



Déclaration des élu.es CGT/ SUD
Commission disciplinaire du 21 juillet 2020

Vous nous convoquez aujourd'hui pour un conseil de discipline contre un agent de l'inspection du travail. Ce pays traverse une crise sanitaire et économique majeure, l'inspection du travail comme les autres services du ministère ont été soumis à de rudes épreuves mais votre priorité au ministère du travail c'est de sanctionner un agent.

1/ Le contexte :

Ce rappel de contexte est fondamental car la manœuvre qui consiste à réécrire l'histoire 3 mois plus tard est inacceptable. De même que l'est ce délai que l'administration s'octroie pour donner une suite disciplinaire à une mesure de suspension décidée le 15 avril, « dans l'intérêt du service » pour des « griefs supposés » qui présument « une faute grave »...

C'est en effet plus de 3 mois après le début du confinement, le 2 juillet 2020, que nous sommes rendus destinataires d'un rapport, complètement à charge, sans aucun souci d'objectivité, qui n'a comme objet que de tenter de démontrer une sorte de complot ourdi par la CGT par l'entremise d'Anthony Smith, contre l'autorité centrale de l'inspection du travail, à savoir le DGT...

Rappelons-nous : le confinement débute le 17 mars et Anthony Smith, inspecteur du travail, est suspendu 1 mois plus tard, le 15 avril.

Pendant ce délai d'un mois que se passe-t-il ?

L'annonce brutale du confinement en raison d'une pandémie mortelle nous conduit à une situation inédite à tous points de vue : les services hospitaliers au bord de la rupture, partout le manque de moyens, fruit des politiques d'austérité, les salariés enjoins à travailler sans aucun moyen de protection. Cette situation est encore plus dramatique dans le Grand-Est, région particulièrement touchée.

Une semaine après cette annonce, à partir du 25 mars, notamment, le Gouvernement va produire frénétiquement des centaines de pages d'ordonnances et de décrets, certains textes à peine sortis sont déjà modifiés. Les services de la DGT ont dénombré pas moins de 131 textes parus en 3 semaines (du 23 mars au 15 avril) !

... Mais ... aucun de ces textes-là ne parle de la sécurité au travail des salariés ! Pour la défense des salarié.es, il n'y a manifestement aucune urgence !

Pourtant, un monde existe en dehors des ministères et des administrations centrales : le monde du travail qui s'alarme, s'inquiète et cherche des réponses.

Pendant ce 1^{er} mois de confinement, les services sont assaillis de questions des salariés, des employeurs qui - entendant les annonces multiples faites dans les médias - les interrogent, leur demandent quoi faire et comment faire.

L'inspection du travail se trouve démunie, face à une double difficulté :

- devoir répondre à de nombreuses questions urgentes et nouvelles résultant ces annonces de la ministre alors que les textes modifiés ne commencent à paraître que 10 jours plus tard et qu'aucun document de travail technique ne vient de la DGT,

- et devoir rester confiné.e à domicile puisque, sous le prétexte de protéger les agent.es, le DGT va diffuser 3 notes lui intimant l'ordre de relayer les préconisations du gouvernement en matière de continuité de l'activité économique et tenter de restreindre très fortement les possibilités de contrôles !

**L'inspection du travail est alors prise en tenaille.
Anthony Smith, inspecteur du travail, l'est aussi !**

Nous l'avons déjà dit et dénoncé : ces notes DGT ne sont que coups de menton. Elles étaient alors et sont toujours parfaitement inutiles à l'inspection du travail pour répondre aux sollicitations des usagers.

Les agent.es ont été seul.es à assumer des choix contradictoires et complexes, à tenter de faire appliquer le droit du travail dans un contexte mouvant, avec des appuis juridiques et méthodologiques fort tardifs, face à des communications à destination des entreprises qui omettaient de rappeler aux employeurs leurs obligations, les réglementations applicables ou encore le principe de leurs responsabilités.

Les agent.es ont été seul.es à tenter de répondre, de faire leur travail, sans pouvoir aller sur site ou en demandant une autorisation ad hoc, sans aucun moyen de protection – voire avec interdiction de porter des masques lorsqu'il y en avait(!), en subissant ordres et contre ordres voire des injonctions paradoxales.

Le décalage entre le monde réel du travail et la vision du même monde vue d'ailleurs est tel que le DGT n'autorisera les interventions dans les commerces alimentaires que le ... 1^{er} avril alors que les commerces alimentaires fonctionnent en état d'urgence depuis 3 semaines, que la 1^{ère} fiche d'aide au contrôle de la DGT est communiquée ...le 15 avril et que le DGT ne diffusera sa position sur la réglementation relative au risque biologique que le ... 30 avril !

Voilà donc dressé, le contexte réel de travail de ce 1^{er} mois de confinement, ce 1^{er} mois à l'issue duquel le DGT choisit de monter un dossier disciplinaire contre un inspecteur du travail qui a défendu - avec les moyens du bord - des salarié.es qui devaient aller travailler, sans protection et souvent la peur au ventre.

Nous sommes bien loin du complot que vous décrivez sur 30 pages de rapport !

Au cours de la période du 13 mars au 19 mai, en 2 mois, nous avons recensé pas moins de 10 notes du DGT.

C'est donc dans ce contexte-là, que les défaillances des politiques et chef.fes de l'administration centrale ont conduit le collectif de travail de l'inspection du travail à s'organiser, à travailler, à avancer, à répondre aux questions, à occuper le terrain à défaut de pouvoir s'y rendre physiquement, à protéger les salariés, à informer les employeurs...

Des collègues ont donc travaillé à la rédaction de courriers généraux de rappels à la règle, se les sont échangés. Certains de ces courriers ont été relayés par des organisations syndicales : la CGT l'a fait, SUD aussi.

Car c'est aussi le rôle des organisations syndicales de causer du travail réel, des missions, des outils de travail et de permettre des échanges professionnels... le simple fait que la source de diffusion de ces projets professionnels soit syndicale ne fait pas de ces documents des productions ou des tracts syndicaux.

Pour ces raisons, le 18 mars, circule pour la 1^{ère} fois un projet de courrier - dont le contenu ne pose aucune difficulté - qui sera utilisé par de nombreux collègues, souvent après les avoir repris à leur main.

Mais tout ceci n'est pas nouveau !

Faut-il rappeler ici que les organisations syndicales ont diffusé tracts, communiqués de presses, lettres ouvertes, pétitions, qu'elles ont organisé plusieurs rassemblements, ont déposé une plainte devant l'OIT, qu'un comité de soutien à Anthony Smith s'est mis en place, que des organisations politiques ont saisi le précédent 1^{er} ministre et que la presse n'a pas été en reste pour dénoncer la cabale de la ministre du travail contre un inspecteur du travail.

Par deux fois, le CNIT a désavoué les interventions de la hiérarchie de l'inspection du travail, encouragées par le DGT pendant la période de crise sanitaire.

Vous êtes restés SOURDS ! Vous avez préféré avancer comme un rouleau compresseur.

Cette procédure disciplinaire, cette manœuvre sont pitoyables. Cette mise à pied est indécente. Tout ceci nous consterne, nous inquiète et s'ajoutera à la liste, déjà longue, des méfaits de l'administration du travail pendant une période si particulière qui aurait nécessité explications, échanges, écoute...

Vous avez préféré utiliser ce contexte dramatique comme une opportunité sans précédent pour imposer à l'inspection du travail de demander un accord préalable de sa hiérarchie pour se déplacer dans une entreprise et décider des suites à un contrôle ; comme une occasion en or d'exercer ou de relayer des pressions qui se sont multipliées comme des petits pains.

Tout ceci est en rapport direct avec le dossier disciplinaire qui nous occupe aujourd'hui, qui est emblématique d'une pression inacceptable, inquiétante, inhumaine sur un collègue, Anthony Smith.

Après avoir pris connaissance de l'ensemble du dossier transmis, il nous apparaît très clairement que la seule faute reprochée à Anthony est d'avoir demandé à une entreprise du secteur de l'aide à domicile, après une alerte des représentant-es du personnel, la mise en œuvre de mesures de

prévention adaptées au risque d'exposition au Covid-19 et avoir enclenché une procédure judiciaire, en référé.

Autrement dit, d'avoir fait son travail et assuré sa mission de protection des salarié-es.

Il /un dossier disciplinaire monté de toutes pièces

Malgré tout le contexte exceptionnel rappelé ci-dessus, vous convoquez aujourd'hui un inspecteur du travail agent de contrôle en section à cette commission disciplinaire, 3 mois après avoir notifié sa suspension alors qu'il n'y a aucun fait nouveau.

Pourquoi ?

A la lecture de ce dossier à l'apparence copieux, les élu.es de la CAP sont bien obligé.es de vous rappeler au préalable les bases du droit disciplinaire. Pour engager une procédure disciplinaire il vous faut établir des faits matériels, des faits commis personnellement, la violation de règles pré établies et licites.

Or dans ce rapport de 30 pages il n'y a aucune faute, voire parfois même pas le début d'un fait matériel.

Vous présentez un dossier construit de toutes pièces pour tenter de justifier votre décision de suspendre un agent de contrôle qui a osé saisir un juge des référés et pour reprendre vos propres mots qui aurait rencontré le *succès de son action de référé*.

Reprenons, quels sont les faits qui lui sont reprochés ?

- L'agent a envoyé des lettres de rappel à la règle à des entreprises dont il avait l'adresse mail.
- Il a envoyé des demandes d'informations aux présidents de CSE ayant un établissement sur son secteur.
- Il a déposé au greffe une assignation d'heure à heure à l'encontre d'une association d'aide à domicile qui ne répondait pas aux questions soulevées par le Danger grave et imminent des représentant.es du personnel alors que l'employeur avait identifié le risque professionnel d'exposition au COVID 19 comme un risque mortel sans prendre aucune mesure de prévention.
- Il a transféré des mails concernant des entreprises de son secteur de la boîte institutionnelle, qui saturait, à la sienne

Mais où sont les fautes ?

N'importe quel.e agent .e de contrôle vous dirait comme nous : bref, en somme il a travaillé, il a travaillé pendant cette période de confinement bien difficile durant laquelle la hiérarchie surveille plus qu'elle n'aide.

Comme vous n'avez aucun fait matériel réalisé, vous lui prêtez des intentions maléfiques. L'agent « *avait l'intention de* », il « *était disposé à* » car vous lisez aussi dans les pensées.

Ainsi, il aurait eu l'intention de violer les compétences territoriales en assistant à des réunions de CSE, puis en adressant des lettres types de rappel à défaut de pouvoir procéder à des contrôles sur place et enfin en assignant un employeur défaillant en matière de santé et de sécurité au travail, il aurait poursuivi son but infâme : perturber LE Système d'inspection du travail et même faire fermer tout le pays sur consigne de son syndicat !

Les agent.es de contrôle peuvent découvrir, atterrés comme notre collègue, que les lettres type si banales dans nos services aujourd'hui après toutes ces actions prioritaires organisées par la DGT, ça n'est pas bien, enfin ce n'est plus bien, ce mode d'action « manque de discernement ».

C'est oublier que si un inspecteur du travail ne peut enjoindre une entreprise à cesser son activité, il peut et doit rappeler à un employeur les conséquences qui peuvent être tirées de sa défaillance ou négligence.

C'est oublier aussi que durant cette période, comment un.e agent.de contrôle pouvait-il intervenir, sans EPI, sans autorisation préalable de sortie ? Des centaines d'agents de contrôle ont utilisé des courriers types pour rappeler les obligations de préservation de la santé des salariées

C'est oublier que l'obligation professionnelle c'est d'agir avec discernement **et** DILIGENCE, l'inspection du travail (comme notre collègue) interpellée de partout après l'annonce martiale du Président de la République d'un *état de guerre* sanitaire aurait dû attendre le 30 mars 2020 pour intervenir et rappeler les obligations de sécurité des employeurs ? Sérieusement ?

Enfin l'agent fautif aurait manqué de discernement en engageant un référé contre une association d'aide à domicile suite à un DGI et aurait à cette occasion démontré son comportement a-hiérarchique ? Pour mémoire les élu.es ont lancé cette alerte constatant que des salariés sont déjà touchés par la covid 19, que les salariés intervenant au domicile et auprès de personnes vulnérables et dépendantes sont sans moyen efficace de protection !

Ici votre imposture est à son « *acmé* », non seulement l'agent mis en cause a averti sa hiérarchie à chaque fois et même la DGT (conformément à la note du 13 mars 2020) de l'existence du DGI et des suites envisagées mais il a demandé des EPI pour pouvoir se rendre sur place (qu'on lui refusera), il a pris l'initiative de demander à plusieurs reprises des échanges avec son RUC, (demandes laissées sans réponse). La RUD était également informée de sa démarche et a jugé utile de ne surtout pas lui répondre mais de filer l'information à la DIRECCTE.

Vous inventez ensuite, de toutes pièces, sa volonté, par des moyens frauduleux, de faire fermer l'association alors que, nulle part, ni dans les courriers ni dans l'assignation, l'agent ne demande la fermeture même judiciaire de l'association.

En réalité, notre collègue a demandé des pièces et des entretiens à l'employeur avant d'envisager une assignation puisque cet employeur ne donnait pas suite à ses demandes. Et pour cause, la RUD lui avait demandé d'agir de la sorte. Il a demandé des mesures efficaces et adaptées au risque identifié par l'employeur lui-même, notamment des EPI pour protéger des salarié.es rentrant en contact rapproché de personnes âgées dépendantes, dont certaines étaient malades.

Sa faute donc est sa volonté de «*soustraire tout salarié considéré comme exposé à un risque de contamination* » sic. Quelle est la faute pour un agent chargé de veiller au respect de la santé et sécurité des travailleur/ses ? N'est-ce pas la mission première dévolue par le code du travail et l'OIT à l'inspection du travail ? L'avez-vous oublié ? Ou avez-vous voulu tout bonnement l'écarter au nom du sacro-saint principe du maintien de l'activité économique ? Les aides à domicile devaient être en conséquence sacrifiées au nom de ce principe et face à la pénurie de masques causée par notre Etat.

Non vraiment tout est clair, vous ne vouliez pas de deuxième ordonnance judiciaire victorieuse après celle du 3 avril 2020 à Lille dans le secteur de l'aide à domicile. La RUD d'ailleurs dans son alerte du 15 avril 2020 quelques heures avant la notification de la suspension ne parle que de cela : une *assignation d'heure à heure* et donc d'une prochaine décision judiciaire sans doute favorable aux salarié.es.

Il fallait faire un exemple pour les agent.es de contrôle qui n'auraient pas bien intégré la mise à l'arrêt de l'inspection du travail : les contrôles d'initiative interdits, interdit de donner librement les suites nécessaires. Le patronat désireux de continuer d'exploiter sereinement et par là d'exposer les salarié.es au danger ne doit pas être dérangé.

Tout le long de cette procédure, c'est manœuvre sur manœuvre. Le dossier disciplinaire présenté aux élu.es de la CAP est tronqué, il manque des pièces essentielles. Puis vous changez à quelques jours la composition de la CAP pour intégrer Monsieur VILBOEUF, bras droit du DGT rédacteur de ce rapport disciplinaire.

Nous vous demandons la communication de l'ensemble des soi-disant plaintes spontanées d'employeurs, l'ensemble des échanges entre la RUD et les employeurs du secteur de l'agent, les échanges entre la RUD, la Direccte, le DGT et le DRH en date du 15 avril 2020 après l'annonce de l'assignation, les consignes de la DGT demandant à la Direccte Grand –Est de surveiller les boîtes institutionnelles de l'inspection du travail, les consignes données par le ministère ou la DGT aux DIRECCTES afin d'encadrer et de restreindre la liberté de contrôler, la liberté des suites notamment en matière de référé.

Comme nous venons de le démontrer, Anthony Smith n'a commis pour sa part aucune faute.

Ce qui n'est pas le cas de l'administration du travail qui a exercé ou relayé des pressions indues dont le nombre et l'importance sont sans précédent. Car oui des fautes ont été bien commises mais par notre direction. Elles sont si nombreuses dans cette UD comme ailleurs que les syndicats CGT SUD SNU CNT et FO ont porté plainte auprès du bureau international du travail (BIT).

III / les fautes de l'administration : les pressions indues et le relais de la direction

- Commençons par examiner les fautes commises par la RUD de la Marne, dont nous avons les preuves, qui a cumulé toutes les formes de pressions indues, qui a fait preuve d'une collusion inouïe avec l'employeur d'ARADOPA qu'elle informe de la procédure disciplinaire qui va être engagée (avant le collègue lui-même) et qui a aussi :
 - consulté sans prévenir les agents les messages de la boîte institutionnelle de l'UC2 (Reims),
 - répondu, téléphoné, écrit aux employeurs sans informer les agents de contrôle compétents,
 - organisé des « médiations » auprès d'une association sans ni prévenir ni inviter l'agent de contrôle compétent, à savoir Anthony Smith, alors que les élus avaient déclenché un droit d'alerte relayant un DGI,
 - conseillé à un employeur de ne pas répondre à l'agent de contrôle qui est convoqué devant la commission disciplinaire,
 - omis de présenter sans délai les plaintes d'usagers à l'agent compétent (toujours Anthony Smith), enfreignant ainsi les dispositions du code de déontologie,
 - usé de manœuvres déloyales et détourné ses fonctions, en sollicitant des témoignages d'employeurs en défaveur d'un agent de contrôle,
 - relayé les pressions indues du conseil départemental et du président de l'association pour engager une pré-procédure disciplinaire, plutôt que de répondre à l'inspecteur du travail qui l'informait de l'état de son contrôle et des suites qu'il envisageait d'y donner.
- Continuons par la DIRECCTE GE qui n'a cessé de prendre des mesures et donner des ordres illégaux, à commencer par interdire aux agent.es de contrôle de la région et par écrit de porter des masques.

De plus, elle a suspendu Anthony Smith de son mandat de secrétaire du CHS régional en coupant immédiatement téléphone et messagerie professionnels, messagerie sur laquelle elle a pourtant continué à lui adresser les convocations et documents relatifs à son mandat.

Elle a régulièrement entravé le fonctionnement du CHSCT-R, ce qu'Anthony Smith, en sa qualité de secrétaire, a dû lui rappeler à de multiples reprises. Nous avons les traces écrites de ses agissements. Ces pièces ne sont pas non plus jointes au dossier disciplinaire construit à charge, alors qu'elles ont toutes été portées à la connaissance du DRH.

Les comportements de la RUD de la Marne et de la DIRECCTE GE ont été dénoncés à de multiples reprises auprès du DGT et du DRH qui n'ont pas réagi ou plutôt qui ont préféré relayer ces pressions et maintenir les menaces contre les agents qui les signalaient et refusaient de les subir.

Ces pressions nous les avons recensées auprès des collègues : intervention directe de certains responsables en lieu et place des agent.es de contrôle, sans les informer, analyse erronée du droit, propagande de la doctrine de la continuité économique au détriment de la protection des salarié.es, limitation injustifiée des contrôles en entreprises avec accord préalable du RUC... et le must : mise en œuvre de la procédure de référé avec autorisation préalable du pôle T (ARA).

Au-delà de cette affaire disciplinaire et de la personne d'Anthony Smith, la collusion de l'administration avec le patronat, les atteintes à l'indépendance, les entraves régulières et répétées à l'exercice de la mission ont été multipliées, relayées de façon parfaitement décomplexée par les niveaux hiérarchiques locaux avec la bénédiction de l'autorité centrale de l'inspection du travail et de la ministre Pénicaud...alors que ce sont les travailleur/euses les plus précaires, les moins payés, les plus fragiles économiquement qui ont mis leur santé en danger, la peur au ventre, parfois au péril de leur vie... ces travailleur/euses qui avaient plus que jamais besoin d'une inspection du travail forte, pas une inspection VRP qui envoie des liens vers des fiches métiers qui peinent à leur apprendre des gestes professionnels qu'ils connaissent fort bien.

Tout a été fait pour mettre à l'arrêt l'inspection du travail au plus grand mépris des prérogatives et droits de l'inspection du travail.

C'est VOTRE comportement ainsi que celui des différents échelons de la hiérarchie que vous avez choisi de protéger qui nuisent gravement à l'image et à la mission du service public d'inspection du travail et qui portent une atteinte sérieuse à son fonctionnement pas celui d'Anthony Smith.

Mais si cela ne suffisait pas, en plus d'être victime d'agissements illicites et illégitimes de sa hiérarchie dans le cadre de son activité professionnelle, monsieur Smith est victime de discrimination syndicale.

IV / mesure discriminatoire :

Le rapport que vous avez rédigé contre Anthony Smith transpire la haine du syndicat CGT et de ses syndiqué.es. Tout au long du rapport, à chacun des faits reprochés, vous faites mention de son appartenance syndicale ainsi que des fonctions qu'il a pu exercer au sein de cette organisation.

Vous opérez une confusion délibérée entre l'activité professionnelle d'un agent de contrôle et son activité syndicale. Vous démontrez votre volonté de porter une atteinte extrêmement violente contre un syndicat d'opposition et des agent.es syndiqué.es qui résistent.

Il est évident pour vous que le fait d'être syndiqué à la CGT entraîne de facto le fait de suivre et d'appliquer les positions syndicales en tant qu'agent de contrôle, d'agir dans ses fonctions professionnelles en tant que cégétiste. Vous en déduisez ses motivations au travail, son mobile. Selon vous, un agent de contrôle syndiqué ne pourrait pas agir avec une conscience professionnelle, il aurait forcément des intentions syndicales dans l'exercice de sa profession.

Ce procès d'intention est utilisé à maintes reprises pour démontrer la volonté qu'aurait eue notre collègue de détourner ses prérogatives. Vous l'affirmez, vous le radotez, vous y croyez dur comme fer mais il n'existe aucune preuve de ces accusations et il ne peut en exister puisque cette affirmation est fausse.

Cela traduit bien tous vos préjugés.

Vous nous avez malheureusement bien habitués à cette pratique, les procédures disciplinaires récentes engagées contre un nombre croissant d'agent—e-s dans le cadre d'actions syndicales et militantes en sont la preuve.

Les écrits de la CGT et votre courrier de réponse sont présentés dans le dossier et en annexe. Mais que font ces éléments dans un dossier individuel ? Il s'agit de la CAP disciplinaire d'un agent ou à travers lui d'un syndicat ?

C'est un comble au ministère du travail mais vous semblez l'ignorer :

- qu'un agent syndiqué peut librement ne pas suivre les mots d'ordre de son syndicat tant dans son activité syndicale et encore plus dans son activité professionnelle,

- la discrimination constituée par la prise en compte de l'appartenance syndicale pour arrêter ces décisions en matière de discipline est interdite et est constitutive de délit.

Nous l'avons démontré : Anthony Smith a eu à cœur d'agir pour le respect du droit de retrait, de la préservation de la santé des salarié.es exposé.es au risque de la COVID-19, comme tous ses collègues agents de contrôle de l'inspection du travail. C'est le sens de notre travail. C'est ce travail essentiel qui ne doit plus être empêché.

Aucune sanction ne doit être prononcée à l'issue de cette CAP.

Les élu.es de la CAP exigent immédiatement la levée de cette procédure

et le rétablissement dans ses fonctions de notre collègue.