



SYNDICAT CNT TRAVAIL ET AFFAIRES SOCIALES

Email : directce-rhona-ut69.cnt@directce.gouv.fr

REFORME SAPIN : UN MINISTERE FORT POUR RENDRE LES AGENTS FAIBLES.

La réforme des services se précise. Le compte rendu consolidé des réunions des DIRECCTE du 26 juillet et 9 août 2013 a déjà été largement diffusé dans les services. Les instructions du ministre pour le CTM du 19 septembre viennent de tomber (vous les trouverez annexées à ce tract). La mise en œuvre de la réforme est prévue à la fin du premier trimestre 2014. Sans bien entendu vouloir caricaturer, voici la recette qui nous est proposée pour poursuivre leur réforme de l'inspection du travail :

- 1- Sélectionner son berger.
- 2 -Lui conférer bâton et houlette pour que les brebis le craignent.
- 3- Laisser au berger le choix des pâturages pour faire plus de lait avec moins de brebis.

«Le Directeur de l'Unité de Contrôle (DUC) est mon berger : je ne manquerai de rien. Il me fait reposer dans de verts pâturages. Il me dirige près des eaux paisibles (...) je ne craindrais aucun mal car tu es avec moi; c'est ton bâton et ta houlette qui me consolent ». Psaume 23 (légèrement retraduit pour l'occasion).

1 - Un berger sorti de son trou (DUC), fer de lance de la réforme !

A la lecture du compte-rendu des DIRECCTE on comprend assez vite que le « ministère fort » signifie concrètement un encadrement renforcé. Le « sens de la réforme » pour les Direccte ? « *L'inspection doit travailler autrement ; l'inspection doit répondre à des priorités et travailler collectivement dans le cadre des UC* ». Le message est clair. Comme on le sait, les maîtres mots du flicage et de la programmation de l'activité des agents par la hiérarchie sont depuis longtemps « travail collectif » et « priorités ». Travail collectif signifiant dans l'esprit des Direccte répondre aux priorités de la hiérarchie au niveau des UC et dans le cadre des orientations définies par la DGT. A cet égard, pas question de renâcler au nom de l'indépendance de notre action : « *tous devront se consacrer aux priorités de l'UC* ». A noter que même le service de renseignement doit être enrôlé « *dans des actions impliquant l'ensemble des acteurs du système* ».

La création des DUC, l'autorité hiérarchique de l'unité de contrôle, sera le fer de lance du renforcement de la ligne hiérarchique du ministère et de la mise au pas de l'inspection. Comme il est si bien dit dans ce compte rendu : « *la condition de réussite tient à la mise en place des directeurs adjoints à la tête des UC et ce dès 2014.* » Afin que le DUC « pilote » comme il se doit ce nouveau « système » d'inspection, la DGT a pensé à en faire un « manager » à plein temps. **Le but est de créer un véritable gestionnaire-pilote libéré des contraintes de contrôle.** En s'assurant que le DUC n'ait pas de portefeuille d'entreprise, et ne soit pas une autorité administrative, le ministère s'assure ainsi de l'éloignement culturel de cette nouvelle autorité avec les brebis qu'elle aura sous sa houlette. Toutefois, s'il est libéré des contraintes de la mission de contrôle il n'en perd pas la prérogative. En lui accordant « *des pouvoirs propres de contrôle et de suite à contrôle* » la DGT s'assure que le chef puisse éventuellement récupérer un dossier problématique au nom « du soutien » de l'agent qui en aura la charge à l'origine. **Le DUC aura donc tout loisir d'ingérence dans les dossiers de ses subalternes.**

Concernant l'évaluation le bâton restera cap sitère, logiciel à même de mettre en concurrence les brebis pour faire du lait à valoriser. S'il est prévu une « déconnexion » du rendu compte d'activité individuel avec l'atteinte des objectifs que le DUC fixera à l'UC, **il n'est cependant pas prévu de mettre un terme à l'évaluation individuelle des performances.** La DGT nous caresse dans le sens du poil en maintenant fermement son bâton au niveau de notre tête lorsqu'elle nous dit « *il faut éviter une approche caporaliste, tout en regardant ce qui se passe au niveau individuel. Le regard du management restera. (...) L'ensemble de la chaîne hiérarchique doit assumer le management et pas seulement le DA. Si pas d'activité d'un agent, il faut que le RUT intervienne.* » Rappelons-nous, c'est exactement ce que disait la DGT au décès de Romain. **Pourtant l'objectif est bel et bien de poursuivre la mise en concurrence des agents mais cette fois autour d'objectifs collectifs au niveau de l'UC.** Sachant que la poursuite d'objectifs collectifs

pourra être utilisée pour introduire un flicage des agents de contrôles entre eux, sachant qu'il sera également facile de mettre en concurrence les chefs des UC entre eux, on imagine déjà les dégâts d'un tel management pour le collectif de travail. La sanction des récalcitrants à l'affichage sera désormais « assumée » par le chef, là où un inspecteur du travail conscient de la réalité du métier avait plus tendance à n'en pas tenir compte pour évaluer l'agent. Ce mode de management pourrait même constituer un moyen « assumé » de dégrader les conditions de travail des agents récalcitrants à valoriser. **En d'autres termes il constitue un système permettant d'exercer une véritable influence extérieure indue.**

Par ailleurs, le service renseignement n'est pas en reste. Celui-ci est tenu de participer à la sacro-sainte valorisation et être plus « proactif » (si, si !). Pour ce faire le déploiement de l'observatoire de la demande de renseignement sera notamment effectif d'ici la fin de l'année 2013.

2 - « Tu brouteras où je te l'ordonnerai ! », disait le DUC.

« L'UC est l'échelon de droit commun (pas la section !). Un décret est en préparation. Le découpage des UC doit être fait pour décembre 2013. »

Ce n'est pas la modification de l'échelon territorial de référence (passage d'une section de 3 agents de contrôle à une grosse section appelé UC de 12 agents de contrôle) qui pose en soit un problème.

Le souci c'est **qu'au sein de l'UC le choix du pâturage appartiendra vraisemblablement au DUC** ou à son supérieur hiérarchique, le RUT, sur simple décision. *« Le découpage des sections (territoire pour l'exercice technique et juridique des missions) pourra être finalisé plus tard dans un document dont la nature reste à préciser et qui devra permettre d'affecter un établissement à un agent. (...) Cette organisation n'interdit pas une certaine souplesse dans l'affectation des entreprises (secteurs professionnel, entreprise en réseaux...). »* (p.2) Cela présente un double avantage pour l'administration :

Le premier est de tout évidence le fait que cette décision de découpage de secteurs individuels (ou section) **permettra d'ajuster les effectifs sans contrainte et de diminuer d'un coup les effectifs de contrôle tout en plaçant en un renforcement de l'action** (c'est-à-dire un renforcement de la ligne hiérarchique). A cet égard combien vont être créés de gestionnaires quand nous avons tant besoin d'agent de contrôle et d'agents de secrétariat ? Avec 1 DUC pour environ 10 IT et un effectif d'environ 2200 agents de contrôle, c'est près de 220 DUC qu'il va falloir trouver d'ici 2014. Dans un contexte qui n'est pas franchement au recrutement d'effectifs, la promotion d'IT au grade de DUC signifiera la disparition d'autant d'agents de contrôle sur le terrain.

« La DGT ne donnera pas d'indicateurs chiffrés (nb de salariés ou nb d'établissement) pour définir une section au sein des UC. » Tu m'étonnes ! **Il faut pouvoir ajuster le nombre d'agents au sein de l'UC et ne pas être contraint d'en recruter. Pareil pour les secrétariats :** *« Le collègue estime qu'il ne faut pas s'engager sur la notion de ratio secrétaire/agent de contrôle mais de s'engager à faire évoluer le métier ». Le secrétariat sera donc désormais organisé en pool d'UC* et afin de pouvoir justifier la baisse programmée des effectifs il est explicitement dit que *« les secrétaires ne doivent plus effectuer des tâches de frappe [et que] les modalités d'archivage des documents relatifs à une entreprise doivent être réinterrogées »*. Toujours concernant les secrétaires, les DIRECCTE évoquent une évolution du métier vers *« l'assistance au contrôle »*, tout en se gardant bien de nous expliquer ce que signifierait concrètement cette assistance.

Le deuxième avantage pour l'administration tient dans le renforcement des pouvoirs du DUC et de sa capacité à être craint. *« Désolé Michelle mais comme tu ne remplis pas les objectifs collectifs en matière de BTP, j'ai décidé de te retirer les chantiers. Robert s'en occupera et tu prendras une partie de sa section en contrepartie. »* **En lui conférant un deuxième pouvoir d'ingérence sur l'autonomie des agents, le ministre renforce l'influence de son berger.** Quand on apprend en lisant le compte-rendu des DIRECCTE que *« la DGT réfléchit à limiter le temps d'affectation d'un agent sur le même secteur »*, il y a de quoi être inquiets ! La DGT lance-t-elle un ballon d'essai en réfléchissant à un système institutionnalisant des mutations forcées ?

Concernant le champ d'intervention des sections, après avoir réaffirmé le caractère généraliste et territorial, le ministre confirme le développement de la spécialisation sous différentes formes : sections travail illégales régionales, sections spécialisées pour les entreprises en réseau (SNCF et transports urbains), groupe de travail national pour les « gros dossiers », réseau régional sur des risques particuliers (amiante, BTP ou autre) en fonction des territoires. Pour ce faire

chaque DIRECCTE doit élaborer un plan régional et rendre sa copie d'ici la fin de l'année. De plus, concernant les modalités d'intervention, le projet ministériel prévoit de mettre en place « une ingénierie de l'inspection dans les PME » car selon le ministre « les actions en direction des PME doivent être repensées ». Il faudrait ainsi repenser nos modalités d'intervention et d'information à l'égard de ces entreprises. Derrière ce blabla tout technocratique, **on sent déjà poindre les instructions pour moduler les contrôles et le niveau d'exigence en fonction des difficultés économiques arguées par les patrons.** On voit également s'affirmer la volonté de faire des agents de contrôle des représentants des différents dispositifs d'aide aux patrons. Qu'on se souvienne à cet égard des demandes faites aux agents de contrôle dans plusieurs UT de se faire les promoteurs du crédit d'impôt ! Il faut noter à ce sujet que les agents formés dans le cadre du PTE auront droit pour commencer à une formation dite « approche globale de l'entreprise » visant notamment à leur inculquer une modulation du droit du travail en fonction de la situation économique de l'entreprise.

3- « Soyez résolu à ne servir plus, et vous serez libres ! » La Boetie, Discours de la servitude volontaire, 1549

Face à ce projet, il est bien sûr possible de regretter l'organisation traditionnelle de nos sections : 1A 2B 1C, sous la « bienveillante » direction d'un Inspecteur du travail, et louer la « qualité » du management de ces anciens chefs qui, exerçant le métier d'agent de contrôle, pouvait par proximité se montrer compréhensif. Il sera alors possible de se mobiliser pour le maintien de l'existant afin que l'ancienne structure de la section demeure, que les anciens IT restent chefs et qu'ils continuent de protéger les catégories inférieures comme de bons pasteurs. Il sera également possible de se mobiliser pour que les prochains DUC soient d'anciens collègues qui auront « réussi », et dont le sens de l'intérêt des agents ne sera pas à démontrer puisqu'ils seront éventuellement d'anciens camarades syndiqués.

Mais on peut aussi refuser cette translation du pouvoir vers un échelon directement supérieur sans pour autant vouloir maintenir l'organisation d'origine, notamment parce qu'elle est elle-même hiérarchisée, et qu'elle permet déjà à certains IT de se comporter comme de petit DUC de proximité. Interrogeons-nous calmement à ce sujet : **A-t-on besoin d'un chef pour fonctionner ?** Nous entendons d'ici les commentaires : *[Tout le monde sait bien qu'une organisation est par nature hiérarchisée et que la place des membres dans la pyramide doit dépendre de leur valeur ! S'il y a une faille trop visible à un niveau, on essaiera d'en placer un meilleur, mais le principe ne se discute pas. Cela reviendrait à dire que Jean-Denis ne serait pas le meilleur d'entre nous !]* Allons, restons sérieux, cette question se pose légitimement. Aucune organisation humaine n'est régie par des principes « naturels ». L'organisation hiérarchisée basée sur un principe de domination d'une personne sur le groupe ne déroge pas à cette règle. N'oublions pas qu'il y a quelques temps, il était encore impensable de créer un corps unique de contrôle sans spécialisation +50 et -50, sans différence de salaire et sans relation hiérarchique entre agents de contrôle. Pourtant cela est en train de se produire.

Avons-nous besoin d'un chef qui nous flique à la tête de nos unités de contrôle ? La réponse s'impose d'elle-même : non. En effet, **la large autonomie que nécessite notre travail et la garantie de notre indépendance n'impliquent pas qu'un supérieur, « pilote », ou « manager », dirige notre action.**

Comment un agent peut-il fonctionner sans en référer à son chef ? Le but n'est évidemment pas que l'agent reste seul face à son travail et face à des décisions quelquefois difficiles à prendre, mais qu'il puisse le faire en faisant appel au collectif de travail sans contrainte hiérarchique. C'est d'ailleurs souvent comme cela que nous fonctionnons aujourd'hui de façon informelle, même s'il est indécent de le dire. Nous tranchons par l'échange, après avoir mobilisé les compétences de nos pairs.

Notre besoin de soutien et d'échanges professionnels, nécessite-t-il d'être dispensé dans le cadre d'une organisation hiérarchisée ? Non ! D'ailleurs, les ARM sont un exemple, parmi d'autres, de soutien concret et réel des agents alors qu'ils n'interagissent pas dans un cadre hiérarchique, ce qui a l'avantage, non négligeable à notre sens, de pouvoir éventuellement travailler dans une relation de confiance. En cela ils représentent un biais capable de court-circuiter les pouvoirs d'organisation et d'ingérence qui seront conférés au DUC et qui seront mise en œuvre sous la dénomination « d'appui » aux agents de contrôle. N'est-ce pas en vérité la raison pour laquelle il est prévu dans ce compte rendu d'intégrer les ARM dans les UC et donc de supprimer leur fonction ? Il n'y a aucune nécessité de lier le soutien et les échanges professionnels à une inflation de directeurs en tous genres. **L'organisation sans liens hiérarchiques d'échanges professionnels entre collègues permet de concilier soutien et travail collectif effectif.**

En effet, si l'autorité hiérarchique n'est pas garante du soutien, elle n'est également pas garante de la coordination et de la réalisation de l'action collective, au sens de travail en commun et non de thématiques imposées comme l'entend la

DGT. L'impulsion de l'action doit rester la prérogative des agents en contact avec les salariés de leur secteur. **Il est tout à fait possible de fonctionner démocratiquement au sein de l'UC. Un agent reconnu par ses collègues et mandaté par eux pourra, le cas échéant, coordonner l'action et le soutien collectif.** Sa fonction peut être tournante sur la base de la rotation des mandats comme les instituteurs faisaient tourner d'une année sur l'autre les fonctions de direction de l'école primaire. L'agent qui exercera cette fonction pourra se voir décharger d'une partie de son travail.

De la même manière, l'attribution du secteur au sein de l'UC doit ainsi être déterminée par les agents entre eux. Ainsi une fois le découpage des UC réalisés, les agents redécouperons collectivement leurs UC en section sur la base d'une décision collective. Les agents ne sont-ils pas les mieux à même de définir leur organisation ?

Pour contrer les supers pouvoirs du DUC, il nous faut penser et mettre en œuvre une auto-organisation sans DUC.

4- Les luttes mises en perspectives et perspectives de luttes.

Le ministre et la DGT ont sans peine enfoncé la ligne Maginot syndicale par une « blitz » réforme ayant constamment un temps d'avance sur les structures syndicales. En créant le corps unique de contrôle, le ministre nous plaçait devant un choix simple dont il savait qu'il sèmerait la discorde au sein d'organisations syndicales elles-mêmes hiérarchisées : Pousser pour que tous les agents de contrôle accèdent au corps de l'inspection ou s'opposer en bloc à cette réforme. Le projet a trouvé un écho chez les agents notamment parce qu'il constitue un tremplin pour une revalorisation statutaire et salariale inédite pour tout un corps en lutte depuis de nombreuses années autour de ces revendications. En l'oubliant parfois, les organisations syndicales appelant à s'opposer au projet sur la base du maintien de la structure existante se sont privées d'une bonne partie des forces à même de construire une mobilisation. En conséquence la première journée de grève contre le projet de réforme a été un échec. Quand la DGT nous a présenté le système d'inspection du travail qu'elle comptait mettre en œuvre, le mot d'ordre de mobilisation a une nouvelle fois été de conserver l'organisation existante, notamment pour sauvegarder les inspecteurs du travail d'un « déclassement » imaginaire, déclassement basé sur la perte de leur pouvoir de chef de service. Cependant, une fois encore le rapport de force créé a été insuffisant.

Après ces échecs collectifs, il serait absurde de ne pas en tirer les conséquences et de continuer d'appeler à défendre une organisation qui n'existe déjà plus. Se battre pour maintenir le statu quo a contribué à générer une défiance entre les corps alors que la faille de la réforme c'est de permettre les conditions d'émergence d'un rapport de force intercatégoriel en créant des services administratifs composés d'agents de catégorie C, B et A dénués de liens hiérarchiques entre eux. Il faut que les agents de toutes les catégories luttent ensemble pour les intérêts de tous. En défendant une organisation du travail conforme à nos valeurs d'autonomie et d'émancipation, nous pouvons encore construire le rapport de force qui nous permettra de garantir l'indépendance d'action des agents de contrôle et sauvegarder une inspection généraliste et territoriale au service des salariés. Nous devons tous pousser pour la requalification de tous les contrôleurs du travail par ancienneté, sans que se maintienne pendant des années un examen inaugurant la mise en concurrence au sein des UC et remettant en question les compétences professionnelles des agents. Il est plus que nécessaire et urgent de revaloriser les agents de catégorie C et de leur permettre de profiter de l'effet cliquet de l'ascenseur promotionnel des catégories B. Battons-nous, enfin, pour nos effectifs et améliorer ainsi nos conditions de travail !

Nous appelons donc les agents à se réunir en assemblée générales au sein de leurs UT afin de débattre et de définir des modalités de résistance à mettre en œuvre autour des revendications suivantes :

- **La création d'unité de contrôle sans DUC**
- **Le passage de tous les contrôleurs du travail dans le corps unique de l'inspection par ancienneté**
- **Le passage des agents de catégorie C en SA avec possibilité de passerelle vers le corps de l'inspection, et le recrutement d'agent de catégorie C en plus**
- **Le doublement des effectifs**
- **L'abandon de la politique de mise en concurrence des agents par la définition d'objectifs même collectifs et le contrôle hiérarchique de leurs réalisations**
- **Le refus des sections spécialisées**