

Intervention de Michel Sapin
Ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle, du dialogue social
Réunion des DIRECCTE – 27 juin 2013

Mesdames et messieurs,

Je suis **heureux de vous retrouver** pour un moment important et attendu.

Je vous préviens tout de suite, je vais être un peu long. Vous disposerez tout à l'heure, naturellement, du texte de mon intervention.

I. Un « ministère fort » : pourquoi et comment

Il y a un an, je vous disais combien j'étais **frappé du malaise existant** dans les services, et des interrogations sur le sens même de leur action. Je percevais un sentiment de régression du poids de ce ministère et de son utilité.

Cette situation, **nous ne l'avons pas acceptée**, non seulement parce qu'elle est source de souffrance pour nos agents qui croient en leur mission, mais aussi parce que la société française -les entreprises, les salariés, les chômeurs, les jeunes- **a des attentes fortes et légitimes** vis-à-vis de notre ministère.

Nous avons donc ouvert ensemble **un grand chantier de reconstruction**. Il n'est pas achevé, mais il est en bonne voie. Cette année de dialogue entre nous, avec l'encadrement puis avec l'ensemble des agents, a été extrêmement utile.

Elle était nécessaire. Tout n'est pas achevé encore mais **nous voyons mieux aujourd'hui où nous voulons aller.**

Je vais vous présenter ces **grandes orientations**, fruit du travail mené ensemble depuis septembre dernier ; grandes orientations sur lesquelles va s'ouvrir maintenant une étape essentielle, **celle du dialogue social interne**, avant que je ne formalise à la fin de l'été des **décisions** d'organisation et de fonctionnement.

J'insiste sur ce point du dialogue social interne, pour réfuter les mauvais procès à ce sujet. Depuis mon arrivée il y a un an, j'ai présidé personnellement 3 réunions du CTM, plus que mes 5 prédécesseurs réunis en 5 ans !

Dans quelques jours, le 4 juillet, je présiderai à nouveau celui où seront présentées ces orientations. Ce sera une présentation « pour information », non « pour consultation », car **nous prendrons le temps du débat sur ces orientations**. Nous tiendrons des rencontres bilatérales avec toutes les organisations qui acceptent ce dialogue, avant de **consulter le CTM en septembre**, formellement cette fois, sur un projet de décision qui aura pu je l'espère être précisé et amélioré, par le dialogue social.

Vous-même avez présidé des CTR -vous m'avez d'ailleurs fait part de l'intérêt de ces échanges- et **je vous demande de réunir à nouveau les CTR sur les orientations du « ministère fort » dans les prochaines semaines.**

Mais ne nous trompons pas : le message du « ministère fort » s'adresse, au delà de nos agents, au-delà des représentants du personnel, à tous les acteurs sociaux, à toutes les entreprises et à tous les citoyens.

C'est un message positif : nous avons la possibilité d'avancer ensemble pour relever les défis du monde du travail. **Le ministère du même nom est une force pour aider la société dans les combats qu'exigent ces défis** ; pour apporter notre expertise, nos outils, notre savoir-faire, nos valeurs ; pour remplir notre **mission de service public**, tout simplement. **Ce n'est pas pour nous que nous agissons, mais pour le monde du travail et pour l'emploi.** Il faut revenir aux fondamentaux de cet engagement au service de la collectivité.

Nous sortons de **la grande conférence sociale**. Elle a été l'occasion de mesurer ces immenses attentes de la société à notre égard sur le travail et l'emploi. C'est dire si notre projet « ministère fort » est pertinent et actuel.

Aujourd'hui, dans notre réflexion collective, **deux grandes missions et une méthode se dégagent** :

- **La première, c'est la sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels** : de l'anticipation de l'activité et des compétences, à l'organisation des mutations économiques sur un territoire ; du pilotage des contrats aidés à l'homologation des PSE.

Notre champ d'action, ce sont les entreprises, celles en crise, mais aussi les filières porteuses – Arnaud Montebourg vous en a parlé ce matin. Notre champ, ce sont aussi les salariés, dans la pluralité des situations qu'ils traversent. Tout commence par l'emploi, mais ne s'y réduit pas, et la lutte contre le chômage, les actions d'insertion, sont aussi au cœur de notre action, particulièrement dans les périodes comme celle que nous vivons.

- **La deuxième mission, c'est la qualité du travail**, car avoir un emploi ne suffit pas, il faut que ce soit un « bon » emploi. Nous sommes ici aussi en première ligne, 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.

- **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 sacrée de faire respecter.

Notre positionnement pour remplir ces missions et promouvoir cette méthode, c'est à la fois **un rôle régalien**, qui demeure -et même s'affirme par exemple dans l'homologation des PSE-, mais aussi **un rôle de porteur de projets et de fédération des différents acteurs, opérateurs, collectivités,...**

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.**

En vous disant cela, **je ne fais que reformuler une synthèse de ce que nous avons entendu dans les échanges de ces derniers mois** au sein des services.

Je cite quelques verbatim :

« Nous sommes et resterons des acteurs de proximité continuant à répondre au niveau de l'entreprise, du salarié, du territoire. »

« Nous devons être désormais plus cohérents mais aussi plus collectifs pour répondre aux enjeux du présent. »

« Nous devons faire évoluer nos métiers car les entreprises changent ».

Ces revendications d'une parfaite justesse sont au cœur du projet ministère fort.

II. *Le contenu du « ministère fort » : l'emploi*

Je veux commencer par parler de l'emploi. Vous le savez, le Président de la République l'a rappelé durant la grande conférence sociale, la mobilisation générale est à l'ordre du jour et nous sommes –vous êtes- en première ligne.

Vous connaissez **notre objectif d'inverser la courbe du chômage avant la fin de l'année.** Ce n'est pas une politique nouvelle, **mais nous avons une ambition dans cette politique : la qualité des dispositifs en terme d'insertion :**

- Ciblage sur les moins qualifiés –sur lequel nous tenons bon- durée de 3 ans pour les emplois d'avenir
- CDI pour les contrats de génération, avec maintien de l'emploi des seniors pour éviter les substitutions,
- Allongement de la durée moyenne des CAE de 6 à 12 mois.
- Expérimentation de la « garantie jeune » à la rentrée,

Je tiens d'ailleurs à saluer l'énorme travail que vous et les agents des pôles 3E réalisez – aux côtés de ceux de Pôle emploi et de beaucoup de Missions Locales – pour faire vivre ces dispositifs, travail qui commence à porter ses fruits. Il faut continuer et amplifier encore.

Au-delà de cette mission d'urgence face à la crise, nous devons porter une vision de long terme, c'est-à-dire anticiper les évolutions économiques, technologiques ou démographiques dans les entreprises, les territoires ou les filières pour organiser les transitions sans rupture. **Nous devons être l'articulation entre l'urgence du moment et la perspective au long cours.**

Cette responsabilité d'anticipation lointaine et d'adaptation rapide s'incarne dans la **politique de mutations économiques**. L'exemple de **l'homologation des PSE** me paraît éclairant. Ce que l'on attend de vous demain, ce n'est pas un simple rôle de contrôle formel du respect des procédures, mais de vous positionner en facilitateur du dialogue social et de faire progresser les solutions en présentant aux entreprises vos attentes et vos recommandations sur l'accompagnement des salariés concernés. **Au-delà de ce rôle renforcé, c'est toute une nouvelle posture que nous devons adopter collectivement et partager avec nos équipes.** Pour le dire autrement, sur ce champ comme sur les autres, **notre rôle n'est pas seulement de gérer des mesures et des règles, il est d'entrer dans l'arène, d'accompagner les acteurs,**

Je viens de signer la note d'instruction à votre attention sur votre nouveau rôle dans les PSE, elle illustre très concrètement cette orientation. J'insiste au passage sur un point : vous exercerez cette responsabilité en étroite liaison avec les préfets, car l'Etat se doit d'être cohérent.

Sur les mutations économiques, votre rôle n'est pas seulement défensif. Vous devez être offensifs sur les territoires, en direction des entreprises avec le développement de la GPEC territoriale.

Le sujet, c'est de clarifier le rôle des acteurs et de mettre la Direccte en situation de pilote. Je vous avais dit, le 13 décembre « si l'Etat ne peut plus être l'ensemble des musiciens, il doit devenir le chef d'orchestre ».

Le **service public de l'emploi** est évidemment le lieu dans lequel ce partenariat doit prendre corps au niveau territorial. **J'ai demandé à la DGEFP d'engager avec vous le chantier de la révision de la circulaire SPE** (son rôle, sa composition, le niveau auquel il est actif).

L'emploi est devenu un « système complexe ». Beaucoup d'acteurs interviennent. **A nous, il revient un rôle d'assemblage et d'impulsion** des nombreuses politiques conduites : celles des Régions qui verront leurs compétences s'affirmer sur la formation professionnelle, l'action des collectivités locales, le dialogue entre partenaires sociaux, ou l'intervention d'opérateurs comme Pôle emploi, les missions locales, etc. **Nos métiers et nos organisations doivent évoluer dans cette direction pour mieux assumer la responsabilité de l'Etat sur l'emploi.**

Cette stratégie doit s'appuyer sur celle, régionale et quadripartite, coordonnée au sein du **CCREFP**. Elle repose sur des **partenariats renforcés avec les différents acteurs** :

Pôle emploi en premier lieu. Ici il faut clarifier la nature de ce partenariat, c'est une demande souvent formulée dans les échanges de ces derniers mois. Je vois les choses ainsi :

- S'agissant de son offre de service, l'Etat agit comme un donneur d'ordre au niveau national, et Pôle emploi manage son propre réseau sur le territoire. Vous êtes ici un partenaire au niveau territorial, pas un pilote.
- S'agissant des mesures de l'Etat dont la gestion est confiée à Pôle emploi, c'est différent : il appartient aux Direccte de s'assurer que l'opérateur met bien en œuvre dans la région les dispositifs dont il a la charge.

J'ai demandé à la DGEFP et à Pôle emploi de formaliser clairement les lignes de partage de leur action, afin que chacun sache précisément ce qu'il lui revient de faire. **Il faudra par la même occasion fixer le cadre des autres opérateurs que sont les missions locales, les Cap emploi**, au sein d'un service public de l'emploi rénové.

Les maisons de l'emploi et les PLIE devront s'insérer de manière cohérente dans la politique de l'emploi, et notamment tenir compte de la nouvelle offre de services de Pôle emploi.

Enfin, une réforme du financement des structures **d'insertion par l'économique** est en préparation qui vous donnera des leviers plus importants de pilotage et de dialogue avec elles.

Je n'oublie pas une autre fonction plus régaliennne, **le contrôle de la formation professionnelle et du FSE**. Ces contrôles sont importants car ils nous permettent de répondre à nos engagements communautaires, et plus largement de faire appliquer la réglementation de la formation professionnelle.

Je souhaite que ces services soient encore plus offensifs contre toutes les dérives. Dans le prochain projet de loi sur la formation, j'envisage d'accroître leurs pouvoirs et d'instituer des sanctions financières contre les organismes de formation -mais aussi les OPCA- lorsqu'une action financée sur les fonds de la formation ne répond pas aux conditions prévues par le code du travail.

Mais lorsque l'on parle de politique de l'emploi, une donnée supplémentaire entre en ligne de compte. **La frontière entre activité et chômage devient plus perméable** : alternances entre stages, salariat temporaire, situations de demandeur d'emploi, activité partielle, nouvelles formes d'emploi temporaire, auto entrepreneuriat, prestations de service internationales, etc, **C'est face à cette fragmentation que l'ambition de sécurisation de l'emploi et des parcours prend tout son sens**.

De ce point de vue la réforme de la formation professionnelle à venir sera centrale. Bien sûr, il s'agit de favoriser l'accès à la formation de ceux qui en ont le plus besoin, mais le sujet va bien au-delà : permettre à chacun de construire plus facilement sa carrière, d'évoluer, de bifurquer, de choisir – et de le faire avec tout l'éclairage et les conseils nécessaires.

Pour assumer ce rôle ambitieux et être un « ministère fort » sur le terrain de l'emploi, il faudra aussi faire évoluer quelques moyens. Quelques pistes :

- **Je pense que vous devez disposer de ressources budgétaires « souples »** à votre main pour favoriser la constitution de partenariat que nous devons maintenir ou même développer.
- **Je me suis beaucoup battu pour qu'une enveloppe significative de FSE reste à la main de l'Etat - à votre main - sur la période 2014-2020.** Ce n'est pas un hasard. Vous disposerez de 65 % de l'enveloppe allouée pour agir -avec les Départements- sur les champs de l'emploi et de l'inclusion, les Régions intervenant avec 35 % sur le champ de la formation.
- **La concentration sur les missions que je viens de décrire passe sans doute par un accroissement de la proportion d'agents de catégorie A dans les pôle 3E,** sans pour autant réduire les possibilités d'accès des agents de catégorie C à des postes de catégorie B. La pyramide des âges devrait nous permettre de concilier les deux.

J'en profite pour apaiser une inquiétude qui a pu se manifester dans les échanges –et qu'Emmanuelle WARGON a relayée avec vigilance : le Plan de Transformation d'Emploi des contrôleurs du travail en inspecteurs n'a pas pour objectif -et n'aura pas pour conséquence- de modifier l'équilibre des effectifs entre emploi et travail par la suppression des postes des contrôleurs venus de l'emploi qui réussiront l'examen professionnel.

- **Il faut développer des compétences transversales** : formations communes aux champs de l'emploi et de l'économie, formations aux métiers de demain type conduit de projet. Ce point est décisif, notamment pour les chargés de mission d'animation territoriale. Notre ministère – qui porte partout l'enjeu des compétences –**ne pense pas assez les carrières de ses propres agents**. Nous avons là un vaste chantier à conduire.

III. *Le contenu du « ministère fort » : le système d'inspection du travail*

Puisqu'il y a un lien évident et insécable entre l'emploi et le travail, j'en viens à l'autre enjeu du projet ministère fort : notre système d'inspection du travail.

L'inspection du travail occupe une place essentielle dans notre pays. Elle joue un rôle de régulation et de transformation sociale qui repose sur sa fonction de contrôle, mais aussi sur sa connaissance fine des entreprises, sa compréhension des enjeux et des mutations, sa capacité d'explication et de conseil en direction des employeurs et des salariés.

Le sens de son combat ne se discute pas : l'inspection existe

- pour favoriser la santé au travail et faire reculer les risques professionnels,
- pour lutter contre les précarités qui se développent sous de multiples formes, modernes ou non, y compris celles du travail illégal,
- pour garantir les règles de base de notre modèle social.

L'inspection défend le fait syndical comme un droit conquis de haute lutte et le dialogue social comme méthode de changement dans les entreprises, lui aussi enjeu de combat depuis les accords de Grenelle jusqu'aux lois Auroux.

Dans son action, elle agit plus particulièrement en direction des salariés les plus exposés aux risques, les plus précaires, les plus exploités, les plus fragiles, les moins représentés et défendus.

Je le dis avec force : je crois en l'inspection et j'ai confiance en elle.

C'est parce que j'y crois que je veux une inspection plus efficace et plus collective.

Les réflexions, les travaux nombreux et les échanges que nous avons menés depuis un an me conduisent aujourd'hui à **proposer trois grandes évolutions du système d'inspection.**

Première grande évolution : l'organisation de l'inspection du travail.

Le modèle généraliste et territorial du système d'inspection du travail lui permet de jouer son rôle de régulation et de transformation sociale. **Il doit être réaffirmé**, je vous l'ai dit en décembre déjà.

La question qui nous est posée collectivement est de savoir comment répondre aux évolutions qui interpellent notre modèle : multiplication des entreprises en réseau et extériorisation des centres de décision, croissance des TPE, tertiarisation de l'économie, développement de la sous-traitance, détachement, multiplication des statuts de travailleurs subordonnés, rôle nouveau de la négociation collective, etc...

Cela ressort nettement des échanges organisés depuis un an : **ces mutations rendent nécessaire un renforcement de notre organisation en complétant l'approche territoriale de proximité par certaines ressources dédiées à des actions ciblées.** Cela nécessite **d'adapter notre organisation.**

Je propose de distinguer à l'avenir trois niveaux :

- **Le niveau de proximité**, échelon privilégié d'intervention et de relations avec les entreprises et les salariés. C'est à ce niveau que se positionnera, comme aujourd'hui, l'immense majorité des agents.

On y trouve d'abord la « cellule de base », qui s'appelle la section, qui correspond à un territoire géographique bien identifié affecté à un inspecteur du travail et un seul. Elle assure à l'inspecteur une connaissance de son terrain et aux entreprises et salariés l'identification claire de leur inspecteur de rattachement, comme aujourd'hui. Comme aujourd'hui, chaque inspecteur y exercera ses attributions et son pouvoir prévus par le code du travail (décisions de licenciement de salariés protégés, arrêts de travaux, durée du travail, etc.). La différence vient que demain ces sections géographiques seront nettement plus nombreuses compte tenu du Plan de Transformation d'Emploi (PTE) qui multiplie le nombre des inspecteurs, que l'inspecteur n'aura plus deux contrôleurs avec lui puisque tous seront inspecteurs, et que ces sections géographiques couvriront petites et grandes entreprises.

On y trouve ensuite le regroupement de ces sections géographiques « mono-inspecteur » en une « Unité de Contrôle ». Le nombre d'inspecteurs dans une Unité de Contrôle pourra être variable en fonction

des territoires et de leurs caractéristiques, 8 à 12 étant sans doute une bonne fourchette.

Durant toute une période transitoire, qui va durer une dizaine d'année, se retrouveront dans les Unités de Contrôles des inspecteurs et des contrôleurs du travail, et ces derniers y auront toute leur place naturellement même s'ils n'auront pas eux-mêmes une section géographique en propre.

C'est dans ces Unités de Contrôle que seront localisés les secrétariats, puisque chaque section géographique comprendra désormais uniquement un inspecteur.

Dans chaque Unité de Contrôle un responsable –sans doute un directeur adjoint- exercera la fonction hiérarchique et aura pour mission de faire vivre le collectif d'agents de contrôle, prenant en charge son animation. Il pourra venir en appui d'un agent dans le cadre d'un contrôle sans se substituer à lui.

- **Deuxième niveau, le niveau régional.** Il sera comme aujourd'hui l'échelon d'impulsion et de coordination, d'appui et d'évaluation, sous l'autorité du chef de Pôle T.

Mais je fais une proposition nouvelle qui est de créer à ce niveau :

- **une « unité régionale d'appui et de contrôle du travail illégal »** pour renforcer notre « force de frappe » dans ce domaine où la demande sociale est forte, et faire face à des fraudes complexes. Avec 3 à 12 agents par région –un peu plus en Ile de France - nous pourrions ainsi doubler les effectifs affectés à cette tâche.
- **Un « réseau d'appui et de contrôle des risques particuliers »** tels que l'amiante ou le risque biologique. Ce réseau piloté par le responsable du pôle T s'appuiera sur la cellule pluridisciplinaire, et sera composée d'agents des Unités de Contrôle mobilisés sur une partie de leur temps sur cette thématique dans la région.

Je précise que les agents de ces entités ne se substitueront pas aux agents de proximité qui resteront compétents sur l'ensemble du code du travail. Ils viendront en appui, le plus souvent à leur demande, sur les sujets les plus complexes.

- **Enfin le niveau national.** La DGT définit la politique du travail et pilote sa mise en œuvre notamment sur le volet contrôle.

Je propose qu'elle mette en place un « groupe national de veille, d'appui et de contrôle », en charge de la coordination des grandes actions : travail illégal d'ampleur nationale, pratique déviante d'un groupe sur tout le territoire, activité mobile d'entreprises, etc. Les agents

affectés à ce groupe– en nombre réduit, de l’ordre d’une dizaine – seraient dotés de pouvoirs de contrôle et pourraient intervenir de leur propre initiative ou en appui aux services de proximité.

Deuxième grande évolution : il nous faut une façon de travailler plus collective.

Collective, cela veut dire que, comme pour toute organisation, **l’inspection doit avoir son socle d’intervention habituelle mais aussi être capable de se mobiliser pour répondre à des priorités collectives.** Aujourd’hui nous avons trop de priorités affichées (18) facteur de dispersion et de saupoudrage. **Demain, je souhaite que nous puissions définir ensemble chaque année deux, trois ou quatre priorités nationales communes à tous** pour produire un changement significatif et des résultats d’amélioration visibles.

Pourraient s’y ajouter des priorités – deux ou trois pas plus- définies régionalement en fonction de vos spécificités.

Ces priorités, pas question de les élaborer « en chambre », au cabinet du ministre ou à la DGT. Par leur connaissance du terrain, les agents doivent être la première force de proposition. Cela ressort nettement des échanges et des séminaires, et c’est plus que normal, c’est indispensable.

Ces priorités, pour être efficaces et parce que nous devons être capables de les évaluer dans le temps, **devront s'inscrire dans la durée**. Nous ne cherchons ni le chiffre, ni le spectacle ; nous voulons l'efficacité du système.

Et si nous savons évaluer, nous saurons aussi valoriser l'action de l'inspection, ce que nous faisons mal aujourd'hui.

Cela veut dire aussi que **l'outil de saisie de l'activité** –aujourd'hui *cap sitere* en attendant l'arrivée que je souhaite rapide d'un outil plus ergonomique- **doit être utilisé dans sa dimension collective**, pour aider à apprécier l'activité et l'impact du système d'inspection et pour faciliter les échanges d'informations au sein de celui-ci. **Je suis prêt –je sais que c'est une demande forte de certaines organisations syndicales- 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 faut le dire, le redire et le répéter autant de fois qu'il sera nécessaire : **définir ces priorités collectives ne signifie pas que l'inspection ne répondra plus aux demandes des salariés ou des entreprises**. Ce serait totalement absurde ! Elle continuera comme aujourd'hui à les traiter, parce que c'est la vocation de l'inspecteur du travail : être au milieu du monde du travail et de ses préoccupations de tous les jours.

Enfin, troisième évolution que je propose : renforcer les pouvoirs de l'inspection du travail.

La situation actuelle n'est pas satisfaisante. Le système d'inspection du travail est trop faiblement doté de pouvoirs permettant d'intervenir directement sur les situations de travail problématiques. D'autres services de contrôle dans d'autres pays européens n'ont pas ces faiblesses, les inspections ont des armes d'une autre efficacité.

Je souhaite que nous avancions dans plusieurs directions :

- Tout d'abord **il faut élargir le dispositif d'arrêt de travaux** pour permettre, par décision administrative exécutoire, de faire cesser des situations manifestement dangereuses.
- Ensuite je souhaite **l'établissement de sanctions administratives financières** qui permettront à l'administration de prononcer elle-même des amendes en cas de manquement à certaines dispositions du Code du Travail, sur des domaines à fort enjeu pour le contrôle de droits fondamentaux.

- Enfin, nous étudions plusieurs pistes pour **améliorer le traitement judiciaire des infractions au droit du travail** :
 - La procédure de **l'ordonnance pénale** qui permet au juge de statuer sans débat préalable pour les contraventions.
 - **La transaction pénale** qui donnerait un rôle actif de collaboration à l'administration dans l'exercice des poursuites pénales sur le modèle de ce que font les Pôles C des Direccte.
 - **La revalorisation des sanctions pénales**, en premier lieu pour l'obstacle aux fonctions d'inspection du travail mais aussi à terme, pour d'autres infractions au droit du travail puisque le montant de certaines peines n'a pas été modifié depuis longtemps.

Sur l'ensemble de ces points, **nous avons engagé des discussions avec le Ministère de la Justice** ; nous entamerons ensuite une phase de consultations. Toute réforme nécessitera de procéder à des modifications réglementaires et législatives. C'est donc là aussi un chantier ambitieux mais auquel je suis très attaché, et je m'emploierai à le faire aboutir.

Conclusion : avancer vers le « ministère fort »

Quelques mots sur l'organisation des Direcctes avant de conclure.

Il ressort aussi des échanges sur le terrain que l'organisation doit évoluer au sein des Direccte.

La transversalité de la Direccte est pertinente pour répondre aux enjeux que je viens de décrire, mais nous ne sommes sans doute pas allés au bout de la logique. **La Direccte doit faire « système », tant au sein du pôle 3 E, qu'entre celui-ci et le pôle T, avec aussi le pôle C, et entre le niveau régional et le niveau territorial.** Renforcer l'articulation entre le niveau régional et le niveau territorial est une nécessité pour le pôle 3 E mais aussi pour le pôle T. Le chantier doit se poursuivre avec vous sur ce point.

Alors comment allons-nous avancer maintenant ?

- D'abord le dialogue social sur les propositions d'orientations que je viens de développer devant vous. Au CTM national et dans chaque CTR, dans le dialogue avec les organisations syndicales qui y sont prêtes. **Cela va nous mobiliser jusqu'en septembre.**

- C'est le moment aussi de partager ces propositions avec votre encadrement, et avec les agents, dans l'esprit qui a muri tout au long du printemps, avec la même transparence que celle qui nous a conduit à mettre en ligne la totalité des synthèses régionales du débat « ministère fort ».

- En septembre, après la consultation du CTM, je formaliserai mes décisions sur un schéma national définitif.

- Je demanderai alors 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.

Fin septembre, vous serez réunis avec les responsables d'unité territoriale, les secrétaires généraux et chefs de pôle pour présenter le cahier des charges et les modalités de mise en œuvre de cette démarche. Une cellule d'accompagnement nationale sera mise en place pour vous apporter l'appui nécessaire durant cette phase.

- **Début 2014, je validerai les propositions de schémas régionaux.**
- **Ces schémas seront alors à mettre en place à votre rythme, en fonction des contextes locaux, dans le courant de l'année 2014.** Ainsi 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.

- La DGT qui est au centre du système d'inspection, a un rôle décisif d'impulsion d'appui et de coordination qu'elle devra conforter.
- La DGEFP devra renforcer la logique d'appui et d'animation, travailler davantage en synergie avec les Direccte pour l'élaboration des textes et la mise en œuvre des actions, accroître la transversalité au niveau national, avec la DGCIS particulièrement. DGT et DGEFP doivent travailler ensemble étroitement sur les sujets qui leur sont communs.
- La DARES devra apporter son appui sur les deux champs en s'appuyant sur les services d'études et statistiques évaluation des Direccte pour progresser dans les fonctions d'analyse et d'évaluation.

Enfin, la réussite du projet « ministère fort » passe par la conduite de plusieurs chantiers Ressources humaines « stratégiques ». Ce sera la priorité pour la nouvelle DRH qui se mettra en place dans le cadre du

Secrétariat Général fusionné avec les Affaires Sociales. C'est précisément, une des ambitions de ce grand chantier de réorganisation de nos fonctions supports en administration centrale.

Dans ce cadre, l'INTEFP aura aussi toute sa contribution à apporter.

Cette question sera essentielle pour la réussite du projet. Il devra répondre aux évolutions de nos métiers, au plan de transformation des emplois, aux prévisions démographiques. **Nous mettons déjà en œuvre le plan de 540 requalifications de B en A pour les trois prochaines années**, de contrôleur à inspecteur du travail. Plus de 1000 contrôleurs se sont déclarés candidats à l'examen cette année, c'est dire l'engouement et la justesse de l'évolution ! **Cette première étape se poursuivra au-delà de 2015 jusqu'à transformation de tous les postes de contrôleurs en section.**

Au-delà du plan de transformation d'emplois, nous devons travailler à un plan de développement de nos ressources humaines afin de répondre aux exigences de nos missions renouvelées.

Je souhaite enfin répondre à une question qui est revenue souvent et à laquelle j'attache une grande importance qui concerne les agents de catégorie C : tout d'abord, et c'est un engagement fort : **mon objectif est de maintenir le même niveau de promotion d'agents de catégorie C en catégorie B pour le futur.** Et cela sera possible grâce à un élargissement du nombre de recrutements de secrétaires administratifs. Nous continuerons également à recruter des adjoints administratifs dans les prochaines années.

Ensuite, je souhaite que nous renforçons l'effort de formation et d'accompagnement de ces agents qui occupent une place essentielle de nos services et qui, à ce titre, doivent prendre toute leur part de notre grand chantier pour un ministère fort.

Voilà, mesdames et messieurs, j'en termine avec un message simple : **j'ai confiance en vous pour mener à bien cette transformation du « ministère fort »**. Nous, politiques, parlons souvent du redressement de notre pays. Ce n'est pas qu'un concept abstrait, **c'est ce que nous faisons ici**, concrètement, dans l'espace qui est le nôtre.

Je vous remercie.