

PREMIERS EFFETS DE L'APPLICATION DU CODE DE DEONTOLOGIE : L'INSPECTION DU TRAVAIL, UNE NOUVELLE « GRANDE MUETTE » ?

L'administration a l'intention de sanctionner une de nos collègues, inspectrice du travail, déjà placée en suspension de fonctions pour une durée maximale de quatre mois, et convoque, à cet effet, une CAP en formation disciplinaire le 14 décembre 2017.

Quels sont les faits qui valent à notre collègue une sanction d'une telle gravité ?

Lors d'une manifestation sur la voie publique du 12 octobre 2017, devant le Pré Catelan, au Bois de Boulogne, où des DRH tenaient une réunion, elle a été interviewée et a critiqué publiquement son administration, sa hiérarchie et sa ministre en dénonçant les suppressions de sections et l'impossibilité pour les organisations syndicales du Ministère de la rencontrer et, parce que les mots « inspectrice du travail » sont apparus à l'écran au début de l'interview, la DRH a estimé que notre collègue s'était présentée en se prévalant de sa qualité d'agent du système d'inspection du travail. Pourtant, son identification précise en bas de l'écran était : « X. inspectrice du travail et militante SUD », pourtant, à aucun moment, dans ses réponses, elle n'a mentionné ses fonctions professionnelles, se positionnant comme syndicaliste du ministère et alors, enfin, que le libellé d'un bandeau de présentation, que l'interviewé-e ne voit pas, est de la seule responsabilité du journaliste.

Dans un autre contexte, l'administration a reproché à un militant syndical de s'être présenté à une manifestation publique consacrée aux projets d'ordonnances relatives au droit du travail en sa qualité d'inspecteur du travail en activité. Aux dires de l'administration il n'était pas possible à ce collègue d'exprimer ses opinions personnelles en sa qualité d'inspecteur du travail sans en avertir sa hiérarchie. Selon l'administration, les propos tenus par le collègue peuvent, en effet, alimenter des suspicions de partialité chez les interlocuteurs sur des sujets en lien direct avec son activité professionnelle.

Ces deux exemples montrent que nous sommes entrés dans une nouvelle ère, depuis la mise en place du code de déontologie : il est désormais interdit à un agent du système de l'inspection du travail d'exprimer publiquement, sans autorisation de sa hiérarchie, toute critique à son encontre sous peine de sanction. Toute expression critique sera donc réprimée...

Aussi au travers de ces exemples, nous mesurons les conséquences de l'article R.8124-19 du code du travail¹ : il s'agit d'interdire et de contrôler l'expression critique des agents du système de l'inspection du travail y compris leur expression syndicale.

¹ Art. R. 8124-19 : Dans l'exercice de leurs missions, les agents s'abstiennent de toute expression ou manifestation de convictions personnelles, de quelque nature qu'elles soient.

« En dehors du service, ils s'expriment librement dans les limites posées par le devoir de réserve. Ils ne peuvent notamment tenir des propos de nature à nuire à la considération du système d'inspection du travail.

« Ils ne peuvent se prévaloir de la qualité d'agent du système d'inspection du travail dans l'expression publique de leurs opinions personnelles ».

Dès la fin de 2016, **le SNUTEFE-FSU** avait bien vu où l'administration voulait en venir avec ce code : justifier des sanctions contre les agents qui ne suivraient pas la « doxa ». Mais l'administration, la main sur le cœur, nous avait promis que ce code n'avait vocation qu'à protéger les agents !!!

C'est d'ailleurs pourquoi nous nous exprimons ainsi, lors du CTM du 18 Janvier dernier, à propos de cet article, encore à l'état de projet : « *L'article R 8124-19, dans son 2° §, restreint de manière disproportionnée la liberté d'expression des agents. Ainsi, l'interdiction de tenir des « propos de nature à nuire à la considération du système d'inspection du travail » est trop absolue, elle peut amener à sanctionner toute parole des observateurs du social que sont les membres du SIT, qui comporte une approche un tant soit peu critique des conditions d'exercice des missions de l'IT. Au surplus, elle condamne d'avance tout agent lanceur d'alerte.*

La phrase suivante, interdisant de se prévaloir de la qualité d'agent du SIT dans l'expression publique de ses opinions personnelles n'est pas non plus acceptable. Par comparaison, l'analyse de la jurisprudence faite par le guide de 2010 était plus nuancée et plus en phase avec l'évolution des mentalités et des modalités du débat public. Elle expliquait que la « réserve » obligeait les fonctionnaires, lorsqu'ils font état de cette qualité, à observer une certaine retenue dans l'expression publique de leurs opinions, notamment politiques.

Enfin, cet article pêche par une absence totale de modulation de ces obligations, à raison de l'éventuelle qualité de responsable syndical de l'agent concerné, lorsqu'il agit pour la défense des intérêts professionnels des personnels (...). »

Le SNUTEFE-FSU rappelle que, contrairement à l'affirmation de la DRH et des éléments de langage de l'administration, le devoir de réserve n'a, volontairement, pas été inscrit dans la loi de 1983. Le Législateur a estimé qu'il revient au juge administratif d'apprécier au cas par cas l'étendue de l'obligation de réserve en fonction de la place du fonctionnaire dans la hiérarchie. L'obligation de réserve est donc une construction jurisprudentielle et l'écriture de cet article, confirmée par la lecture qu'en fait le ministère aujourd'hui, lui donne une portée absolue, qui ne nous paraît pas conforme aux lois en vigueur et aux textes internationaux relatifs à la liberté d'expression, notamment à l'article 10 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales et aux jurisprudences du Conseil d'Etat et de la Cour européenne des droits de l'Homme.

En effet, n'oublions pas que la loi de 1983 garantit aux fonctionnaires la liberté d'opinion et l'exercice du droit syndical et que la Cour européenne des Droits de l'Homme reconnaît aux fonctionnaires la liberté d'expression².

Dorénavant lors d'une manifestation, si un journaliste tend un micro à un agent du système de l'inspection du travail pour lui demander les raisons de sa participation, son visage et son identité devront-ils être dissimulés, y compris s'il est représentant syndical ?

Il s'agit là d'une attaque sans précédent, depuis la période de la guerre froide, contre la liberté d'expression des fonctionnaires et leur liberté d'action et d'expression syndicale, donc, au-delà, contre les libertés fondamentales

La Ministre veut-elle faire de l'inspection du travail une « grande muette », à l'instar de l'armée ou de la gendarmerie ? Une telle orientation serait sidérante et totalement paradoxale vis-à-vis d'un service chargé notamment de veiller au respect des libertés fondamentales dans l'entreprise.

LE SNUTEFE FSU DEMANDE L'ARRET DE LA PROCEDURE DISCIPLINAIRE ENGAGEE CONTRE NOTRE COLLEGE ET L'ASSURE DE SON SOUTIEN

AVEC SA FEDERATION, LA FSU, IL DEFENDRA SANS FAILLIR LA LIBERTE D'EXPRESSION DES AGENTS DU SYSTEME D'INSPECTION DU TRAVAIL ET EN PARTICULIER LEUR LIBERTE D'ACTION ET D'EXPRESSION SYNDICALE !

Paris, le 29 /11/2017

² La Cour européenne des droits de l'Homme a confirmé explicitement que la liberté d'expression s'appliquait aux fonctionnaires (Vogt c/Allemagne, 28 septembre, 1995). Dans cette décision datant de septembre 1995, une enseignante allemande avait été licenciée du fait de son appartenance au parti communiste. En vertu du principe de non-discrimination, la cour précise que " les fonctionnaires ne sortent pas du champ d'application de cet instrument ". La liberté d'expression s'applique donc à l'égard des fonctionnaires, comme à tout individu.