

## Allocution prononcée par Muriel PENICAUD au CTM Travail-Emploi du 16 juillet 2019

Mon emploi du temps ne me permet pas d'assister aux CTM, mais je me tiens régulièrement informée. Dans cette période de réforme, qui suscite de l'inquiétude chez les agents, j'ai tenu à répondre à votre invitation. La parution des deux circulaires des 5 et 12 juin met fin à une longue période d'attente. Le regroupement des DIRECCTE et des DRJSCS dans un réseau en charge de l'emploi, de l'apprentissage, de la formation professionnelle, de la relation avec les entreprises, du travail, de la cohésion sociale, de l'hébergement et de l'accès au logement, dans une coordination renforcée avec le préfet, a pour but d'assurer un continuum de l'inclusion des plus vulnérables à l'emploi, à l'articulation du social et de l'économique. Cette ambition conduit à renforcer l'Etat social territorial et doit se construire en consolidant les acquis des deux réseaux.

Notre travail de réflexion doit être articulé autour de quatre axes :

- le développement de l'entreprise, vecteur de l'insertion ;
- l'animation fonctionnelle de l'échelon départemental par l'échelon régional
- les conditions spécifiques d'exercice de l'inspection du travail ;
- l'association des agents pour s'assurer de leur mobilisation dans la réussite de cette transformation.

### **1. Le développement de l'entreprise vecteur de l'insertion**

Les missions exercées par le réseau déconcentré dans le domaine de la réglementation du travail et de l'accès à l'emploi doivent continuer à s'inscrire dans une relation globale avec les entreprises. Celle-ci permet à nos agents de comprendre le monde économique, ce qui n'empêche pas l'exigence, et d'être à l'écoute de l'innovation sociale, en appui aux démarches de progrès dans la négociation collective. C'est un acquis sur lequel capitaliser.

Dans cet objectif, l'entreprise est plus que jamais le vecteur de l'inclusion. L'entreprise est mobilisée comme créatrice d'emploi et vecteur d'inclusion. A ce jour, 70 clubs d'entreprise s'engageant en faveur de l'inclusion ont été créés dans les départements. La sortie de la pauvreté passe par la mise en place d'un service public de l'insertion, qui s'adjoit au service public de l'emploi.

### **2. L'animation fonctionnelle de l'échelon départemental par l'échelon régional :**

L'organisation actuelle des DIRECCTE permet une approche transversale et intégrée de l'activité économique, de l'emploi et du travail. La nouvelle organisation permettra une coordination départementale au niveau du préfet, afin de garantir l'adaptation à chaque territoire et l'unité des services de l'Etat. Les préfets ne vont pas pour autant devenir spécialistes des sujets du ministère : ils rempliront un rôle de cohérence de l'action de l'Etat et de chef d'orchestre sur les territoires. L'animation fonctionnelle des directeurs départementaux par les régionaux sera préservée et consolidée. La réussite des politiques de l'emploi dépend de la bonne articulation entre la dynamique régionale et sa déclinaison territoriale et de la relation entre l'Etat et les régions. Le futur service public de l'insertion, par exemple, nécessite une articulation avec le conseil régional, en charge de la formation professionnelle, mais aussi les conseils départementaux, en tant que chefs de file de l'action sociale.

### **3. Les conditions spécifiques d'exercice de l'inspection du travail :**

L'intégration de l'inspection du travail dans la nouvelle structure départementale impose de respecter les termes des conventions internationales du travail et de la loi qui encadrent l'exercice de ses missions. La préservation de l'organisation de la ligne hiérarchique

existante, telle que mentionnée dans la circulaire du 12 juin, est conforme à ces exigences. Les missions de l'inspection du travail ne s'exercent pas et ne s'exerceront pas sous l'autorité du préfet. Nous devons porter toute notre attention dans le fonctionnement des secrétariats généraux communs des directions départementales, de sorte que l'allocation des moyens destinés à l'inspection du travail s'inscrive dans la même trajectoire de maîtrise des dépenses publiques que les autres services.

#### **4. L'association des agents pour s'assurer de leur mobilisation dans la réussite de cette transformation :**

Mon objectif est de sécuriser les agents et les équipes dirigeantes qui vont constituer le nouveau réseau. Je souhaite pour cette raison désigner rapidement les préfigureurs. Je rappelle que les préfets détiennent uniquement un pouvoir de proposition.

Pour favoriser ces transformations dans le plus grand respect de chacun, les DRH ont pour consigne d'élaborer un protocole d'accompagnement de la réforme. Je souhaite que ces protocoles ou des accords de méthode soient négociés avec les représentants du personnel et vous propose de les faire porter sur neuf domaines clés :

- respect du principe d'équité et de traitement ;
- vocation des agents à suivre leur mission ;
- information de l'ensemble des agents par un dispositif adapté ;
- mise en place d'un accompagnement individualisé des parcours professionnels et des nouveaux collectifs de travail ;
- priorité de recrutement des agents impactés par la réforme dans leur résidence administrative en cas de suppression ou de transfert de poste ;
- politique indemnitaire ;
- procédures de gestion des ressources humaines ;
- processus d'affectation ;
- gestion des propositions de promotion.

Je réaffirme ici qu'aucune mobilité géographique ne sera imposée. Les agents impactés par la réforme auront une priorité de recrutement dans leur résidence administrative. La rémunération actuelle de tous les agents impactés par la réforme sera garantie pour une durée allant jusqu'à six ans. Une analyse d'impact sera conduite au niveau national pour identifier les risques inhérents à l'évolution des organisations. Il importe de s'emparer dès aujourd'hui de ces sujets pour commencer à répondre aux questions des agents dès la rentrée.

Les secrétariats généraux des ministères travaillent en commun pour harmoniser le calendrier des réorganisations, primordial pour la cohérence des réseaux. Le choix des préfigureurs et l'organisation des préfigurations feront l'objet d'un cadrage national.

Les points d'attention seront portés à l'attention des préfets et je participerai tous les deux mois à la réunion des préfets au ministère de l'Intérieur. Je veillerai particulièrement à l'articulation et à la complémentarité des échelons départementaux et régionaux, au maintien d'une ligne hiérarchique spécifique de l'inspection du travail pour garantir l'indépendance de ses décisions, à l'allocation équitable des fonctions support, au dialogue social et à l'accompagnement des agents. Je souhaite que nous soyons exemplaires en matière de transparence, d'équité, d'écoute et de traitement des situations individuelles.

## 5. Sujets d'actualité :

### a. Effectifs

Le dispositif de réforme de l'Etat ne remet pas en cause les objectifs fixés à chaque ministère par les lettres de cadrage budgétaire. Pour le ministère du Travail, la cible est une réduction du nombre de postes de 2,6 % par an jusqu'en 2022. Les projections de départs en retraite conduisent à augmenter significativement les recrutements à opérer sur la même période. La dotation budgétaire ne réduit donc pas notre capacité de recrutement. Ma préoccupation porte sur l'attractivité des postes ouverts au concours, notamment à l'inspection, et la baisse de niveau des concours. A ce sujet, j'attends beaucoup de la mission confiée à Monsieur Yves Calvez.

### b. INTEFP

A l'INTEFP, une nouvelle direction sera mise en place à la rentrée. Le prochain directeur aura la charge de préparer le futur contrat d'objectifs pour les trois années à venir et le conseil d'administration sera saisi. L'objectif est d'apporter à l'INTEFP un nouveau souffle en prenant le relais du travail accompli par la direction actuelle. Je tiens d'ailleurs à remercier le directeur qui a assuré la direction jusqu'en septembre dernier pour la qualité de son mandat et de son implication auprès des services.

### c. IET

Le rapport d'enquête sur la tentative de suicide d'un élève sera présenté au CHSCTM, dont nous avons acté la compétence, afin de combler le vide juridique existant. Ses préconisations s'avèrent pertinentes et apporteront un éclairage précieux au nouveau directeur.

La promotion sortante entend choisir ses postes et deux organisations syndicales ont déposé deux préavis de grève pour la soutenir dans cette revendication. Or, celle-ci ne saurait être considérée comme légitime : les lauréats d'un concours national doivent s'attendre à une affectation sur l'ensemble du territoire national au service de l'État. La DRH s'est attachée à régler les situations personnelles difficiles. Les autres élèves devront choisir leur première affectation parmi les postes proposés. A défaut, la DRH affectera en fonction du classement de sortie des écoles.

Pour autant, la DGT et la DRH ont adressé fin juin aux services une instruction sur les postes proposés, afin d'éviter de confronter les nouveaux inspecteurs et inspectrices à des situations complexes et de les placer en difficulté en début de carrière. Il est ainsi explicitement exclu d'affecter les inspecteurs en prise de poste en section spécialisée et de leur faire effectuer des intérim en début de parcours professionnel.

### d. Discrimination syndicale

Vous m'avez saisi de situations, pour lesquelles vous estimez qu'il y a eu discrimination syndicale. Si de telles situations sont avérées, elles doivent être traitées selon le dispositif établi en 2017. Je suivrai les négociations en cours sur les 700 porteurs de mandats qui doivent permettre à ces agents un déroulement de carrière exempt de toute discrimination. En revanche, je ne souscris pas à l'idée qu'un agent refuse de rendre compte de son activité ou appelle à des actions irrégulières ou des comportements irrespectueux des personnes.

e. Tentatives de suicide

Les tentatives de suicide constituent des traumatismes pour l'entourage familial et professionnel. La meilleure prévention consiste à détecter le plus rapidement des situations de souffrance. Les dispositifs d'alerte des organisations syndicales, du management de proximité et de la DRH sont importants et doivent fonctionner à partir des signaux faibles. L'implication de tous est essentielle. Un dispositif d'écoute davantage centré sur la prévention sera mis en place pour traiter les situations à risques avant qu'elles ne deviennent critiques.

f. Contrôleurs du travail

Il n'y aura pas de nouveau plan de requalification des contrôleurs du travail. En revanche, la proportion de postes ouverts au concours interne et de postes ouverts à la promotion au choix sera augmentée pendant quelques années. J'ai demandé à la Secrétaire Générale de défendre l'augmentation des taux de promotion au sein de ce corps.

g. Egalité entre les femmes et les hommes au sein des services

Porteur de cette grande orientation nationale, le ministère du Travail doit être exemplaire. Le rapport annuel de situation comparée montre que les écarts restent à combler. Aussi sommes-nous résolument engagés dans plusieurs démarches de progrès :

- être à la hauteur du double label Egalité femme-homme et Diversité délivré au ministère du Travail en 2018 ;
- développer les actions de formation et de sensibilisation auprès de l'encadrement des DIRECCTE et de l'administration centrale ;
- mettre en œuvre un plan continu et chiffré de comblement des écarts dans tous les domaines RH (rémunération, promotion et formation) et porter l'index du ministère du Travail de 95 à 100 ;
- placer au cœur des *process* RH la mission égalité professionnelle et diversité.

Je vous cède la parole pour écouter vos déclarations liminaires et répondre aux questions.