

SUDOKU

« Là où il y a un chemin il y a une volonté »

(Le bulletin qui leur prend la tête)

Le R.U.T TEFAL
à l'INT ?



Y a comme un petit sujet... !

L'affaire Téfal

Le 8 Mars :
journée
internationale
des droits des
femmes !

Journal
intime d'un-e
I.E.T: la
QVT et
autres
contrariétés

« Coachlean
de la tête » :
retour sur la
gestion de
projet.

La circulaire
sanction de
Struillou du
11 Décembre
2014, un
beau cadeau
de Noël

Inspectologie,
comment peut-on
être un-e
inspecteur-trice
du travail ?

Le R.U.T Téfal à l'I.N.T ? Un petit sujet en perspective

Dans un article en date du 16 décembre intitulé « Inspection du travail : un chef grillé », Libération nous apprenait la mutation possible de Philippe Dumont, directeur du travail de Haute Savoie, à l'INTEFP. Eventualité puisque selon le journal, il aurait dû quitter son poste le vendredi 19 décembre. Cette annonce nous donne l'occasion de nous pencher sur ce RUT au positionnement particulier et sur ce que l'on peut appeler maintenant l'affaire Téfal.

L'affaire Téfal : une synergie réussie entre notre hiérarchie et le patronat

L'affaire Téfal a été dévoilée par plusieurs articles de l'Humanité repris par libération et dans un long article de Médiapart en février. En janvier 2013, l'inspectrice du travail compétente pour l'entreprise Téfal située près d'Annecy conteste l'accord 35 heures signé 13 ans plus tôt. Son action se situait dans le cadre d'une demande d'intervention d'un syndicat, suite à la volonté de la direction de modifier le contrat de travail de salariés. Elle demande la renégociation de l'accord. Le risque pour Téfal est de se retrouver avec un nombre important d'heure supp' à régulariser. Le 19 avril c'est l'entrée en scène de Philippe Dumont puisqu'il convoque la collègue. Là, les ennuis commencent. Durant l'entretien, le RUT lui laisse une semaine pour

revoir sa position au risque de perdre « toute légitimité et crédibilité » face à l'entreprise. Une semaine auparavant, c'était devant ses collègues qu'il l'avait accusée de vouloir mettre le feu dans la boîte. Manifestement on peut voir une première entrave à la liberté des suites et l'indépendance des IT. La collègue va se retrouver plusieurs fois en arrêt de travail suite aux pressions qui seront exercées par la hiérarchie. Au vu des informations parues dans la presse, celles-ci ont dû être très importantes. En effet, une source anonyme au sein de Téfal a divulgué des documents démontrant un travail étroit entre la direction de Téfal, le MEDEF, la direction de l'inspection du travail et les services de police : « *Je suis en possession de documents hyper-confidentiels, prouvant que vous avez été victime de pressions, je sais que le groupe SEB [qui détient Téfal, ndlr] et la société Téfal ont exercé, via des personnes du Medef, une pression sur votre responsable, M. Dumont, afin qu'il vous fasse taire* ». On sait ainsi que le 18 avril, soit la veille de l'entretien de la collègue avec son RUT, la direction de Téfal a eu une RDV avec P. Dumont, mais aussi que l'UIMM est venue en appui, notamment en sous-entendant que le RUT avait le pouvoir de modifier l'affectation de la collègue. Les mails internes fournis par la source vont montrer que l'action de Téfal auprès du RUT vise à empêcher notre collègue de mener à bien son travail : « *Conversation avec Dumont : on attend de voir si son action porte ses fruits* ». Tout va être bon pour

obtenir des informations sur l'IT gênante afin de faire pression : rendez-vous est pris avec les renseignements généraux, le préfet est aussi sollicité. Cette collaboration semble avoir porté ses fruits puisque Téfal réussit à savoir que l'agent est en arrêt de travail en lien avec les pressions exercées. Cette proximité entre Téfal et la direction de l'administration du travail se démontre aussi par un autre angle. Puisque, toujours via les informations fournies par la source anonyme travaillant chez Téfal, on apprend que Dumont entretient des liens privilégiés avec l'entreprise, celle-ci ayant pris en stage une personne recommandée par le R.U.T : *« Je vous confirme, suite à votre sollicitation, que nous prenons en stage, à compter du 24 juin, la personne que vous nous avez recommandée. Ce stage devra donc lui permettre de valider son année. »* Et Dumont en réponse de louer les qualités de Téfal en terme d'emploi des jeunes ! En parallèle Dumont maintient la pression sur l'agent puisque à l'été 2014, elle reçoit une dizaine de LRAR lui demandant de se justifier sur tout un tas de broutilles. Dans un mail interne de mai 2014, il annonçait déjà la couleur : *« La première bombe n'a pas explosé que déjà une seconde est allumée. Je crois que c'est la poudre qui va parler. »*

Le 29 novembre 2013 notre collègue saisira le CNIT afin d'avoir son avis sur la situation, en juillet 2014 dans son avis celui reconnaîtra l'existence de pression extérieure et soulignera l'absence de soutien de la

direction : *« 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 venue les condamner et rappeler les principes de droit interne et international qui garantissent l'indépendance de l'inspection du travail. »*

Téfal le retour : avec la mise en demeure, clément tu seras

La clémence de l'administration envers Téfal ne s'arrête pas là puisque une fois de plus elle saura se montrer généreuse envers le patronat. En effet, avant de quitter sa section pour cause de redécoupage ministère mort, l'agent dresse à Téfal une mise en demeure demandant la mise en place sous un mois d'un procédé de captage à la source des polluants s'échappant d'un atelier de décapage. Après recours par Téfal, le Direccte va décider d'un délai de ... un an pour mettre en place ce système alors que les salariés sont exposés à un produit chimique dont les effets dangereux pour la santé sont connus et dénoncés par le CHSCT. Le Direccte allant même jusqu'à préconiser des protections collectives avant des protections individuelles. Dans les services les agents ont d'abord cru à une blague en découvrant la décision du Direccte...

***Jeux de chaises musicales à l'INT
... et arrivée en catimini de
Monsieur Dumont !***

Quelle perspective donc pour Philippe Dumont à l'INT au vu de l'article de Libération ? Jusqu'à présent il ne semblerait pas avoir été affecté à l'INT. Dernièrement l'organigramme a été quelque peu modifié par le départ de Martin Baltard en retraite remplacé par Richard Abadie à la tête de la direction des études. Adeline Feliu, elle, prend la direction par intérim du département FSPC. Dans ce cadre organisé, où mettre Dumont si celui-ci finissait par arriver ? Monsieur Agostini partirait en retraite d'ici peu, un poste à pourvoir par P.Dumont ? Ou alors l'info sortie par Libération et circulant en interne a-t-elle fait reculer l'administration devant le caractère surréaliste d'une telle nomination ? Toute l'équipe du SUDOKU a voulu en savoir plus, et au prix d'une longue investigation nous avons appris que Philippe Dumont venait d'arriver à l'INTEP à un poste obscur !

**8 mars 2015 : journée internationale des droits des femmes
Un dimanche que Macron n'aura pas !**

Les luttes des femmes ont permis de conquérir des droits et de progresser vers l'égalité entre les femmes et les hommes. Touchées par les inégalités de salaire et de retraite, par le temps partiel subi, la précarité, elles restent majoritairement en charge des tâches domestiques et familiales. L'égalité est un combat de longue haleine !

Depuis plusieurs années, des attaques fortes contre les droits sociaux frappent durement tous les salarié-es mais plus encore les femmes : malgré les lois d'égalité professionnelle, et malgré les lunettes « genre » que le gouvernement actuel était censé mettre sur toutes ses lois... Pour preuve, la loi Macron qui prévoit entre autre, l'extension du travail du dimanche et l'élargissement des horaires tardifs. Et qui concernera majoritairement les femmes...

Nos dimanches, nos soirées et nos nuits nous appartiennent !

56 % des salarié-es qui travaillent le dimanche sont des femmes (chiffres Dares, 2012). Majoritaires chez les employé-es de commerce, les jeunes femmes des quartiers populaires

sont particulièrement concernées. Banaliser peu à peu le travail du dimanche en passant de 5 à 12 ouvertures par an, et jusqu'à 52 dimanches dans certaines Zones touristiques, instaurer un travail du soir entre 21h et minuit en lieu et place du travail de nuit, sont de véritables régressions sociales !

Beaucoup des salariées concernées par cette loi (commerce, hôtellerie, nettoyage) connaissent déjà la précarité, les temps partiels et les bas salaires. Comment penser qu'elles seront « libres » de choisir de travailler le dimanche ? La loi Macron pose le gain financier comme miroir aux alouettes, plutôt que d'imposer des augmentations de salaires dans des secteurs où les revalorisations salariales sont indispensables.

Travailler le dimanche et plus tard le soir met en jeu le temps libre, le temps pour soi (qui manque cruellement aux femmes !), la santé dont nombre d'études montre le lien entre les horaires atypiques et la recrudescence de maladies, la vie familiale, les relations sociales... Les femmes vivant seules avec des enfants représentent près d'un quart des ménages dans les ZUS (Insee 2009 et 2012), et sont celles les plus concernées par les emplois visés par cette loi. Etendre le travail du dimanche, c'est prendre le chemin d'une société plus injuste, où les femmes seront encore plus précarisées et plus en difficultés dans leurs vies professionnelles et personnelles.

C'est aussi prendre la voie vers plus de flexibilité et vers une société qui "tourne" 24h/24h - 7j/7j... Chacun entraînant l'autre dans un engrenage infernal, commerce, transport, garde d'enfant, etc... Et cela donnera, à plus ou moins court terme, l'occasion aux employeurs de mettre en cause les bonifications liées au travail du dimanche, considérant qu'il devient un jour « normal ».

L'Union syndicale Solidaires appelle tous et toutes les salarié-es à participer aux mobilisations du 8 mars pour réclamer :

- La fin de toutes les inégalités, de toutes les violences et toutes les discriminations.
- Le retrait de la loi Macron !



Vaulx-en-Velin, le 19 septembre 2014

Cher journal,

C'est la troisième semaine que je suis en formation d'inspecteur du travail.

Après une semaine de présentation des services je sais me situer dans mon environnement professionnel et aussi dans un service organisé et aussi plein de sigles et la synergie et la transversalité. Après, j'ai appris à rédiger des mises en demeure, en action administrative. Ce n'était pas très facile car ils parlaient tout le temps de faire la différence avec les lettres D.O.B.S. et moi je n'avais pas trop compris.

Là, on commence à étudier les droits des travailleurs qu'on devra faire appliquer. Mais là je n'ai pas trop compris non plus parce que ça ressemblait à la première semaine : lundi, on parlait d'« innover » au lieu de protéger, de « cadrage stratégique » au lieu de réglementation, de « diagnostic » et de « plan d'action » au lieu d'évaluation et de prévention, de « travail "constructeur" pour un "individu-projet" » au lieu de facteurs de risques pour un travailleur subordonné¹. Après, j'ai

mieux compris : c'était pas sur la santé, t'as vu. C'est la Quvété, pour remplacer plein d'obligations de négocier par une négociation

globale. C'est pas bête. Après j'ai dû rater le moment où on nous expliquait ce que je fais de tout ça pour faire mon métier.

Mardi, c'était la Dégété. On a commencé à faire un peu d'histoire de la réglementation de la santé. On connaissait déjà la fin, vu que la veille on nous avait dit que maintenant on faisait de la Quvété : SPOILER ! Du coup, on n'a pas trop écouté. Au final, on a reparlé de pilotage, de plans et de synergie, avec le Péhèsehèseté et le Pèhèrrehèssseté, pour déployer des actions sur le territoire. Vers la fin, on a vu que les dangers c'était l'amiante, les perturbateurs endocriniens et le perchloroéthylène mais comme c'était la fin du cours et qu'il y avait encore d'autres diapos sur la Quvété, ben on nous a pas trop expliqué ce que c'était, comment c'était réglementé et comment on contrôlait et sanctionnait tout ça. De toute façon, je crois que j'ai compris que c'était pas trop leur métier, à la Dégété.

Alors mercredi, je ne comprenais vraiment plus rien avec l'ergologie. J'ai pourtant bien pris mes notes : « L'homme est dans un milieu. Le milieu propose quelque chose sans jamais imposer une solution. L'homme fait un choix à partir de ses valeurs. Le vivant, l'être, a pour caractéristique de répondre à des

¹ Vrais extraits du PowerPoint d'animation ANACT et ARACT « Repères QVT Le cadrage & méthode » projeté aux IET 2014 le 15 septembre.

signaux par des opérations (machiniste), et non de répondre à des stimulations par des mouvements (machines)» et aussi « je me porte bien dans la mesure où je me sens capable de porter la responsabilité de mes actes, de porter des choses à l'existence et de créer entre les choses des rapports qui ne leur viendraient pas sans moi ».



En tout cas, ce qui est sûr, c'est qu'on a bien rigolé, des fois. A un moment, quand on nous a expliqué que l'évaluation sert à la capitalisation sur le pilotage du changement, on aurait dit qu'avec la gestion de projet, le projet devenait sa propre finalité ! C'était trop marrant. Et aussi à un autre moment, on nous a lu un témoignage de Guillaume Pépy et on s'est dit : dis donc, c'est pas banal, d'ouvrir la formation des inspecteurs du travail, sur le thème fondateur de l'hygiène-sécurité, en nous lisant un témoignage de grand patron ! Trop lol.

Après, les deux derniers jours, on nous a montré plein de diapos avec

des gens qui travaillaient dans la poussière, la saleté et tout. Les formateurs, ils sont trop chelou : c'était des contrôleurs du travail. Genre ils font pas de diagnostic, ils font l'observation des situations de travail. C'était plus cool, au final

(sauf j'ai pas trop aimé que ça fait 40 fois qu'on me dit de pas venir en chantier avec une jupe et des talons. Déjà, j'en mets jamais, moi, des jupes et des talons). Mais on s'est rendu compte qu'on était un peu nuls pour faire des contrôles, malgré trois semaines de formation.

Bonne nuit, cher journal

P.S. (le 13 décembre 2014) : On a bien fait de bien étudier la Quvété, parce que c'est dans le Pape 2015 qu'on devra mettre en œuvre en tant qu'agents des Direccte. On devra « orienter son action sur les fondamentaux de la qualité de vie au travail, en particulier les durées maximales de travail et minimales de repos, l'octroi d'une rémunération minimale ainsi que les grands principes de santé et de sécurité dans l'entreprise ». On a pas trop compris ce que ça recouvrait (les syndicats ont demandé mais on a pas eu de réponse), par exemple si les sanitaires sont sales ou si la machine n'est pas conforme, mais on a bien compris qu'il ne fallait pas passer trop de temps à contrôler tout le droit du travail.

Coachlean de la tête

« On cède d'abord sur les mots, puis on cède sur les choses », disait Freud. Lacan rajoutait finement que « si on cède, on se la prend, la chose ». Les termes de *positive thinking*, colonisant le langage et l'imaginaire, travestissent la réalité au moment de son expression, rendant rabat-joie toute

critique. Le *lean management* rajoute son soupçon d'application pratique de la violence. Envahir le champ lexical, faire assimiler violence réelle et symbolique à *libération des forces, plaisir au travail, challenge personnel*, c'est le travail des « coachs » en bonne parole officiant jusqu'à

l'INTEFP. Difficile de repérer leur pensée profonde : un « *yes* » à l'américaine lâché du fond du cœur, des moues de repréailles à certaines paroles, une obsession des horaires, un discours axé sur les *résultats*, une *ouverture* formulée mais pas appliquée... Tout cela est pourtant bien rodé :

Formule	Traduction	But poursuivi
Version gestion de projet		
« Restons dans l'ouverture » « Ecoutons-nous » « Chacun a sa vision des choses »	Critiques de fond proscrites car clivantes. Tous les discours se valent car il n'y a pas de vérité tangible.	Eliminer la contradiction. Ecoute confondue avec soumission.
« Construisons ensemble »	Construire avec obligation de suivre les méthodes préconisées.	Faire dépendre toute action de la mise en place d'une structure hiérarchique et/ou productiviste.
« Je suis bluffé par ton travail »	Tu as respecté la consigne.	Montrer à l'assemblée les récompenses sociales engendrées par l'acceptation.
« Arrive à l'heure »	Le temps de présence ne souffre d'aucune ouverture.	Etablir une dichotomie entre les valeurs d'ouverture.
« Il y a de belles choses »	Concentrons-nous uniquement sur ce que nous trouvons beau	Acceptation béate, ornières à mettre en place pour positiver.
Version lean		
« Succès professionnel »	Associer productivité et réalisation personnelle.	Implication personnelle du salarié, y compris pour des tâches sans intérêt.
« Créer des synergies »	Ne voire les relations humaines qu'à l'aune de l'efficacité productiviste.	Effacer toute humanité dans les rapports de travail, perçue comme « unbankable ».
« Respect du client associé à respect du salarié »	Productivité accrue permettant une fierté du salarié	Le productivisme acharné peut être humanisé.
« Performance de l'humain »	Définir l'homme par sa productivité.	Légitimer les licenciements en cas de baisse de régime.
« Je fabrique des hommes avant de fabriquer des pièces »	L'homme peut être robotisé dans un but de production.	Normaliser la violence du discours utilitariste
Termes japonisants tels que « Sensei », « Dojo »	Assimiler le travail à une voie mystique, religieuse.	Association de l'entreprise et de la recherche de sens.
« comme le vélo on n'avance pas si on n'a pas retiré les roulettes »	La préservation de la santé des salariés freine la productivité.	Productivité assumée comme valeur absolue.

Le locuteur, souvent lui-même victime de la manipulation mentale, considère ce système de pensée *pragmatique et humaniste*, « adore son travail », et tente alors de transmettre ses valeurs. Recherchant audimat, acceptation, sympathie, accord, il devient lisse et consensuel. L'accent est mis sur nos propres capacités, l'ouverture, les raisonnements qui ne nous contrarient d'aucune façon. Le psychisme de l'auditeur peine à différencier la sympathie ressentie pour le locuteur de ses postures et discours : il est séduit par les récompenses sociales de l'ouverture, trouve le courage de défendre ce qu'il juge comme un système de valeurs neutre et positif, ciel bleu qu'il serait vulgaire d'assombrir. Les pros de la com' utilisent ces mêmes techniques pour arriver à leurs fins : politiques, journalistes et ... escrocs².

Or, la réalité ne peut être décrite qu'avec des mots traduisant sa violence : richesses accaparées, collectifs

² Documentaire « Les nouveaux chiens de garde » sur les relations entre politiques, journalistes, entrepreneurs.

détruits, pouvoir confisqué, population débilisée, systèmes d'oppression organisés³. Sa complexité ne peut être expliquée en une unique phrase. Dans un monde régi par la pensée rapide, devant être énoncée vite et comprise immédiatement, le fait d'énoncer une idée contraire au communément admis est perçu comme une agression⁴. Ainsi, tenter d'expliquer une injustice afin de pouvoir la combattre, rend le discours long, « impoli » et... inécoutable.



Les valeurs portées par les systèmes de pensée du « positive thinking » et du « lean management » sont à l'encontre de tout humanisme, car relayant les visions politiques et sociales des puissants,

³ Documentaires socio-politiques : « Chomsky et Compagnie », « Manufacturing consent », « The corporation », « Power and terror ».

⁴ Livre « Sur la télévision » de Pierre BOURDIEU, court et passionnant.

légitimant l'exploitation des masses. *Le monde est tel qu'il est, le travail est la composante principale de l'existence, la croissance par la production incessante est indispensable et non questionnable, les buts poursuivis par la société nous dépassent, l'humain est un consommateur.* Appliqué au monde du travail, l'opérateur, accompagné d'un manager ouvert, au sein d'un esprit corporate positif, est responsabilisé, s'adapte en apprenant de ses erreurs, augmente son efficacité en traquant les temps morts. Promu au mérite, il réalise son émancipation du travail par le plaisir au travail, l'abnégation et le sacrifice étant magnifiés par l'élégance et l'acception. Pour le reste regardons ailleurs « ce qui est beau » !

Dire que l'être humain / le salarié est réduit à son rôle productif, interchangeable, méprisable, qu'il souffre en silence, feignant d'apprécier une organisation qui le détruit, est nettement moins doux à l'oreille⁵. Les expressions

⁵ Documentaire « Attention danger travail » de Jean-Michel Carré.

convergent entre gestion de projet et lean : « Plan / Do / Check / Act » comme mode de pensée unique devant formater robotiquement, cocottes en papier ou sculptures en pailles afin de démontrer que l'on ne peut pas produire sans appliquer certaines organisations hiérarchiques, dans une logique culpabilisante et infantilissante. Finalement, la société / l'employeur

délèguent au citoyen / salarié sa responsabilité de garantir des conditions de vie / de travail correctes. Proche de la dépression / du burn-out, s'auto-évaluant, il conclut qu'il n'a pas sa place dans la société / l'entreprise se suicide / démissionne. La dissociation cognitive est parfaite : incapacité d'autodétermination, peur de l'autre, mépris profond de soi, mâtinés de prêt-à-penser

magique religio-libéral, de distractions pour oublier la réalité.

Rien ne gêne un pouvoir que nous construisions avec pailles et trombones. La véritable création c'est de reprendre en mains nos existences, notre organisation sociale, ce qui exige de comprendre la réalité telle qu'elle est, en commençant par la décrire avec les mots justes.

Nos étrennes sont arrivées
*Commentaires sur la circulaire de sanction du 11
Décembre*

Cette année, décembre était un mois plein de bonheur pour les agents du ministère du Travail. Pour nous, les affectations tombaient le 11. Pour les collègues en service (donc bientôt pour nous), le 11 marquait aussi un grand pas en avant, mais dans le dialogue social. Quelle n'était pas notre surprise de découvrir que leur ministère pensait à nous, même en ce mois froid et pluvieux. Le Directeur général du Travail nous avait rédigé une petite bafouille de fin d'année, comme un cadeau avant l'heure : la

fameuse « note de service du 11 décembre ». Quel titre ravageur, quelle poésie, la féerie de Noël n'était pas loin. Face à ceux dont la souffrance au travail naît ou s'accroît avec la réforme, du fait des intérimis liées à la réussite des EPIT, des non remplacements de poste et des nouvelles réunions oiseuses, le ministère du Dialogue social a su trouver les mots : « comportements individuels fautifs, fermeté, obligations élémentaires de service,

continuité du service public, sanction disciplinaire, retenue sur salaire ». Tout un programme !

Ainsi, faire connaître tes difficultés face à cette charge de travail peut avoir des conséquences radicales. Après un diagnostic partagé de ta situation, le RUC ou RUT saura prendre les mesures adaptées pour te permettre de gérer au mieux ton travail. Il fera appel à tes collègues (dans la même situation que toi) pour diviser la charge de travail qui pèse sur vos épaules, il te guidera dans les priorités auxquelles tu dois faire face : à la Direccte Nord-Pas-de-Calais, ce sont les décisions administratives qui deviennent les missions obligatoires. L'ordre est donc de privilégier les décisions nécessaires au patronat (dérogations, autorisation de licenciement, etc.) à celles bénéfiques aux salariés (contrôle sur place, participation au CHSCT, ...). Pourtant quelques lignes plus loin, la note te rappelle que « le travail ne saurait être à la carte », mais ce terme désigne ton choix bien sûr, pas celui de la hiérarchie.

Attention, si ton RUC ou RUT pense que tu simules un peu parce qu'il n'existe pas de « risque objectif pour ta santé » (« les conditions légales

[de ton droit de retrait] ne sont pas réunies »), il pourra considérer que 2 intérimis sont une limite acceptable de surcharge (réponses données par le Direccte NPC fin février) et envisager une « réponse adaptée ». Par exemple, une convocation à un entretien « pré-disciplinaire » pourra avoir lieu, une lettre de rappel de tes obligations te sera adressée et quelques 30^e pourront disparaître de ta feuille de traitement pour cause de service non fait. Bien sûr, tout cela dans le cadre d'un « dialogue » permanent.

Ainsi, au ministère du Travail, quand tu es en surcharge de travail et que tu souhaites te protéger en refusant des intérimis multiples ou des réunions et actions chronophages, tu deviens un agent qui met en péril la continuité du service public et l'application du droit du travail. A ce titre, tu dois être sanctionné fermement comme « agents fautifs ». Visiblement, on n'a pas entendu parler des RPS au ministère. Le ministère crée la pénurie dans les services par sa réforme et il nous demande de compenser, de baisser la tête et de prendre notre mal en patience, dans le respect de la ligne hiérarchique (assister aux réunions, participer aux priorités nationales)

et en assurant les missions bénéfiques au patronat (décisions administratives). Pas sûr que le droit du travail en sorte mieux respecté !

La DGT et la DRH ont réellement diffusé une note de service le 11 décembre 2014 pour inviter les Direccte (et le directeur de l'Intefp) à remettre dans le droit chemin les agents refusant les intérimis ou boycottant les nouvelles réunions du fait de leur charge de travail. Dans le Nord-Pas-de-Calais, plusieurs agents ont été convoqués à des entretiens dits « pré-disciplinaires ». La mobilisation de leurs collègues et de plusieurs syndicats interprofessionnels à réussir à faire annuler ces entretiens et à entamer une discussion sur la souffrance et la charge de travail de tous les agents.

Inspectologie

Comment peut-on être un-e inspecteur-riche du travail ?

Est-ce une fonction ? Un statut ? Un sacerdoce ? Oui et non ...

Bénéficiaire du concours d'inspecteur-riche du travail, j'use les bancs de l'INT, à chaque instant il m'est assigné cette condition d'élève.

Depuis septembre, l'Institut agite la non titularisation comme une arme insidieuse et m'impose continuellement ses propres règles d'un jeu qui ne m'intéresse guère. Rapport de stage pratique, oral de stage, rapport d'étude, rapport collectif, ..., sonnez trompette, roulez tambour, je dois marcher au pas. Quinze mois à m'agiter en vain et aucun temps pour réfléchir au sens de ma présence dans cette vaste garenne de Marcy. Tic-tac, je suis en retard, tic-tac, je cours derrière le lapin blanc qui me titularisera, euh pourquoi au fait ?

Qu'appelons-nous être inspecteur du travail ? Et d'abord, pourquoi l'être ?

Les motivations initiales importent à la fois peu et beaucoup ; là où la fortune a mené certains, d'autres n'ont jamais désiré faire autre chose.

Quand j'ai cliqué sur ROMEO pour y déposer ma candidature, quand j'ai lu le descriptif du métier d'inspecteur-riche, celui du pilote opérationnel de dispositif, j'ai ri un bon coup : jamais à mes yeux ce poste ne pourra être celui d'un inspecteur du travail. Assurer des conditions de travail dignes pour les travailleurs-ses et des payes qui permettent de vivre et non pas seulement de survivre, correspond un peu plus à mes attendus de la fonction.

Cet été j'ai vu mon oncle maçon mourir à 62 piges après 10 ans d'invalidité; ça me paraît une motivation suffisante pour me colleter ces quinze longs mois dans la taule à Bailbé. Si j'y vois une utilité, c'est bien celle d'essayer à ce que des pauvres hères évitent de se casser le dos, de se ruiner les poumons et d'y perdre les meilleures années de leur vie pour que des rentiers se la coulent douce. Voilà mes raisons, elles en valent d'autres, mais ce sont les miennes.

Le pourquoi, au final, n'est pas la bonne question, chacun a ses raisons, voyons plutôt le comment.

Être force de loi, voilà la mission qui m'est assignée, pour atteindre cet objectif, il m'est donné quelques moyens, un cadre juridique d'intervention. Si j'en déborde, ma hiérarchie m'abandonnera, me laissant avec mon statut comme seul bouclier. Si je veux aller plus loin que la loi, souvent si faible, je pourrais me lancer tel Don Quichotte et m'agiter en vain sans plus d'effets que des moulinets brassant l'air.

Défendre les travailleurs-ses, tel est l'objectif qui me guide. Est-ce que je le poursuis lorsque j'écris une lettre d'observations sans que l'employeur n'y donne suite de manière concrète et adaptée ; que, las, j'explique à un-

e salarié-e en pleurs que je ne pourrais dresser procès-verbal en l'absence d'éléments matériels de l'existence de l'infraction ?

Danser sur le fil entre vouloir et pouvoir, cette folle gigue m'entremêle les guibolles à chaque pas ; à chaque instant je suis près de chuter. Comment tenir debout ?

En cherchant la brèche, les chemins sont multiples car le droit est retors et torturé. Pour garder l'équilibre, je jongle entre les différentes voies. Quand je n'y arrive pas, je tombe.

Comment être inspecteur-riche du travail quand on oublie, par fatigue, paresse ou manque de courage de faire respecter les droits légitimes des salarié-e-s pour se cacher derrière la soi-disant application neutre et stricte du droit ?

Accepter ses propres faiblesses, les réinterroger à l'aune de ses motivations. Si je n'ai plus envie de défendre les droits des salariés contre l'ordre économique, il sera temps que je réfléchisse à changer de crèmerie.

Être inspecteur-riche du travail, c'est être prêt à m'interroger constamment sur ma pratique, mes connaissances, ma volonté pour mener à bien cette seule mission : défendre les travailleurs.

58% DES FRANÇAIS ONT UNE
BONNE OPINION DE MACRON

