



DIRECCTE BRETAGNE : CTR du 06 mai 2013

Déclaration intersyndicale

Par une lettre en date du 12 et 19 décembre 2012, notre ministère propose à l'ensemble de ses agents de réfléchir autour de 3 thématiques :

- les grands principes sur lesquels bâtir notre ministère fort,
- l'évolution de notre système d'inspection du travail,
- l'efficacité de nos actions pour l'emploi en les inscrivant dans une stratégie quadripartite sur l'emploi et la formation professionnelle.

« Le dialogue, qu'il soit social ou civil, théâtralise la démocratie, ce qui permet une plus forte concentration du pouvoir en peu de mains. La participation à la prise de décision se résume en audience (ou comme on dit aujourd'hui en audition) où les dirigeants entendent les nombreuses doléances et sont chargés d'en faire des synthèses ; eux-mêmes contrôlent l'ensemble du processus et surtout du cadre général d'analyse » (C. Gobin Le dialogue social in P. Durand « Les nouveaux Mots du pouvoir »). »

La démarche ministérielle à laquelle nous assistons illustre particulièrement cette analyse.

Il nous a été proposé de nous exprimer :

- sur les postulats mais sans diagnostic et/ou bilan (création de la DGT, fusion des services d'inspection, PDMIT, plan de transformations d'emplois, décentralisation, mise ne place des DIRECCTE) ;
- sans connaître les orientations ou scenarii sur lesquels travaillerait en catimini notre ministère et ce depuis de longs mois ;
- sur des questions dirigées, à l'angle fermé et à l'exploitation encadrée ;
- dans un cadre qui ne se discute pas et qui est un vrai défi à la démarche participative soi-disant voulue, les groupes d'expression sont tenus par la hiérarchie : animateurs, comités de pilotage, éléments de langage sont réservés à qui dirige et demain décidera ;
- sur « un ministère fort »... lorsque la communication prend le pas sur la raison ;
- tout ceci dans un temps très contraint.

La négociation collective a l'avantage de reposer sur un certain nombre de principes juridiques tels l'obligation de bonne foi ou de loyauté. L'organisation de débats d'échanges dans le but de recueillir les propositions des agents, la grande Concertation sapinesque ne répond à aucune règle autre que celles arbitrairement dictées par le ministre, hors de tout cadre réglementaire.

Les organisations syndicales sont écartées de la discussion, aujourd'hui le CTR est consulté sur la synthèse régionale élaborée à la suite de divers groupes de travail. Son avis sur la démarche, sur la méthode, sur les questionnements n'a même pas été recherché. A cet égard le temps alloué à cette consultation, une demi-journée, mérite d'être comparé à celui passé à échanger au sein de ces groupes de travail : 9 journées et demi pour la DIRECCTE Bretagne!

A l'instar d'employeurs délinquants, le ministre s'intéresse d'abord à l'expression des agents au sein de groupes de travail, **non représentatifs** (nombre et composition catégoriels). 282 agents mobilisés !!! Mais d'où la DIRECCTE Bretagne tire-t-elle ces chiffres ? En moyenne 76 agents ont participés aux groupes de travail. Le ministère du travail s'inquiètera par la suite de la consultation des instances **représentatives du personnel**, une fois son projet bien ficelé et légitimé, nul doute, par un grand nombre de synthèses régionales. En droit du travail ces faits sont constitutifs d'un délit

d'entrave au bon fonctionnement des instances représentatives du personnel. **Les représentants du personnel en CTR ou en CTM sont mis devant le fait accompli et sont volontairement mis à l'écart des processus de décision. Nous le dénonçons vivement.**

Le document qui nous est présenté comporte 115 pages. Ce document nous a été transmis le 30 avril 2013, moins d'une semaine avant le CTR de la DIRECCTE Bretagne, fixé le 6 mai 2013. Nous avons constaté que le projet pour un ministère fort écrasait tout sur son passage et constituait la priorité des priorités pour tout chef qui se respecte. Pour beaucoup d'entre nous, le projet pour un ministère fort ne doit pas nous empêcher de satisfaire aux exigences quotidiennes du service public. Comment imaginer que nous ayons matériellement le temps de prendre connaissance de cet imposant document et d'en réaliser une approche critique? **Ce calendrier si serré empêche toute approche sérieuse du sujet évoqué, à moins que ce ne soit le but recherché ?**

Le document aussi volumineux qu'il soit, est incomplet, les synthèses des échanges réalisés en UT ne nous sont pas transmis, en l'état, comment apprécier la fidélité de la synthèse régionale ? Nous savons pourtant que dans certaines UT la question de la juste restitution des échanges tenus a posé quelques difficultés. **Le document est illisible, le système de notation difficile à appréhender et invérifiable.** A notre connaissance chaque groupe de travail a décidé de la manière d'apprécier le niveau de partage en l'absence de directives communes. Les questions sont complexes, sans fin, orientées laissant transparaître le point de vue du ministère. Ce cadre obligeait chaque agent à chausser les lunettes du ministère et à intégrer les contraintes ministérielles comme des éléments indiscutables. **Gare à celui qui interrogeait la nécessité de réformer le système de l'Inspection du travail, le projet de loi de décentralisation, la réduction des effectifs ! Hors sujet !** Dans une autre UT ce cadre si restreint, bien délimité par les meilleurs éléments de notre ministère, a conduit à l'arrêt de la participation des agents au groupe de travail. Incroyable mais vrai, le pourquoi de cet immense bouleversement n'a pas été discuté. Remettre en cause une organisation du travail, qui a tout de même fait ses preuves pendant des décennies sans un début d'argumentation... il est fort ce ministère !!!!
Quelle utilisation sera faite de cette synthèse régionale ? La question reste entière. A quand la synthèse nationale des plus de 2000 pages des synthèses régionales ?!!!!

Un autre élément n'a pas été discuté et ne semble décidément pas constitué une priorité au sein de ce ministère : les risques psychosociaux induits par ces réformes. Les effets néfastes se font déjà sentir au sein des services. Sur le champ travail, les contrôleurs du travail « résiduels » ne savent pas ce qu'ils vont devenir (lieu de travail, fonctions exercées), un grand nombre de contrôleurs du travail peine à se positionner sur le PTEC dont la mise en œuvre concrète et les conséquences induites sur leur vie sont inconnues, les inspecteurs du travail craignent de perdre leur autorité (pouvoirs de décision, rôle de chef de service), les agents de catégories C voient leur disparition programmée. Les tensions catégorielles en sont plus vives. Ce climat pesant est alourdi par les menaces de sanctions disciplinaires adressées aux agents engagés dans mouvement collectifs et syndicaux de boycott.

La réforme telle que menée est anxiogène, source de stress pour la quasi-totalité des agents. **Nous craignons que le ministère du travail ne se soucie guère des atteintes consécutives à la santé des agents et aux perturbations engendrées sur le bon fonctionnement des services.** Nos craintes sont renforcées par l'absence de suites données par le nouveau ministre du Travail Michel SAPIN aux suicides de Luc BEAL RAINALDY et Romain LECOUSTRE : les déclarations d'accidents de service, obtenues de hautes luttes, ne suffisent pas ! Le ministre dit avoir ressenti un malaise à son arrivée, il n'a fait que l'accroître !

Nous réaffirmons avec force notre opposition au plan SAPIN, ainsi que notre opposition à l'acte III de la décentralisation, à la MAP, à force de le répéter le ministre finira-t-il peut être par nous entendre ! Nous nous contestons et contesterons les intimidations et sanctions !!! Au final, si nous rejetons le projet SAPIN, nous partageons le sentiment de gâchis de notre ministre exprimé le 13/12/12.

Pour toutes ces raisons, les organisations CGT, SNU, et SUD votent contre la synthèse régionale présentée ce jour en CTR.

A Cesson Sevigné le 6 mai 2013.