

**INTERVENTION DE MICHEL SAPIN**

**MINISTRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI, DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE  
ET DU DIALOGUE SOCIAL**

**JOURNEE DE L'ENCADREMENT SUPERIEUR DES DIRECCTE ET DES DIECCTE  
PARIS – 13 DECEMBRE 2012**

Mesdames et messieurs, chers collègues ;

Je suis heureux de vous retrouver, en compagnie de Thierry REPENTIN, pour un moment important.

Nous voulons, ce matin avec Thierry Repentin et moi même, **partager avec vous les enseignements** que nous tirons des six séminaires interrégionaux de l'encadrement, et vous dire **les orientations que nous souhaitons mettre en débat** pour l'étape suivante du changement dont notre ministère a besoin. Besoin pour mieux répondre aux attentes des acteurs sociaux et de la société française ; besoin pour redonner à tous ses agents la force, la cohésion, la fierté qu'ils attendent.

Dès notre première rencontre -avec vous les DIRECCTES le 14 juin dernier - je vous ai fait part du sentiment qui m'a frappé en arrivant à la tête de ce ministère : **un malaise profond**, une **perte de sens**, le sentiment d'une régression du poids de ce ministère, de son utilité et de son expertise ; une accumulation de **problèmes posés depuis des années mais jamais résolus**, comme celui du statut des contrôleurs du travail.

Je vous ai parlé alors **de sentiment de gâchis**, tant ce ministère compte de talents, d'hommes et de femmes engagés dans leur mission ; mais aussi tant les citoyens –au travail ou sans travail-, les entreprises, les élus, ont besoin de nous.

**Ma responsabilité de ministre – ma responsabilité politique – est de mettre fin à ce gâchis.** Ce malaise, il faut en sortir, maintenant, et pour cela redonner le sens et la fierté de notre action. Il faut **renouer avec les valeurs** qui fondent ce ministère auxquelles nous sommes tous attachés. C'est maintenant qu'il faut ensemble, vous l'encadrement de ce ministère, avec tous ses agents, tourner la page et **s'attacher à écrire une page nouvelle.**

**Notre socle commun, ce sont nos valeurs :**

- D'abord **la protection** : les travailleurs doivent être protégés tant dans l'exercice de leur travail que plus largement dans le chômage ou la retraite.
- Ensuite **la justice** : le travail doit être une « zone de droit » : droit à l'égalité, à la liberté d'expression, à la citoyenneté, droit aussi à la solidarité. Nous en sommes les garants.
- **Le changement et le progrès**, car tout ce que nous portons vise à changer les pratiques dans le sens d'un progrès social, à faire évoluer les entreprises et les acteurs sociaux.
- **La proximité** : la force de notre ministère est d'être présent sur le terrain, au plus près des territoires, au contact des forces économiques et sociales.
- Enfin, le **dialogue social et la culture de négociation**, nous qui poussons sans cesse les partenaires sociaux à se parler et fonder des compromis utiles.

Au mois de septembre, nous avons lancé le mouvement pour **reconstruire un ministère du travail fort**. Je vous ai présenté les trois étapes de ce mouvement, et je l'ai écrit à tous les agents le 12 septembre.

1. Une première étape de séminaires interrégionaux de l'encadrement, achevée dans l'hexagone le 3 décembre, a permis d'ouvrir la réflexion et le débat. Une dernière réunion est prévue le 8 février à Pointe-à-Pitre.
  
2. Une deuxième étape se déroulera au premier semestre 2013. Elle mettra en discussion les premières orientations issues des séminaires, avec tous les agents, pour les enrichir, les adapter, mesurer les conditions du succès et les changements à conduire.

Dans cette deuxième étape, le dialogue social avec les représentants du personnel et les organisations syndicales sera aussi au cœur du processus. Pour le ministère du dialogue social, l'exemplarité est impérative. Dès demain je réunis le CT Ministériel.

3. A partir de mai-juin, des propositions concrètes devront être formalisées. La troisième étape pourra débuter. Ce sera celle des décisions en matière de fonctionnement et d'organisation de nos services, pour répondre à deux enjeux centraux :
  - La conduite d'une politique de l'emploi renouvelée dans un contexte de décentralisation de la formation professionnelle
  - Le système d'inspection du travail dont nous avons besoin.

Par ailleurs, sans attendre cette troisième étape, plusieurs actions concernant notre ministère seront engagées dès le début 2013. Je vais vous les préciser ce matin.

Avant cela, je veux vous dire les **grandes orientations de changement que je souhaite que vous portiez**, dans les échanges à venir avec nos agents.

*[Prononcer les titres des parties pour rythmer le discours]*

I- **Le contexte et les principes généraux de notre action : nous avons besoin d'un ministère du travail et de l'emploi fort**

Dans un monde complexe et mouvant, l'Etat est un élément stable et reconnu. Il est le garant de l'intérêt général, de l'équité et de la cohésion sociale. Un des grands principes du service public s'applique à lui, celui de l'adaptation au monde qui nous entoure, en tenant compte avec lucidité du contexte de nos finances publiques. Cette adaptation est le gage de la légitimité de l'Etat.

Je sais que ces dernières années, le beau mot de réforme a été galvaudé. **Je veux lui redonner son sens progressiste**. Réforme n'est pas synonyme de

régression. Des changements sont nécessaires. Ils se feront dans le respect de l'identité de notre ministère et de ses personnels. Ils rechercheront l'intérêt général.

Dans un monde inégalitaire, **la réduction des fractures sociales** est notre combat : les fractures de l'emploi et des précarités, celles du travail, de la santé au travail comme de la citoyenneté au travail.

C'est aussi une question de compétitivité. **Il n'y a pas de compétitivité de notre économie sans qualité du travail et de l'emploi.**

Un ministère du travail fort doit répondre à ces enjeux. Je vous propose pour cela cinq principes :

- 1) Notre rôle dans ce ministère est d'être avant tout, des **agents de transformation sociale**. Nous voulons faire avancer la société, faire bouger les lignes, agir sur les pratiques des entreprises et des autres acteurs dans le sens du progrès social.

Cela passe par une **activité régalienn**e –en particulier de contrôle- qui doit être affirmée au nom de l'ordre public, mais aussi par une **fonction d'animation, de médiation, de négociation parfois**. Ce n'est pas vraiment nouveau, mais cette fonction devient de plus en plus prégnante, et nous devons mieux l'intégrer à nos compétences.

**Un exemple**, à la frontière entre le travail et l'emploi : nous allons être de plus en plus sollicités pour porter une appréciation sur des accords -ou des plans unilatéraux en l'absence d'accord- avec à la clé des conséquences lourdes pour les entreprises : contrats de génération, égalité professionnelle, demain peut être homologation de PSE ou d'accords collectifs valant PSE.

Nous devons être à la fois l'aiguillon qui pousse au changement, l'ingénieur qui aide à le mettre en place et la vigie qui contrôle.

2) **Deuxième principe**, nous devons exercer notre mission au plus près des personnes -salariés comme demandeurs d'emploi-, des entreprises et des territoires. Cela veut dire de la **proximité**. Comme je vous le disais, c'est une de nos valeurs fortes, et tous nos efforts de rationalisation ou de spécialisation ne doivent pas nous la faire perdre de vue, car elle est un gage d'efficacité.

3) Troisième principe, nous avons aussi besoin **d'un ministère cohérent et plus collectif**. Il est paradoxal que ce ministère, en première ligne avec les enjeux économiques et sociaux, souffre parfois de visions

segmentées et de pratiques cloisonnées pour ne pas dire parfois individualistes. Le ministère fort que nous voulons bâtir doit nécessairement, c'est absolument vital à mes yeux, être plus cohérent et plus collectif.

- Entre le travail, l'emploi et les mutations économiques, pour **faire système du terrain jusqu'au niveau central** ;
- Au sein des pôles travail, au-delà des sections, là aussi pour faire système sur tout le territoire.
- Au sein du pôle 3 E.
- Au sein des Direccte, pour trouver la bonne articulation entre siège et unités territoriales.

Cela nécessite aussi que nous soyons davantage **force d'anticipation**.

4) quatrième principe, il nous faut un ministère **ouvert sur son environnement**, qui sache dialoguer et coopérer avec les autres acteurs, qui porte le dialogue social dans les entreprises, les secteurs professionnels, les territoires.

Si l'Etat ne peut être tous les musiciens, il peut être le chef d'orchestre. Notre force n'est pas dans le repli ; dialoguer n'est pas une faiblesse, c'est le contraire ! A condition bien sûr de le faire efficacement, en ne gaspillant pas nos ressources dans une infernale « comitologie ».

5) Enfin dernier principe il ne vous surprendra pas dans ma bouche : le **dialogue social**. Pour le prodiguer au dehors avec crédit, il faut savoir le pratiquer au-dedans.

Je sais que ce n'est pas toujours simple. Je sais que certains d'entre vous vivent mal des prises à partie personnelles injustes. Je sais que le respect des personnes est parfois bafoué –y compris entre syndicalistes. Mais nous ne pouvons pas nous satisfaire de la situation ni nous résigner. **Il faut que cela change**, que nous retrouvions un dialogue social dans ce ministère, et pour cela nous devons prendre des initiatives, prendre des risques, essayer de renouer de la confiance. **Cela dépend aussi de vous.**

Je m'y engage, et je vous demande de vous y engager aussi.

## **II- Notre rôle sur l'emploi et la formation professionnelle, dans le contexte du nouvel acte de décentralisation.**

### *1) Le contenu de notre politique d'emploi*

**Dans la lutte contre le chômage et l'exclusion**, nous poursuivons nos programmes d'action sur les contrats aidés et nous voulons réussir - quantitativement et qualitativement- les emplois d'avenir.

Dans les années qui viennent, face au chômage de masse et aux risques d'exclusion, cette composante de nos missions restera forte. Mais cela n'exclue pas des inflexions dans nos pratiques. Nous avons besoin d'outils d'accès à l'emploi plus intégrés, ouvrant sur des parcours plus longs, moins précaires, plus construits. Nous les voulons surtout plus personnalisés, intégrant une dimension qualitative plus forte. Le rapport de Catherine Barbaroux et Jean-Baptiste De Foucauld pour la conférence pauvreté qui s'est réunie au début de la semaine est une excellente source d'inspiration dans ce domaine –je vous en conseille la lecture.

Nous avons commencé avec les emplois d'avenir –des contrats de 3 ans et un vrai accompagnement y compris une formation. Nous réoverons dans le

prolongement de cette action notre approche des contrats aidés et notre partenariat avec les acteurs de l'insertion par l'activité économique

Vous serez, avec les missions locales, aussi mobilisés pour mettre en place la nouvelle garantie jeune annoncée mardi dernier par le Premier ministre, qui sera construite à partir du civis.

Le contrat de génération est la prochaine étape. Il illustre d'une approche qui veut innover, même si tout n'est pas nouveau.

- Innover par la méthode en remettant un outil majeur de la politique de l'emploi à la négociation des partenaires sociaux, débouchant sur un accord unanime qui donne un point d'appui très fort, pas seulement au Parlement mais surtout sur le terrain et dans les entreprises.
- Innover par l'approche qui se veut intégratrice, entre jeunes et senior, en pouvant y ajouter souvent l'alternance, en fusionnant avec les accords GPEC : il y a un vrai espace d'imagination pour des accords intelligents parce que globaux, parce que connectés aux enjeux de compétence de l'entreprise
- Innover par la simplicité, 2 fois 2000€ par an tout rond, versés par Pôle Emploi.
- Innover par votre rôle, en amont dans le conseil aux PME et en aval par le contrôle que vous allez exercer sur les accords et plus encore sur les

plans d'action unilatéraux. Ici ne sont pas attendus de nous des « coups de tampon » automatiques, ou une appréciation binaire, mais un vrai rôle de garant, donc de conseil en amont comme en aval, tant pour appliquer la loi que pour faire avancer l'entreprise et les partenaires au sein de l'entreprise. L'enjeu est un échange à trois voix.

## *2) Accompagner, anticiper, sécuriser les mutations économiques*

Notre action est aussi attendue en matière de **mutations économiques**. Défensivement, il nous faudra rechercher au maximum le maintien dans l'emploi. L'accord que nous espérons, peut-être dès la semaine prochaine, ouvrira je l'espère de nouvelles possibilités, qui feront appel à nous : activité partielle et formation des salariés, homologation de plans de sauvegarde de l'emploi ou d'accords valant PSE.

Pour faciliter les transitions vers d'autres emplois, il nous faudra aussi organiser l'efficacité du reclassement – le rôle de Pôle Emploi- et la formation professionnelle nécessaire, avec demain des outils de portabilité réelle. Notre ingénierie sociale sera ici nécessaire.

**Notre approche est aussi économique.** Sur l'entreprise en difficulté, le lien doit exister avec le commissaire au redressement productif (pour ceux d'entre vous qui ne l'êtes pas) pour contribuer à la recherche de solutions. Nous devons aussi déployer notre énergie et nos ressources dans l'anticipation et sur des filières porteuses de développement économique et d'emploi. C'est vital pour nos territoires et notre pays. Nous devons ainsi bâtir, et je sais que vous êtes engagés dans cette démarche, une véritable politique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, articulant plus étroitement un volet central et des volets locaux. Les 10 plates-formes territoriales annoncées par le gouvernement dans le cadre du pacte de compétitivité seront une avancée dans ce domaine.

Cela suppose une évolution des **Directes**. Leur politique régionale doit s'affirmer en même temps que leur présence sur les territoires. Ces deux mouvements sont nécessaires. La liaison entre l'emploi et le travail est plus que jamais évidente.

### *3) Notre ministère dans la décentralisation*

Nous l'avons affirmé tout au long des séminaires interrégionaux et je vous le redis ici une fois encore : en matière de formation professionnelle la décentralisation ira à son terme **mais en matière de politique de l'emploi il n'y**

**aura pas de décentralisation**, ni de Pôle emploi ni de l'action que vous menez aujourd'hui dans les DIRECCTES, ni de façon pérenne ni en expérimentation. L'Etat, c'est-à-dire notre administration, conçoit, pilote et évalue les politiques de l'emploi. Qu'on se le tienne pour dit.

A l'évidence, un nouvel équilibre et une nouvelle coopération sont à trouver. Mais la décentralisation ne nous affaiblit pas. Au contraire, elle requiert de l'Etat une action plus forte, plus cohérente entre les niveaux national, régional et territorial.

Je vous propose de travailler à une **stratégie régionale de l'emploi et de la formation professionnelle**. Nous avons besoin d'un pilotage quadripartite, Etat, Région, partenaires sociaux qui définissent ensemble une stratégie concertée. Si chacun garde son identité, cette coopération est indispensable pour réussir. Elle devra couvrir un champ large incluant le développement économique, l'emploi, l'orientation professionnelle, la formation professionnelle. Elle devra partir d'un diagnostic partagé des forces et faiblesses de la situation de l'emploi dans la région. Les filières porteuses devront être étudiées, celles qui doivent évoluer seront repérées, les besoins de formation et l'état de l'offre disponible devront être répertoriés. Alors nous

pourrons agir pour construire un dispositif de sécurisation de l'emploi en continu et sur chaque territoire pour les actifs, salariés de petite comme de grande entreprise et demandeurs d'emploi.

Nous pourrons – enfin – être véritablement cet Etat stratège que tout politique a un jour promis et qui s'est toujours embourbé dans la morne plaine d'une volonté politique insuffisante et des discours incantatoires. Je ne vous dis pas « c'est fait », je vous dis « nous avons une opportunité historique de le faire ». La configuration politique, la dynamique de dialogue social, l'urgence face au chômage et au besoin de retrouver de la compétitivité : beaucoup de conditions favorables sont réunies. Pour réussir, il faut y ajouter notre détermination de ministère du travail fort. Cette stratégie devra être partagée avec pôle emploi, avec les autres acteurs, consulaires, conseils généraux, têtes de réseaux etc.

Le CCREFP sera l'instance ad hoc. Il faudra veiller à son bon fonctionnement.

A côté d'une stratégie régionale, nous devons aussi être **présents sur les territoires** pour mettre en œuvre les politiques publiques et pour porter le changement dans une démarche emploi-économie, avec le dialogue social comme boussole. La stratégie régionale doit s'incarner localement, là où les

solutions peuvent être mises en œuvre. Il sera sans doute nécessaire de s'accorder sur un découpage territorial identique entre l'Etat et la Région et - si possible - les partenaires sociaux.

La réflexion avec les agents doit donc s'engager sur quelques questions clés :

- Comment faire le lien entre les acteurs régionaux et ceux du territoire pour rendre possibles des actions locales ?
- Comment organiser la coopération des acteurs d'un territoire autour de projets locaux impliquant le monde de l'entreprise et celui de l'emploi et de la formation ? Représentant de l'Etat, vous avez la légitimité pour être un facilitateur au service du territoire.
- Comment orienter les activités des opérateurs de l'emploi (Pôle emploi, missions locales, cap emploi, structures IAE, maisons de l'emploi, etc.) des bassins d'emploi vers ces actions locales ?

### III- **Nous devons faire évoluer notre système d'inspection du travail.**

Le système d'inspection que nous pratiquons aujourd'hui a, à mes yeux, **beaucoup d'atouts** qu'il faut conserver et sur lesquels il faut s'appuyer pour

progresser : le professionnalisme des agents, la connaissance pratique et experte des relations du travail, la réponse de **proximité** qu'il apporte et son **caractère généraliste**. Je le dis nettement et fortement, pour lever les craintes si jamais elles existent : notre système d'inspection doit conserver proximité et approche généraliste.

La question qui nous est posée, qui est ressortie dans les rencontres interrégionales, est : « est-ce suffisant dans le monde d'aujourd'hui et de demain ? » « Est-ce que notre système d'inspection répond de manière satisfaisante, en tant que système, aux principaux grands enjeux ? »

**La réponse est clairement non.**

**La complexité des situations rencontrées** et parfois leur mobilité sont un redoutable défi pour nos services. La fonction d'appui a apporté une réelle valeur ajoutée au cours de ces dernières années, mais nous constatons des limites qui ne permettent pas de bien appréhender certaines pratiques d'entreprises ou certains types de risques. L'approche territoriale est nécessaire mais ne peut répondre à tout. Certains risques ou certains types d'entreprises comme celles de petite taille ne sont pas traités de manière homogène sur le territoire.

Par exemple, notre inspection du travail doit pouvoir mieux viser, en s'appuyant sur le contrôle des lieux de travail, les centres réels de décision (sièges sociaux, donneurs d'ordre et maitres d'ouvrage, etc.). Il doit mieux appréhender avec des méthodes adaptées, les situations dans les petites entreprises, celles où le droit du travail est le plus mal appliqué. Il doit pouvoir s'attaquer à des risques graves partout en France avec un même niveau d'exigence.

**En somme nous devons compléter la réponse de terrain, généraliste et de proximité, qui restera l'action dominante de nos services, par de nouvelles réponses plus collectives,** qui correspondent à la réalité de certaines situations économiques qui excèdent la section.

**Et puis, nous devons être capables de mener ensemble une vraie politique du travail.** Je connais le poids des mots que je prononce et je connais la crainte d'instrumentalisation de beaucoup d'inspecteurs et contrôleurs du travail. Mais nous devons entendre ce que les citoyens attendent de nous. Ce que les travailleurs attendent de nous. Ce que les organisations syndicales attendent de nous. Même ce qui ne s'exprime pas forcément mais qui doit s'imposer, je pense aux enjeux de santé au travail.

Il faut lever les malentendus, sortir des faux procès : compléter nos moyens d'action n'est pas menacer la proximité et le caractère généraliste qui doivent rester le socle de notre action ; vouloir une politique du travail qui réponde aux attentes et aux besoins des travailleurs n'est pas remettre en cause la convention OIT. Nous sommes capables, collectivement, d'être bien plus intelligents que cela !

Je vous propose d'organiser dans les prochains mois les échanges avec les agents à partir des premières orientations suivantes :

***1. Comment combiner les demandes qui s'expriment et dont je viens de parler, celles qui nécessitent une réponse de proximité et celles qui ne s'expriment pas ou qui s'expriment moins directement ?***

*Il y a des grands défis que nous devons porter. Par exemple, des risques d'accidents graves, les risques de cancer professionnel, la croissance des TMS, les fraudes organisées, l'égalité professionnelle, les entreprises à structure complexe, les carences du dialogue social, etc.*

***2. Comment définir les priorités d'une politique du travail ?***

*La définition des priorités de la politique du travail doit associer les agents et s'appuyer sur leur expérience et leurs observations du terrain. Elle doit aussi faire appel aux partenaires sociaux et aux autres acteurs de prévention. Pour cela, nous devons définir une méthode au niveau régional et au niveau national, qui apporte une cohérence d'ensemble. Ces choix devront pouvoir évoluer dans le temps.*

**3. Comment le système d'inspection du travail doit-il fonctionner pour être plus efficace ?**

*Je parle bien de « système », c'est-à-dire de l'ensemble des services du pôle travail qui concourent de façon cohérente à la mise en œuvre de la politique du travail. Nous garderons le cadre général actuel où le système s'organise autour de la région et où le niveau national et l'autorité centrale apportent l'impulsion, la cohérence et la coordination.*

*Je parle de « système », ce qui signifie que l'important est de poursuivre des **objectifs collectifs**. J'insiste sur ce point et je l'illustre par un seul exemple ; comment dans une région donnée, le*

*Le système peut-il faire progresser la prévention du risque amiante en utilisant tous ses leviers ?*

*Dès lors, la question nous est posée : comment faire évoluer les modes de fonctionnement de ce système pour qu'il soit plus efficace ? Nous avons à construire d'autres modes de relations entre les agents des sections, des services d'appui ou d'information et de conseil, ceux de l'assistance administrative ou des services d'animation et l'encadrement. Nous n'avons pas de projet préétabli et tout ficelé. Nous ne devons pas avoir non plus de tabou. Cette nouvelle inspection du travail est à construire avec les agents.*

***4. Enfin, comment le système d'inspection peut-il être davantage moteur pour mettre mouvement un ensemble d'acteurs autour de projets communs ?***

*Ce rôle doit être poursuivi et approfondi autour du **Plan de santé au travail** et de sa déclinaison régionale.*

*De même, sur le travail illégal, vous avez aussi un champ d'action sous l'autorité et la coordination des préfets et des procureurs.*

*Sur l'égalité professionnelle ou sur d'autres sujets, nous devons aussi progresser dans la définition et la mise en œuvre de plans d'action qui impliquent, dans le*

*respect des compétences de chacun, nos services, les partenaires sociaux, parfois les Régions et d'autres acteurs comme l'ARACT.*

J'en viens à la question du statut des **contrôleurs du travail** au sein du système d'inspection du travail. Cette question, vous le savez, est posée depuis des années. Aucune solution n'y a été apportée. La mise en place du NES a encore accrue la tension sur ce sujet.

La réflexion ouverte sur le système d'inspection a renforcé ma conviction que le statu quo n'est plus possible, et que tant que cette question n'aura pas été réglée les personnels et leurs représentants douteront de notre volonté réformatrice. Il faut donc avancer, et nous allons enfin avancer.

Je m'étais engagé en juillet devant les représentants du personnel à faire rapidement des propositions concrètes sur le statut des contrôleurs du travail, qui répondent aux attentes des personnels concernés. Ces propositions doivent s'inscrire dans la cohérence avec les évolutions de notre système d'inspection et, plus largement, dans le cadre des transformations de la fonction publique.

Les services du ministère et ceux de la fonction publique ont travaillé sur différentes pistes. Vous vous doutez que le sujet n'est pas simple, mais nous nous sommes mis d'accord avec la ministre en charge de la fonction publique sur une démarche très ambitieuse.

Elle tient compte des contraintes –de budget et de calendrier général de la fonction publique- mais elle apporte une solution globale, inscrite dans le temps, qui concernera progressivement tous les postes de contrôleurs en section.

Ma vision du système d'inspection du travail, celui que nous allons construire ensemble dans la concertation, est celle d'un métier de contrôle où la distinction entre contrôleurs en charge des petites entreprises et inspecteurs en charge des plus grandes n'est plus une distinction pertinente. Les qualifications et les compétences nécessaires à l'exercice des missions des uns et des autres, au sein du pôle T des Direccte, seront largement semblables et par conséquent la dualité des statuts n'aura plus de sens.

La section de demain reposera sur un corps unique, celui des inspecteurs. C'est ce que j'annoncerai aux organisations syndicales demain.

Comment allons-nous avancer dans cette direction ?

1. Première étape, je propose d'engager ce mouvement avec un plan de requalification sur trois ans - 2013, 2014 et 2015. Ce plan serait très significatif, puisqu'il pourrait permettre à 540 contrôleurs de devenir inspecteurs ;
2. La deuxième étape qui permettra de poursuivre le mouvement au-delà de 2015 s'inscrira dans le chantier global engagé par la Ministre de la Fonction Publique au niveau interministériel sur les parcours professionnels, les carrières et la rémunération, qui concerne l'ensemble des corps.

Ce que je propose n'est donc pas un plan exceptionnel de reclassement de contrôleurs en inspecteurs, même très significatif, c'est une démarche d'ensemble pour régler une fois pour toute, en une dizaine d'années, cette question « par le haut », avec une ambition pour les personnes comme pour notre mission.

Cette voie s'inscrit dans le projet global pour nos services, pour un ministère plus fort ; c'est parce que notre système d'inspection du travail va évoluer pour répondre aux nouveaux défis du monde du travail que nous sommes en mesure d'engager cette requalification historique.

#### **IV – les autres chantiers de modernisation qui s’ouvrent sans attendre**

La nouvelle démarche de modernisation de l’action de ce ministère que j’entends conduire concerne aussi l’administration centrale.

Les orientations que j’ai données à Denis Morin et la mission que nous lui avons confiée avec Marisol Touraine et Valérie Fourneyron sont claires : je souhaite que me soit proposée d’ici trois mois une organisation et un fonctionnement des fonctions support qui permettent :

- Une amélioration du professionnalisme et ainsi de la qualité des fonctions ressources humaines, affaires financières et immobilière et systèmes d’information.
- Une mutualisation renforcée de nos forces qui permette aussi une amélioration de l’efficacité et une optimisation des moyens, dont vous serez aussi les premiers bénéficiaires ;
- je souhaite enfin que soit préservée dans le futur Secrétariat Général davantage intégré, l’identité et la spécificité de notre ministère, qu’a porté depuis 20 ans la DAGEMO.

## V. Ce que j'attends de vous dans les prochains mois.

Je veux conclure en vous disant ce que, avec Thierry Repentin, nous attendons de vous maintenant.

Vous l'avez compris, j'espère vous en avoir convaincu, j'ai une vision pour ce ministère. J'ai aussi une ambition, non seulement parce que c'est la moindre des choses que l'on peut attendre d'un ministre –même si votre expérience des 5 dernières années ne l'a pas toujours illustré- mais parce que je suis convaincu qu'il a un rôle essentiel à jouer dans la société française que nous voulons.

Pour cela il faut tout à la fois conforter nos atouts, précieusement, et progresser là où nous devons progresser. Et le faire avec tous les agents, tous !

Pour cela il faut aussi que nous sachions faire face à nos responsabilités. Celles que nous avons devant les Français, devant les partenaires sociaux, devant les parlementaires et les élus, devant les instances internationales comme l'OIT. Et de ce point de vue **il y a une chose qui n'est plus acceptable : c'est que nous ne soyons pas capables, ministère du travail, services de l'inspection du travail, de rendre compte de notre action.**

Je sais le contexte particulier de 2011 et 2012 à l'origine de ce mouvement de boycott des saisies d'activité de nombreux inspecteurs et contrôleurs. Et vous

avez remarqué que je n'ai pas pris immédiatement des mesures à ce sujet, car il fallait préalablement rétablir un climat plus serein. Mais la situation aujourd'hui n'est plus la même, et la saisie de l'activité doit reprendre dès le début de l'année prochaine, pour qu'en 2013 nous soyons capables de rendre compte de notre mission collective. C'est la moindre des choses pour un ministère et un ministre. Et cela n'a rien à voir, je l'affirme, avec une « politique du chiffre » ou une mise en cause de l'indépendance des inspecteurs dans leurs décisions.

**Pour conclure**, nous avons besoin de vous et nous comptons sur vous pour conduire ces changements nécessaires avec les agents et dans le dialogue social. Le changement ne se fera pas sans l'encadrement, sans vous. Il ne se fera pas non plus sans rétablir la confiance entre tous.

**J'attends de chaque Direccte :**

- Qu'il associe les Responsables d'unité territoriale, les chefs de pôle et le secrétaire général à la démarche de changement. Il devra désigner un chef de projet pour sa région pour l'appuyer dans cette démarche.

- Qu'il poursuive au-delà des rencontres interrégionales, les réflexions de l'encadrement de sa région sur les évolutions de nos services et sur son rôle,
- qu'il organise le cadre des réflexions à mener avec les agents dans sa région,
- Qu'il organise une concertation avec les syndicats sur le projet en cours tout au long de la démarche.

**J'attends de chaque Responsable d'unité territoriale :**

- Qu'il s'implique personnellement dans les réflexions de l'équipe de direction régionale,
- Qu'il mobilise tout son encadrement qui a rôle déterminant sur le projet,
- Qu'il porte le projet auprès des agents de son unité.

Les **chefs de pôle et les secrétaires généraux** ont leur rôle à jouer comme membres de l'équipe de direction régionale dans la définition du cadre et dans la mise en œuvre de la démarche.

Notre feuille de route pour les 6 prochains mois est la suivante :

- Je l'ai dit, je consulte le **CTM demain**.
- **La semaine prochaine**, je vais adresser à tous les agents du ministère une nouvelle lettre, leur annonçant les prochaines étapes de réflexion auxquelles ils seront associés.  
  
Chaque Direccte aura désigné son chef de projet.
- **Dès janvier**, chaque Direccte devra avoir défini avec son équipe de direction, la démarche de concertation avec les agents et devra les en informer. Une offre d'appui vous sera proposée par le secrétariat général et l'INTEFP.
- **En janvier toujours**, vous engagerez la concertation avec les **organisations syndicales** au sein de votre **Comité Technique Régional** selon des modalités que vous définirez avec elles. Elles le seront aussi au niveau national dans le cadre du CTM.
- **En février et mars**, vous organiserez les échanges avec les agents dans votre région. Une synthèse en sera faite.
- **En avril**, des rencontres interrégionales seront organisées qui regrouperont des membres de l'encadrement et des agents des différents pôles.

- **Fin juin**, une synthèse sera publiée, des propositions formulées et nous arrêterons, après consultation des représentants des salariés, des décisions d'organisation et de fonctionnement.

Ayons tous en tête que le succès de cette transformation passe par l'accompagnement renforcé des agents. Les réformes auront des impacts sur leurs missions et leur travail quotidien. Nous devons tous nous y impliquer.

Voilà notre feuille de route.

Voilà notre ambition pour un ministère du travail plus fort

Voilà l'engagement et le défi que je vous propose, pour être à la hauteur des enjeux d'aujourd'hui

Je vous remercie