

Intervention de Michel SAPIN

Ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social

CTM du 4 juillet 2013

Mesdames et messieurs,

Je suis très heureux d'être à nouveau parmi vous, pour **un moment d'échange sur le projet du « ministère fort »**. Ce n'est pas le premier, et ce ne sera pas le dernier, il ne s'agit pas encore de vous consulter sur un projet finalisé –cela viendra après l'été- mais de **dialoguer sur des propositions d'orientation désormais abouties après une année de travail et de débats**.

Je m'étais engagé lors de notre première rencontre, le 4 juin 2012, à vous retrouver régulièrement pour débattre avec vous des questions importantes touchant ce ministère.

Nous nous sommes vus à plusieurs reprises pour échanger sur le projet que nous avons appelé « ministère fort ». Ce projet traduit **l'ambition collective d'un ministère du travail et de l'emploi capable de peser davantage dans la société française**, de répondre à ses enjeux essentiels que sont l'emploi -et donc le chômage, les transitions, la formation...- et le travail -sa qualité, sa protection...-. Un ministère qui porte le dialogue social comme méthode.

Je vous disais au lancement de ce projet que notre pays, dans le contexte économique et social qu'il connaît, avait plus que jamais besoin de nous, de notre Service Public, pour faire face aux effets d'une mondialisation de l'économie parfois sauvage, à la désindustrialisation, au développement des multiples formes de précarité, aux atteintes à la cohésion sociale.

Un ministère plus fort nécessitait d'ouvrir deux chantiers :

- **une action pour l'emploi qui s'inscrive dans le nouveau contexte de décentralisation de la formation.**
- **et un système d'inspection mieux armé face aux nouveaux défis**

J'ai lancé devant vous ce projet « ministère fort » en juillet dernier. En septembre, je vous ai présenté ses objectifs et ses étapes. En décembre, je vous ai indiqué les questions sur lesquelles je proposais d'ouvrir une grande réflexion sur le terrain avec les agents.

Aujourd'hui, vous pouvez constater que nous avons respecté notre feuille de route :

- La première phase de séminaires interrégionaux de l'encadrement s'est achevée en février. Plus de 1000 cadres y ont participé, et des acteurs sociaux –confédérations syndicales, patronat, élus- y ont exprimé leurs attentes.

- La deuxième phase, jusqu'en avril, a élargi la démarche à tous les agents de toutes les régions. Démarche pas si habituelle dans notre ministère mais indispensable pour permettre le partage des enjeux et l'expression de chacun. Plus de 3000 agents y ont participé et les synthèses—qui sont toutes en ligne sur l'intranet- ont montré le sérieux et la qualité des débats.

Cette deuxième phase s'est conclue avec trois séminaires interrégionaux début juin à l'INTEFP où 450 agents, de toutes catégories et de toutes régions, ont pu débattre, confronter les positions, proposer, réagir et construire.

- votre CTM lui-même a été associé à ces réflexions tout au long de la démarche : en janvier, pour la synthèse des séminaires d'encadrement ; en mai quand le CTM a pu débattre du résultat des échanges avec les agents ; en juin, pour les travaux des trois séminaires interrégionaux.

Mon cabinet a reçu à plusieurs reprises en bilatérale les organisations syndicales qui le souhaitaient.

Au niveau régional, les directeurs ont organisé la concertation au sein des CTR sur ces mêmes sujets.

Nous entrons dans la phase de la décision, mais nous prendrons encore le temps du débat sur ces orientations. Aujourd'hui le CTM est réunion pour information, il le sera pour **consultation formelle en septembre** sur un projet

de décision qui aura pu – je l’espère – être précisé et amélioré, par le dialogue social.

A nouveau mon cabinet, d’ici là, tiendra les rencontres bilatérales avec toutes les organisations qui le souhaitent.

De même j’ai demandé aux Direccte de réunir à nouveau chaque CTR sur les orientations du « ministère fort » dans les prochaines semaines.

Un document vous a été envoyé, donc je ne vais pas reprendre le détail des propositions qu’il contient. **Par contre, je veux insister sur le sens politique du changement qui est proposé.**

Dans la seconde partie de mon intervention, **j’insisterai sur les questions de ressources humaines qui me paraissent essentielles pour la réussite du projet.**

I- Quels changements ?

Le sens et l’utilité de l’action de ce ministère ne peut être contesté : **il est au cœur des combats pour réduire les fractures sociales, les fractures de l’emploi et des précarités, celles du travail, de la santé au travail comme de la citoyenneté au travail.**

Notre ministère doit porter ces combats, à tous les niveaux, chaque jour, sur tout le territoire. Nous agissons non pas pour nous, mais pour le monde du travail et pour l'emploi. C'est notre responsabilité, responsabilité de chacun à son niveau et responsabilité collective vis-à-vis de la société française. Dans le contexte économique et social qui est le nôtre, devant les difficultés que traversent le pays et que rencontrent nombre de nos concitoyens, nous avons le devoir d'être au rendez-vous. La Grande conférence sociale qui réunissait les « forces vives » du pays, vient de nous le rappeler.

Des réflexions menées avec les agents ces derniers mois, comme des attentes qu'expriment les acteurs sociaux, **ressortent deux grandes missions et une méthode** pour notre ministère :

- **La sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels.** Nous devons permettre à chacun, salarié ou demandeur d'emploi, où qu'il soit, d'évoluer tout au long de sa vie professionnelle, de construire une carrière, de faciliter les mobilités quand cela est nécessaire, c'est-à-dire de permettre les transitions sans ruptures.
- **Deuxième objectif. La qualité du travail.** Avoir un emploi ne suffit pas, il faut que ce soit un « bon » emploi : de la protection de la santé et de la

sécurité des travailleurs à la lutte contre le travail illégal en passant par la juste rémunération ou le temps de travail. Là aussi, c'est la situation des plus fragiles et des plus précaires, qui doit nous guider.

- **La méthode, c'est la promotion du dialogue social à tous les niveaux,** le respect vigilant du fait et du droit syndical, la confiance dans la capacité des partenaires sociaux, légitimes, à trouver les bons équilibres. Un équilibre, mais dans le respect de ce que la loi a défini comme notre ordre public social, que nous avons la mission impérieuse de faire respecter.

Ces deux missions sont inséparables : sécuriser l'emploi, c'est aussi en garantir la qualité ; protéger les travailleurs, c'est d'abord leur permettre d'avoir un emploi. **C'est pourquoi notre ministère est cohérent dans ses missions, dans le lien entre le travail et l'emploi – la formation professionnelle trouvant sa place d'ailleurs des deux côtés et pouvant être un trait d'union.**

Pour remplir ces missions et promouvoir cette méthode, nous avons à la fois **un rôle régalién, et un rôle d'animation, de porteur de projets, de fédération des différents acteurs, opérateurs, collectivités.** Ces deux rôles coexistent sur

chacun des deux grands domaines de nos services, l'emploi et le travail, même s'ils prennent des formes différentes.

J'affirme l'importance du rôle régalién de nos services et nous entendons le renforcer : l'exemple de l'homologation des PSE le montre. Nous allons aussi le faire –j'y reviendrai- sur les pouvoirs de l'inspection du travail ou le contrôle de la formation professionnelle.

Nous devons aussi approfondir notre rôle de porteur de projet, de « transformation sociale ». C'est vrai sur l'emploi mais nous devons aussi remplir ce rôle sur le champ travail comme par exemple pour la mise en œuvre du plan santé au travail ou le plan de lutte contre le travail illégal.

II- Sur l'emploi

L'Etat est responsable de la politique de l'emploi. Il est en contact permanent avec les entreprises et agit sur le marché du travail.

Mais il intervient dans un système complexe avec d'autres acteurs légitimes comme les Régions qui ont une compétence sur le développement et la formation professionnelle, les collectivités ou les partenaires sociaux. Il s'appuie sur des opérateurs comme Pôle emploi, les missions locales, les structures de l'insertion par l'économique et d'autres organismes.

Les échanges de ces derniers mois ont bien montré la nécessité de clarifier les rôles de chacun. Des réflexions menées au cours de ces derniers mois, j'ai retenu cinq axes de progrès dans la période qui vient :

- **L'Etat et donc la Direccte doivent avoir une stratégie sur l'emploi,** qui doit elle-même s'appuyer sur la stratégie régionale quadripartite (Etat, Région, partenaires sociaux). Cette stratégie doit porter sur les mutations économiques, les filières à défendre ou à développer, les types d'entreprises à développer, les territoires de la région jugés prioritaires, le dispositif d'insertion professionnelle, plus largement le dispositif de sécurisation.
- **Les relations entre la Direccte et Pôle emploi doivent être clarifiées et le service public de l'emploi doit être redéfini** dans son rôle, sa composition, son niveau d'intervention. Il en est de même des rapports avec les autres opérateurs intervenant sur l'emploi. En clair il nous faut élaborer une nouvelle circulaire sur le SPE.
- **Au sein de la Direccte,** nous devons renforcer la cohérence : dans le pôle 3 E entre le développement économique et l'emploi, comme entre les pôles – notamment entre le pôle T et le pôle 3 E – ainsi qu'entre le niveau régional et le niveau territorial. Cette cohérence régionale ne doit pas supprimer l'approche territoriale et je compte sur les

responsables d'unité territoriale et leurs équipes pour la développer sur le terrain.

- Pour leur permettre de jouer leur rôle dans ce paysage complexe, les services en région doivent disposer **de ressources budgétaires « souples »**, à leur main, pour favoriser la constitution de partenariats.
- Enfin, **nos métiers de l'emploi doivent évoluer**, j'y reviendrai.

III- Sur le travail

S'agissant du système d'inspection du travail :

- D'abord, **je veux redire, à mes yeux et aux yeux de tout le gouvernement, que l'inspection du travail joue un rôle indispensable dans le monde du travail**, un rôle de garant et de gardien des règles d'ordre public, celles qui permettent que des hommes et des femmes d'une communauté ayant des intérêts parfois vivement opposés puissent vivre et bien travailler ensemble, celles qui font entrer la démocratie sociale et les valeurs républicaines dans le monde de l'entreprise.

Mais l'inspection est plus que cela ; François Mitterrand parlait, lors du centenaire de l'inspection, de ces « *artisans du changement, dont le rôle est*

de veiller à ce que les changements sociaux accompagnent les changements économiques dans la direction d'un mieux être ».

L'inspection a sa place légitime dans la société française, qu'il faut affirmer plus fortement encore et pour cela il faut une inspection encore plus organisée, plus collective, plus puissante. Il y a débat certainement entre nous sur la meilleure façon d'y parvenir, ce débat existe aussi entre les agents, mais sur l'objectif je crois pouvoir dire que nous convergeons tous.

- Les propositions d'évolution que je fais vont dans ce sens.

Elles s'appuient sur les atouts de notre système, et d'abord son caractère généraliste et territorial : je le redis une fois encore, puisque je lis parfois qu'on m'en fait le procès d'intention : **l'inspection généraliste et territoriale aura toujours à répondre aux demandes de tous les salariés et de toutes les entreprises.** Les inspecteurs exerceront demain -comme aujourd'hui- tous les pouvoirs prévus par les conventions internationales et le code du travail. Dans la future section où ne sera qu'un inspecteur du travail, ce dernier sera compétent pour toutes les entreprises d'un territoire, grandes comme petites, au fur et à mesure de la transformation des contrôleurs en inspecteurs au cours de la prochaine décennie.

- Je fais trois propositions d'évolutions de notre système d'inspection du travail pour renforcer ces atouts, qui sont dans le document et que je ne détaille pas, nous allons en débattre :
 - **l'adaptation de l'organisation, de la section à l'Unité de Contrôle jusqu'au niveau régional et national**
 - **un travail plus collectif sur des priorités mieux définies**
 - **le renforcement des pouvoirs du système d'inspection, en matière d'arrêt de travaux, de sanctions administratives financières et d'amélioration du traitement judiciaire des infractions au droit du travail**

Un mot de l'outil Cap sitere, en attendant l'arrivée que je souhaite rapide d'un outil plus ergonomique. Je sais que vous contestez l'usage qui peut être fait des restitutions individuelles d'activité issues de cet outil. Je vous le redis : ce n'est pas cela qui importe, mais au contraire la vision collective pour apprécier l'activité et l'impact du système et non des agents pris individuellement. **Je suis prêt –je sais que c'est une demande forte de certains d'entre vous- à faire évoluer l'outil et ses modalités pour garantir cette dimension collective des**

restitutions –pour autant bien sûr que la saisie se fasse, il y a eu des progrès mais nous n’y sommes pas encore.

IV- Les ressources humaines

La réussite du projet « ministère fort » passe aussi par la conduite de plusieurs chantiers Ressources humaines. La nouvelle DRH qui se mettra en place dans le cadre du Secrétariat Général fusionné avec les Affaires Sociales sera mobilisée sur cette tâche.

Nous devons répondre aux évolutions de nos métiers, au plan de transformation des emplois, aux prévisions démographiques.

En premier lieu, il nous faut réussir le plan de transformation des contrôleurs en inspecteurs du travail, à commencer par la première vague de 540 requalifications de B en A pour les trois prochaines années. Plus de 1100 contrôleurs se sont déclarés candidats à l’examen cette année, c’est dire l’engouement que suscite cette perspective ! Un jury présélectionnera les dossiers anonymes entre le 9 et le 19 juillet. Les 130 lauréats entreront en formation en décembre à l’INTEFP puis dans les centres interrégionaux de formation. Ils seront affectés comme inspecteurs en juin 2014.

Ce mouvement de basculement dans le corps de l'inspection sera progressif. **Cette première étape se poursuivra au-delà de 2015 jusqu'à transformation de tous les postes de contrôleurs en section.** La mise en extinction du corps atteste du caractère irréversible de ce processus, pour ceux qui en doutaient.

Par ailleurs vous avez été consultés sur le projet de reclassement des actuels contrôleurs du travail dans le NES et avez formulé des observations et, encore récemment, des interrogations. Suite aux échanges intervenus avec la Fonction publique, la DAGEMO sera en mesure de proposer des ajustements de la grille qui la rendent plus favorable et permettent de répondre à une double exigence : prévenir toute inversion de carrière ultérieure ; garantir que la situation des agents reclassés dans le NES soit systématiquement plus favorable, en rémunération indiciaire cumulée.

En deuxième lieu, la nouvelle organisation comprendra à terme un seul corps, celui des inspecteurs du travail. Cela ne veut pas dire une forme de « déclassement » du métier d'inspecteur. Contrôler les entreprises plus petites aussi bien que les plus grandes, n'est pas une régression du métier, c'est un progrès du professionnalisme du contrôle dans les PME et TPE.

Nous voulons et nous aurons un mouvement par le haut de tout le système d'inspection grâce au renforcement du collectif qui permettra à chacun de renforcer l'efficacité de son action, de s'inscrire dans une dynamique de service, et ce faisant de comprendre le sens de son travail. J'ajoute que la création des « Unités de Contrôle » offrira aux inspecteurs des perspectives nouvelles de carrière. L'augmentation du nombre d'entrées dans le corps de l'inspection ouvrira des possibilités supplémentaires d'inscriptions au tableau d'avancement et sur la liste d'aptitude.

Le rôle de l'encadrement de proximité, particulièrement celui des animateurs des futures Unités de Contrôle, sera déterminant. Je demande que très vite, la Dagemo et la DGT en s'appuyant sur toutes les compétences et en particulier sur celles de l'INTEFP, conçoivent une formation et un accompagnement adaptés pour les agents qui auront à exercer cette responsabilité.

Dans le champ de l'emploi et des pôles 3E, il faut ouvrir le chantier de l'évolution de nos métiers. Cela concerne d'abord le champ des mutations économiques, sur les PSE particulièrement, où la nouvelle loi modifie profondément le rôle de nos services. C'est vrai pour les chargés de mission d'animation territoriale dont les missions doivent être redéfinies. Les

compétences transversales entre l'économique et l'emploi doivent être développées. Les tâches de conduite de projets territoriaux deviennent de plus en plus indispensables pour l'Etat.

Je voudrais aussi évoquer la situation des agents de catégorie C. Une crainte qu'ils soient les exclus du changement « ministère fort » est clairement ressortie des échanges régionaux et des séminaires, et il faut la dissiper. Je voudrais passer trois messages :

- **D'abord, il faut réaffirmer la place essentielle qui est la leur dans notre ministère.** C'est pour cela que nous procéderons à des recrutements d'adjoints administratifs dans les prochaines années. Un concours sera maintenu pour 40 postes en 2014 et 2015.
- **Ensuite, j'ai fixé l'objectif de maintenir le même niveau de promotions d'agents de catégorie C en catégorie B pour le futur.** Je maintiendrai le nombre de promotions notamment en augmentant le nombre de recrutements par concours de secrétaires administratifs (de l'ordre de 50 postes en 2014 et de 70 en 2015), ce qui permettra de faire jouer la clause de sauvegarde. Je rappelle que depuis l'an dernier, nous avons obtenu un quasi doublement du nombre de promotions possibles de C en SA par liste d'aptitude et examen professionnel. Nous devons déterminer sur quels

postes de SA, des agents de catégorie C sont susceptibles d'être affectés dans chacun de nos pôles et dans les fonctions supports.

- Enfin, **je souhaite que nous renforçons l'effort de formation et d'accompagnement de ces agents.** Des expériences ont été menées dans plusieurs régions qui peuvent être diffusées. Il est aussi possible de concevoir des modules pour les agents qui le souhaiteraient afin de les préparer à des postes repérés de SA.

Pour tous les agents, il faut aussi mettre en œuvre dans la durée, une politique d'accompagnement pour les trois prochaines années. **Je demande au Dagemo et ensuite au futur DRH de s'engager dans l'élaboration d'un plan de développement des ressources humaines, sous l'égide du Secrétaire général et avec les autres directions métiers du ministère, dans le cadre d'une concertation approfondie avec vous que je souhaite pleinement et fortement associés à ce travail.**

Ce plan fixera les objectifs RH pour les trois ans à venir ainsi que les mesures d'accompagnement. Nous devons progresser dans la GPEC, dans l'organisation des carrières professionnelles, les possibilités de mobilité et de promotion pour tous les agents.

Ce plan triennal RH devra comporter bien entendu un dispositif de formation et d'accompagnement. Il devra être décliné dans chacune des Direccte. Nous aurons besoin notamment de la mobilisation de l'INTEFP.

Je veux conclure sur la méthode et le calendrier : Quelle est la suite de la démarche du projet « ministère fort » ?

D'abord, je propose que le CTM soit consulté en septembre sur la base cette fois d'un projet de décision sur un schéma national définitif. Cela va nous mobiliser jusqu'en septembre pour enrichir et préciser les orientations que j'ai présentées.

Je demanderai ensuite à chaque Direccte de préparer pour la fin 2013 une proposition de schéma régional pour l'ensemble des services, pôle T, pôle 3 E et fonctions supports, qui réponde à ce schéma national. Celui-ci comprendra notamment, dans le champ de l'inspection, une cartographie des nouvelles sections et Unités de Contrôle les regroupant, avec mention de l'encadrement de ces Unités de Contrôle qui devra reposer sur un directeur adjoint ou -dans certaines situations- sur un inspecteur expérimenté.

Ce schéma régional devra être bâti sur la base de quelques règles comme :

- La prise en compte des réalités et priorités régionales.
- L'association des agents et l'implication de l'encadrement,
- Le dialogue social et l'association du Comité technique régional.

Début 2014, je validerai les propositions de schémas régionaux.

Ces schémas seront alors à mettre en place en fonction des contextes locaux, dans le courant de l'année 2014. Fin 2014 au plus tard, dans 18 mois d'ici, ces changements seront devenus opérationnels.

Chaque administration centrale devra adapter, dans le même calendrier, ses modes de fonctionnement pour appuyer davantage les Direccte.

Vous l'avez compris, j'ai pour ce ministère une vision et une ambition, non seulement parce que c'est la moindre des choses que l'on peut attendre d'un ministre, mais parce que je suis convaincu que notre ministère a un rôle essentiel à jouer dans la société française d'aujourd'hui.

Pour cela il faut tout à la fois conforter nos atouts, précieusement, et progresser là où nous pouvons progresser. Le faire avec l'encadrement, le faire avec tous les agents, et **le faire dans un dialogue social renouvelé que je voudrais plus intense et plus confiant !** Je sais que ce ministère revient de loin sur ce terrain, mais nous pouvons, nous devons changer, et pour ma part je ne ménagerai pas ma peine pour faire vivre ou revivre ce dialogue social.

Voilà, mesdames et messieurs, j'en termine avec un message simple : Nous sommes à un moment important pour notre ministère, j'en ai conscience, et je sais que dans ces moments de changement, les choses ne sont jamais simples, tout simplement parce qu'elles ne sont pas toutes écrites d'avance, il faut les inventer. C'est ce que nous faisons depuis un an, dans un vaste mouvement de réflexion et de débat.

J'ai confiance dans notre capacité collective à mettre en œuvre cette transformation pour un vrai « ministère fort ».

Je vous remercie.