil/standard a reçu en 2015, cette fois, 19 122 appels téléphoniques et accueilli 3 674 usagers.

1.2 Des conflits relationnels, entre agents et entre agents et direction, se développent depuis plusieurs années, sources de dysfonctionnements

Le climat relationnel au sein de l'UD 74 est décrit par les agents rencontrés par la mission comme paisible avant 2012⁶. Un rapport de contrôle de l'IGAS daté de janvier 2011 en témoigne⁷.

Depuis 2013 cependant, un climat de conflits s'est installé au sein de l'UD 74. Ces conflits opposent plusieurs agents de l'inspection du travail à la direction, voire à la hiérarchie de l'UD et, plus largement, à la DIRECCTE. Ces conflits opposent aussi les agents de l'inspection du travail entre eux. Ils ont des conséquences sur l'état de santé des agents et sur l'exercice des missions dévolues à l'ensemble de ce service de l'Etat. Ils ne cessent de s'aggraver et sont de plus en plus difficiles à contrôler.

1.2.1 Un contexte qui favorise le développement de ces conflits et des dysfonctionnements

Ces conflits au sein de l'UD prennent une forme toute particulière en raison du contexte national et local dans lequel ils surviennent : la contestation de la réforme de l'inspection du travail et la condamnation d'une inspectrice par le tribunal correctionnel en première instance.

- *La réforme de l'inspection du travail est source de tensions fortes et n'a pas trouvé son point d'équilibre au sein de l'UD 74*

⁴ Conséquence du refus de certains agents de contrôle de renseigner leurs activités dans l'ancienne application CAP SITERE.

⁵ 343 visiteurs reçus en moyenne par mois, 731 communications téléphoniques traitées en moyenne mensuelle et 142 courriers ou e-mails traités là encore chaque mois.

⁶ Cinq agents de contrôle sont mutés à l'UD 74 entre l'automne 2011 et début 2012.

⁷ Mission de contrôle de section d'inspection du travail. Région Rhône-Alpes. RM2010-141A. Janvier 2011. Ce rapport considère que « l'UT de Haute-Savoie se caractérise par une démarche collective de qualité ».

La majorité des agents de contrôle sont critiques sur la réforme de l'inspection du travail⁸. Une partie d'entre eux expriment une opposition vive à une organisation qui, à leurs yeux, est de nature à mettre en cause l'indépendance des inspecteurs du travail en les plaçant sous l'autorité hiérarchique d'un responsable d'unité de contrôle. La mise en place d'un dispositif complexe d'intérim entre les différentes sections a fait l'objet d'un boycott entraînant un vif conflit entre agents de contrôle et direction. Le choix de certains contrôleurs de ne pas intervenir dans les entreprises de plus de 50 salariés et le départ en formation d'inspecteur de plusieurs d'entre eux ont eu pour effet, sur de longues périodes, d'augmenter la charge de travail des inspecteurs.

La réforme de l'inspection du travail voulait rompre l'isolement des agents de contrôle et mieux prioriser les activités, grâce à un développement du travail collectif facilitant les échanges sur les pratiques et les difficultés rencontrées, afin de tirer profit des expériences de chacun et de rapprocher les méthodes de travail. Ces objectifs restent à ce stade largement hors de portée au sein de l'UD 74.

Le travail collectif s'organise difficilement au sein des unités de contrôle. L'autorité des responsables d'unité de contrôle (RUC) est souvent contestée. Les RUC ne sont pas encore parvenus à exercer avec toute la reconnaissance nécessaire les fonctions d'animation de la politique de contrôle qui devraient être les leurs. Leur pouvoir hiérarchique est mal assuré. Ils ont le pouvoir d'évaluation, sans avoir la connaissance des activités des agents de contrôle, sans être autorisé à orienter leur travail, sans réelle capacité de leur apporter l'appui technique qui leur serait éventuellement nécessaire.

- *La mise en cause d'une inspectrice par l'entreprise Téfal et ses conséquences judiciaires ont pris valeur d'exemple dans la dénonciation de toute menace sur l'indépendance de l'inspection du travail*

A l'automne 2013, l'entreprise Téfal est accusée par une inspectrice de l'UD 74 d'être intervenue auprès de son administration pour l'écarter de son secteur d'intervention, afin de ne plus avoir affaire à elle. L'inspectrice appuie cette accusation par des courriels échangés entre des dirigeants de Téfal, qui lui ont été transmis de façon anonyme par un employé de l'entreprise. Ces courriels sont portés par l'inspectrice à la connaissance des organisations syndicales membres du Conseil national de l'inspection du travail (CNIT) qu'elle a saisi de cette situation. Ces organisations syndicales en ont assuré une diffusion médiatique. L'entreprise Téfal ayant porté plainte contre X, le procureur de la République d'Annecy décide de poursuivre, parallèlement au salarié auteur du vol des documents, l'inspectrice du travail pour « *recel de correspondance électronique privée provenant d'un acte délictueux et violation du secret professionnel* ». L'inspectrice est condamnée le 4 décembre 2015 par le tribunal correctionnel, en première instance, à 3 500 € d'amende. Elle a fait appel de cette décision.

Cette « affaire Téfal » a très vite un retentissement national. Des articles de presse prennent fait et cause pour l'inspectrice poursuivie, selon eux, pour avoir voulu faire son métier. Des rassemblements syndicaux lors du procès et en d'autres occasions, à Annecy et ailleurs en France, apportent un soutien à cette inspectrice et lui offrent une tribune pour dénoncer le harcèlement dont elle estime faire l'objet tant de la part du procureur de la République que de son administration.

⁸ Même si une partie d'entre eux prend acte de sa mise en œuvre.

L'administration, au niveau départemental, régional et national, est accusée par plusieurs organisations syndicales de ne pas avoir dénoncé publiquement les pressions qu'aurait exercées l'entreprise Téfal pour obtenir une mutation de l'inspectrice, et de ne pas lui avoir apporté le soutien nécessaire⁹. Pourtant l'inspectrice s'est vue accorder la protection fonctionnelle, le directeur de la DGT a adressé à tous les DIRECCTE un courrier condamnant clairement les comportements de Téfal, la ministre, après le jugement du tribunal correctionnel, a exprimé par écrit et oralement son attachement à l'indépendance de l'inspection du travail et son soutien personnel à l'inspectrice mise en cause. Ces expressions sont jugées parfois trop tardives, et surtout insuffisantes, car restées internes aux services de l'Etat. L'absence d'un représentant de l'administration au moment du procès est jugée emblématique du peu de soutien apporté par l'administration à son agent.

1.2.2 Dans ce contexte national et local, des conflits entre agents et entre agents et direction se sont développés au sein de l'UD

En 2013, des difficultés relationnelles apparaissent au sein d'une section entre une inspectrice et un contrôleur du travail. Ce dernier se plaint, début 2013, auprès de la direction, des comportements de son chef de service à son égard et obtient d'être changé de service. Dans le même temps, les pratiques de contrôle de cette même inspectrice, notamment mises en œuvre au sein de l'entreprise Téfal, font l'objet de critiques de la part du directeur. Peu après sont connues les pressions qu'aurait exercées Téfal pour obtenir la mise à l'écart de l'inspectrice. Celles-ci apparaissent alors aux yeux de l'inspectrice du travail et de certains agents de contrôle comme ayant un lien avec les reproches faits à l'inspectrice sur ses pratiques professionnelles.

➤ *Certains agents développent une critique récurrente de la hiérarchie*

Une partie de l'inspection du travail de l'UD 74 considère qu'en 2013 la direction a, pour le moins, prêté une oreille complaisante aux reproches faits par Téfal sur les contrôles subis par l'entreprise et, au pire, s'est montrée sensible aux pressions qui auraient été exercées pour obtenir le déplacement d'une inspectrice jugée gênante. Ceux qui sont sur cette position, relayée principalement par deux syndicats, SUD et la CNT, estiment que l'inspectrice du travail concernée a fait l'objet de poursuites injustes de la part du procureur de la République d'Annecy, quand elle ne faisait que défendre l'indépendance de l'inspection du travail, l'entreprise Téfal de son côté n'étant pas inquiétée. Ils dénoncent le silence de leur administration, tant au niveau départemental que régional et national, sur les comportements de cette entreprise, alors que l'inspectrice, qui selon eux n'a fait que son travail, est pénalement sanctionnée. Ils se plaignent du manque de soutien, voire de l'hostilité, dont fait preuve leur hiérarchie à l'encontre de cette inspectrice et des obstacles auxquels se heurte leur action syndicale (retards pour obtenir une boîte mel, pour se voir mis à leur disposition un local syndical...).

De manière plus générale, ces agents de contrôle de l'inspection du travail, qui apportent un soutien inconditionnel à leur collègue mise en cause par le procureur de la République, ont la conviction que tout est fait pour les empêcher d'exercer correctement leur métier. Ils accusent leur administration de passivité face aux irrégularités commises par les entreprises qu'ils ont contrôlées, et ils redoutent de se voir exposés à des sanctions disciplinaires pour avoir voulu appliquer la loi dans toute sa rigueur. Ils accusent le procureur de la République de faire preuve de mansuétude en faveur d'entreprises qui, pourtant, ne respecteraient pas le code du travail.

⁹ Dans son avis N°AV13-003 du 10 juillet 2014, le CNIT estime « que même si ces pressions n'ont pas été suivies d'effet, il est regrettable que, dès lors qu'elles ont été rendues publiques, aucune intervention publique des autorités administratives ou de l'autorité centrale de l'inspection du travail ne soit venu les condamner et rappeler les principes de droit interne et international qui garantissent l'indépendance de l'inspection du travail, qu'il s'agisse tant des règles relatives à la ;mobilité géographique des inspecteurs du travail que de leur protection contre les influences extérieures indues ».

La direction de l'UD fait l'objet de vives critiques de la part de Sud et de la CNT au moyen de tracts nombreux et dirigés nommément contre la personne du directeur¹⁰, celui qui exerçait ses fonctions jusqu'au début de 2015, que son successeur¹¹.

Dans un tel contexte, il est difficile à la direction de faire valoir sereinement ses appréciations sur les situations dans lesquelles elle est sommée de soutenir l'action de l'inspection du travail. La hiérarchie, constamment sous la pression syndicale, craint toujours que la moindre de ses réactions, dans la gestion de l'UD ou l'exercice de ses responsabilités, aggrave la tension au sein du service. Cela empêche des relations de travail normales où chacun cherche à comprendre les raisons de l'autre et à définir des positions partagées. Et quand la direction prend des initiatives pour marquer son soutien à une action menée par l'inspection du travail, telle la participation du directeur à l'audience du tribunal qui jugeait d'un délit d'outrage à l'encontre d'une inspectrice, elle est accusée de ne pas l'avoir fait assez spontanément, ou son action est passée sous silence.

➤ *Les relations entre agents de l'inspection du travail se sont beaucoup détériorées*

L'ensemble des agents de l'inspection du travail s'est plutôt montré solidaire de l'inspectrice mise en cause par Téfal et condamnée en première instance par le tribunal correctionnel. Par ailleurs la réforme de l'inspection du travail fait de leur part l'objet de critiques plus ou moins importantes. Cependant, de nombreux agents n'adhèrent pas aux thèses défendues par ceux qui apportent un soutien indéfectible à leur collègue et qui font de sa situation une illustration emblématique de la volonté qu'auraient les pouvoirs publics de sacrifier les intérêts des salariés et de privilégier ceux des entreprises. Ils se plaignent d'une pression syndicale constante, exercée sur eux pour obtenir leur soutien, condamner la hiérarchie ou modifier leurs pratiques professionnelles, jugées trop timides à l'égard des employeurs. Tout en se reconnaissant dans une conception exigeante de la mission d'inspection du travail, ils entendent pouvoir développer un esprit critique sur leurs pratiques et celles de leurs collègues, indépendamment des opinions syndicales de chacun.

A ce climat étouffant, selon le constat de certains agents de contrôle, s'ajoute une participation insuffisante des agents au fonctionnement collectif du service (présence aux réunions, organisation des congés, exercice des intérimis...), sans autre rappel à l'ordre que général et impersonnel de la part de la hiérarchie.

Enfin, des relations interpersonnelles dégradées consécutives à de mauvaises expériences de collaboration professionnelle ou à des situations relevant de la vie privée viennent encore alimenter les sources de conflits, parfois violents, entre les agents.

➤ *Les conflits s'aggravent et leur expression ne reste pas confinée au sein de l'UD*

En 2013, l'inspectrice critiquée pour ses pratiques professionnelles par sa direction et mise en cause par l'entreprise Téfal dépose une déclaration d'accident du travail, estimant que l'attitude de son directeur avait été traumatisante. Elle a saisi le CHSCT régional pour être autorisée à exercer son droit de retrait pour mise en danger grave et imminent. En août 2014, elle fait une nouvelle déclaration d'accident de service, exerce à nouveau son droit de retrait pour mise en danger grave et imminent, puis porte plainte pour harcèlement moral à l'encontre des directeurs de l'UD et de la DIRECCTE, accusés d'avoir multiplié les « attaques » envers elle (demande de régularisation de 10 jours d'absence non autorisés, menaces voilées du directeur de l'UD à l'encontre de trois agents qu'il ne désigne pas, retard de remboursement de frais de déplacement examinés de plus près par le directeur, accusation d'utilisation induue d'un véhicule de service, refus de reconnaître son droit de retrait du 6 août 2014...).

¹⁰ Ces tracts mettent également en cause également le Direccte

¹¹ Dans certains tracts dont la mission a pu avoir connaissance, le directeur, ou un responsable d'UT, est accusé de se concerter avec le procureur de la République pour porter atteinte à l'indépendance de l'inspection du travail.

Le 14 février 2014, 30 agents signent un courrier adressé au directeur de la DIRECCTE pour se plaindre des conditions de travail et de l'ambiance au sein de l'UD et réclament une enquête de l'IGAS.

Entre 2014 et 2015, les oppositions internes entre agents au sein de l'UD donnent lieu à divers incidents (propos insultants, échanges de courriels nombreux, tracts citant nommément le directeur ou un responsable d'UC), obligeant le directeur à menacer de porter plainte pour propos calomnieux dans un courriel qu'il adresse à tous les agents.

En 2016, le 10 mars, un contrôleur affiche, sur un panneau de libre affichage, un article de journal critique à l'égard de l'inspectrice mise en cause par Téfal. Son geste, perçu comme une provocation, donne lieu à une algarade avec trois de ses collègues soutiens de l'inspectrice jugée par le tribunal correctionnel. A la suite de cet incident, le contrôleur fait une déclaration d'accident de travail motivée par des agressions verbales de la part de ses trois collègues. Deux d'entre eux font de leur côté un rapport d'agression ou d'incivilité dans l'exercice des fonctions. L'un de ces deux agents bénéficiera d'un certificat médical d'arrêt de travail de 24 heures.

Le 14 mars, l'inspectrice mise en cause par l'entreprise Téfal en 2013 saisit une fois de plus le CHSCT régional pour mise en danger grave et imminente, se plaignant des « *agissements malveillants* » d'un de ses collègues et des « *attaques incessantes* » de plusieurs autres, deux étant citées nommément.

Toujours le 14 mars, les deux agents cités nommément dans la saisine du CHSCT déclarent, dans le registre spécial danger grave et imminent de l'UT, se sentir menacés dans leur « *intégrité physique et morale* » par leur collègue qui se plaint d'elles par ailleurs. Elles font chacune un rapport d'acte d'agression ou d'incivilité dans l'exercice des fonctions, et elles saisissent le CHSCT.

Dans un mail adressé le 15 mars 2016 au directeur de l'UD, avec une copie au directeur général du travail et au syndicat SUD, l'inspectrice mise en cause par Téfal se dit commencer « *à hésiter entre le meurtre et le suicide* ». Trois jours plus tard, elle expliquera ce message par l'état d'exaspération dans lequel elle se trouve du fait des « *violences internes* » qu'elle déclare subir de la part de certains de ses collègues, alors qu'elle estime ne pas trouver auprès de sa hiérarchie le soutien nécessaire. Le contenu de ce message du 15 mars fait suite à deux événements : l'affichage jugé provocateur de l'article de journal le 10 mars, et un courriel adressé par le responsable de l'UC n°3. Ce courriel faisait état d'une consigne du directeur de la DIRECCTE, donnée lors d'une réunion des responsables d'UC de la région le 1^{er} mars, sur la nécessité de prévenir dorénavant sa hiérarchie (et d'abord le RUC), de saisir le Pôle T et éventuellement le procureur de la République en cas de réception de documents frauduleusement obtenus¹². Cette consigne semble avoir été considérée par l'inspectrice impliquée dans « l'affaire » Téfal comme une critique dirigée contre elle¹³.

Le 16 mars, un autre agent déclare à son tour sur ce registre faire l'objet de menaces de mort. Deux jours plus tard, cet agent fait une déclaration d'accident de service motivée par ces menaces dont il considère faire l'objet. Il a déposé une plainte auprès du procureur de la République le 21 avril.

Le 18 mars 2016, 17 agents saisissent à leur tour le CHSCT régional pour « *confirmer la situation de détresse dans laquelle se trouvent nombre d'agents* » et demander « *de procéder à une enquête au sein de l'UD* ».

Le 24 mars, un des deux agents cités dans la saisine du CHSCT régional du 14 mars, se sentant menacée par sa collègue, demande au directeur de la DIRECCTE à bénéficier de la protection fonctionnelle.

¹² Compte rendu de la réunion des RUC Auvergne Rhône Alpes du 1^{er} mars 2016.

¹³ Une critique de la transmission que cette inspectrice avait faite, aux syndicats membres du CNIT, des documents volés que lui avait fait parvenir un employé de Téfal de façon anonyme.

L'UD 74 semble engagée dans une spirale sans fin, sachant que, depuis 2013, l'expression des conflits ne reste pas confinée au sein du service. Le contentieux entre Téfal et l'inspectrice qui avait contrôlé cette entreprise a fait l'objet d'une médiatisation nationale et locale.

Au-delà de ces expressions à l'extérieur de l'UD, la mission constate que les échanges de courriels entre les agents, développant dans le détail les positions des différents protagonistes des conflits existant entre les agents ou entre les agents et la direction de la Haute Savoie, sont largement diffusés aux organisations syndicales présentes au niveau de la région, assurant ainsi une diffusion à l'ensemble des agents des Unités départementales.

1.2.3 Les règles élémentaires d'un fonctionnement administratif normal sont parfois enfreintes

Certains agents s'affranchissent du respect des règles élémentaires auxquels obéit le fonctionnement normal d'un service administratif¹⁴. Ces manquements caractérisés ont fait l'objet de notes de service adressés à tous les agents pour les rappeler à leurs devoirs. Mais il n'y a pas en général de rappels à l'ordre adressés par la direction aux agents fautifs et jamais de procédure disciplinaire engagée. Cette situation donne le sentiment à bon nombre d'agents que les règles de fonctionnement interne ne sont pas les mêmes pour tous et que la direction manque d'autorité. C'est ce qui a été abondamment exprimé lors des différentes réunions de service tenues par la mission.

- *La mission a relevé certaines anomalies concernant le fonctionnement interne de l'UD :*
 - quelques agents ne pointent pas. Certains agents de contrôle déclarent en effet toujours leurs heures de travail en « auto-pointage » à partir de leur ordinateur, *a posteriori*, en fin de semaine, ou sur une période de temps plus longue, en usant d'une forme répétitive et incontrôlable¹⁵ (4 agents sur 63 pour la totalité du mois de décembre 2015 et 5 en avril 2016) ;
 - en décembre 2015, des anomalies de pointage peuvent être relevées pour 25 agents (soit près de 40% de l'effectif). Sur ces 25 agents, il faut compter les 4 agents en auto-pointage et 15 agents qui ont pointé en dehors des plages obligatoires au-delà de 15 minutes de retard ;
 - en fin de mois, plusieurs agents n'ont pas effectué leur temps de travail normal (en décembre 2015, 5 agents ont eu un négatif supérieur à 4 heures. En avril 2016, ils étaient 6). Ces temps négatifs de décembre 2015 n'ont pas été récupérés par un travail supplémentaire le mois suivant (ce cas n'est pas prévu par le règlement intérieur de l'UD) ;
 - tous les agents n'assistent pas au sein des unités de contrôle aux réunions de service mensuelles. Certains même n'y assistent jamais. Les motifs invoqués sont variés et parfois injustifiés¹⁶ ;

¹⁴ L'UD dispose d'un règlement intérieur mis à jour le 15 décembre 2015.

¹⁵ Par exemple, horaires de travail déclarés à partir de son ordinateur pour chaque jour de la semaine : 8h-12h ; 14h-17h.

¹⁶ Une autre activité jugée plus importante par l'agent était programmée en même temps, quand les dates des réunions de service sont connues longtemps à l'avance. Les réunions de service sont estimées insuffisamment intéressantes par un agent qui, du coup, considère qu'il peut s'en affranchir de son propre chef. Pour se protéger de trop de remises en cause au sein d'une réunion de service, une absence systématique de participation peut être estimée justifiée par un agent.

- la non participation aux réunions de service des unités de contrôle et la transmission irrégulière des données d'activités par les agents de contrôle ne permettent pas à la direction d'avoir une connaissance précise des activités réalisées, des problèmes traités et de la charge de travail exacte¹⁷ ;
- la messagerie professionnelle est utilisée pour prendre à témoin tous les agents de querelles personnelles. Les messages sont diffusés à toutes les UD de la région.

Ces faits mis bout à bout créent une situation qui n'est pas favorable à ce que les agents soient bien tous conscients de l'importance du respect des règles administratives. Cela peut expliquer la tournure inquiétante prise par les conflits relationnels au sein de cette UD, les agents en étant arrivés à s'insulter et à se menacer physiquement.

- *D'autres écarts aux règles du fonctionnement administratif ont pour origine des consignes syndicales nationales*

Certains agents de contrôle de l'UD 74 ont suivi le mot d'ordre de refus d'assumer les intérimis découlant de la mise en place de la réforme de l'inspection du travail. Malgré plusieurs rappels de leur hiérarchie, ces agents ont refusé par exemple de prendre les décisions qui leur revenaient en matière de licenciement ou de rupture conventionnelle de salarié protégés.

Le directeur général du travail a procédé à un rappel des règles applicables en soulignant le caractère illégal de l'action des agents de contrôle, le préjudice causé aux employeurs et salariés concernés¹⁸, et les enjeux de service public liés à l'action de l'inspection du travail.

1.2.4 Certains principes de déontologie concernant l'inspection du travail ont été méconnus par des agents de contrôle.

La loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires comportait, avant même les compléments résultant de la loi du 20 avril 2016, des dispositions relatives au secret professionnel et à la discrétion professionnelle¹⁹, à l'obligation d'information²⁰ et à l'obligation pour le fonctionnaire de se conformer aux instructions de son supérieur hiérarchique, sauf ordre manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public²¹. Les agents de contrôle de l'inspection du travail sont soumis à ces règles comme tout fonctionnaire. Compte tenu des protections dont ils jouissent dans l'exercice de leurs fonctions, telles qu'elles résultent des conventions 81 et 123 de l'OIT, un recueil des principes de déontologie propres à l'inspection du travail a été élaboré par la DGT, autorité centrale de l'inspection du travail, après avis du Conseil national de l'inspection du travail²². Ce recueil recense dix principes²³.

Au regard des règles énoncées dans ce document, la mission estime que deux situations portées à sa connaissance traduisent une méconnaissance par certains agents de plusieurs d'entre elles.

¹⁷ Ainsi, selon les statistiques communiquées à la mission sur les activités de l'inspection du travail de l'UD 74, de janvier 2015 à septembre 2015, il y aurait eu 237 contrôles au total, soit 4% des contrôles réalisés dans la région Rhône-Alpes. Les autres chiffres d'activité de l'inspection du travail sont tout aussi faibles (0,9% des interventions sur site, 2% des interventions relevant du plan national d'action...).

¹⁸ Courrier du DGT du 8 octobre 2015 au Direccte Rhône Alpes concernant quatre agents de contrôle de l'UD 74.

¹⁹ Article 26.

²⁰ Article 27.

²¹ Article 28.

²² Principes de déontologie pour l'inspection du travail février 2010.

²³ Pour sa part, la loi du 20 avril 2016 ajoute dans son article 25 les exigences de dignité, d'impartialité, d'intégrité, de probité, de neutralité et de laïcité.

Ainsi, plusieurs agents ont signalé à la mission qu'une de leurs collègues s'est exprimée dans le cadre d'une réunion syndicale²⁴ en qualité d'inspectrice du travail et de syndicaliste sur sa situation personnelle au sein de l'inspection du travail, au moyen de propos critiquables du point de vue du devoir de réserve qui s'impose à tout fonctionnaire²⁵. Certes, ce devoir de réserve doit se concilier avec le droit d'expression syndicale. Mais ainsi que le rappelle le recueil évoqué, « *la jurisprudence qui définit l'obligation de réserve, insiste sur le fait que l'expression publique du fonctionnaire ne doit pas compromettre la confiance en son impartialité et le respect dû à sa fonction : il doit en conséquence s'exprimer avec discernement et mesure afin de ne pas porter atteinte aux intérêts du service* ». Or dans ces propos, en qualifiant de « *mafieuses* » certaines des entreprises qu'elle contrôle et en mettant en cause certains de ses collègues de l'inspection du travail, cet agent prend le risque d'introduire un doute sur son impartialité lors des contrôles qu'elle opère dans les entreprises visées et met en cause une partie des agents de l'inspection du travail, ce qui est susceptible de ternir l'image du service auprès des usagers.

Dans le but d'apaiser les tensions entre inspection du travail et Parquet, et d'engager un dialogue permettant de mieux se comprendre, le directeur de l'UD a organisé le 29 avril 2016 une réunion avec le procureur de la République à laquelle étaient invités tous les agents de contrôle. Des participants à cette réunion ont fait part au syndicat SUD des propos tenus par le procureur de la République, évoquant des affaires en cours sur le plan judiciaire. Ces propos ont été reproduits dans un tract diffusé au sein de l'UD, destiné à fustiger les positions défendues par le procureur et le peu de réaction du directeur de l'UD quand elles ont été émises. Le syndicat a parfaitement le droit d'évoquer par tract les sujets de politique pénale qui concernent l'inspection du travail et de critiquer, même sévèrement, la hiérarchie, dès lors qu'il n'y a ni diffamation ni injure. Mais il convient dans ce cas d'être particulièrement vigilant sur la teneur des propos rapportés. En particulier, il est impératif de respecter le secret professionnel qui s'attache aux procédures judiciaires en cours²⁶.

1.2.5 Les directions de l'UD et de la DIRECCTE éprouvent des difficultés pour contrôler cette situation

Des désaccords sur les pratiques de contrôle ne sont pas surprenants dans un domaine aussi complexe que celui de l'inspection du travail. L'existence d'une tension entre une direction et ses agents est plutôt courante. L'apparition de différends interpersonnels entre des agents d'un même service est relativement fréquente. Tout est en fait une question de seuil d'intensité. A l'UD 74, ce seuil a dépassé l'acceptable.

- *Des directions départementale et régionale qui peinent à faire face à la situation*

²⁴ Meeting CGT Toulouse 22 mars 2016.

²⁵ « *Je suis parfois découragée, usée car je suis attaquée à l'externe par des sociétés mafieuses, par le procureur et par certains agents appartenant à des organisations syndicales réformistes* ». Vidéo accessible sur You Tube.

²⁶ Article 11 du Code de procédure pénale : « ...la procédure au cours de l'enquête et de l'instruction est secrète. Toute personne qui concourt à cette procédure est tenue au secret professionnel dans les conditions et sous les peines des articles 226-13 et 226-14 du code pénal ».

Conscientes de l'ampleur et de l'aggravation des conflits, les directions de l'UD et de la DIRECCTE ont, pendant ces trois ans, alterné les mesures de fermeté avec les tentatives d'apaisement, sans résultat. Leur action a manqué de lignes directrices claires et a été brouillée par les interférences nationales qui, à partir de 2014, sont venues compliquer les prises de décision. Par ailleurs, en ne prenant pas une position publique forte pour condamner les pressions sur l'administration que Téfal a cherché à exercer, les directions départementale et régionale, mais aussi l'administration centrale, ont prêté le flanc à la critique d'un manque de protection de l'inspection du travail contre toute influence extérieure induite²⁷, ce qui n'a pas facilité l'instauration d'un climat de travail apaisé au sein de l'UD.

➤ Un CHSCT régional insuffisamment réactif.

La situation de l'UD 74 a été évoquée à plusieurs reprises, dès 2014, au CHSCT régional, à la suite des déclarations de mise en danger grave et imminent qui se sont succédées. Manifestement, la DIRECCTE a été embarrassée par un recours à ces procédures qui lui est apparu excessif. Effectivement, la réglementation à ce sujet est assez imprécise et l'emploi de cette procédure, utile pour la protection des agents, est mal maîtrisé²⁸. D'autres exemples dans d'autres régions le montrent. Les agents recourent à ce dispositif, pour des motifs qui peuvent relever d'un simple différend survenu entre collègues ou avec la direction dans la gestion ordinaire d'un service, afin de faire entendre à des tiers leur inquiétude ou leur mécontentement. Et face à une déclaration d'accident de service et de mise en danger grave et imminent émanant d'un agent, les organisations syndicales optent pour l'attitude potentiellement la plus protectrice en réclamant une enquête.

La mission fait observer que le cadre juridique au sujet de ces saisines du CHSCT est rarement rigoureusement observé. En particulier, la saisine en matière de danger grave et imminent doit passer par un représentant syndical au CHSCT²⁹ pour donner lieu à enquête.

Dans ces conditions, la direction de la DIRECCTE se montre réticente à donner suite aux demandes d'enquête qui lui sont adressées, redoutant des effets de dramatisation qui perturberaient la vie des services et rendraient de plus en plus coutumier ce moyen pas toujours adapté pour gérer les tensions au sein d'une UD. Les organisations syndicales logiquement s'indignent de ces refus d'enquête et accusent le directeur régional de laisser ainsi pourrir et s'envenimer des situations qui font souffrir les agents. C'est cet enchaînement qui s'est produit dans le cas de l'UD 74.

Une expertise, toujours en cours, a tout de même été confiée par le directeur régional à une société de conseil spécialisée dans le traitement des conflits en entreprise. Mais cette expertise a été engagée très tardivement (en septembre 2015). Les positions syndicales ont été ambivalentes, à la fois critiques et encourageantes. La direction de l'UD a été accusée de l'avoir insuffisamment accompagnée. La participation des agents a été réduite (un groupe de travail de 6 personnes, puis de 8 *in fine*, et quelques entretiens individuels), avec peu de prises de parole. Les premières conclusions de cette expertise présentées le 31 mars dernier au CHSCT régional sont cependant alarmantes, mais, à ce stade, les pistes de solution n'apparaissent pas clairement.

➤ Des rappels à l'ordre pas assez ciblés et le plus souvent sans conséquence.

²⁷ Au sens des articles 6 et 8, respectivement, des conventions n° 81 et 129.

²⁸ La note DGT/DRH du 11 décembre 2014 aux Direccte fait cependant un point utile sur le rôle de la hiérarchie dans l'hypothèse de l'exercice d'un droit de retrait ou d'alerte.

²⁹ Décret n° 82-453 du 28 mai 1982.

Constatant un certain nombre d'écarts dans le respect des règles administratives, des rappels à l'ordre ont été faits, le plus souvent en direction de tous les agents (comme sur la nécessité de participer aux réunions de service des UC), mais parfois adressés aux seuls concernés (problèmes de pointage notamment). Cela a donné lieu à des protestations syndicales virulentes pour dénoncer une stigmatisation injuste de quelques-uns. Les conflits devenant aigus et ayant un retentissement extérieur, les directions de l'UD et de la DIRECCTE hésitent à faire valoir la nécessité de respecter les règles administratives, redoutant de déclencher un conflit syndical très vif, à retentissement national, et d'être finalement désavouées par l'administration centrale. Elles alternent alors un langage de fermeté avec des tentatives d'apaisement cherchant à modérer l'expression des conflits.

Nombreux sont les agents, de tous services, qui constatent cette impuissance durable de la direction (départementale et régionale) et de leur hiérarchie à mettre un terme à ces tensions et l'ont dit à la mission. Ils soulignent volontiers les annonces faites pour rétablir plus de discipline et non suivies d'effets. Ils s'en plaignent et finissent par douter qu'une autorité, même nationale, parvienne un jour à s'imposer enfin.

► *Les relations de travail au sein des UC sont tendues*

L'équilibre entre travail collectif à organiser, relevant de la responsabilité du RUC, et respect de l'indépendance de l'inspection, reste largement à construire. Dans ce contexte, qui n'est pas propre à l'UD 74, les règles de fonctionnement des UC devraient être bien définies et scrupuleusement observées. Sans cela, la constitution d'équipes d'inspection ne sera que formelle.

Au sein de l'UC 74, ces règles de fonctionnement des UC ont été parfois insuffisamment définies et sont mal appliquées. Les réunions d'unité, mensuelles, ont des objectifs mal précisés. Elles doivent faire l'objet d'un ordre du jour et de comptes-rendus. Or il s'avère que les ordres du jour sont adressés parfois le jour même de la réunion, ne permettant pas aux agents de contrôler de préparer leurs contributions, et les comptes-rendus peuvent être établis avec un retard important. Enfin, comme cela a été déjà dit, certains agents de contrôle ne participent qu'irrégulièrement aux réunions de leur UC.

Les tensions pérennes au sein des unités de contrôle, dues à la contestation par certains de la réforme de l'inspection du travail, mais aussi à ces défauts d'objectifs et d'organisation, ne facilitent pas bien sûr l'installation d'un climat de travail apaisé au sein de l'UD.

1.3 Les conséquences de cette situation

1.3.1 Des conséquences sur la santé des agents

► *L'absentéisme a connu une forte augmentation*

Entre 2012 et 2015, l'absentéisme pour cause de maladie n'a cessé d'augmenter. Il a progressé de 64%. Quand au nombre d'agents concernés, il a été multiplié par plus de deux.

Tableau 2 : Absentéisme pour maladie à l'UD 74 de 2012 à 2015

Année	Nombre total de jours d'absentéisme pour cause de maladie	Nombre d'agents concernés
2012	418	18
2013	492	20
2014	527	35
Les trois premiers trimestres de 2015	688	41

Source : Données transmises par la direction de l'UD74

- *L'état de santé psychique des agents pâtit des relations conflictuelles qui se sont développées au sein de l'UD*

Les agents de l'inspection du travail expriment pour la plupart un mal-être, voire une souffrance liée au mauvais climat relationnel qui s'est installé. Dans les services traitant de l'emploi, les agents, moins mêlés aux conflits concentrés au sein de l'inspection du travail, sont témoins des différends, invités de façon plus ou moins pressante à prendre position, mais vivent ces situations avec une certaine distance, même s'ils s'en désolent et peuvent en être affectés. Il n'en est pas de même pour le service de l'administration générale où les agents, sans être parties prenantes des conflits, sont plus proches de leurs expressions et obligés à beaucoup de prudence pour ne pas envenimer les tensions qui se développent autour des décisions de gestion interne prises par la direction.

Parmi les agents de l'inspection du travail rencontrés par la mission, individuellement ou dans le cadre des réunions des unités de contrôle, plusieurs se sont plaints de sentiments dépressifs, de troubles du sommeil, d'angoisses éprouvées en venant travailler, d'imprudences au volant de leur voiture causées par le trouble dans lequel ils ont pu se trouver. Prédomine la conviction que les situations conflictuelles, qu'ils vivent parfois quotidiennement et qu'ils supportent mal, sont sans issue. Cela explique la survenue de réactions émotionnelles de moins en moins bien contrôlées, expressions à la fois d'un malaise grandissant et d'une demande d'aide. La mission a pu en être le témoin.

Le contexte d'une réforme du travail mal acceptée, les conséquences de « l'affaire » Téfal, les désaccords entre agents et entre agents et direction sur les pratiques professionnelles, ont une place importante dans la construction et le développement des conflits existants et des souffrances qu'ils entraînent. Mais considérer que les difficultés d'ordre psychique exprimées par les agents ne seraient que la conséquence directe de ces raisons serait inexact. Ce sont les critiques interpersonnelles, les réactions d'intolérance face à des opinions contraires, les attaques *ad hominem* brutales et publiques qui sont évoquées par les agents rencontrés par la mission pour expliquer leur souffrance. Pour le dire autrement, les modes d'expression des différends d'ordre syndical ou professionnel qui existent au sein de l'UD sont déterminants pour comprendre les difficultés vécues sur le plan personnel par les agents.

Cependant, il est difficile d'apprécier de façon quantitative les problèmes psychiques rencontrés par les agents de l'UD 74. Les données transmises par le médecin du travail ne permettent pas une analyse précise de l'état de santé des personnes. Seuls les motifs des visites sont répertoriés. Plusieurs motifs peuvent concerner une seule personne. Le recueil des données est insuffisamment normalisé, entraînant des risques d'appréciation par excès ou par défaut de l'ampleur des problèmes de santé. Toutefois, le médecin du travail constate une augmentation des demandes d'entretien auprès de la médecine du travail et un allongement des visites périodiques plus nombreuses, motivés par le ressenti de difficultés importantes au travail. Par ailleurs, le médecin du travail a orienté vers un entretien avec la psychologue du travail 2 agents en 2014, 2 en 2015 et 7 en 2016. Et l'emploi des échelles visuelles analogiques de bien-être au travail et de santé perçue montre une évolution à la baisse des scores obtenus³⁰ de 2014 à 2016.

Plusieurs agents rencontrés par la mission font état d'un équilibre psychique ébranlé. Il est bien sûr difficile de faire la part des choses entre la fragilité d'une personnalité supportant mal la moindre remise en question et, d'un autre côté, la responsabilité d'un événement en lui-même traumatisant au point d'entraîner l'apparition d'un trouble anxio-dépressif. Le plus préoccupant est, dans tous les cas, l'installation durable de relations conflictuelles au travail et le sentiment diffus de se retrouver enfermé dans une impasse, c'est-à-dire obligé d'être exposé à des agressions personnelles sans espoir de pouvoir y échapper.

1.3.2 Des conséquences sensibles sur le fonctionnement interne du service

La situation conflictuelle de l'UD 74 entraîne une certaine paralysie de son fonctionnement interne et un appauvrissement de son travail collectif.

➤ *Une certaine paralysie du fonctionnement interne*

Cette défaillance du fonctionnement de l'UD 74 concerne plusieurs aspects. Le climat particulièrement dégradé au sein de l'inspection du travail rend le respect des règles de fonctionnement normal d'un service administratif difficile à obtenir de la part de certains agents, qu'il s'agisse de l'établissement de relations individuelles empreintes du respect des personnes, mais aussi de la détermination concertée des départs en congé afin d'assurer les intérimaires dans de bonnes conditions ou de la participation aux réunions de service...

Cette situation au sein de l'inspection du travail de l'UD 74 a des conséquences sur les choix professionnels de certains agents de l'UD, voire plus généralement sur l'attractivité de l'UD 74. La mission a pu constater que plusieurs agents qui travaillaient au sein de l'inspection, agents de contrôle ou assistants de contrôle, ont demandé leur mutation. Certains agents de l'UD qui souhaiteraient exercer des fonctions de contrôle y renoncent compte tenu de cette situation délétère. Enfin, force est de constater que l'UD 74, qui dispose de trois postes d'agents de contrôle vacants, n'est toujours pas en mesure de les pourvoir après trois réunions de CAP. Les échos de la situation interne de l'UD 74 qui parviennent aux inspecteurs et contrôleurs du travail susceptibles d'être intéressés par un poste en Haute Savoie les dissuadent de postuler sur les postes vacants.

➤ *La polarisation de la hiérarchie locale sur la situation de l'inspection du travail a des répercussions sur la vie des autres services de l'UD.*

³⁰ Santé perçue : score moyen sur 10 de 8,09 en 2014 pour 14 évaluations, 7,21 en 2015 pour 34 évaluations, 6,75 en 2016 pour 19 évaluations. Quant au score de bien-être au travail, toujours sur 10, il est de 7,19 en 2014 pour 13 évaluations, 5,96 en 2015 pour 31 évaluations, 5,72 en 2016 pour 17 évaluations.

Au sein du pôle travail, le sentiment des agents est celui d'un management déficient depuis trois ans. Trop de temps selon eux est consacré à l'inspection du travail au détriment du règlement de leurs propres difficultés de fonctionnement. Outre une absence de travail commun avec l'inspection du travail, il est jugé parfois difficile d'obtenir des réponses aux interrogations posées sur des points de pratique ou d'organisation. Surtout, la situation des effectifs se tend et nombre d'agents des services d'appui travail estiment que ce service joue le rôle de variable d'ajustement des effectifs³¹.

Du côté du pôle emploi de l'UD, qui regroupe un nombre relativement réduit d'agents, deux critiques de fonctionnement sont avancées. L'articulation entre les pôles emploi et travail est jugée insuffisante. Le rôle, les missions, le positionnement des CDET sont insuffisamment précisés, particulièrement dans un contexte de concentration au niveau de la région ou de la Direccte des interventions emploi-formation professionnelle, et de coupure assez nette entre emploi et inspection du travail. Par ailleurs, la pression du préfet sur le service est jugée très forte et, selon certains agents, mériterait d'être relayée de façon moins automatique par le directeur de l'UD.

- *Ce grippage du fonctionnement interne de l'UD 74 trouve un prolongement au niveau régional.*

Trois critiques sont principalement adressées à cet échelon de décision par les agents rencontrés par la mission :

- il est souvent regretté qu'aucun échange n'ait été organisé au sein de la Direccte après l'avis rendu par le CNIT à la suite de sa saisine par une inspectrice du travail de la Haute Savoie, ni à la suite de sa condamnation en première instance. La seule consigne donnée via les responsables d'unité de contrôle, sur la conduite à tenir dans l'hypothèse de la réception d'un document d'origine inconnue, est souvent jugée insuffisante et, qui plus est, sujette à interprétations diverses ;
- la deuxième critique porte sur le fonctionnement du CHSCT régional. Il est reproché par plusieurs organisations syndicales, de façon générale, une mauvaise appréciation par la hiérarchie de la gravité de la situation à l'UD 74 malgré de nombreuses alertes, soit des organisations syndicales, soit des agents, individuellement³² ou collectivement³³. Dès lors, les délais trop longs pour statuer sur le caractère d'accident de service ont pu contribuer au délitement de la situation, et le refus d'enquête à la suite de déclaration de danger grave et imminent, ou l'extrême lenteur de la mise en place de l'expertise demandée, ont pu laisser penser à une partie des agents qu'existait une volonté de la hiérarchie de laisser s'installer un « pourrissement » de la situation en Haute Savoie.

La mission fait observer que ces défauts de réactivité ou de fermeté sont, pour partie, le résultat du climat délétère qui règne au sein de l'UD 74 et de la forte pression exercée par certaines organisations syndicales sur les hiérarchies locale, régionale et nationale, dans un contexte avéré d'une crise de confiance de leur part à leur égard. La paralysie ainsi décrite trouve aussi sa source dans la très grande prudence de l'administration centrale dans un contexte de mise en œuvre délicate de la réforme et d'accusation quasi permanente d'un défaut de soutien de leur part à l'action de l'inspection du travail.

³¹ Selon les données de la mission de préfiguration de la Direccte Auvergne Rhône Alpes (Rapport du 18 janvier 2016), les effectifs de 10 agents, dont le représentant de l'URACTI, mais hors l'IT Appui ressources méthodes, affectés à l'appui à la politique travail semblent sensiblement moins nombreux que dans les UD comparables, comme la Loire (16) ou le Puy de Dôme (12).

³² Via des déclarations d'accident de service, des déclarations de danger grave et imminent.

³³ Voir, par exemple, l'interpellation par 30 agents le 14 février 2014, réclamant une enquête de l'IGAS.

1.3.3 Un recul du travail collectif

Les agents des divers services de l'UD ayant une certaine ancienneté en Haute-Savoie constatent une perte de capacité à travailler collectivement en lien avec la situation actuelle.

Dans son rapport de janvier 2011³⁴, l'IGAS dressait le constat « *d'une animation interne particulièrement dynamique au sein de l'UT de Haute-Savoie. La tradition du travail collectif est bien établie, confortée par l'implication forte du DUT dans le champ travail....La mission constate l'existence au sein de l'UT de groupes de travail transversaux entre les sections, spécialisés dans les thématiques prioritaires de l'inspection du travail de Haute-Savoie : l'amiante, l'aération/ventilation, les chutes de hauteur, le travail saisonnier, les tours opérateurs, la démocratie sociale, le contrôle de l'obligation de négocier, la lutte contre le travail illégal et la substitution du trichloréthylène. Sous l'égide d'un référent, chaque groupe de travail se réunit régulièrement pour dresser un diagnostic empirique partagé sur un thème, proposer des actions collectives à l'ensemble des sections et en assurer le suivi.* »

Si l'UD 74 s'inscrit dans les actions prioritaires définies pour l'inspection du travail aux niveaux national et régional (prestations de service internationales, « saisonnalité »...), les initiatives départementales se raréfient et perdent de leur capacité à mobiliser l'ensemble des agents de contrôle des sections d'inspection. La mission relève à cet égard les difficultés de fonctionnement du groupe amiante et le caractère limité de l'action décidée par certains agents de contrôle dans les boulangeries. Parallèlement, certains agents privilégient des contrôles à plusieurs dans certaines entreprises, contrôles qui peuvent se justifier, mais qui ne sauraient dispenser d'actions concertées, sur un thème défini en commun, par l'ensemble des agents de contrôle de l'UD³⁵.

La coopération entre le service appui travail et l'inspection du travail est également apparue insuffisante à la mission. L'homologation des ruptures conventionnelles, pour lesquelles le service exerce en Haute Savoie un contrôle rigoureux, nécessiterait dans certains cas, notamment pour éviter le contournement des procédures de licenciement pour motif économique, la collaboration de l'inspection du travail. Elle fait le plus souvent défaut. Il en est de même s'agissant de certains dossiers de main d'œuvre étrangère. Les relations entre l'inspection du travail et le pôle 3E, singulièrement le service « entreprises », ne sont pas non plus satisfaisantes. La coupure apparaît très nette entre ces deux entités alors que l'échange d'informations serait très utile entre elles sur la situation des entreprises qu'elles suivent l'une et l'autre, les compétences respectives des deux services appelant une approche concertée de l'entreprise plutôt qu'un traitement « en aveugle » par chacun des services.

La détérioration des relations entre les agents et entre une partie des agents et la hiérarchie se traduit donc par une certaine paralysie du fonctionnement de l'UD, paralysie qui, en retour, nourrit une réelle défiance entre certains agents et la hiérarchie locale.

1.3.4 Cette situation interne de l'UD 74 a un retentissement externe limité, à l'exception de deux points de fixation préoccupants.

L'impact sur l'activité de l'UD 74 n'est pas significatif en matière d'emploi /formation professionnelle. Il ne paraît pas à ce stade substantiel pour l'inspection du travail bien que les éléments d'appréciation soient fragiles.

- Une activité du pôle emploi satisfaisante

³⁴ Mission de contrôle de section d'inspection du travail Région Rhône Alpes RM 2010-141A Yves Calvez, Aurélie Lorrain-Itty, Thierry Breton, Roger Linsolas.

³⁵ Ainsi, l'action en direction des établissements de l'hôtellerie en Savoie et Haute Savoie a pu contribuer à la renégociation en 2014 de l'accord d'aménagement du temps de travail dans ce secteur.

Les résultats obtenus par l'UD 74 dans la mise en œuvre des politiques d'emploi sont bons. Les instruments de ces politiques sont correctement mobilisés, voire même avec plus de succès qu'ailleurs³⁶. La comparaison avec les résultats des autres départements de la région ne fait pas apparaître de divergences dans les performances du département 74, qu'il s'agisse des contrats aidés (CUI³⁷, emplois d'avenir³⁸), de la garantie jeune, des contrats en alternance³⁹, de l'insertion par l'activité économique⁴⁰ ou de l'accompagnement renforcé des entreprises en appui aux mutations économiques⁴¹. L'action territoriale de l'UD 74 est reconnue et s'organise autour de quelques priorités définies selon les bassins d'emploi en lien avec les différents opérateurs de la politique d'emploi et de formation professionnelle.

Ces résultats satisfaisants restent toutefois fragiles en raison des menaces qui pèsent sur les effectifs restreints de l'UD mobilisés sur ces fonctions, et du manque d'articulation de leur intervention avec le pôle travail.

➤ *Des conséquences difficilement mesurables sur l'activité de l'inspection du travail*

En l'absence d'un enregistrement fiable de l'activité de l'ensemble des agents de contrôle, l'appréciation de l'activité de l'inspection du travail est particulièrement délicate⁴². Les éléments recueillis par la mission à l'occasion de ses entretiens avec les représentants des organisations syndicales et professionnelles orientent plutôt vers une satisfaction globale des usagers de l'inspection du travail, même si des regrets sont parfois exprimés sur le délai nécessaire pour obtenir un renseignement ou un contact avec un agent de contrôle. Toutefois, la mission est convaincue que le temps passé à gérer les relations interpersonnelles dégradées⁴³, les difficultés de fonctionnement de la structure, le défaut de travail collectif, nuisent très probablement à l'efficacité de l'inspection du travail dans le département.

➤ *Deux points de fixation préoccupants*

La mission a identifié deux situations susceptibles de nuire à l'efficacité de l'inspection du travail

- Il s'agit d'abord de la perception qu'ont de quelques agents de contrôle certains interlocuteurs de l'inspection du travail.

Pour certaines organisations syndicales ou professionnelles, le comportement professionnel de certains agents de contrôle paraît trop lié à leurs engagements syndicaux et/ou idéologiques. Le droit de ces agents à s'engager syndicalement ou politiquement n'est pas contesté. En revanche, l'exposition publique de leurs opinions semble à certains interlocuteurs de la mission de nature à faire douter de l'impartialité de ces agents de contrôle.

³⁶ C'est par exemple le cas des contrats de génération : depuis avril 2013, et au 31 janvier 2016, 198 accords et plans d'actions conformes ont été déposés en Haute Savoie.

³⁷ On note toutefois une difficulté à tenir les objectifs pour les CUI-CAE.

³⁸ 1767 EAV prescrits depuis le début du dispositif dont 633 en 2014 pour un objectif de 466, 457 en 2015 pour un objectif de 440. Le dispositif concerne environ 800 jeunes début 2016. Sur 72 fins de contrats en janvier et février 2016, 24% sont renouvelés, 28% sont en emploi et 4% en formation. 31 restent sans solution.

³⁹ Les contrats de professionnalisation subissent toutefois une forte décline en 2015 par comparaison à 2014 (moins 41%)

⁴⁰ 8,8 M euros mobilisés en 2015 dont 94% consommés en 2015 finançant 669 aides au poste pour 36 structures d'insertion par l'activité économique conventionnées.

⁴¹ 110 entreprises concernées en 2015 dont 50 accompagnées, dont 82 entreprises de moins de 50 salariés.

⁴² Il semble néanmoins que l'ensemble des agents aient suivi la formation à Wik' IT.

⁴³ Voir l'impact des absences pour maladie liées à cette situation, les mutations de personnel au sein de l'UD....

La mission, qui a pu prendre connaissance de documents relatifs aux pratiques professionnelles des agents en cause, pour l'essentiel à leur initiative, n'estime pas, dans la limite des affaires qu'elle a pu regarder et au vu des documents dont elle a eu connaissance, que ces pratiques révèlent un acharnement suspect à l'encontre d'entreprises ou d'une sélection des interventions en fonction de l'organisation syndicale qui les saisit. Cependant, certains des interlocuteurs de la mission s'interrogent sur l'efficacité, voire la pertinence, des actions mises en œuvre par ces agents. En tout état de cause, ces questions mériteraient d'être débattues entre professionnels, avec pour seul objectif l'application la plus efficace de la réglementation du travail. Il reste que les doutes relatifs à l'impartialité de ces agents de contrôle, en lien avec leurs engagements, met en cause, même de façon circonscrite, l'image de l'inspection du travail et risque de nuire à leur action. En même temps, l'action syndicale n'a pas à être entravée. La question de l'exercice de responsabilités publiques syndicales ou politiques par les agents de l'inspection du travail dans leur département mériterait donc de faire l'objet d'une réflexion nationale.

- Les relations avec le parquet d'Annecy se sont gravement détériorées.

L'action pénale constitue un moyen d'action important pour l'inspection du travail, notamment à l'égard d'employeurs qui refusent de se mettre en conformité avec la loi ou qui mettent en cause l'action ou la personne des inspecteurs du travail. Sur la période 2012-2015, 52 procès-verbaux des agents de l'UD 74 ont été transmis au parquet, dont 46 à Annecy. Dix ont fait l'objet de poursuites, soit 22 %, cinq ont été classés (deux rappels à la loi, deux infractions insuffisamment caractérisées et une prescription), soit 11 %, 31 font l'objet d'enquête, soit 67 %. Le nombre élevé des PV en cours d'enquête semble s'expliquer en partie par un manque temporaire d'effectifs au parquet d'Annecy. Il est dans ces conditions délicat de se prononcer sur la qualité de la réponse pénale apportée par le parquet d'Annecy aux infractions constatées par les agents de l'inspection du travail de l'UD 74. Mais le sort des PV, notamment ceux établis par quelques inspecteurs du travail, est l'occasion d'une mise en cause parfois véhémente du parquet, accusé de classer trop facilement les PV, et de la hiérarchie de l'UD 74 volontiers accusée de complicité d'inaction ou à tout le moins de défaut de soutien des inspecteurs auprès du parquet.

Naturellement, les poursuites pénales engagées par le procureur d'Annecy contre une inspectrice du travail expliquent pour une large part cette méfiance exprimée par certains agents de contrôle. Sans doute aussi certaines déclarations ou propos du procureur ont pu paraître s'écarter des orientations données par les ministres du travail et de la justice en matière de relations entre les parquets et l'inspection du travail⁴⁴. Il n'en reste pas moins que les critiques formulées par certains agents de contrôle contre le parquet d'Annecy semblent en partie infondées. Sur le fond, l'opportunité des poursuites appartient au parquet, il n'y a donc pas lieu de mettre en cause les décisions qu'il prend, même si les agents de contrôle peuvent parfois les regretter. Au demeurant, le bilan actuel de la réponse pénale du parquet d'Annecy ne permet pas de tirer des conclusions générales⁴⁵. Sur la forme, les critiques développées par certains agents de contrôle de l'UD 74, notamment par voie de tract syndical, à l'encontre du procureur sont inappropriées. Elles excèdent, selon la mission, le droit d'expression des organisations syndicales, parfaitement fondées à discuter la politique pénale d'un parquet, en ce qu'elles s'en prennent à la personne de ce magistrat et non aux fonctions qu'il occupe. Elles portent en outre sur les propos qu'il aurait tenus lors de réunions de travail et non sur des déclarations publiques⁴⁶. Ce comportement est in fine contre-productif, car au lieu de contribuer à une meilleure prise en compte de l'action pénale des agents de l'inspection du travail, elle aura plus certainement pour effet d'accroître encore les différences d'approche des deux services.

⁴⁴ Note d'orientation ministère de la justice-ministère de l'emploi et de la solidarité n° 2002-04 du 28 mars 2002 et instruction technique Dagemo/Micapcor n° 2002-03 du 28 mars 2002.

⁴⁵ La critique relative au classement par le procureur d'un PV d'un inspecteur du travail relevé à l'encontre d'une grande entreprise du département sur le recours abusif à l'intérim apparaît exagérée dans la mesure où ce classement en partie fondé sur la correction de la situation litigieuse, comme s'en est félicité le principal syndicat de l'entreprise,

2 LES SOLUTIONS PRECONISEES

Controverses sur les grands principes de l'inspection du travail et réactions affectives personnelles s'entremêlent dans les conflits opposant au sein de l'UD 74 les agents à la direction et les agents entre eux. Il est frappant de constater que chacun accuse l'autre de le rendre malade, au-delà de l'expression normale des convictions différentes sur le rôle et le fonctionnement de l'inspection du travail. Et cet effet sur la santé prend une forme bien réelle quand se succèdent les déclarations de souffrance psychique, les arrêts maladie, les menaces de suicide. Il serait en tout cas inexact de réduire la compréhension de cette situation à des questions de personnalités, ou aux seules conséquences d'une réforme administrative contestée, ou encore à des conceptions politiques incompatibles entre elles. Par ailleurs, la mise en cause pénale d'une inspectrice du travail est un événement exceptionnel qui n'a pu que profondément heurter, voire révolter, et pour le moins désorienter de nombreux agents. C'est ce qui fait la complexité des problèmes relationnels et de fonctionnement qui se posent au sein de l'UD 74, et qui, du même coup, rend difficile la sortie de cet état de crise de plus en plus insupportable.

Il faut pourtant mettre un coup arrêt à ces conflits et dysfonctionnements qui compromettent le bon exercice par l'UD 74 de ses missions de service public, qui sont sources de souffrances psychologiques exprimées par de nombreux agents et qui font redouter la survenue d'incidents violents au sein de l'UD ou d'accidents de contrôle dans les entreprises.

Chacun s'est forgé sa propre compréhension des raisons ayant conduit à la dégradation des conditions de travail constatée aujourd'hui et il est devenu difficile de s'en expliquer sereinement au sein de l'UD. Les conflits interpersonnels ont atteint un haut degré de vivacité et un dialogue même minimum entre les agents en interne, comme avec le parquet en externe, paraît de moins en moins possible.

Une analyse partagée au sein de l'UD des problèmes de fonctionnement existant serait certainement utile. Elle permettrait sans doute de s'accorder sur une lecture de ces conflits et de leurs origines et d'en tirer des enseignements capables de les résoudre et d'en empêcher le retour. Cependant, une telle analyse partagée ne saurait, sans courir à l'échec, viser à vouloir imposer un point de vue unique et convaincre l'autre de ses erreurs. Les oppositions entre agents, et entre agents et direction, prendraient alors des formes irréconciliables. Par ailleurs, et ce n'est pas un moindre sujet, plusieurs agents souffrent de ces conflits et désaccords exprimés parfois violemment. Nombre d'entre eux supporteraient mal de se retrouver, de près ou de loin, remis en question dans leurs convictions et leurs comportements, se sentiraient blessés par tout ce qui pourrait ressembler à des critiques adressées à leur personne, à leurs idées ou à leurs pratiques professionnelles.

Il se pose certainement une question de confiance, comme plusieurs interlocuteurs l'ont fait valoir auprès de la mission, pour que chacun accepte de se livrer de façon collective à l'examen objectif des problèmes de fonctionnement de l'UD et des moyens de les résoudre. Confiance entre les agents eux-mêmes, confiance des agents à l'égard de la direction, et confiance de la direction à l'égard des agents. La question de la confiance est ici générale. Et, sans cette confiance, l'analyse partagée souhaitable se transformerait à coup sûr en un tribunal devant lequel seraient convoqués tour à tour les agents et la direction pour entendre le réquisitoire qui pourrait être dressé à l'encontre des uns et des autres. La confiance ne saurait se trouver en posant comme condition de commencer par un *mea culpa* général. Cette voie serait des plus délétères.

s'est accompagné d'une sévère mise en garde du procureur de la République au chef d'entreprise, comprenant l'annonce de poursuites pénales en cas de réitération des infractions.

⁴⁶ Cf plus haut a/s du tract SUD du 13 mai 2016 relatif à la rencontre avec le parquet d'Annecy du 29 avril 2016

Etablir une analyse partagée de la situation de l'UD, et retrouver les chemins d'un dialogue entre agents, entre agents et direction, entre inspection du travail et parquet devrait se faire dans le cadre organisé d'un projet de service à préparer, reprenant les dispositions que la mission recommande de mettre en œuvre sans attendre pour :

- consolider la direction et préciser le cadre de management ;
- définir les méthodes et les objectifs de travail qui corrigeront les dysfonctionnements existants les plus importants.

2.1 Consolider la direction et préciser le cadre de management

2.1.1 Mieux organiser la gestion interne de l'UD en nommant notamment un secrétaire général auprès du directeur

La gestion interne de l'UD demande que les règles sur lesquelles elle s'appuie soient actualisées éventuellement, précisées parfois. Surtout, le suivi de l'application de ces règles doit être assuré.

Dans une telle situation de vifs conflits entre agents, et entre agents et direction, en l'absence de secrétaire général, la direction de l'UD est en difficulté pour redéfinir le cadre général de gestion interne et en suivre la bonne mise en œuvre. Un secrétaire général à mi-temps vient d'être nommé après avis de la CAP. Il va falloir lui fixer très vite une feuille de route qui pourrait comporter au moins les sujets à traiter suivants :

➤ *Définition d'un règlement intérieur sur le fonctionnement des UC*

La constitution d'UC voulue par la réforme de l'inspection du travail est une organisation nouvelle au sein de l'UD qui peine à trouver ses marques. Aussi, les règles de fonctionnement des UC devraient-elles être précisées et observées scrupuleusement : mode de préparation des ordres du jour des réunions et délais d'envoi, délais de production des comptes-rendus de réunion...

Les congés des agents, pour les périodes d'été, de Noël et de Pâques, devraient faire l'objet d'une programmation prévisionnelle, dans la mesure où il faut assurer des permanences au sein de l'inspection du travail.

➤ *Détermination des indicateurs de répartition des reliquats de rémunération*

La répartition des reliquats en fin d'année a fait l'objet de contestation par les agents de l'UD qui en ont été privés. Il conviendrait, après concertation organisée avec les agents, de déterminer les modalités d'application des principes de répartition de tels reliquats fixés par l'administration centrale. Ces modalités, une fois décidées par la direction, dans un cadre régional, devraient être portées à la connaissance des agents afin de leur permettre de comprendre les attributions de reliquat faites à leur profit.

➤ *Mise en place d'un système d'information interne*

L'information sur les activités des services et unités de contrôle, ou sur les différentes questions propres à la gestion des ressources humaines (postes vacants, mouvements de personnels...), circule mal au sein de l'UD. Il conviendrait de mieux organiser cette circulation de l'information.

Recommandation n°1 : Etablir une feuille de route à destination du secrétaire général récemment nommé au sein de l'UD, portant notamment sur les règles de fonctionnement des UC, la détermination d'indicateurs de répartition des reliquats, la mise en place d'un système d'information interne.

2.1.2 Procéder à un rappel à la discipline et mettre en œuvre les procédures disciplinaires appropriées en cas de nouveaux manquements

Compte tenu de la situation actuelle de l'UD, la mission estime qu'un simple rappel à l'ordre pour réprimander les propos insultants ou les menaces de meurtre parfois proférées ne serait pas suffisant. Aucune raison ne saurait justifier ou excuser les débordements dans les comportements et les propos constatés au sein de l'UD, et les libertés prises avec un certain nombre d'obligations de service. Il faut donc simplement interdire ces écarts de conduite et dorénavant les sanctionner s'ils se reproduisent, car ces conduites ont des conséquences sur la santé des agents et le bon fonctionnement du service public.

La note signée le 11 décembre 2014 par le directeur des ressources humaines des ministères sociaux et le directeur général du travail, adressée aux directeurs des DIRECCTE, rappelle un certain nombre de règles à respecter et indiquait la procédure à suivre avant d'engager des procédures disciplinaires. L'agent doit faire l'objet de rappels, et, en cas de répétition de son comportement, être convoqué par le directeur de l'UD pour que lui soit signifié l'engagement d'une procédure disciplinaire.

La mission considère que ce rappel général est fait. Il serait souhaitable cependant d'en rappeler les termes localement. En cas de nouveau manquement constaté aux règles disciplinaires ci-dessous mentionnées, une procédure disciplinaire serait à diligenter, en conformité avec les dispositions législatives et réglementaires en vigueur, à l'encontre d'un agent qui :

- insulterait ou menacerait d'agression physique un de ses collègues par écrit ou oralement ;
- ne respecterait pas l'obligation de réserve à laquelle est tenue tout fonctionnaire de l'Etat et violerait le secret professionnel ;
- ne rendrait pas un compte exact de ses horaires de travail en omettant de pointer ou ne respecterait pas les plages horaires fixes (cependant, conformément au règlement intérieur de l'UD, les agents en mission à l'extérieur pourront déroger à ces règles pour la seule réalisation de leur mission) ;
- ne participerait pas sans motif légitime aux réunions de service ou d'unité de contrôle rendues obligatoires par le directeur ;
- ne rendrait pas compte de ses activités selon les procédures fixées par la direction de l'UD ;
- ne respecterait pas les dispositions énoncées par la note de service du directeur de la DRH, en date du 6 avril 2012, sur l'usage de la messagerie électronique.

Le directeur doit bien sûr garder son pouvoir d'appréciation sur l'opportunité de proposer une telle procédure en prenant en compte l'existence de circonstances particulières qui ne peuvent toutes être définies à l'avance. Mais il faut laisser, aussi largement que possible, à l'autorité centrale investie du pouvoir de sanction, et éventuellement au conseil de discipline s'il est réuni, le soin de mesurer le caractère excusable ou pas d'un manquement aux règles ci-dessus énoncées.

Lorsque par ailleurs sera constaté en fin de mois, pour un agent, un déficit en heures par rapport aux obligations légales de temps de travail, il pourra être procédé aux retenues sur traitement réglementaires pour service non fait.

Recommandation n°2 : Une note de service, signée par le DIRECCTE, adressée aux agents de l'UD 74, rappellera les principales obligations que doivent respecter les agents et les procédures disciplinaires auxquelles ils s'exposent en cas de manquement à ces obligations.

2.1.3 Recadrer le recours aux droits d'alerte et de retrait d'une situation de travail en cas de danger grave et imminent

La mission a constaté que les agents, les organisations syndicales, mais aussi l'administration, faisaient un usage inapproprié ou incorrect des dispositions relatives au droit d'alerte et au droit de retrait d'une situation dangereuse dont bénéficie tout agent⁴⁷, et du droit d'alerte du CHSCT dont disposent les représentants du personnel au CHSCT lorsqu'ils constatent qu'il existe une cause de danger grave et imminent, notamment par l'intermédiaire d'un agent⁴⁸.

Ces procédures exigeantes, et risquées en termes de perte de rémunération pour l'agent qui y recourt de façon injustifiée, ne doivent être mises en œuvre qu'en présence d'un danger grave et imminent, tel que ses critères ont été fixés par la jurisprudence sociale.

Il y a donc lieu de rappeler aux chefs de service et aux agents le cadre d'exercice de ces droits d'alerte et de retrait afin d'éviter le défaut de réponse ou les réponses inadéquates des chefs de service, tout autant que leur usage inconsidéré ou incorrect de la part des agents ou des représentants du personnel au CHSCT.

Recommandation n°3 : Préciser par voie de circulaire adressée aux DIRECCTE les conditions et les modalités de recours aux droits d'alerte et de retrait en cas de danger grave et imminent.

2.1.4 La situation d'une inspectrice du travail doit être traitée (occulté)

Occulté en application de l'article L311-7 du code des relations entre le public et l'administration

2.1.5 Poursuivre le rééquilibrage des moyens en personnels entre les UD au sein de la DIRECCTE

Le directeur de la DIRECCTE a entrepris de rééquilibrer les moyens en personnels entre les différentes UD et le siège régional, au sein de la région Rhône-Alpes-Auvergne. En novembre 2015, une mission a été confiée à l'ancien directeur de la DIRECCTE Auvergne pour, avec le concours de trois directeurs départementaux et l'aide d'un consultant, constater les écarts de moyens et proposer une stratégie de correction, tenant compte de l'évolution à la baisse du plafond d'emploi.

Cette mission a rendu ses conclusions en janvier 2016. Devant la contestation des organisations syndicales du rapport remis par le consultant, une nouvelle mission va être diligentée.

⁴⁷ Article 5-6 du décret n° 82-453.

⁴⁸ Article 5-7 du décret n° 82-453.

Le département 74 est en pleine évolution démographique et connaît un fort dynamisme économique. Il est donc important de pouvoir réajuster ses effectifs, en profitant de la constitution d'une grande région, dans le cadre des plafonds d'emploi déterminés par le niveau central.

Recommandation n°4 : Suivre dans le cadre du dialogue de gestion avec la DIRECCTE le rééquilibrage des moyens en personnels entre UD au sein de la région Rhône-Alpes-Auvergne.

2.2 Réinstaurer le travail collectif au sein de l'inspection du travail et redéfinir les relations avec le parquet.

2.2.1 Organiser un travail collectif sur les pratiques de contrôle et sur la déontologie

Si l'UD 74 a une chance de sortir de la crise dans laquelle elle se trouve, c'est en permettant à tous les agents de se retrouver sur le seul terrain qui peut les réunir et leur permettre de dépasser des divergences pratiques ou idéologiques, celui des pratiques professionnelles. Il y a un consensus très fort sur cette idée, que la mission a pu vérifier chez tous ses interlocuteurs.

C'est donc à partir de là qu'il faut reconstruire, remotiver, réorganiser l'UD 74. Mais cette voie est délicate. Elle exige le respect des personnes et de leurs opinions. Elle s'oppose à tout jugement préconçu sur la valeur de telle ou telle pratique. Elle vise à identifier les pratiques les plus adaptées aux situations de contrôle existantes, les plus efficaces pour obtenir un meilleur respect du code du travail. Elle n'a pas pour objet de distinguer les bons agents des mauvais. Elle requiert de l'écoute et la volonté de dépasser les postures derrière lesquelles chacun a tendance à se protéger. Elle nécessite une préparation, une méthode et un accompagnement durable et de qualité pour avoir des chances de réussir. Le réinvestissement du terrain professionnel doit enfin prendre en compte les initiatives locales, régionales et nationales engagées sur ce terrain.

➤ *Partir des initiatives existantes*

Malgré le mauvais climat qui prévaut au sein de l'inspection du travail, certains agents de contrôle ont pris des initiatives pour réamorcer un travail collectif, d'échange sur les pratiques professionnelles, sur le « geste métier », en proposant la constitution d'un groupe de travail ayant vocation à réfléchir à partir de cas rencontrés par les participants du groupe. C'est un point d'appui pour démarrer un travail sur les pratiques professionnelles dans l'UD, même si cette initiative est encore balbutiante.

Cette préoccupation d'un travail sur les pratiques professionnelles a été portée depuis deux ans par certains agents de contrôle de la région PACA. Elle a donné lieu à une réflexion sur les modalités d'organisation d'échanges sur les pratiques professionnelles entre agents de contrôle à partir de thèmes préalablement définis par les agents⁴⁹. L'INTEFP a apporté un soutien technique et pédagogique à cette expérimentation qui est en cours. Il est naturellement trop tôt à ce stade pour en tirer quelque conclusion que ce soit. Mais la mission estime que cette première expérience sera très utile pour démarrer un travail au sein de l'UD 74.

⁴⁹ Six thèmes ont été retenus : le choix et la préparation du contrôle, le déroulé du contrôle, l'enquête AT, la visite de chantier, la participation au CHSCT et les suites de l'intervention

Parallèlement se déroule une réflexion nationale sur la déontologie de l'inspection du travail. Un groupe de travail a été mis en place à la fin de l'année 2014. Il réunit des agents de divers niveaux hiérarchiques (inspecteurs et contrôleurs du travail, responsables d'unités de contrôle, directeur d'unité territoriale, chef de pôle travail en région, Direccte, agents de la DGT et de la DRH). L'objectif est de compléter les « Principes de déontologie pour l'inspection du travail » publié, après avis du CNIT, par la DGT en 2010. L'idée est de constituer un référentiel pratique pour les agents de l'inspection du travail afin d'éclairer leur action au quotidien. Ce travail, qui est en cours, devra nécessairement s'articuler avec le projet de rédaction d'un code de déontologie du service public de l'inspection du travail tel qu'il ressort d'un amendement introduit en première lecture du projet de loi « El Khomri » par le gouvernement, s'il est définitivement adopté⁵⁰. Selon la mission, la réflexion sur les règles déontologiques pour l'inspection du travail fait partie intégrante des échanges relatifs aux pratiques professionnelles.

➤ *Un projet pour l'UD 74 à construire et conduire avec une perspective régionale*

La mission suggère d'organiser les échanges sur les pratiques professionnelles et la déontologie entre les agents de contrôle de l'inspection du travail de l'UD. Ce travail devrait se concevoir selon les modalités suivantes :

- tous les agents de contrôle ont vocation à y participer ;
- ce travail collectif approfondi est à conduire sur des thèmes et selon une méthode discutés avec les agents ;
- de tels échanges sur les pratiques professionnelles ont vocation à se dérouler entre pairs, sans la présence des responsables hiérarchiques que sont les RUC afin de permettre une réflexion déconnectée de toute évaluation professionnelle et parfaitement libre ;
- la préparation et l'animation de ces groupes d'échange nécessitera l'intervention d'un binôme, extérieur à l'UD 74, disposant de la double compétence en matière d'inspection du travail et d'animation d'un groupe de travail. Cette action devrait faire l'objet d'un financement spécifique de la part de l'administration centrale et/ou de l'INTEFP. Elle devrait favoriser l'organisation durable des échanges entre pairs au sein de l'UD 74, animés par des intervenants extérieurs.⁵¹

Le travail réalisé à Annecy pourrait s'inscrire dans un projet plus global au niveau de la région ARA et servir de préfiguration d'une action généralisée à l'ensemble des UD de la région. Il faut cependant, sans attendre la finalisation de ce projet régional sur la qualité des pratiques et la déontologie, ni même la préparation d'un projet de service de l'UD, démarrer les premières réunions de groupes d'échanges au sein de l'UD 74 dans le courant du quatrième trimestre de 2016.

Recommandation n°5 : Organiser un travail d'échange sur les pratiques professionnelles et la déontologie au sein de l'inspection du travail de l'UD 74, sous l'égide d'intervenants extérieurs, dans le cadre d'un projet régional à finaliser sur la qualité des pratiques.

⁵⁰ Art L 8124-1 du code du travail : « Un code de déontologie du service public de l'inspection du travail, établi par décret en Conseil d'Etat, fixe les règles que doivent respecter ses agents ainsi que leurs droits dans le respect des prérogatives et garanties qui leur sont accordées pour l'exercice de leurs missions définies notamment par les conventions n° 81 et n° 129 de l'OIT sur l'inspection du travail et au présent livre 1^{er}. »

⁵¹ Une des solutions pourrait être de faire participer à ces réunions des RUC d'une autre UD de la région.

2.2.2 Rétablir des relations professionnelles entre l'UD 74 et le parquet d'Annecy

Les relations entre le parquet d'Annecy et l'UD 74 sont gravement détériorées. La mission ne sous-estime pas l'impact des poursuites pénales engagées par le procureur d'Annecy à l'encontre d'une inspectrice du travail. Mais elle juge indispensable de renouer des liens professionnels avec ce parquet. En effet, l'action pénale des agents de contrôle de l'UD 74 dépend pour une grande part des suites que décide de donner ou pas ce parquet aux procès-verbaux qu'ils relèvent. D'autant que selon les nouvelles dispositions résultant de l'ordonnance relatives au contrôle de l'application du droit du travail⁵², le parquet devra homologuer la transaction pénale conclue par le service⁵³.

Renouer des liens professionnels exige de se situer dans le cadre des circulaires et instructions qui gouvernent les relations entre parquets et services de l'inspection du travail⁵⁴. Chacun doit rester à sa place, le procureur apprécie l'opportunité des poursuites, l'agent de contrôle est libre de décider des suites qu'il donne à ses contrôles⁵⁵. C'est dans le respect de ces deux règles que les échanges doivent se dérouler entre les services.

Ces échanges ne peuvent être utiles et fructueux que dans la mesure où ils sont préparés. Il est indispensable que la personne responsable des relations avec le parquet organise ces échanges en délimitant les thèmes, les affaires, les informations réciproques attendues, qui feront l'objet des échanges. Pour ce faire une méthode de travail est à définir. Elle prévoira :

- les conditions de préparation d'un ordre du jour, associant les agents de contrôle ;
- l'organisation des échanges ;
- la forme du compte rendu partagé avec les agents de contrôle ;
- les principes à respecter pour que le dialogue soit possible. Ainsi, les échanges entre parquet et inspection du travail, lorsqu'ils concernent des procédures en cours, doivent rester confidentiels conformément aux dispositions de l'article 11 du code pénal. Le non respect de cette règle, outre qu'il exposerait leurs auteurs à des poursuites pénales, briserait toute confiance entre les représentants du parquet et l'inspection du travail et empêcherait tout travail commun en vue d'une bonne application du code du travail dans les entreprises du département.

La mission considère comme une priorité l'instauration d'un dialogue serein et constructif entre le parquet d'Annecy et l'inspection du travail. Cette tâche pourrait être confiée à un(e) adjoint(e) du directeur.

Recommandation n°6 : Définir une méthode de travail entre l'inspection du travail et le parquet permettant un dialogue constructif sur l'exercice de leurs responsabilités respectives

⁵² Ordonnance N° 2016-413 du 7 avril 2016.

⁵³ Article L. 8 114-6 nouveau du code du travail.

⁵⁴ Cf note 41.

⁵⁵ Article 17 de la convention n° 81 de l'OIT.

2.3 Inscrire les dispositions concernant l'organisation, le fonctionnement et la gestion de l'UD dans le cadre d'un projet de service

Le fonctionnement actuel de l'UD 74 se caractérise par un manque de travail collectif et de transversalité qui nuit à l'efficacité du travail de chacun et à la performance globale de l'UD. Les avis demandés par le service emploi aux agents de contrôle du côté travail ne sont pas toujours obtenus (sur la main d'œuvre étrangère, les repos dominical, les ruptures conventionnelles...). Les priorités spécifiques à l'UD ne sont pas définies alors qu'elles pourraient permettre de définir des actions portées de façon complémentaire par différents services.

La mission propose de redéfinir les priorités d'intervention de l'UD 74 et de réfléchir aux mesures d'organisation qui en découlent en mobilisant l'ensemble des agents, du champ travail et du champ emploi, par l'élaboration d'un projet de service de l'UD.

Dès lors, si un certain nombre d'initiatives sont à prendre rapidement, il est impératif de faire en sorte qu'elles prennent leur place à terme dans un projet de service dont la préparation, exigeant plus de temps, peut se concevoir de façon parallèle. Ce projet de service, obéissant à une démarche d'élaboration participative, devra :

- procéder dans un premier temps à un état des lieux du fonctionnement de l'UD, de ses forces et faiblesses, discuté collectivement et de façon transversale entre les services. Les différents éléments des constats dressés par la présente mission d'inspection peuvent servir de point de départ à ce travail collectif qui doit aboutir à un diagnostic autant que possible partagé ;
- affirmer les principes auxquels doit obéir l'action de l'Etat dans le champ du travail et de l'emploi ;
- prendre en compte les priorités nationales et régionales dans tous les domaines ;
- préciser les objectifs prioritaires, et éventuellement spécifiques, de la structure et les moyens mobilisés pour y parvenir en termes de personnels, d'organisation et de fonctionnement.

La mission estime nécessaire d'engager cette démarche dans un délai très rapproché. La réflexion sur l'organisation de la démarche pourrait démarrer dès le mois de septembre 2016. La fixation d'un délai de six mois pour aboutir à la rédaction finale du projet de service est de nature à permettre le bon déroulement des travaux tout en permettant à chaque agent de remplir ses missions.

La mission attire à nouveau l'attention sur la nécessité de prendre avant même la finalisation du projet de service les dispositions sur le fonctionnement interne de l'UD qu'elle a préconisées.

Recommandation n°7 : Préparer un projet de service de l'UD 74, dans un délai de six mois, qui fixera les priorités et les méthodes de travail du service et précisera les moyens nécessaires et qui intégrera les dispositions dont la mise en œuvre est recommandée sans délai par la mission

2.4 Désigner un responsable de la mise en œuvre de certaines des recommandations du rapport d'inspection

L'UD 74, compte tenu de l'ampleur des conflits qui se sont développés depuis plusieurs années et des mesures de redressement à prendre, a besoin d'un renfort pour mener à bien la mise en œuvre des recommandations de ce rapport. La mission estime nécessaire la nomination, pour une période de 6/8 mois d'un directeur extérieur à l'UD 74, chargé spécifiquement de l'élaboration du projet de service et de l'action d'échanges sur les pratiques professionnelles et sur la déontologie.

Ce directeur sera placé sous l'autorité directe du directeur de la DIRECCTE. Il devra se voir établie une feuille de route précise par le DGT et le DRH, en lien avec le directeur de la DIRECCTE et le responsable de l'UD. Ce dernier restera chargé du fonctionnement général et quotidien de l'UD. Ce directeur disposera d'une autorité fonctionnelle sur l'ensemble des agents de la direction pour la préparation du projet de service, et la mise en œuvre de l'action d'échanges sur les pratiques professionnelles et la déontologie des agents de contrôle de l'inspection du travail.

Le directeur ainsi missionné, en lien avec le responsable de l'UD, tiendra informées la DGT, la DRH et la DIRECCTE de la bonne réalisation de sa feuille de route.

Le contenu de cette feuille de route devra être porté bien sûr à la connaissance des agents de l'UD.

Recommandation n°8 : Nommer en renfort un directeur pour une période de 6/8 mois, dont la mission, définie par une feuille de route établie par la DGT et la DRH, en lien avec la DIRECCTE et le responsable de l'UD 74 , a pour objet la réalisation du projet de service de l'UD 74 et de l'action d'échanges sur les pratiques et la déontologie des agents de contrôle.

Signataires du rapport

Hervé GOSSELIN

Alain LOPEZ

RECOMMANDATIONS DE LA MISSION

N°	Recommandation	Autorité responsable
1	Etablir une feuille de route à destination du secrétaire général récemment nommé au sein de l'UD, portant notamment sur les règles de fonctionnement des UC, la détermination d'indicateurs de répartition des reliquats, la mise en place d'un système d'information interne.	Directeur de la DIRECCTE et directeur de l'UD 74
2	Une note de service, signée par le DIRECCTE, adressée aux agents de l'UD 74, rappellera les principales obligations que doivent respecter les agents et les procédures disciplinaires auxquelles ils s'exposent en cas de manquement à ces obligations.	Directeur de la DIRECCTE
3	Préciser par voie de circulaire adressée aux DIRECCTE les conditions et les modalités de recours aux droits d'alerte et de retrait en cas de danger grave et imminent.	DGT et DRH
4	Occulté en application de l'article L311-7 du code des relations entre le public et l'administration	
5	Suivre dans le cadre du dialogue de gestion avec la DIRECCTE le rééquilibrage des moyens en personnels entre UD au sein de la région Rhône-Alpes-Auvergne.	DGT et DRH
6	Organiser un travail d'échange sur les pratiques professionnelles et la déontologie au sein de l'inspection du travail de l'UD 74, sous l'égide d'intervenants extérieurs, dans le cadre d'un projet régional à finaliser sur la qualité des pratiques.	DGT, DRH, DIRECCTE et UD 74
7	Définir une méthode de travail entre l'inspection du travail et le parquet permettant un dialogue constructif sur l'exercice de leurs responsabilités respectives.	UD 74
8	Préparer un projet de service de l'UD 74, dans un délai de six mois, qui fixera les priorités et les méthodes de travail du service, précisera les moyens nécessaires et intégrera les dispositions dont la mise en œuvre est recommandée sans délai par la mission.	UD 74
9	Nommer en renfort un directeur pour une période de 6/8 mois, dont la mission, définie par une feuille de route établie par la DGT et la DRH, en lien avec le DIRECCTE et le responsable de l'UD 74, a pour objet la réalisation du projet de service de l'UD 74 et de l'action d'échanges sur les pratiques et la déontologie des agents de contrôle.	DGT et DRH

LETTRE DE MISSION



MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI, DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DU DIALOGUE SOCIAL

Le Directeur de Cabinet

PARIS, LE

Nos réf :

Objet : Mission d'inspection relative aux graves difficultés relationnelles et de fonctionnement dans l'unité départementale de la haute Savoie

Monsieur le Chef de l'Inspection générale des affaires sociales,

L'unité départementale de la Haute-Savoie de la DIRECCTE Rhône-Alpes-Auvergne connaît de graves difficultés de fonctionnement de l'inspection du travail depuis l'année 2012.

Ces difficultés se sont traduites par de multiples instances judiciaires, des procédures de demandes de reconnaissance d'accidents de service, un droit de retrait pour danger grave et imminent, des tracts parfois calomnieux visant personnellement des agents du service.

La tension entre les agents s'est gravement accrue depuis que, le 4 décembre, le tribunal correctionnel a condamné une inspectrice du travail pour recel de correspondance privée et violation du secret professionnel.

Cette affaire qui a eu un écho national très fort perturbe fortement les relations entre l'inspection du travail et son environnement économique et social et se traduit par un fort clivage entre les agents de l'inspection du travail de l'unité départementale.

Depuis des mois, la hiérarchie locale et les directions centrales (DRH et DGT) s'efforcent de trouver les voies et moyens pour sortir de cette situation très dégradée (recours à un prestataire extérieur, aménagement de l'organisation, appui à l'inspectrice du travail et propositions de règlement des différends).

Ces tentatives se sont avérées infructueuses et la situation ne cesse de se dégrader jusqu'à compromettre la santé des agents et le bon fonctionnement du service.

Monsieur le Chef de l'Inspection Générale
Des Affaires Sociales
39/43 Quai André Citroën
75902 PARIS Cedex 15

Je souhaite qu'une mission d'inspection puisse être diligentée au plus tôt pour :

- établir un état des lieux de la situation des relations au sein de l'unité territoriale et de ses conséquences sur l'état de santé des agents ;
- réaliser un état des lieux de la position du service dans son environnement et des conséquences sur la capacité de l'unité territoriale et particulièrement de l'inspection du travail de remplir normalement ses missions ;
- Proposer des voies et moyens pour permettre un fonctionnement normal du service public et des relations satisfaisantes dans le collectif de travail.

Pour réaliser cette mission, pour laquelle je souhaite une première restitution sous quinzaine, vous pourrez vous appuyer sur la DRH et la DGT.



Pierre-Andre IMBERT

LISTE DES PERSONNES RENCONTREES

DIRECTION GENERALE DU TRAVAIL

- M. STRUILLOU Yves, directeur général du travail
- M. CALVEZ Yves, directeur adjoint

DRH

- M. BLONDEL Joël, directeur des ressources humaines

INT

- M. BAILBE Bernard, directeur de l'INTEFP

IGAS

- Mme HERRIG Stéphanie, inspectrice santé et sécurité au travail
- Mme JEANNET Agnès, inspectrice générale honoraire

DEPARTEMENT 74

- M. LECLERC Georges-François, préfet du département 74
- M. MAILLAUD Eric, procureur de la République d'Annecy
- M. VIARD Pierre, président du TGI d'ANNECY
- M. DUMONT Philippe, ancien directeur de l'UD 74
- Dr FANJAS Alexandre, médecin de prévention

DIRECCTE

- M. NICOLAS Philippe, directeur de la DIRECCTE

UNITE DEPARTEMENTALE 74

- M. ULTSCH Jean-Paul, directeur de l'unité territoriale 74

Comité de direction de l'UD

- M. BADET François, responsable de l'unité de contrôle n°3
- Mme CHADUIRON Eliane, responsable de l'unité de contrôle n°2
- Mme HEUREUX Nadine, adjointe de direction, responsable du pôle accès, retour l'emploi
- Mme JEANTET Fabienne, administration générale
- M. MARTIN Pascal, responsable de l'unité de contrôle n°1

- Mme MARTINEZ Chrystèle, adjointe de direction
- Mme SCHAEFFER Floriane, responsable du pôle compétitivité

Administration générale

- Mme BOYER Jeanne-Marie, secrétariat de direction
- Mme JEANTET Fabienne, contrôleur du travail, administration générale
- Mme LAIGNEL Valérie, agent d'accueil, standardiste
- Mme METRAL Chantal, service informatique
- M. RIVAL Denis, administration générale

Appui à la politique travail/emploi

- Mme BERTRAND Brigitte, adjoint administratif
- Mme BRUNET Christine, contrôleur du travail, renseignements
- Mme COSSETTO Cécile, CDET/service SCT
- Mme DELAUNAY Catherine, contrôleur du travail, renseignements, dialogue social
- Mme LAVERRIERE Annie, service renseignements
- Mme LOPEZ Nathalie, contrôleur du travail
- Mme MERCIER Pascale, contrôleur du travail, renseignements
- Mme MEYNET Brigitte, adjointe administrative
- Mme PAYET Marion, appui ressource méthode
- Mme PERRET Marielle, adjoint administratif
- M. SAID Samir, contrôleur du travail, renseignements

Pôle entreprise/économie/emploi

- Mme BACQUE-MARGARA Catherine, appui au pôle accès et retour à l'emploi. IAE. Politique handicap
- Mme BROCHIER Chantal, CDET
- Mme CARÊME Nathalie, activité partielle FNE-SAP-ESVS
- Mme CONDETTE Marion, appui au pôle accès et retour à l'emploi
- Mme COSSETTO Cécile, CDET Chablais
- Mme DELBE Christine, appui aux mutations économiques, statistiques/financier
- Mme HEUREUX Nadine, adjointe emploi, responsable du pôle accès retour emploi
- M. LARONCE Alexandre, CDET Arve
- Mme LAUR Béatrice, CDET Genevois
- Mme LISI Isabelle, activité partielle
- Mme MARTINEZ Chrystèle, responsable du pôle
- M. MONTEL Serge, VAE, apprentissage

Unité de contrôle UC1

- Mme BARRUECO Martine, contrôleur du travail (agent de l'URACTI)
- Mme DEHARVENG Françoise, contrôleur du travail
- Mme FRANCHET Stéphanie, inspectrice du travail
- Mme FREYDIER Fanette, inspectrice du travail
- Mme GEVERTZ Martine, contrôleur du travail
- M. HERVE Patrick, contrôleur du travail
- M. MARTIN Pascal, responsable de l'UC
- Mme MASSONNAT Nicole, inspectrice du travail
- Mme PLACE Nathalie, inspectrice du travail
- Mme SARDANO Marie, contrôleur du travail
- Mme SEGUIN Marie-José, assistante de contrôle
- Mme SUAREZ Josépha, assistante de contrôle
- Mme TISSOT Martine, assistante de contrôle

Unité de contrôle UC2

- M. BALMONT Frédéric, inspecteur du travail stagiaire
- Mme BELLAOUAR Ouafa, assistante de contrôle
- Mme CAVIER-CHRISTOPHORY Stéphanie, inspecteur du travail
- Mme CHADUIRON Eliane, responsable de l'unité de contrôle
- M. CHAUVIN David, inspecteur du travail
- Mme DUCLOY Cécile, inspectrice du travail
- Mme GAILLARD Elisabeth, assistante de contrôle
- Mme PFEIFFER Laura, inspectrice du travail
- Mme SAN MIGUEL Eliane, assistante de contrôle
- Mme TESSEYRE Pauline, inspectrice du travail

Unité de contrôle UC3

- Mme ALLIX Gaëlle, contrôleur du travail
- M. BADET François, responsable de l'UC
- Mme BOUZAÏANE Fatha, inspectrice du travail
- Mme BORDIN Christiane, inspectrice du travail
- M. CZARNIAK Denis, contrôleur du travail
- M. ELIZEON Johann, inspecteur du travail
- M. FROTTIER Sao, contrôleur du travail
- Mme GLAINE Odile, assistante
- Mme GOURDOL Gaëlle, assistante
- M. ROBIN Cyrille, inspecteur du travail

Organisations syndicales membres du CHSCT régional (par ordre des rencontres)

- M. BIANCONI Guy, CFDT
- M. CZARNIAK Denis, CFDT
- Mme DUCHATEAU Anne, bureau national de la CFDT
- M. MINAULT Alain, CFDT

- Mme CORNELOUP, CGT
- M. CROUZET, CGT
- Mme GUBIAN, CGT

- Mme BARON Bernadette, SNU-TEFE FSU, bureau national
- Mme BOUAYAD Isabelle, SNU-TEFE FSU (CTSD)
- M. ELIZEON Johann, SNU-TEFE FSU (CHSCTR)
- M. FEYEUX Philippe, SNU-TEFE FSU (CTSD)
- M. PRUD'HOMME Olivier, SNU-TEFE FSU (CHSCTR)

- Mme BARDE, UNSA
- Mme ROCHET CAPELLAN, UNSA

- M. VIOT Jean-Michel, FO

- M. GOUTELLE, CNT

- Mme MAUPOINT, SUD

Organisations représentant les salariés (Unions départementales interprofessionnelles)

- M. TAPPONNIEM Jean-François, UD-CFE-CGC
- M. ROCHET Michel, UD-CFTC
- M. CALLEBOUT Jean-Baptiste, UD-CGT
- M. SOLVAS Pierre, UD-CGT
- M. DOCTRINAL Stéphane, CFDT Métallurgie région rhône-Alpes
- M. FONFREIDE Bernard, représentant UD-CFDT
- M. RENAUD Stéphane, représentant UD-FO

Organisations représentant les employeurs

- M. DENAIS Eric, Medef
- M. LUCOTTE Patrick, Medef

- M. FALCOMATA, CGPME

Organisations syndicales au niveau de l'UD

- Mme CHAUVIN Florence, CGT
- M. MARTIN Pascal, CGT

- Mme MASSONNAT Nicole, SNU
- Mme SARDANO Marie, SNU

- M. CZARWIAK Denis, CFDT

- Mme BOUZAÏANE Fatma, SUD
- Mme FREYDIER Fanette, SUD
- M. ROBIN Cyrille, SUD

- M. BALMONT Frédéric, CNT
- Mme LOPEZ Nathalie, CNT

SIGLES UTILISES

CHSCT	Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
CGPME	Confédération générale des petites et moyennes entreprises
CNIT	Conseil national de l'inspection du travail
DGT	Direction générale du travail
DIRECCTE	Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi
DUT	Directeur de l'unité territoriale
IGAS	Inspection générale des affaires sociales
INTEFP	Institut national du travail de l'emploi et de la formation professionnelle
MEDEF	Mouvement des entreprises de France
RUC	Responsable d'unité de contrôle
UC	Unité de contrôle
UD	Unité départementale de la DIRECCTE

PIECE JOINTE : ORGANIGRAMME DE L'UD 74

ADMINISTRATION GENERALE

Chantal METRAL / EIL
Denis RIVAL
Georges FULLIQUET

Paule CLAVEL - CT

Dispositifs sociaux
Prévention / formation
Fabienne JEANTET - CT

Accueil standard
Yvette POLLET VILLARD
Valérie LAIGNEL

DIRECCTE Unité Territoriale 74

Directeur
Jean Paul ULTSCH

Documentation / Revue de presse
Marie-Thérèse DE LUCA

Assistants de Direction
Marie-Thérèse DE LUCA
Isabelle LISI

Contrôle gestion / Statistiques
Christine DELBE CT

PÔLE TRAVAIL

PÔLE ENTREPRISE / ECONOMIE / EMPLOI

CONTROLE ET PREVENTION

UC 1 - BASSIN LEMANIQUE

UC 2 - BASSIN D'ANNECY

UC 3 - BASSIN DE L'ARVE

Responsable UC1
Claudie GUEROULT
Directrice adjointe

1^{ère} sect. : Patrick HERVE, CT
2^{ème} sect. : Kevin GOUTELLE, CT
3^{ème} sect. : Nathalie PLACE, IT
4^{ème} sect. : Fanette FREYDIER, IT
5^{ème} sect. : Stéphanie FRANCHET, IT
6^{ème} sect. : Marie SARDANO, CT
7^{ème} sect. : Martine GEVERTZ, CT
8^{ème} sect. : Nicole MASSONNAT, IT

Assistants
Odile GLAINE
Marie-Jo FARIN
Joséfa SUAREZ

Responsable UC2
Éliane CHADUIRON
Directrice adjointe

9^{ème} sect. : Cécile DUCLOY, IT
10^{ème} sect. : Florence PICHEL, IT
11^{ème} sect. : Pauline TESSEYRE, IT
12^{ème} sect. : Laura PFEIFFER, IT
13^{ème} sect. : David CHAUVIN, IT
14^{ème} sect. : Stéphanie CAVIER, IT
15^{ème} sect. : Frédéric BALMONT, CT
16^{ème} sect. : Pascal MARTIN, IT
Françoise DEHARVENG, CT en renfort

Assistants
Elisabeth GAILLARD
Eliane SAN MIGUEL
Ouafa BELLAOUAR

Responsable UC3
François BADET
Inspecteur du Travail

17^{ème} sect. : Sao FROTTIER, CT
18^{ème} sect. : Gaëlle ALLIX, CT
19^{ème} sect. : Denis CZARNIAK, CT
20^{ème} sect. : Johann ELIZEON, IT
21^{ème} sect. : Christine BORDIN, IT
22^{ème} sect. : Raphaël BREGEON, CT
23^{ème} sect. : Fatma BOUZAÏANE, IT
24^{ème} sect. : Cyrille ROBIN, IT

Assistants
Gaëlle GOURDOL
Mireille PECCOUX
Martine TISSOT

POLITIQUES TERRITORIALES ET TRANSVERSALES

Bassin d'Anncy
Chantal BROCHIER
C.D.E.T.

Bassin de l'Arve
Anthony BERGET
C.D.E.T.

Bassin du Chablais
Cécile COSSETTO
C.D.E.T.

Bassin du Genevois
Cécile BOUTHENET
C.D.E.T.

Nadine HEUREUX - AD

EMPLOI

BOP 102

ACCES ET RETOUR A L'EMPLOI

IAE Insertion par l'Activité Economique

Contrats Aïdés
Contrat unique insertion CAE/CIE
Emplois d'avenir

PDI/PTI Conseil Général et APRE

Insertion professionnelle des jeunes :

MLJ Missions Locales Jeunes
CIVIS
FIPJ Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Jeunes
Parrainage
Garantie jeunes

Politique de la ville

Maison de l'emploi

SCRE Service du contrôle de la recherche d'emploi

POLITIQUE DU HANDICAP

Assistants/appui technique
Catherine BACQUE MARGARA SA
Marion CONDETTE, CT

MDPH
Marie-Claude DAMBRINE - CT
Chantal MATHIEU

04 50 33 22 50
Télécopie : 04 50 33 22 54

Chrystèle MARTINEZ - AD

ENTREPRISES

BOP 103

APPUI AUX MUTATIONS ECONOMIQUES

GTEC / GPEC Gestion Territoriale Prévisionnelle des Emplois et des Compétences
ADEC Actions de Développement des Emplois et des Compétences
FNE Formation Adaptation
CPE Convention Promotion de l'Emploi
VAE Validation des Acquis de l'Expérience Seniors
Politique des Titres professionnels
Alternance contrat de professionnalisation secteur public
Contrats de génération

DEVELOPPEMENT DE L'EMPLOI

GE / GEIQ Groupement d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification
Création d'activité
DLA – Dispositif Local d'Accompagnement
SAP – Services à la Personne (agrément)

RESTRUCTURATION

Homologation des PSE
Cellules de reclassement/ATD allocation temporaire dégressive
Conventions de Revitalisation
Activité Partielle
CSP Contrat de Sécurisation Professionnelle

Appui Technique
Christine DELBE CT
Nathalie CAREME SA

Assistants
Isabelle LISI
Serge MONTEL

Mme X. - AD

COMPETITIVITE

BOP 134

Connaissance du tissu Industriel

Etudes et Analyses Stratégiques

Pôles de compétitivité

Actions collectives

Plan PME

Soutien des entreprises en difficulté

Mobilisation des Dispositifs d'aide d'Etat

Appui aux projets de Développement Industriel

Correspondant PME de la Haute-Savoie

Montage / instruction du FEDER axe 1

METROLOGIE
Jean-Paul STRASSARINO

Unité Régionale d'appui contre le Travail illégal (URACTI) : représentante locale : Martine BARRUECO - CT

APPUI A LA POLITIQUE TRAVAIL et/ou EMPLOI

(supervision C.GUEROULT)

Renseignements Législation du travail

Conseillers
Christine BRUNET
Pascale MERCIER
Samir SAÏD
Catherine DELAUNAY
Nathalie LOPEZ
Annie LAVERRIERE

(supervision E.CHADUIRON)

Main d'Œuvre Etrangère

Marielle PERRET
Brigitte BERTRAND

(supervision F.BADET)

Cécile COSSETTO IT

Suivi de la Négociation collective
Appui au dialogue social
dont Contrats de génération
Catherine DELAUNAY CT
Valérie LAIGNEL

Epargne Salariale
Brigitte MEYNET
Pascale MERCIER CT

Ruptures conventionnelles du contrat de travail
Brigitte MEYNET
Christine BRUNET CT

Conseiller du Salarié
Yvette POLLET VILLARD
Nathalie LOPEZ CT

Repos dominical
Catherine DELAUNAY CT

Marion PAYET - IT

Appui Ressources Méthodes
Travail /Emploi

LEGENDE

DA Directeur (trice) Adjoint(e)
AD Adjoint(e) du Directeur
CDET Chargé (e) de développement de l'emploi et des territoires
IT Inspecteur (rice) du Travail
CT Contrôleur (euse) du Travail
SA Secrétaire Administratif(ve)