

## Pression extérieure indue ?

### Le RUT de Haute-Savoie passe l'inspectrice du travail à la casserole TEFAL !

En pleine réforme de l'inspection du travail, alors que le ministre SAPIN nous explique qu'en renforçant l'encadrement intermédiaire par la mise en place d'un échelon hiérarchique supplémentaire, les DUCs, il renforcera les pouvoirs des agents de contrôles, en Haute-Savoie une inspectrice du travail déclare être victime des pressions d'un RUT particulièrement attentif aux plaintes... des employeurs et particulièrement de l'entreprise TEFAL.

**Pressions qui ont conduit notre collègue à déclarer un accident de service et à saisir le Conseil National de l'Inspection du Travail.**

#### Recette d'un RUT : l'inspectrice du travail à la poêle TEFAL

Alors quand on est RUT, comment mettre une inspectrice du travail sur la touche pour rendre service au patronat ? Il faut faire monter la pression comme dans une cocotte-minute. Voici une petite recette qui explique en elle-même pourquoi les agents de contrôle de l'inspection du travail se méfient tant de leur hiérarchie et ne veulent pas en dépendre ou leur rendre des comptes.

**D'abord, il faut isoler l'agent de son collectif de travail.** Si vous savez qu'il y a des inimitiés entre cette inspectrice et d'autres agents, il faut jouer dessus ! Pour cela, rien de tel que de contester ses stratégies d'intervention et ses interprétations juridiques lors d'une réunion avec les organisations syndicales, et bien sûr, en son absence. La rumeur se propagera assez vite dans les services. A cette occasion, ne pas hésiter à mentir en indiquant que les salariés, les délégués syndicaux et bien évidemment la direction sont unanimement contre l'agent. Le mieux est de rajouter des phrases chocs, comme : l'agent va « mettre le feu dans cette grosse entreprise [TEFAL] », ou encore de laisser planer le doute sur une éventuelle menace : « ça peut aller très loin et venir de très haut ». Là, en bon RUT vous avez planté le décor, le collectif mettra la pression malgré lui, ce qui pourra conduire à l'autocensure de l'agent. Avec un peu de chance, et si certaines personnes de l'auditoire veulent devenir DUC, vous avez étouffé dans l'œuf les éventuelles levées de bouclier. **La prochaine étape c'est de l'isoler tout court**, car elle sera plus vulnérable seule devant la hiérarchie. Pour cela, il faut oublier toutes les règles élémentaires de politesse et se comporter de manière extrêmement autoritaire. Vous débarquez dans son bureau et vous la sommez de se rendre dans le vôtre où l'attend votre collaboratrice Directrice Adjointe.



**Maintenant, vous n'avez plus qu'à lui faire peur**, et si vous êtes autoritaire, c'est gagné. Il faut crier et prendre un ton grave en indiquant que vous avez plusieurs « remontées convergentes » attestant qu'elle fait mal son boulot. C'est bien ce terme, car c'est suffisamment vague. Puis vous lui laissez penser que son attitude est « plus que discutable »... Là aussi c'est bien, car maintenant la personne en face de vous a peur, elle attend la suite, les faits. Elle s'interroge sur elle-même. **Une fois que vous avez noyé le poisson**, en indiquant que plusieurs entreprises se plaignent d'elle, c'est le moment d'en venir au motif de cet entretien et de planter votre épée. **Vous pouvez lui demander de revoir ses positions juridiques sur cette « grosse entreprise » [TEFAL], notamment sa position sur l'accord d'aménagement du temps de travail.**



Si elle se défend, il faut maintenir la pression en lui demandant une copie de tous les courriers adressés à cette entreprise, comme si vous meniez une véritable enquête. Et il faut continuer de lui faire peur en la « mettant en garde », en lui disant qu'elle devra désormais « se passer de votre soutien », sous-entendant ainsi que vous la souteniez avant et que vous l'avez déjà sauvé de sa propre turpitude, ce qui vous rajoute un petit côté bon seigneur. Il faut aussi lui dire que ça « montera beaucoup plus haut » qu'elle ne le croit. Si elle s'oppose à vous, rappelez-lui qu'elle n'est rien d'insurmontable pour votre autorité en jouant le rôle du vieux briscard. Par exemple en lui disant que, comme vous êtes en fin de carrière, vous n'avez plus rien à prouver, alors qu'elle,

(en début carrière) si. Très bien ! Le flou procédural la fait paniquer. Si elle s'accroche et continue de vous interroger sur les faits à l'origine de cette « mise en garde », dévalorisez-là encore un peu plus ! Dites-lui en vous mettant en colère que vous avez un réel problème avec elle, et qu'elle est « incompétente sur la forme comme sur le fond ». Ce sont des formules toutes faites qui ne mangent pas de pain et surtout qui la déstabiliseront.

Pour l'achever, prenez des exemples concrets et montrez lui que vous êtes très bien informé de ce qu'elle fait chez cette « grosse entreprise » [TEFAL]. Reprochez-lui ce que tout inspecteur du travail trouverait normal pour qu'elle perde ses repères, par exemple de faire des contrôles inopinés chez TEFAL, ou encore d'avertir l'entreprise de l'entrée en application dans deux semaines d'un changement de réglementation (en l'occurrence le nouveau décret amiante de mai 2013). Maintenant que le message principal est passé : « **PAS TOUCHE A TEFAL !** », vous pouvez changer de sujet en continuant de l'accabler sur ce qui vous passe par l'esprit.

## La traversée du désert pour l'IT sourit au patronat

Cette recette, où chaque étape s'apparente aux plaintes pour harcèlement moral des salariés du privé, habituellement traitées par les inspecteurs du travail, a fait ses preuves.

**C'est l'inspectrice du travail qui nous raconte, par écrit et dans le détail, ce qui c'est passé en avril 2013 et qui demande par une lettre au RUT de cesser de lui mettre la pression.**

Le RUT de Haute-Savoie pour sa part, Philippe DUMONT pour ne pas le nommer, a reçu ce compte rendu au mois de juin 2013 et n'en a jamais contesté la teneur. Il n'a pas même dénié répondre à l'inspectrice du travail. N'est-ce pas étonnant ? Notre organisation syndicale, respectueuse du contradictoire, lui a demandé par mail et par courrier de s'exprimer par écrit et de présenter les notes de compte rendu prises par la Directrice Adjointe du Travail présente à l'entretien. La seule réponse (orale) que nous avons obtenue est « je ne vous répondrai pas et je ne communiquerai pas ces notes ». Tiens donc ?

A la suite de l'entretien, l'inspectrice a été en arrêt une semaine, en congé, au travail, puis de nouveau en arrêt, puis au travail jusqu'à ce que son médecin diagnostique un état dépressif. Elle sera alors en arrêt et mise sur la touche du 24 juin 2013 au 4 novembre 2013.

**A qui cela peut-il bien profiter ?**



Elle déclarera en juin cette réunion « informelle » comme accident de service à l'origine de son état dépressif. En octobre 2013, le service du personnel l'informe par lettre RAR qu'elle va être placée en demi traitement du fait de la longueur de son arrêt maladie !? Elle s'enquiert par téléphone des raisons pour lesquelles l'accident de service n'a pas été traité (ni accepté, ni contesté) et n'obtient pas de réponse. Là encore le RUT, interrogé au CHSCT local, évitera de répondre à la question en disant « Il

*y a des raisons qui expliquent le retard de traitement*», mais sans les préciser. C'est finalement le DIRECCTE qui saisira la commission de réforme pour contester cet accident après réception d'un courrier de l'agent. **Alors, coïncidence ou tout cela ne serait-il pas anodin ?**

## **Pressions extérieures indues ? TEFAL, tu penses à tout !**

Jusque là, nous direz-vous, il s'agit « *juste* » d'un RUT soupe au lait qui fait une crise d'autorité et demande de lever le pied à un agent contrôlant une entreprise. Rien ne prouve que TEFAL soit à l'origine de cette pression soudaine et que le RUT relaye une pression extérieure indue.

**En effet rien ne le prouve... Sauf que**, coïncidence encore, le RUT a reçu le DRH de TEFAL la veille de ce fameux entretien, et ce, bien évidemment sans en informer l'inspectrice.

On pourrait considérer que recevoir à leur demande les responsables des « *grosses entreprises* » fait partie du métier de RUT. D'ailleurs, même si rares sont les RUT qui mettent une pression telle sur l'agent qu'il l'éloigne pendant 6 mois de l'entreprise, rien ne prouve que TEFAL a demandé au RUT de mettre la pression sur l'IT.

**En effet, rien ne le prouve... Sauf que** pendant qu'elle était en arrêt, le secrétariat de la section d'inspection de l'inspectrice incriminée a reçu un mail d'une personne souhaitant garder l'anonymat. Qui lui dit : « *Je suis en possession de certains documents hyper confidentiels, prouvant que vous avez été victime de pression psychologique, je sais que le groupe SEB et la société TEFAL ont exercé, via des personnes du MEDEF une pression sur votre responsable Mr DUMONT afin qu'il vous fasse taire. Je sais qu'une personne des RG dont je connais le nom et le prénom a participé à ça.* »

Ha ! Là ça devient intéressant car on sait maintenant qu'il y a des témoins qui attesteraient de cette « *éventuelle* » machination.

Mais rien ne prouve que ce soit vrai et que cette personne anonyme existe réellement.

**En effet rien ne le prouve... Sauf que** la personne en question joint effectivement les documents dont elle parle quelques jours plus tard. Il s'agit de la veille sociale de l'entreprise qui relate, mois par mois, l'état des conflits individuels, collectifs, juridiques et les demandes des institutions, comme l'inspection du travail. Et qu'apprend-on à sa lecture ?

On voit, au mois d'avril 2013, dans la rubrique « *relation avec les organes de contrôle extérieurs* » où sont recensés dans le détail les courriers et visites de l'inspectrice du travail, que la remise en cause de la légalité de l'accord d'aménagement du temps de travail par l'inspectrice du travail est un risque « *noir* » pour l'entreprise (c'est-à-dire « *danger* + » selon le code couleur de ce document). En face dans la rubrique « *plan d'action* » on peut lire :

« *- RDV avec l'inspectrice du travail le 4 avril - Visite au DDTE le 18/04 - attente de son retour sous quinzaine. Dans l'attente courrier à l'IT suite au RDV du 04/04 bloqué* »

Bien sûr, cela ne prouve rien, et certainement pas que, dans la mesure où l'inspectrice n'a pas changé sa position le 4 avril, TEFAL veut voir le RUT de Haute-Savoie pour qu'il l'a fasse changer d'avis.

**En effet, rien ne le prouve... Sauf qu'il** est intéressant de constater qu'également en avril 2013 (et pas avant) est créée, dans la rubrique « *point de vigilance pour les prochaines semaines* », un onglet « *mode de fonctionnement de l'inspectrice du travail* ». Si on suit cet onglet, écrit en rouge (c'est-à-dire « *danger* » toujours selon le code couleur), on peut voir dans la rubrique « *observation* » : « *l'IT nous inonde de courrier depuis janvier 2013* ». Mais bien sûr, cela ne prouve en rien que le contrôle de l'inspection du travail soit un « *danger* » pour l'employeur de TEFAL. De la même manière, rien ne nous permet de dire que ce « *danger* » répertorié par la direction de TEFAL a entraîné une contre mesure de défense en plus d'une extrême vigilance.

**En effet, rien ne le prouve... Sauf que** si on poursuit la lecture de cette rubrique, on arrive à la colonne « *plan d'action* ». (Entre nous, de mémoire d'inspecteur du travail, on a jamais vu un Document Unique d'Evaluation des Risques « *sociaux* » aussi bien réalisé). Et dans la colonne plan d'action, on peut lire : « *- Entretien avec Carole GONZALEZ - renseignements généraux - le 5/04 : comportement de l'inspectrice du travail - Entretien avec B DUMONT - DDTE le 18/04* »

En gros, le plan d'action contre le « *risque* » que représente l'inspection du travail c'est de s'entretenir avec son chef départemental (le RUT P.DUMONT), voire lui mettre la pression via nos contacts institutionnels notamment à la DCRI pour tacler le comportement de l'inspectrice. Tout le monde le sait, quand l'inspection du travail constate que quelque chose ne va pas dans une entreprise, c'est bien qu'il y a un problème avec l'agent de contrôle. Non ?

On se demande jusqu'où est allé TEFAL pour que notre RUT en sorte de ses gonds ainsi et se traîne une casserole pour ingérence ?

Ce qui est sûr, c'est que l'entreprise est puissante et qu'elle bénéficie de nombreuses relations institutionnelles car elle obtient des informations internes à nos services notamment via le MEDEF.

Ainsi, dans un mail datant de juillet 2013, le DRH de l'entreprise TEFAL présente les « *nouvelles du front* » : « *Notre inspectrice du travail. Elle est depuis quelques semaines en arrêt pour « pression psychologique » (info récupérée par Frédérique TRABLY). De plus il semble qu'elle ait attaqué DUMONT en justice sur le sujet (info confidentielle du MEDEF). Entre nous, quand on connaît DUMONT, c'est plutôt le profil du harcelé que du harceleur... Je pense donc que si elle revient, nous devons être extrêmement vigilants.* » Que nous apprend ce mail ? Tout d'abord que le DRH de TEFAL et ses collaborateurs connaissent bien le RUT du 74, qu'ils appellent d'ailleurs par son nom. Ensuite que le DRH de TEFAL n'a aucun respect pour ce RUT, comme s'il lui mangeait dans la main ! Il le présente comme facilement influençable « *c'est plutôt le profil du harcelé que du harceleur* » avec les trois petits points de sous-entendus qui vont bien. Ce qui est intéressant, c'est que le DRH entrevoit l'opportunité que l'inspectrice ne revienne pas !? On comprend au vu de ce qui précède que le DRH appelle à la « *vigilance* » en cas de retour de l'inspectrice... **L'entreprise TEFAL y serait-elle pour quelque chose dans la « pression psychologique » supportée par l'inspectrice du travail ?**



On le voit, ces éléments mis bout à bout laissent entrevoir la possibilité d'une pression extérieure induite sur l'inspectrice du travail, relayée par la hiérarchie notamment le RUT du 74.

**L'inspectrice saisit le Conseil National de l'Inspection du Travail (CNIT) pour statuer.** Cette pression s'apparente à celle qu'ont connue les deux jeunes inspecteurs de l'INDRE en 2011, contre lesquels le MEDEF local avait mené une véritable cabale relayée par le DIRECCTE et le RUT de l'époque Guy FITZER.

**Nous réaffirmons que notre hiérarchie ne défend pas une mission de service public de défense des travailleurs.** En effet, elle n'hésite pas à relayer les pressions qu'elle peut subir du politique ou du patronat sur les inspecteurs du travail lorsqu'ils deviennent « *gênants* ». Le renforcement de la ligne hiérarchique, par la création des DUCs, annonce la banalisation de ce type de pression. La dépénalisation du droit du travail qui s'annonce dans le projet de lois de Michel Sapin prive l'inspecteur du travail d'une partie de l'opportunité des suites en conférant à son autorité hiérarchique la possibilité de mettre des amendes administratives sur rapport de l'inspecteur du travail. Or, nous savons que notre hiérarchie ne suivra pas les inspecteurs du travail et qu'elle minimisera les atteintes au droit du travail au profit du patronat. Ce faisant, les inspecteurs du travail seront dépossédés d'une partie de leur opportunité de sanction et perdront donc leur indépendance d'action. Ils seront la proie de toutes les pressions extérieures indues en violation de la convention internationale N° 81 de l'OIT.

**La CNT réaffirme son opposition au renforcement de la ligne hiérarchique par la création des DUCs et refuse que l'opportunité de relever des amendes administratives soit transférée à notre hiérarchie.**

**La CNT demande que notre collègue inspectrice du travail puisse poursuivre sa mission de service public sans subir de nouvelles pressions.**