

Monsieur le Président,
Autorité de Sûreté Nucléaire
15 rue Louis Lejeune
CS 70013
92541 MONTROUGE cedex

A l'attention personnelle de M. Pierre-Franck CHEVET

Hérouville-Saint-Clair, le 30 juillet 2014

Monsieur le Président,

Affecté à la division de Caen en octobre 2007 comme inspecteur de la sûreté des réacteurs de production d'électricité puis comme inspecteur du travail en 2008, je me consacre, depuis 2011, à temps plein à l'inspection du travail des 4 CNPE Normands dont celui en construction de Flamanville 3.

Si je me permets aujourd'hui de vous écrire personnellement, c'est avant tout en tant qu'agent de l'ASN afin de vous alerter sur les conditions d'exercice de ma mission, sur mes conditions de travail et sur certains agissements (pressions, tentatives d'influence extérieure induite, menaces, propos déplacés) que j'ai eu à subir ces dernières années de la part de différents niveaux hiérarchiques de l'ASN.

Au-delà d'être inacceptables, infondés et en infraction avec les dispositions légales spécifiques à l'inspection du travail, ces agissements sont contradictoires avec la volonté affichée et mise en œuvre par l'ASN depuis 2008, de renforcer cette mission et d'améliorer l'effectivité du droit du travail dans les centrales nucléaires.

Cette lettre, que j'ai décidé de rédiger après analyse du contenu du rapport de l'audit de la division de Caen par le CGEJET, qui vient s'ajouter aux agissements précédemment évoqués avec de surcroît un caractère public au sein de l'ASN, sera également pour moi l'occasion de vous apporter mon éclairage d'inspecteur du travail de l'ASN expérimenté, sur les propositions faites par les auditeurs qui me semblent faire bien peu de cas des résultats obtenus par l'inspection du travail de l'ASN au cours des dernières années.

Comme vous l'avez compris, l'emploi du vocable « agissement » n'est pas anodin et renvoie à la définition légale du harcèlement moral. De la même façon, le terme « influence extérieure induite » renvoie à leur interdiction explicite par la convention 81 de l'Organisation Internationale du Travail.

Bien que l'ensemble de ces agissements, dont j'évoque quelques exemples dans ce courrier, pourrait peut-être, au regard des exemples que fournit la jurisprudence, constituer une situation de harcèlement moral et bien que le cumul des tentatives d'influence que j'ai eu à subir pourrait également constituer un obstacle à mes missions, mon intention n'est nullement de m'engager dans un conflit judiciaire mais au contraire de m'inscrire dans une démarche constructive, afin que ce que je qualifierai désormais de « dysfonctionnement » ne se reproduise plus et qu'un signal fort soit très officiellement donné en ce

sens, dans l'intérêt des objectifs de la mission d'inspection du travail et afin de me permettre de retrouver plus de sérénité dans l'exercice de cette mission et dans mon travail quotidien.

C'est donc logiquement que j'adresse personnellement ce courrier à la plus haute autorité de l'ASN, qui désigne les inspecteurs du travail et est donc garante du respect de leurs prérogatives au sein des services de l'ASN et de leur protection quand ils sont mis en cause par un tiers.

Ce courrier s'articule autour de trois parties, les deux premières renvoyant à des annexes dans lesquelles chacun de ces sujets est présenté de façon plus détaillée :

- présentation des dysfonctionnements les plus marquants : pressions et tentatives d'influence subies au sein de l'ASN, absence de soutien hiérarchique assumé ;
- observations sur le rapport de l'audit du CGEIET daté du 31 janvier 2014 ;
- rappel des différentes actions auxquelles ont participé les inspecteurs du travail de la division de Caen et les progrès accomplis en matière d'effectivité du droit dans les CNPE.

I. Dysfonctionnements et pressions subies (détail en Annexe D)

I.1 Obstacle à Flamanville

En juin 2011, alors qu'à la demande du Procureur de la République de Cherbourg, j'avais rédigé un signalement de délit en application de l'article 40 du Code de Procédure Pénale, j'ai été confronté au refus de ma hiérarchie de transmettre ce signalement.

Au cours de cet épisode et comme je m'apprêtais à transmettre une note à la Direction Générale (à l'origine du refus) de manière à expliquer ma position et rappeler les règles de droit qui rendent obligatoire la transmission d'un tel signalement, deux représentants de ma hiérarchie locale m'ont « alerté » sur les conséquences qu'un tel geste pourrait avoir sur ma carrière.

Par la suite et après que j'ai transmis ma note à la Direction Générale et obtenu gain de cause quant à la transmission du signalement au Procureur, j'ai subi un entretien de remontrance au cours duquel le chef de division m'a reproché la transmission de la note au Directeur Général ainsi que la transmission d'un courrier au CNPE concerné, l'informant du signalement au Procureur. L'entretien s'est soldé par une menace sur le maintien de mon affectation à temps plein à l'inspection du travail.

Quelques mois plus tard, le chef de division m'a indiqué que le Directeur Général s'opposerait à mon inscription sur la liste d'aptitude pour être promu ingénieur divisionnaire.

I.2 Affaire « EVEREST »

En 2012 et 2013, dans le cadre du contrôle que j'ai réalisé sur le déploiement de la démarche EVEREST sur les CNPE de Paluel et Flamanville, j'ai été confronté à une forte opposition de ma hiérarchie qui a eu pour conséquence de retarder notablement la formulation de mes constats initiaux auprès d'EDF et d'en modifier le contenu et la portée.

Dans un deuxième temps, quand j'ai rédigé un rapport (en application de l'article R. 8112-4 du Code du travail) attirant l'attention de la Direction Générale du Travail et de la Direction Générale de l'ASN sur cette problématique, j'ai été confronté au refus du chef de division de transmettre ce rapport. Ce dernier, indiquant qu'une telle démarche serait mal prise par la Direction Générale de l'ASN et contre-productive, a repris le contenu du rapport dans une note qu'il a adressé au Directeur Général de l'ASN, m'indiquant que la DGT serait saisie par l'ASN sur la base de cette note qui lui serait transmise.

Le courrier adressé par l'ASN à la DGT le 26 septembre 2013 n'évoquait ni ne joignait ladite note. Si la note du chef de division qui présentait pourtant de façon globale la démarche EVEREST et l'analyse que j'en avais faite n'était pas jointe, les courriers que j'avais adressés au CNPE, qui présentaient les non conformités constatées de façon plus succincte et moins conclusive, accompagnaient la saisine.

Constatant ce refus hiérarchique de transmettre mon rapport et afin que la DGT dispose de l'ensemble des éléments nécessaires au traitement du dossier, j'ai finalement envoyé directement mon rapport le 11 octobre 2013.

Parallèlement j'avais transmis le 10 octobre, aux CNPE de Flamanville et Paluel, des courriers confirmant les constats de non conformités au regard des réponses fournies et les informant qu'en cas de poursuite du déploiement, une mise en demeure par le DIRECCTE serait envisagée.

Le 23 octobre 2013, le chef de division me convoque en son bureau où j'ai de nouveau subi un entretien de remontrances au cours duquel il m'a reproché la transmission directe du rapport au DGT sans respecter la voie hiérarchique mais également l'envoi des courriers aux CNPE. Il conclut l'entretien qu'il présente comme étant réalisé à la demande du Directeur Général de l'ASN, par la menace : *« si un événement semblable devait se reproduire, ce n'est pas ici que la discussion aurait lieu, ce serait chez lui, dans son bureau »*.

I.3 Pressions quotidiennes

Ainsi que présenté de façon plus détaillée dans le § I.3 de l'Annexe 1, j'ai été confronté, ces dernières années, à différentes pratiques et dysfonctionnements de nature à dégrader mes conditions de travail et pouvant avoir pour effet d'influer de façon indue sur mes décisions.

- Mise en place d'un suivi hiérarchique assidu, confinant à l'infantilisation et contradictoire avec les mentions figurant dans mes évaluations qui soulignaient mon autonomie (cf § I.3.a de l'Annexe 1).
- Remarques sur l'utilité de mon travail dès lors que les sujets sur lesquels j'étais amené à consacrer du temps ne faisaient pas partie des choix privilégiés par le chef de division (cf § I.3.b de l'Annexe 1).
- Forte sensibilité du chef de division sur l'ensemble des sujets relevant de ma compétence et pouvant représenter des enjeux pour EDF ou ayant fait l'objet d'une intervention hiérarchique d'EDF. Sans aller toujours aussi loin que dans les cas des paragraphes précédents, cette forte sensibilité s'est traduite par des discussions interminables sur la pertinence de mes choix et constats ou encore par des recommandations, dans mes compte rendu d'évaluation, de favoriser le dialogue avec les exploitants de CNPE. Je n'ai pas d'exemple de situations et d'interventions similaires pour des dossiers concernant des sous-traitants. (cf § I.3.c de l'Annexe 1).
- Tentatives d'amender les notes d'organisation locale pour y faire apparaître un poids plus grand de la hiérarchie de l'ASN sur les inspecteurs du travail (cf § I.3.d de l'Annexe 1).
- Décision unilatérale du chef de division, pourtant mon supérieur hiérarchique direct depuis 2011, de sous-traiter mon entretien à l'un de ses adjoints qui ne suivait pas mes activités et n'était pas en situation de procéder à mon évaluation (cf § I.3.d de l'Annexe 1).
- L'interdiction de la communication directe avec la Direction Générale, particulièrement préjudiciable quand la détermination des modalités de traitement du dossier et des suites relève de l'inspecteur du travail et qu'un positionnement national est déterminé parallèlement par la Direction Générale (cf § I.3.e de l'Annexe 1).
- Non-respect de mon affectation à temps plein à l'inspection du travail et tentatives récurrentes de la remettre en cause (cf § I.4 de l'Annexe 1).
- Soutien hiérarchique mitigé lors de mises en cause personnelles, de propos déplacés voire d'outrageants, par des représentants d'EDF (cf § II. de l'Annexe 1).

II. Rapport de l'audit du CGEJET (détail en Annexe II)

Ce document rapporte des propos contenant des mises en causes individuelles, en particulier à l'encontre ma personne, qui sont injustifiées, non argumentées, présentées de façon partielle et ne laissant aucun droit de réponse à la personne concernée. Ces mises en causes sont par ailleurs sans objet dans un rapport d'audit et ne trouvent pas leur place dans un document à large diffusion.

L'organisation de l'inspection du travail ressort du rapport comme l'un des deux points mis en avant dans la conclusion. Le rapport s'appuie, sans explicitement les reprendre à son compte, sur les critiques formulées par les représentants d'EDF à propos de l'excès d'indépendance des inspecteurs du travail.

Sur la forme, l'attention particulière portée sur ce sujet me semble disproportionnée au regard de l'importance de l'activité (1,7 personnes sur 27 agents à la division de Caen).

Sur le fond, ce focus et les griefs sur lesquels il se fonde sont en décalage avec la qualité du fonctionnement de l'inspection du travail de la division de Caen au cours des dernières années. Les inspecteurs ont en effet fourni, en volume comme en qualité, plus que le travail attendu et scrupuleusement informé de leurs actions voire consulté sur les dossiers sensibles, la hiérarchie de l'ASN ainsi que celle-ci le leur avait demandé.

Enfin la mise en avant de l'inspection du travail comme étant une mission qui pose des difficultés dans la conclusion du rapport est en décalage avec le constat de qualité du travail réalisé par les deux inspecteurs, souligné à de nombreuses reprises, par différentes voix à tous niveaux, autant internes qu'externes à l'ASN. L'exemple le plus frappant étant le témoignage du DIRECCTE de Basse Normandie qui figure dans ce même rapport et dont il est étonnant de constater qu'il n'a pas retenu l'attention des auditeurs.

II.1 Mises en cause personnelles

Le compte-rendu des entretiens avec les représentants d'EDF (p20 et 24) fait apparaître des mises en cause personnelles et des propos outrageants ne s'appuyant de surcroît sur aucun argumentaire ni aucune illustration des situations anormales évoquées. Le Directeur du CNPE de Paluel qualifie par exemple mon attitude de « dogmatique » en page 20. Si mon nom n'est pas cité, l'identification de l'inspecteur du travail des CNPE Normands est aisée, y compris hors de l'ASN puisque les décisions de désignation sont publiées.

Au-delà de ces mises en cause infondées qui ne sont pas des cas isolés (voir § II de l'Annexe 1), l'absence de prudence dans le report de ces propos m'interroge parce qu'elle tranche avec la rigueur et la circonspection dont fait preuve le rapport lorsqu'il cite d'autres propos comme ceux du représentant d'AREVA ou encore ceux du Directeur du CNPE de Paluel (cf § IV.2 de l'Annexe 2).

Si dans sa rédaction, le rapport se garde néanmoins de reprendre à son compte ces propos, le simple fait qu'ils y soient mentionnés les inscrit dans le marbre d'un document administratif, leur donne une publicité au sein de l'ASN dans un document disponible à tout agent de l'ASN au travers du SI, et est donc de nature à me porter préjudice de façon totalement injustifiée et de surcroît inéquitable.

Je m'étonne en particulier, au regard de la force des accusations portées, que les auditeurs n'aient pas pris la peine de me consulter sur ces mises en causes personnelles, ce qui m'aurait permis, sur la base des éléments concrets que leur a certainement communiqué EDF, de leur apporter toutes explications utiles et de nature à démontrer le caractère infondé des propos des représentants d'EDF.

Je m'étonne enfin, dès lors qu'un rapport provisoire a été transmis le 23 janvier 2014 à la déléguée territoriale et au chef de division qui ont émis leurs observations le 27 janvier 2014 (cf page 4 du rapport), que ceux-ci n'aient pas demandé que soient supprimées ces jugements de valeurs et mises en causes personnelles et que la hiérarchie de la division ne m'ait pas consulté, ni même informé du contenu du rapport, préalablement à sa publication.

→ Par courriels des 11 juin et 7 juillet 2014 (Annexe 2-a), j'ai demandé au chef de division la communication du rapport d'audit CGEJET dans la version projet transmise le 23 janvier 2014 et du

courriel du 27 janvier 2014. En absence de réponse de ce dernier, je vous prie de bien vouloir me communiquer copie de ces documents administratifs. Le support de ces derniers étant numérique, leur transmission peut m'être faite à mon adresse de messagerie professionnelle sans occasionner de coût de reprographie ou d'envoi pour l'administration.

→ Par ailleurs, je sollicite de votre part qu'une révision du rapport soit exigée du CGEJET de façon à supprimer l'ensemble des propos relatifs aux inspecteurs du travail et à leur comportement (en pages 20 et 24), en particulier la phrase suivante de la page 20 : *« Plusieurs exemples, où une attitude qualifiée de « dogmatique » de l'inspecteur du travail complique les situations, ont choqué le directeur du CNPE. »* qui m'apparaît être la plus outragante.

→ A défaut de révision par le CGEJET de ce rapport, mon honnêteté ayant été mise en cause, mon honneur sali et ma carrière potentiellement impactée par ce document et sa publication, je sollicite de votre part un acte formalisant ma réhabilitation ainsi que celle de mon collègue de la division de Caen et bénéficiant de la même diffusion que le rapport.

Enfin, il m'apparaît indispensable, ainsi que je l'évoque au § II.11 de l'Annexe 1, que l'ASN apporte systématiquement une réponse ferme et officielle aux mises en causes inacceptables et récurrentes de ses inspecteurs du travail.

II.2 Suggestions en matière d'organisation de l'inspection du travail

Pour ce qui concerne les propositions du rapport en matière d'inspection du travail, celle qui conduiraient à redistribuer de nouveau l'activité à un plus grand nombre d'inspecteurs dans les équipes REP, comme c'était le cas avant 2008 dans la plupart des divisions où les inspecteurs chargés de site se voyaient confiés la casquette d'inspecteur du travail, va à l'encontre de l'évolution décidée par l'ASN depuis 2008 et qui a fait la preuve de son efficacité (cf séminaires, notes d'organisation internes et § III de ce courrier pour ce qui concerne la division de Caen).

Le rapport pose également la question de cette inspection du travail spécialisée, non localisée en DIRECCTE.

Si s'interroger sur le sens de confier à l'ASN cette mission dans les CNPE est légitime, il me semble, ainsi que je l'ai exposé de façon plus détaillée dans le paragraphe III.3.b de l'Annexe 2, que cette organisation peut permettre une qualité de contrôle au moins aussi bonne que celle du contrôle réalisé par les DIRECCTE et permet d'en enrichir l'approche par la connaissance du fonctionnement des CNPE et « l'effet parc » dont nous bénéficions.

Il convient, pour le garantir, que l'ASN prolonge la démarche initiée en 2007 pour professionnaliser cette activité et en garantisse l'exercice dans le plus strict respect des prérogatives des agents qui en sont chargés.

Au-delà du dernier point dont l'atteinte relève de votre autorité et qui demeure un préalable à toute consolidation de l'inspection du travail de l'ASN, plusieurs pistes me semblent devoir être explorées pour consolider le réseau :

- continuer à favoriser les inspecteurs à temps plein, comme cela a été initié depuis 2010, et éviter les temps partiels à moins de 50%. La fragilité induite en cas de vacance de poste peut être limitée par les deux autres pistes ;
- favoriser les échanges de personnel avec les DIRECCTE ;
- atteindre une taille critique en augmentant le volume d'activité (et le nombre d'inspecteurs) par l'élargissement du champ de contrôle en y intégrant, par exemple, les autres INB et une partie des sous-traitants permanents ainsi que l'avait souhaité votre prédécesseur.

La dernière proposition, en particulier pour ce qui concerne les sous-traitants, pose la question de la définition du périmètre qui serait concerné.

III. Exemples d'actions marquantes auxquelles l'inspection du travail de la division de Caen a contribué

Ce paragraphe a pour seul objectif de porter à votre connaissance un échantillon des sujets sur lesquels mon collègue de la division de Caen et moi-même sommes intervenus ces dernières années, parfois avec succès, pour améliorer les conditions d'emplois des salariés intervenant sur les CNPE et le cas échéant, caractériser des infractions.

Parmi les actions les plus marquantes, à portée collective, on peut ainsi citer depuis 2011 :

- l'enquête relative à l'accident du travail mortel du 24 janvier 2011 sur EPR qui a abouti à des condamnations exemplaires et diverses modifications de l'organisation du chantier ;
→ la DIRECCTE de Basse-Normandie a mis à profit le travail d'enquête réalisé pour un partage de pratiques professionnelles dans le cadre d'une information régionale des inspecteurs du travail ;
- la mise au jour d'une dissimulation massive des accidents du travail sur le chantier EPR (plus d'une centaine en 2010) ;
- le constat en 2011, au travers de l'analyse de relevés du KKK, de durées de travail très abusives et de durées de repos très au-delà des limites légales, y compris pour des sous-traitants, parfois constatées d'un site à l'autre et pouvant mettre en cause leur sécurité comme la sûreté ; instructions en cours ;
- le constat d'une situation de marchandage de postes de secrétariat dans les services de l'UFPI qui a conduit à obtenir la réintégration de plus de 45 salariés par EDF en 2013 ; l'instruction, regroupée avec d'autres affaires de marchandage concernant EDF est en cours ;
- le constat d'une situation de détachement illicite de salariés intérimaires, majoritairement polonais en 2011 sur le chantier EPR, le montant total de la fraude associée s'élèvera sans doute à plusieurs dizaines de millions d'euros ; instruction en cours, plusieurs salariés polonais ont déjà obtenu condamnation de leur employeur auprès des prud'hommes ;
- l'amélioration des conditions de sécurité d'intervention dans les boîtes à eau de générateurs de vapeur, notamment pour ce qui concerne les poses et déposes de tape entre 2012 et 2013 ;
- en 2013, le constat, sur des équipements emblématiques du chantier EPR, de non-conformités aux réglementations européennes et françaises qui a conduit les fabricants, propriétaires et utilisateurs à travailler à diverses mises en conformité de leurs matériels (Grue Big Benny, Pont Polaire) ;
- l'enquête menée sur les conditions d'intervention en zone contrôlée dans le cadre du projet EVEREST qui a permis d'identifier des aspects irréguliers de cette organisation et d'initier une analyse plus approfondie de cette organisation par l'ASN et la DGT ;
- Le constat du caractère dangereux d'une pratique couramment répandue chez les professionnels de la maintenance des ponts roulant et des grues par l'utilisation d'un équipement de travail non-conforme. L'action conjointe de l'inspection du travail et de l'enquêteur de la gendarmerie a conduit le fabricant du matériel et EDF à travailler à la mise au point d'un équipement conforme pour cet usage en 2014. L'ensemble de la profession devrait à terme bénéficier de la mise en conformité du matériel concerné, et des pratiques associées.

IV. Conclusion

J'ai à plusieurs reprises (séminaires de l'IT, CODIRC à Caen, devant le nouveau Directeur Général du Travail le 18 juin 2014), salué la démarche initiée par l'ASN pour professionnaliser et renforcer l'inspection du travail.

J'ai à cœur de participer au bon fonctionnement de cette mission dans l'ASN en faisant profiter les collègues de mes expériences, partageant les outils et savoir-faire développés, portant mes actions au niveau le plus apte, au sein d'EDF et de ses sous-traitants, à faire avancer au mieux les sujets concernées. Les résultats obtenus ces dernières années (cf § III) montrent que les stratégies retenues portent leurs fruits, en quantité comme en qualité, pour plus d'effectivité du droit.

Dans un tel contexte, les différentes pressions et menaces que j'ai dû subir ces dernières années, l'audit du CGEIET n'en étant qu'une des plus récentes expressions, m'apparaissent particulièrement paradoxales et incompréhensibles, quoique bien réelles.

A ce jour, les événements dont j'évoque une partie de ceux qui me concernent dans ce courrier ont placé, depuis plusieurs années, les deux inspecteurs du travail de la division de Caen en situation de souffrance au travail. La première conséquence matérielle s'est manifestée il y a près d'un mois avec le « burn out » ou épuisement professionnel de l'un d'eux.

Ainsi que je l'indiquais en introduction, l'objectif de ce courrier n'est nullement de partir en guerre contre ma hiérarchie ou contre l'ASN en m'inscrivant dans une démarche judiciaire mais le cumul de ces faits m'oblige aujourd'hui à faire cette démarche dans votre direction afin que vous apportiez une réponse officielle à ma situation, à celle plus grave et urgente de mon collègue ainsi qu'à la problématique de l'inspection du travail à l'ASN, Caen n'étant pas la seule division connaissant des dysfonctionnements.

S'agissant de ma situation, je souhaite :

- pouvoir exercer ma mission sans avoir à subir de nouveau des pressions hiérarchiques,
- pouvoir enfin exercer ma mission à temps plein et dans un climat stable ou celle-ci ne risquerait pas d'être remise en cause à tout moment,
- ne plus avoir à subir de mises en causes injustifiées et ne pas subir de mises en cause publiques de la part de mon employeur ou des personnes missionnées par lui,
- la révision du rapport du CGEIET, il vous appartiendra de déterminer la forme que pourrait prendre la reconnaissance et la réhabilitation de mon honneur sali devant un public plus ou moins large par différentes mises en cause abusives,
- la transmission du rapport du CGEIET projet du 23 janvier 2014 et de l'avis formulé par la division de Caen par courriel du 27 janvier (voir § II.1).
- qu'il me soit formellement donné acte de l'annulation des deux entretiens officieux de rappel à l'ordre que j'ai subi et que toute la lumière soit faite sur les faits que j'évoque au § I.2.e de l'Annexe 1).

S'agissant de la situation de mon collègue pour le recrutement duquel j'ai œuvré dès 2009 et dont la compétence, l'efficacité et le professionnalisme ne sont pas à démontrer, elle me laisse le goût d'un immense gâchis. J'espère que l'ASN en prendra réellement la mesure et en tirera les conclusions pour permettre son retour dans les meilleures conditions. Je me permets de vous rappeler que dans ce genre de situation, une réelle reconstruction passe nécessairement par la reconnaissance et qu'un tel geste honorerait l'administration.

Enfin, au-delà du cas des inspecteurs du travail de la division de Caen, je souhaite conclure en réaffirmant la nécessité qu'un message clair et puissant soit adressé aux effectifs de l'ASN concernés, quant à la volonté de cette administration d'assumer la mission d'inspection du travail comme il est prévu que celle-ci le soit et dans le respect des personnes qui en sont chargées.

Restant à votre disposition pour échanger sur ces sujets, je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'expression de ma sincère considération.

