



## **Lettre ouverte aux membres du C.A. de l'INTEFP le 19 avril 2019**

**Un mois et demi après, la DRH se range enfin à l'avis des syndicats...  
Sans pour autant mettre fin aux « zones de non-droits » à l'INTEFP !**

Le 4 mars dernier, informés de la survenance d'une tentative de suicide d'un inspecteur élève du travail (IET) sur son lieu de formation, nos syndicats alertaient la Ministre sur les conditions actuelles de formation des IET et sur la gestion calamiteuse de l'évènement par la direction de l'INTEFP, qui face à des élèves sous le choc, s'est permise de réaliser des entretiens de recadrage, de refuser d'accuser réception de déclarations d'accidents bénins, et n'a pas jugé utile de mettre en place une cellule d'appui psychologique sur place.

Nous réclamions la mise en place d'une commission d'enquête paritaire, comprenant des représentant-es de l'administration et des représentant-es des syndicats suite à ces évènements graves.

La seule réponse de l'administration a été une démonstration juridique concluant à l'incompétence successivement du CHSCT Ministériel Travail, du CHSCT de l'INTEFP ou de tout autre CHSCT pour traiter de l'évènement et éventuellement diligenter une enquête.

**Pas de CHSCT pour les IET, pas de médecine de prévention, et donc pas d'enquête...**

Sous la pression de l'ensemble des organisations syndicales lors du CTM du 12 mars dernier, le DRH a finalement accepté le principe d'une « *enquête ad hoc* » paritaire.

Mais, le 28 mars dernier, nous apprenions, en marge d'un groupe de travail du CHSCT-M sur les actes suicidaires survenus au sein du Ministère au cours des 18 derniers mois, que la délégation de cette enquête *ad hoc* serait constituée de représentant-es au CHSCT de l'INTEFP et de délégué-es de promo.

Sommé de mettre en place une réelle délégation paritaire, à la suite de nos protestations, le bureau des conditions de travail de la DRH ministérielle avait donc contacté, le 2 avril, le directeur de l'INTEFP, qui a tranquillement indiqué qu'il restait sur sa position, que la délégation était déjà constituée avec des représentant-es de l'administration, deux délégué-es de promotion et deux représentant-es du CHSCT de l'INTEFP, et qu'il demandait instamment de « *laisser les élèves en paix* » (sic !).

Sauf que Monsieur BAILBE a sciemment menti, puisque ce n'est qu'après avoir assuré à la DRH que la délégation d'enquête était constituée, qu'il a sollicité des volontaires pour la constituer par un mail tardif (du 2 avril à 18h42) !

On s'interroge : pourquoi des représentant-es du CHSCT de l'INTEFP alors que, selon les propos même de l'administration, celui-ci n'est pas juridiquement compétent et qu'une réunion de ce comité programmée en mars sur ces faits, a même été annulée pour ce motif ? Pourquoi des délégué-es de la promotion des IET, qui restent sous la dépendance de l'INT de par leur statut, qui, dans ce contexte, sont trop impliqués et ne souhaitent pas remplir ce rôle pour lequel ils ne sont d'ailleurs pas formés ? ?

La seule vraie réponse à ces questions est que le directeur de l'INTEFP ne veut surtout pas d'intervenants extérieurs - ce qui se passe à l'INTEFP doit rester à l'INTEFP !

Une délégation de nos syndiqué-es siégeant en CHSCT Ministériel s'est rendue à l'INT le 11 avril pour écouter les représentant-es du personnel puis les IET de la promotion actuelle.

La crise générée par le management autoritaire et brouillon du directeur est patente, elle touche tout le monde et nécessite une réaction qui ne passe ni par le déni ni par les simulacres de gestion managériale du type du « *séminaire du bouleau* », convoqué le 30 avril.

Concernant les IET, nous avons constaté que les alertes faites par les promotions précédentes sur les conditions de formation restent tristement d'actualité. En effet, les conditions de formation sont propices au développement de risques psycho-sociaux importants, tous les facteurs de risque du rapport Gollac étant concernés :

- Lieu de formation coupé de la vie réelle, renforçant le sentiment d'isolement par rapport à la famille et aux liens sociaux usuels
- Intensité du travail : des périodes de suractivité lors des rapports à rendre et épreuves et des périodes de « bore-out »
- Charge émotionnelle forte, notamment autour de la notation et de l'affectation
- Conflits de valeurs fréquents, renforcés par la dérégulation libérale du droit du travail, avec comme réponse unique désormais des séances de « recadrage » par la DGT
- Manque d'autonomie lors des exercices à effectuer.

Tout cela entraîne des rapports sociaux dégradés dans la promotion.

Que dire de « l'interdiction » formelle faite aux IET d'être malade ou en congé maternité, aucun cadre juridique n'étant prévu pour cela !

Lors du CTM du 17 avril, nos syndicats ont de nouveau dénoncé la situation de blocage de l'administration (son absurdité comme sa dangerosité) et ont relayé les refus légitimes des élu-es du CHSCT de l'INTEFP et des délégué-es de la promotion IET de participer au processus d'enquête voulu par le directeur de l'INTEFP.

Face à cette situation, le DRH a finalement accepté, près d'un mois et demi après, la mise en place d'une enquête paritaire sur la tentative de suicide, sans le directeur de l'INTEFP ni le directeur des études (coté administration) et avec des représentant-es syndicaux dont des membres du CHSCT-M.

Que de temps et d'énergie perdus ...

**La situation à l'INTEFP est fortement dégradée, le CA et la tutelle doivent en prendre la mesure et réagir.**

A notre connaissance, l'INTEFP n'a pas de statut dérogatoire ou extraterritorial.

**Nous exigeons donc, une nouvelle fois, en conformité avec les règles censées s'appliquer partout en France :**

- **La mise en place rapide de la commission d'enquête paritaire, composée de représentant-es syndicaux et de membres de l'administration, extérieurs à l'INTEFP et non partie prenante dans la titularisation des IET** sur les événements récents ayant touché la promotion.
- **La couverture des IET par un CHSCT de plein exercice**, les délégué-es de promotion ne pouvant assumer cette fonction.
- **L'application aux IET du droit commun de la fonction publique** (maladie, maternité, médecine de prévention...) **et des conditions d'études correctes**, permettant la conciliation vie professionnelle et vie privée.