



La CAP de la HONTE

ou comment l'administration veut bâillonner les agent.es qui dénoncent la dégradation de leurs conditions de travail !

Qu'est ce qui est reproché à Pierre et Benoît ?

Deux grandes catégories de manquements sont listées :

- ne pas répondre à des obligations de service comme la non-participation à l'entretien professionnel et l'absence de remplissage de SUIT
- Manquements qui atteindraient à la *dignité de la hiérarchie et participeraient d'une mauvaise ambiance dans les services*

Est-ce que ces reproches sont fondés ?

1. S'agissant du premier reproche, les deux collègues peuvent prouver qu'ils exercent pleinement leurs missions et qu'ils rendent compte de leur activité même s'ils n'utilisent pas les outils requis, suivant ainsi des mots d'ordre syndicaux.

Pour rappel, Pierre et Benoît étaient dans les services lors du suicide de nos deux collègues en 2011 et 2012, en lien avec les objectifs chiffrés et la pression qui en découlait sur les agent.e.s. ([Mediapart - La descente aux enfers de Romain Lecoustre.pdf](#)). Ils continuent de s'inscrire dans les appels intersyndicaux visant à se retirer des situations qui participent d'une politique du chiffre. Néanmoins, ils sont bien entendus disponibles pour répondre, notamment à la hiérarchie, à des questions relatives à la « vie » de leur section (grèves, accidents graves ou mortels, licenciements économiques intéressant à la hiérarchie, demandes de dérogation, etc.).

Enfin, il est à noter qu'ils ne sont pas les seuls en Isère à ne pas remplir SUIT et à ne pas se rendre à leurs entretiens professionnels.

Dès lors, il s'agit pour l'administration de faire un exemple en sanctionnant individuellement deux personnes pour tout un collectif ! En bonus, l'administration veut se payer deux militants syndicaux de longue date dans cette région !

2. S'agissant du second reproche *d'atteinte à la dignité de la hiérarchie et participation à la mauvaise ambiance*,

Là encore, les reproches ne sont pas fondés. Comment croire que des tensions qui existent à Grenoble entre les agent.es de contrôle et leur direction résulteraient de comportements individuels ?

Comme ailleurs en France, ces tensions sont nourries par le sous-effectif structurel, les atteintes à l'indépendance de l'inspection du travail et enfin des pratiques managériales toxiques.

Sur l'ensemble de ces sujets, Pierre et Benoit comme leurs collègues en Isère ont souffert de ces difficultés et ils ont dénoncé les carences de l'administration à préserver leur santé et à défendre l'indépendance de leurs fonctions.

Ne nous trompons pas de responsables, l'alimentation d'un climat de tensions est bien du fait des politiques et orientations ministérielles et ce sont bien les agent.es du ministère qui s'en trouvent atteint.es dans leur dignité, comme le décrit très bien le très dense rapport APTEIS (cf [l'analyse intersyndicale du rapport APTEIS et notre demande de plan d'action](#))

L'administration ne cesse d'enterrer les droits d'alerte des agent.es, elle ne veille pas à la préservation de leur santé, elle ne fait pas cesser les discriminations syndicales ou les pratiques de management toxique dans les services.

C'est quoi les tensions en Isère ?

Depuis 2021, de très nombreuses alertes, signalements, DGI, demandes d'expertises ont été remontés à la Direction par de nombreux agent.es de Grenoble et leurs représentants du personnel, Pierre et Benoit notamment.

La question des effectifs a été centrale pendant plus de 10 ans en Isère: le sous-effectif variant de 20 à 50% jusque récemment. En Isère, les RUCs ne prennent pas de secteurs en intérim structurel, contrairement à ce qui se pratique dans d'autres départements. Cette position a rendu la situation intenable. En janvier 2024, un droit de retrait des intérimaires d'agent.e.s de contrôles, assorti du dépôt d'un Danger Grave et Imminent par l'ensemble des organisations syndicales de la DDETS de l'Isère, a finalement été déposé.

En Isère, les difficultés liées à l'indépendance de l'inspection, et notamment lors des participations au CODAF, sont nombreuses. Lors d'une réunion particulièrement tendue début 2025, la direction fait comprendre aux agent.es qu'aucune discussion ou désaccord ne seront tolérés et que les agent.e.s qui critiquent ces actions seraient générateurs de risques psychosociaux et de souffrance au travail. Après cet événement, corrélé au management pathogène de la hiérarchie, dénoncé à de nombreuses reprises, 11 agent.e.s de contrôle sur les 21 en poste à ce moment, décident de faire usage de leur droit de retrait des réunions de service, qui est relayé par un Danger Grave et Imminent déposé par SUD TAS et la CGT.

Pendant plus d'un an, la direction de l'Isère a refusé le principe même d'une enquête conjointe avec les représentant.es à la FS, pour traiter le DGI évoqué plus haut, aucun.e d'entre eux n'a été entendu, préférant menacer de sanctions les agent.es en droit de retrait.

Plus récemment, lors des contrôles du 1^{er} mai 2026, la Direction s'est illustrée par de multiples atteintes à l'indépendance de l'inspection du travail : reproches aux collègues d'organiser des contrôles, empêchement d'envoi de courriers, relais des consignes illégales du Premier Ministre, altercation physique entre la direction et un agent.

Et aujourd'hui, l'inspecteur du travail saisi enfin du désaccord relatif au DGI de 2025 vient de conclure. Et c'est un désaveu pour cette direction, il est relevé des « *manquements de la direction en matière d'hygiène, de santé et de sécurité* » ; la « *présence avérée de RPS collectifs majeurs et durables* » ; et « *l'insuffisance de l'évaluation des RPS* ». Il recommande notamment de faire procéder à une évaluation des RPS par un organisme extérieur. La première conséquence majeure que ce rapport devrait provoquer est donc l'abandon immédiat des procédures disciplinaires contre Pierre et Benoît qui n'ont eu de cesse de dénoncer l'existence de RPS et des conditions de travail dégradées !

Ok mais les propos tenus par Pierre ou Benoit sont-ils violents, offensants ?

En aucun cas, les propos ne sont ni violents ni offensants. L'expression des agents se contente de dénoncer les dysfonctionnements organisationnels, la dégradation des conditions de travail et l'instrumentalisation ou le détournement de nos missions premières.

Dans le dossier, on trouve un mail datant de plus de 3 ans dont le caractère est supposément irrespectueux : l'agent répond à la direction qui refuse une énième fois que les RUC prennent des intérim des sections vacantes que « *la réponse collective de la direction est choquante et ressemble à un bras d'honneur* ».

La semaine précédent ce mail, un collègue agent de contrôle a été retrouvé épuisé, en pleurs sous son bureau. Il a été placé en maison de repos par la suite... Rien n'a été fait pour faire reconnaître cet accident de service. Circulez y'a rien à voir !

S'il est nécessaire de le redire, les fonctionnaires disposent de la liberté d'expression au travail, et oui on peut écrire dans ce contexte qu'on a le sentiment de recevoir *un bras d'honneur* de la part de sa direction sans outrepasser son droit d'expression !

L'expression de lassitude, de colère ou de désespérance par des agent.es ne peut pas être traitée par du disciplinaire, le ministère doit répondre sur le fond sur du malaise exprimé par les agent.es.

Mais une RUC a porté plainte pour harcèlement moral à leur rencontre ?

Là aussi ne nous trompons pas, la chronologie est importante ! Sa plainte pénale est une tentative de diversion abusive en réponse à ses mises en cause en tant que cheffe de service.

Plusieurs collègues dénoncent ses pratiques d'encadrement toxiques depuis de nombreuses années, par exemple :

- Des évaluations dénigrantes et la non-reconnaissance du travail réalisé
- demander d'être « ses yeux et ses oreilles » sur les collègues agents de contrôle en son absence,
- siffler une collègue, utiliser un ton autoritaire inadapté

En décembre 2024, elle a été visée également par un signalement sur le registre RSST et déposé par SUD TAS dans lequel sont dénoncés les faits de harcèlement moral discriminatoire.

Les comportements de la RUC ont été systématiquement couverts par la direction, qui ne reconnaît que des « maladresses ».

Qu'est-ce qui vous fait dire que la saisine de la CAP à leur rencontre est une mesure antisyndicale ?

Les faits sont parlants :

- Pierre et Benoît sont des militants syndicaux actifs depuis de nombreuses années

-la Direction iséroise transmet dans son signalement article 40 CPP au procureur de la République les "écrits du syndicat sud" (des tracts donc !) concernant l'instrumentalisation de l'inspection du travail dans des opérations CODAF

-lors de leur audition pénale le 27 mai 2026 fondée sur l'article 40 et la plainte de la RUC, les questions des policiers ont tourné autour de leur pratique militante et de leur expression syndicale

- la plainte pour harcèlement moral est classée sans suite quelques jours après l'audition, il n'y a aucun élément matériel ou intentionnel. Le procureur fait état des problèmes d'ambiance de travail à Grenoble et renvoie l'administration à ses responsabilités. Il écrit dans sa motivation que Pierre et Benoît « sont des représentants syndicaux et qu'il doit dès lors leur être reconnu une liberté élargie dans leurs prises de paroles et dans leurs écrits ».

Pourtant, le lendemain de la réception de ce classement sans suite, Pierre et Benoît sont convoqués en CAP disciplinaire...

Tout cela doit être rapproché des nombreuses pratiques de discriminations syndicales constatées en Isère :

- des courriers de rappel à l'ordre adressés exclusivement aux agent.e.s syndiqué.es SUD ou CGT pour absence à réunion de service : certains étaient tout simplement en congés ou en enquête accident grave. En revanche, les agent.es absent.es mais non syndiqué.es n'ont reçu aucun courrier de rappel à l'ordre.

- récemment au cours d'un entretien de cette RUC avec un.e IET dont elle était maître de stage, celle-ci s'est livrée à une diatribe contre de nombreux agent.e.s, en faisant référence explicitement à leur appartenance à SUD. Estimant que l'IET aurait trop d'interactions avec les agents qui, selon elle, ne s'investissent pas dans le système d'inspection du travail, elle la sanctionne dans sa grille d'évaluation ! Un abus totalement discriminatoire, la Direction finira par modifier cette grille d'évaluation en reconnaissant ainsi le caractère problématique des écrits de la RUC.

Par suite, en décembre 2024, un signalement sur le registre RSST est déposé par SUD TAS dans lequel sont dénoncés les faits de harcèlement moral discriminatoire commis par cette même responsable d'unité de contrôle.

Que cherche le ministre du travail dans cette procédure CAP ?

Cette procédure n'est qu'une procédure bâillon qui vise à dézinguer deux collègues et à rendre silencieux tou.te.s les autres.

Le message est clair : l'intimidation. L'administration compte faire de nos deux collègues un exemple et espère ainsi, par la peur, faire taire les contestations.

Enfin, il s'agit d'un message envoyé à l'ensemble du monde du travail : si même au sein de l'inspection du travail, service public chargé de veiller aux droits fondamentaux des travailleur.euses, souvent qualifiée de dernière digue face au patronat, le pouvoir de direction de la hiérarchie se déchaîne avec tant de violence contre ceux qui osent résister, à quoi bon lutter sur les lieux de travail ?

C'est pourquoi nous exigeons l'arrêt immédiat des poursuites disciplinaire diligentées à l'encontre de nos collègues ainsi que des mesures à la hauteur des faits dénoncés afin de faire cesser le conflit collectif en cours en Isère.

Toutes et tous en grève le 15 septembre 2026 !