



SYNDICAT AU MINISTRE DE LA MALTRAITANCE, DU BLABLA ANTISOCIAL ET DES DISCRIMINATIONS

Le 26 Novembre 2018

De Joël Blondel, DRH,

A Mesdames et Messieurs les agents,

Nommé DAGEMO en août 2011, je suis votre DRH depuis plus de 7 ans.

Grâce aux entretiens annuels d'évaluation et l'obligation de reporting de votre activité, je vous ai demandé de justifier en permanence de votre travail.

Aussi, pour me mettre sur un pied d'égalité avec vous, il est temps de rendre compte à mon tour de mon activité et de vous adresser mon bilan.

En toute honnêteté, je dois le dire d'emblée : vous m'avez jugé particulièrement défaillant, j'ai personnellement et activement contribué à la profonde dégradation de vos conditions de travail et j'ai fait le maximum pour entraver et enliser l'action de vos représentants et de vos syndicats. De mon point de vue j'ai atteint mes objectifs.

1) Politique sociale : vous maltraiter fut ma ligne de conduite :

Avant de devenir DAGEMO, j'ai, en tant que Direccte Ile de France, imposé un déménagement aux agents de la DR et de l'UT 75 de Paris à Aubervilliers, peu m'importe qu'ils le rejettent. Moi, je ne suis resté que 19 mois sur ce poste (la règle des deux ans ne s'applique pas à moi) et j'ai filé en pleine vacances d'été pour prendre ma promotion ; les agents déménagés ont apprécié. Les usagers aussi. mais je m'en fous !

Suicides :

Dès le 25 août 2011, j'ai été averti de la 1^e tentative de suicide de Romain Lecoustre par un tract du Nord Pas de Calais, distribué ensuite nationalement début septembre.

Le 8 septembre 2011, Sud Travail me demande un rendez-vous pour évoquer la multiplication des tentatives de suicide, les violences internes, et notamment les cas les plus préoccupants dont celui de Romain Lecoustre. Je n'ai jamais réagi, mais j'aurais dû... Le 18 janvier 2012, notre collègue mettait fin à ses jours.

Je dois bien reconnaître qu'entre cette alerte d'août 2011 et le 18 janvier 2012, en tant que DRH, je n'ai pris aucune mesure pour supprimer les risques professionnels, y compris à l'encontre des responsables identifiés. Pourtant, après le suicide de Romain Lecoustre, même la Direccte du Nord Pas de Calais a admis, lors du CHSCT régional extraordinaire du 26 janvier 2012, qu'il n'y avait pas de doute sur l'imputabilité au service de son geste.

Moi, je me suis contenté d'envoyer l'IGAS faire un contrôle dans les services, et d'accepter le 4 octobre 2011 la demande de mutation du principal mis en cause « pour raison de santé ».

La mission de l'IGAS a conclu à l'imputabilité de son geste au service mais j'ai donné pour instruction à la Direccte qui siégeait à la commission de réforme de s'abstenir, alors que même le médecin avait voté pour la reconnaissance de l'accident de service.

En février 2012, lors d'une réunion du CHSCTM sur les suicides de vos collègues Luc Beal Rainaldy (mai 2011) et Romain Lecoustre, j'ai pu constater que tous les rapports établis (celui du médecin de

prévention, celui de l'expert désigné par le CHSR et même celui de l'IGAS) mettaient en cause une organisation du travail pathogène et des responsabilités hiérarchiques.

Ça ne m'empêche pas d'affirmer le contraire devant le CHSCTM et de saisir la commission de réforme, qui suspend son avis dans l'attente d'une expertise psychiatrique de votre collègue ... alors décédé.

Je sais, rien ne justifie ces démarches puisque l'administration dispose déjà de tous les éléments pour reconnaître l'accident de service. Mais je fais trainer par pur cynisme. Mettant mon « obligation de sécurité de résultat » dans ma poche, j'ai tout fait pour éluder la responsabilité de la hiérarchie. Devant la colère et l'indignation que j'ai suscitées chez vous, face à vos fortes mobilisations, j'ai dû céder et reconnaître les accidents de service. Mais je ne voulais pas en rester là...

En mars-avril 2012, l'émotion provoquée par le suicide de Romain Lecoustre, libère la parole sur la messagerie professionnelle. Vous commencez à discuter entre vous de vos conditions de travail, émettez des messages de solidarité, échangez sur ce qui se passe dans les services ici ou là... Vous exprimez votre ras le bol du boulot, de la pression du chiffre, de l'absence de reconnaissance professionnelle, d'un écart entre le travail prescrit et le travail réel, d'une hiérarchie tatillonne et coupée de la réalité de terrain ; de cette hiérarchie qui refuse de prendre en compte les suicides, les tentatives de suicide, les dépressions, les arrêts maladie liés au travail.

Face à cet élan de solidarité et visiblement dépassé par votre fronde, ma seule réponse a été pitoyable, je le reconnais. Par note du 6 avril 2012, j'ai, en tant que DAGEMO, dénoncé un usage abusif de la messagerie électronique et je vous ai menacé de faute professionnelle pouvant aller jusqu'au pénal, avant de restreindre autoritairement la capacité d'envoi des messageries.

En novembre 2012, une de vos collègues a tenté de mettre fin à ses jours dans son bureau. Heureusement, elle a pu être rapidement secourue et prise en charge. Les syndicats, dont SUD, m'ont rappelé ce drame lors du CHSCT ministériel du 11 décembre 2012, insistant à nouveau sur la nécessité de reconnaître ces arrêts de travail en accident de service. Malgré l'importance de cette affaire, et même si j'étais pourtant informé du dossier, je n'ai pris aucune décision, renvoyant l'affaire au niveau local.

Au printemps 2018 :

Je suis contraint d'examiner 6 suicides et 5 tentatives de suicide concernant des agents des services survenus en 15 mois. Je n'avais pas jugé utile de le faire, j'ai dû attendre que le CHSCTM m'y contraigne. Je ne parviens même pas à obtenir que les DIRECCTEs concernés appliquent les procédures que j'avais pourtant fait élaborer.

Protection fonctionnelle

A l'été 2012, suite à des outrages et des menaces, 2 collègues du Nord et 2 collègues de Paris sollicitent la protection fonctionnelle. J'attends plusieurs mois pour répondre et décide de refuser la prise en charge des honoraires d'avocat engagés par vos collègues pour se porter partie civile. Pour moi, être insulté, méprisé, injurié, cela ne méritait pas plus qu'un « courrier d'admonestation » à l'employeur, alternatif à toute poursuite pénale.

Indre

En 2014, je persiste à refuser à un inspecteur du travail, anciennement affecté à Châteauroux, sa mutation sur 4 postes vacants en section dans la région Centre « pour raison de service », sans plus d'explications ... Je maintiens cette position lors de 2 CAP successives. Tant pis s'il est le seul candidat, tant pis s'il demande une mutation pour rapprochement de sa conjointe enceinte. Sans scrupule, je téléphone au patron de sa compagne pour voir s'il ne peut pas la muter elle à Bordeaux

pour rejoindre son compagnon. Je suis d'accord, non seulement c'est un traitement individuel inacceptable mais c'est aussi une faute déontologique évidente de ma part : demander un « service » à un employeur.

Affaire TEFFAL

Depuis septembre 2014 jusqu'à 2018 : submergé par l'ampleur prise par l'affaire TEFAL et malgré la détérioration de l'état de santé de Laura Pfeiffer due à un conflit qui dure depuis 2 ans avec la hiérarchie locale, j'exerce nombre de chantages et de menaces pour contraindre cette inspectrice du travail à renoncer à ses recours administratifs (visant à obtenir la reconnaissance de ses arrêts de travail en accidents de service) et à son action pénale pour harcèlement contre le Direccte et le DUT de Haute Savoie. Je lui mets le marché en main ; cette tête de mule refuse.

Je serai contraint finalement à appliquer une décision de justice et reconnaître l'accident de service. Quand elle finira par demander une mutation après 3 années de pressions, je ferai tout pour compliquer son départ, la prise en charge de ses frais de déménagement à la Guadeloupe. Mais la justice vient encore de lui donner raison, elle doit être considérée comme lanceuse d'alerte. Serais-je incompetent ? Voire pire ?

Réforme « ministère fort » :

décembre 2012- novembre 2018 :

M. Sapin, alors Ministre du Travail, annonce une restructuration d'ampleur de tout le système d'inspection du travail et un plan de transformation d'emploi sur 10 ans pour les contrôleurs du travail, furieux de n'être toujours pas reclassés. Cette « unique voie de reclassement », sans aucune garantie, laissera en plan plus de 1000 contrôleurs sur 3500. J'ai beau reconnaître aujourd'hui, que c'est intenable, je fais trainer, j'ouvre des pseudos négociations sans fin, qui ne mènent à rien.

Je mets en place les UC, je fais l'important et choisis les RUC en fonction d'un profil, peu m'importent les règles statutaires et les protestations en CAP.

Très bon ce système, il va obliger les agents à flatter le Prince ! Ceux ou celles qui s'y refusent n'auront rien, tant pis pour eux, ils n'avaient qu'à intriguer aussi ! J'encourage vivement ce système en annonçant que les candidats déjà présents dans le département où ils postulent pourront être nommés sur place... si et seulement si le DIRECCTE les adoube ! En octobre 2014, les RUC sont nommés sur place, comme je l'avais annoncé.

En septembre 2014, par une note cosignée avec mon copain le DGT, je prends acte de la désorganisation et de la paralysie de nos services pour de longs mois, voire des années provoquée par cette réforme. Nous inventons le concept de « l'entraide confraternelle » pour organiser les intérim. Tout sera fait pour vous contraindre à tout accepter jusqu'à ce que la charge de travail devienne pour vous « insoutenable ». Il s'agit d'en faire le maximum jusqu'à atteindre le point de rupture. Prodigeux ministère ! J'en suis le DRH et je produis du burn-out...

En décembre 2014, je cosigne avec mon copain, une autre note, véritable manuel du petit chef, exigeant la mise en œuvre de procédures disciplinaires ou de retenues sur salaire pour « convaincre » ceux d'entre vous qui sont récalcitrants ou surchargés.

Les UC sont mises en place. Le ministre veut faire croire que votre charge de travail ne va pas augmenter... Je ne le contredis pas. C'est bien évidemment le contraire, pour vous tous, notamment en raison des suppressions de postes, des situations d'intérim, conjoncturels comme structurels, des réorganisations de secrétariats, des déménagements et du tri des dossiers.

La situation dans les services est extrêmement difficile: déménagements organisés dans l'urgence et sans moyens (et parfois sans consultation des CHSCT locaux), crispations autour des réaffectations, bouleversement des collectifs de travail...

Code de déontologie/ conflit d'intérêt :

Mars 2017/ juin 2018 :

Ceux de l'inspection se croient balèzes. On leur impose le code de déontologie et depuis chaque courrier, chaque rappel à l'ordre est une menace. Tant pis si les agents se tapent tous des intérimis à répétition et si leur secteur de contrôle a été redécoupé en 4 ans. Il faut leur mettre la pression. D'ailleurs, à peine le texte sorti des imprimeries du JO, et pour la 1^{ère} fois en septembre 2018, avec mon copain le DGT, nous refusons une mutation d'un inspecteur du travail pour conflit d'intérêt. Il a été syndicaliste dans le privé et sa compagne est avocate en droit du travail. Il ne rentrera pas chez lui. Il n'a qu'à mieux choisir. Tous les autres vont sentir peser une nouvelle menace, pendant ce temps-là ils ne m'embêteront pas.

2) Ma responsabilité (gigantesque) dans l'échec du dialogue social

Depuis 2011, j'ai tout fait pour éviter d'indiquer dans le bilan social les données sur les rémunérations hommes / femmes du ministère pour vous empêcher de crier à l'inégalité de traitement.

En 2012-2013, j'ai imposé des négociations incessantes sur le NES des contrôleurs du travail, même si tous les syndicats sans exception y étaient opposés. Ce NES était notoirement insuffisant au vu des spécificités du métier des contrôleurs (recrutés à Bac+2 + 1 an de formation), de leurs qualifications et de leurs responsabilités. J'ai fait trainer l'affaire en refusant obstinément de comprendre.

C'est à l'été 2013, alors même que le cabinet recevait les syndicats, que la réforme de l'inspection du travail est présentée aux DIRECCTEs. Menée sous l'autorité du DGT, elle se traduit immédiatement par des instructions aux équipes de direction : découper les unités de contrôle, définir la nouvelle organisation du travail. Les discussions avec les syndicats ne sont que pure formalité. Ils font fuiter les projets, alors que la mise en œuvre est imminente. Aucun calendrier de réunion n'est fourni, aucun dialogue n'est prévu. Tant pis, cela passe par pertes et profits.

Par une lettre adressée le 12 septembre 2013, Michel Sapin vous annonce qu'il constate un « certain malaise dans les services », le dialogue social ne fonctionnerait pas bien, et vous seriez en perte de sens et de repères. Et comment ! Des équipes entières apprennent par la bande qu'elles vont être réorganisées de fond en comble, voire purement et simplement rayées de la carte !

En juin 2013 sont publiés des textes relatifs à l'EPIT. La mise en œuvre est faite dans l'urgence, elle se révélera discriminatoire. Un casting à l'aveugle avec une épreuve orale arbitraire. En septembre est publié le Décret qui met en extinction, à la hussarde, le corps des contrôleurs du travail.

C'est le 18 décembre 2013 qu'est lancée la consultation du CTM alors que la mise en œuvre du plan est déjà largement entamée et que la consultation préalable du CHS n'a pas été organisée.

D'ailleurs, aucun CHSCT, central ou régional, n'a été consulté même si cette réforme constitue une vraie restructuration entraînant la suppression d'un corps, un plan de reclassement, et d'importantes réorganisations!

Et là je perds les pédales, je ne sais plus où j'en suis. Le CTM exerce son droit d'expertise et refuse de statuer. Tant pis, j'admets tout ! La consultation du CHSCT-M aurait dû précéder celle du CTM, mais je ne veux rien changer. Les premiers retours de l'expert sont édifiants. Le cabinet Alternatives Ergonomiques relève plusieurs difficultés alarmantes : aucun document ne produit d'analyse du malaise des agents, de leur perte de repères, ni ne mentionne la littérature existante à ce sujet, alors que ces faits sont admis par le ministre ; les garanties quant à l'indépendance ne sont pas claires, la

menace d'un pilotage par les priorités est réelle. Pire, au ministère des affaires sociales, les syndicats seraient mis sur la touche.

Il conclut : « Comment espérer fonder des relations sociales de qualité sur cette méfiance? Comment l'organisation toute entière ne serait-elle pas grippée par l'impression qu'on n'a pas accès au point de vue des agents? »

Malgré les risques graves et d'ampleur massive que confirme et parfois révèle l'expertise en avril 2014, les responsables ministériels et moi-même en 1^{er} lieu refusent toute suspension dans la mise en œuvre du projet pendant l'expertise, et dédaignent l'idée de prendre de réelles mesures de prévention. Le Cabinet Alternatives Ergonomiques a foutu une belle merde!

C'est en avril 2014 seulement que se tient le CHSM consacré à l'examen de ce rapport d'expertise. Je préside l'instance, je ne veux pas que les expertes restent pour répondre aux questions des représentants du personnel. Après réaction vigoureuse desdits représentants, je finis par céder. Mais j'ai tenu bon sur l'essentiel : il n'y a pas eu, et il n'y aura jamais, de consultation du CHSCT ministériel sur la réforme Sapin !!

En septembre 2014, les ISST, saisis par les représentants syndicaux, sollicitent auprès de moi un RDV. Les syndicats leur ont demandé d'examiner la régularité des « consultations » des instances concernant cette réforme et de donner leur avis sur ses effets sur votre santé et vos conditions de travail. Je leur réponds par écrit en leur disant que toutes ces questions ne concernent pas les ISST.

En décembre 2014, l'administration est contrainte par ordonnance de référé du juge administratif de procéder à une enquête relative à un danger grave et imminent, constaté par un CHSCT local, et que le Direccte avait refusé. Mais le ministère fait appel de cette décision devant le Conseil d'Etat. Dit autrement, alors que les syndicats, puis un juge, constatent une situation de danger caractérisé découlant de la réforme ministère fort, je ne veux pas que le CHSCT puisse se pencher sur la situation. Peine perdue : le Conseil d'Etat me donne tort en octobre 2015.

En septembre 2015, le CHSCTM examine l'introduction d'un nouveau logiciel de travail pour les agents, Wikit. Il constate à l'examen du rapport des experts mandatés qu'aucune évaluation des risques préalables à l'introduction de l'outil, ni de définitions de mesures de prévention, n'a été effectuée par moi-même. J'ai refusé de livrer la moindre information sur toute la partie pilotage de l'outil.

Depuis j'ai suivi la même ligne, que ce soit en CAP, en CTM ou en CHSCTM, je me fâche, je menace, je ne discute pas, je passe en force.

CAP

En CAP, je bloque les mobilités par des nouvelles règles : j'applique des effectifs théoriques régionaux pour empêcher les mobilités nationales. Je ne publie pas la totalité des postes, mais un référé au tribunal administratif me contraint à publier tous les postes.

J'ai augmenté le rythme des CAP disciplinaires pour des raisons futiles et les sanctions, excepté pour les chefs bien évidemment car nous sommes dans le dialogue de gestion.

CTM

En ce qui concerne le CTM, je m'applique à ne pas respecter les délais de communication des documents, de transmettre des informations partielles et je mets un point d'honneur à ne pas tenir compte d'un quelconque avis des élus. Et de toute façon je ne rédige plus les PV depuis deux ans.

3) Je me suis attaqué sans relâche au droit syndical et aux actions menées par les agents :

En avril 2012, les syndicats me demandent un RV pour discuter de droits syndicaux supplémentaires. N'y connaissant rien, je passe l'affaire à la Fonction publique et je clos le débat. J'ai ainsi soigneusement évité d'engager la moindre négociation sur les droits syndicaux. Et j'ai atteint mes objectifs.

Le 6 avril 2012, par note de service, je décide de restreindre sans scrupule le droit syndical. Il y avait urgence à 5 jours des Élections présidentielles du 11 avril 2012 ! Sud Travail attaque cette note devant le Conseil d'Etat, qui me donne largement tort. Selon le juge administratif, je ne peux restreindre par circulaire les droits fixés par un décret. Il ne manquait plus que ça!

Suite à un mouvement de grève du 8 octobre 2013 et à une manifestation à l'intefp lors d'un séminaire des RUC, M. Bailbé, son directeur, sur mes conseils, dépose plainte contre 4 agents lyonnais pour « dégradation ». Ces agents ont été dénoncés par la hiérarchie locale à partir de photos prises par la police. Par suite, ils seront convoqués au commissariat de police et seront interrogés et inquiétés. J'admets en tant que DRH que c'est le cabinet du ministre qui en est à l'origine et j'assume très ouvertement le caractère politique de cette plainte à l'encontre de militants syndicaux qui contestent la réforme de l'inspection.

Je mets le marché entre les mains des syndicats contestataires (je ne parle évidemment pas de mes chouchous) : engagez-vous à ne plus envahir les réunions de l'administration et à ne plus appeler à des boycotts divers et nous retirerons notre plainte.

En 2014, un agent syndiqué estime que la CFDT doit être dénoncée et son action comparée aux accords de Munich signés en 1938 par Daladier, Chamberlain, Hitler et Mussolini. La CFDT outrée, tente un procès contre le collègue qu'elle perdra en appel et exige de moi de le sanctionner via un conseil de discipline. Je plie ; la CFDT peut encore servir. Il sera sanctionné de deux mois de suspension. Pourquoi attaquer un syndicat si compréhensif ?

En mai 2014, la CFDT dénonce dans une lettre confidentielle qui m'est adressée un militant de SUD et les difficultés rencontrés par certains RUC un peu trop zélés. La lettre circule, je suis donc placé dans une situation délicate, je comptais bien me servir de cette dénonciation contre le militant. J'écrase, je n'ai plus que ça à faire.

Février 2015, je m'attaque aux locaux syndicaux. J'impose le retour de ces locaux à l'administration centrale, ça va me permettre de restreindre l'accès aux locaux, les surfaces, les syndicats n'auront plus de salle de réunion : bien fait pour eux !

Décembre 2017 :

Lors d'une manifestation organisée par SOLIDAIRES contre la présence de la ministre au congrès des DRH, une de vos collègues manifeste contre la suppression des effectifs au ministère du travail. Ah elle veut protester ! Très bien elle ira s'en expliquer devant le Conseil de discipline et en attendant, histoire de le clouer le bec, je la suspends de ses fonctions pendant 38 jours.

Je ne vois pas d'autres exemples plus récents et plus odieux.

Vous jugerez ce bilan calamiteux ; je suis fier de moi. J'espère que mon prochain poste sera à la hauteur de ma réussite.

Veillez agréer l'expression de mon mépris sincère.

Joël BLONDEL