

**Intervention de Mme Elisabeth Borne,
Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion
CTM des 19 et 20 octobre 2020 - visioconférence**

Je vous propose de respecter quelques instants de silence en hommage à Monsieur Samuel PATY et de tous les agents publics qui perdent leur vie dans l'exercice de leur mission.

Mesdames et messieurs les représentants du personnel,
Mesdames et messieurs les représentants de l'administration,
Bonjour à tous,

Je suis très heureuse de pouvoir aujourd'hui m'adresser à l'ensemble des représentants du personnel du comité technique ministériel.

Je souhaite, comme vous, avoir l'occasion prochainement d'organiser la rencontre en « présentiel ».

Mais vous comprenez bien que les circonstances actuelles liées à la crise sanitaire nous imposent de privilégier le format de visioconférence.

Je vais d'ailleurs débuter mon intervention en évoquant la situation sanitaire et ses répercussions dans l'organisation du travail de nos services et des agents.

Je sais que ce sujet a été évoqué la semaine dernière par les représentants au CHSCT ministériel.

Je tiens à saluer ici le travail réalisé par :

- les agents de la DGT dans la rédaction,
- et les agents des services des DIRECCTE dans le suivi de la mise en œuvre,

du Protocole national destiné aux chefs d'entreprises et à leurs salariés.

Ce protocole leur apporte précisions et conseils quant aux mesures à prendre pour assurer la santé et la sécurité des salariés sur leurs lieux de travail face à l'épidémie de COVID-19.

Je souhaite m'assurer et j'ai demandé au secrétariat général de vérifier :

- que les instructions applicables à la fonction publique sont bien mises en œuvre dans nos services ;
- que l'alternance entre travail présentiel et télétravail est harmonieuse et
- que l'application des mesures du protocole sanitaire permet même aux plus vulnérables de travailler en confiance.

Je sais que vous êtes actuellement en phase de négociation d'un projet d'accord sur le télétravail en administration centrale.

J'espère que ces négociations aboutiront à la signature d'un accord.

Je souhaite aussi vous donner des précisions sur la question des masques de marque DIM qui ont été distribués au niveau interministériel à une partie des agents, et sur lesquels il y a actuellement une évolution des connaissances scientifiques qui nous amène à une vigilance particulière.

C'est pourquoi la consigne a été donnée aux chefs de service de suspendre leur distribution et leur utilisation, compte tenu de ces questionnements et évolutions possibles et en application d'un principe de précaution.

Ces propos liminaires sur la situation sanitaire et les conditions de travail des agents m'amènent également à faire un retour d'appréciation sur les actions qui ont été menées ces derniers mois.

J'ai eu l'occasion de le dire lors des visites que j'ai faites dans les services, lors des rencontres avec les DIRECCTE, je le redis dans cette instance :

l'action des services du ministère et de ses agents a été forte, indispensable et reconnue.

J'en remercie l'ensemble des agents.

Que ce soit au service ;

- des usagers,
- des administrés,
- ou de nos agents eux-mêmes,

nous avons mis en place des dispositifs réactifs, des conseils, des informations, des réunions en visio, en audio, des formats d'information « flash covid ».

Ces dispositifs ont permis, même si tout n'a pas été parfait, de :

- garder le lien professionnel,
- maintenir l'activité,
- garantir la continuité du service public,

le tout dans des circonstances totalement inédites.

Aguerris par cette expérience, nous affrontons les nouvelles étapes de la crise.

Et les citoyens attendent à nouveau, plus encore peut être qu'en avril ou en mai, notre action pour et auprès d'eux.

Dans ces circonstances, j'attends beaucoup des agents. Et je veux également vous assurer ici que je mets et mettrai tout en œuvre pour les aider et les accompagner dans l'exercice de leurs missions.

A l'ordre du jour de notre réunion figurent des sujets qui, nous le savons tous, ne sont pas faciles. Je ne le nie pas. Et je vais les aborder.

Sans masquer les réalités ni les contraintes, je veux également faire état des succès, des perspectives et des projets.

1. Je vais évoquer en premier lieu les grandes lignes du projet de loi de finances concernant les programmes du ministère en m'attardant tout particulièrement sur le programme 155.

Hors plan de relance, les crédits de la mission Travail et emploi s'élèvent en PLF 21 à 13,2 Md€, soit une hausse de 0,4 Md€ par rapport à la LFI 2020.

Les principales hausses par rapport à 2020 (hors plan France Relance) concernent le plan d'investissement dans les compétences, l'aide unique à l'apprentissage et les dispositifs de l'insertion par l'activité économiques.

La mise en œuvre de la stratégie de lutte contre la pauvreté se poursuit en 2021 avec un effort sur les crédits budgétaires dédiés à l'accompagnement des jeunes. Les moyens dédiés à l'insertion dans l'emploi des personnes en situation de handicap sont également renforcés. L'action en faveur du retour à l'emploi et de l'inclusion dans l'emploi de ceux qui ne bénéficient pas spontanément de la reprise sera renforcée, notamment dans les territoires les plus fragiles.

S'agissant du programme 111, dédié à l'amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail, les missions indispensables de la politique du travail sont consolidées en PLF 2021. Pour la troisième année consécutive, les crédits dédiés à la santé et à la sécurité au travail sont maintenus à hauteur de 24,2 M€.

L'analyse des crédits du programme 155 illustre plusieurs sujets :

En ce qui concerne **les effectifs**, le MTEI est depuis plusieurs années et reste au titre de 2021 un ministère contributeur à l'effort de réduction de l'emploi public de l'Etat.

- Des renforts significatifs ont toutefois été obtenus en gestion 2020 pour faire face à l'accroissement d'activité des Direccte dans le cadre de la crise Covid 19. Ce sont quelque 300 agents supplémentaires qui ont été recrutés et qui sont désormais formés et opérationnels.

- Compte tenu des conséquences économiques et sociales de la pandémie, nous avons obtenu dans le PLF 2021 l'engagement de pouvoir prolonger une partie des contrats existants et de procéder à des recrutements complémentaires en CDD en fonction de l'évolution du contexte sanitaire et économique.
 - Nous allons suivre très attentivement tout au long de l'année 2021 l'évolution de l'activité des services afin d'adapter le niveau des moyens humains nécessaires.
 - Pour la mise en œuvre de l'accompagnement du management des organisations, incluant l'accompagnement des agents concernés par la nouvelle organisation territoriale de l'Etat, le ministère disposera de **2 M€ dont 500 000 € de mesures nouvelles.**
2. **Ce point sur les crédits d'accompagnement qui vont y être consacrés m'amène à aborder la réforme de l'organisation territoriale de l'Etat dite « OTE ».**

Vous le savez, je porte depuis ma prise de fonctions un discours ferme en ce qui concerne cette réforme.

- J'ai d'abord souhaité que **sa mise en œuvre soit reportée**, afin de laisser les agents se consacrer prioritairement à leurs missions auprès des administrés et des usagers, plutôt qu'à l'organisation.
- J'ai obtenu du Premier ministre un report en ce qui concerne la création des DREETS et des DDETS.

La réforme va entrer en vigueur en janvier pour la création des Secrétariats généraux communs. Et en avril pour ce qui concerne les services de la main d'œuvre étrangère.

Je m'attache à garantir dans la mise en œuvre de cette réforme notre capacité à piloter, à sécuriser nos moyens d'intervention : **c'est ce pourquoi je me bats** et je fais en ce moment des propositions.

Sur le plan de l'organisation :

- Je souhaite que soit **respectée la répartition des responsabilités entre niveau régional et niveau département actuellement définie par le code du travail**, notamment sur les politiques de l'emploi et de l'insertion professionnelle.
- **Pour le pôle 3^E** : en matière de mutations économiques, de reconversion, de préservation du tissu économique, la réforme ne doit pas aboutir à :
 - une dilution des missions de nos agents,
 - leur effacement au sein des organigrammes,
 - par voie de conséquence, l'affaiblissement de la visibilité de nos politiques et de nos agents auprès des entreprises, des salariés et des partenaires sociaux,. Il s'agit là d'une priorité dans le contexte actuel.

Les Pôles 3 E actuels doivent garder leur identité au sein des futurs organigrammes des directions régionales. Et j'y veillerai. Je vais le rappeler aux préfets.

- Pour les missions du pôle T : la réforme doit **garantir le respect de la ligne hiérarchique, de l'indépendance et des moyens de fonctionnement** du système d'inspection du travail.
- Je souhaite que dans le cadre des nouvelles organisations, l'inspection du travail conserve :
 - son identité,
 - ses garanties,
 - les modalités de pilotage, d'appui et de fonctionnement, qui garantissent cette indépendance.

Sur le plan des ressources humaines :

- Je vais veiller au respect et à la mise en œuvre du **protocole d'accord** dédié signé avec vos organisations syndicales.

- Je vais suivre l'accompagnement des agents concernés par la création **des secrétariats généraux communs**, soit parce qu'ils vont rejoindre ces structures, soit parce qu'au contraire ils ne souhaitent pas y être intégrés.
 - Pour les agents des services **de main-d'œuvre étrangère**, **aucun changement de résidence administrative ne sera imposé**. Un travail est en cours avec le Ministère de l'Intérieur pour préciser les conditions d'accueil des agents au sein des plateformes interrégionales, et notamment faciliter la mobilité des agents concernés volontaires.
 - Enfin, je vais veiller à ce qu'un rééquilibrage des postes de préfigurateurs attribués à des cadres issus de nos services soit engagé.
3. Au-delà de la réforme « OTE » mais également pour son accompagnement, je souhaite évoquer à présent quelques chantiers ayant trait aux ressources humaines :

Pour les personnels de catégorie C tout d'abord, afin d'offrir des perspectives d'évolution et de promotion, la DRH propose de **construire un parcours professionnel**, via la formation initiale et continue, en mobilisant la VAE, CPF, congé de formation professionnel.

Il s'agit également de faciliter la promotion en catégorie B des agents exerçant dans certains services, ou certaines missions (services des renseignements, assistants de direction...) dans le **cadre des lignes directrices de promotion et en renégociant des ratios de promotion acceptables**.

Pour les contrôleurs du travail :

Après 7 ans de mise en œuvre du plan de transformation d'emploi, **1500 contrôleurs sont devenus des inspecteurs** et pour ces agents, il s'agit d'une progression de grade importante, issue d'un investissement de leur part qui doit être souligné. Je tiens à tous les féliciter.

Il reste encore un peu plus de **800 contrôleurs du travail**.

Il n'est pas envisagé de les promouvoir inspecteurs du travail sans concours, car ce ne serait pas juste.

En revanche, je souhaite ouvrir des perspectives à ces agents.

- **Ouvrir au concours interne 20 % de postes dédiés.** Cette possibilité est offerte par la modification du décret statutaire en août 2020. Comme il s'agit d'un concours, il faut pouvoir accompagner les candidats dans leur préparation. Pour cela, je propose que le **cycle préparatoire de l'INTEFP soit réactivé.**
- Nous pouvons également augmenter les possibilités de promotion via la liste d'aptitude.
- Je propose de garantir aux contrôleurs du travail des perspectives de mobilité professionnelle, en permettant à ceux qui sont en section d'y demeurer et à ceux qui souhaitent une mobilité en section de pouvoir y accéder.
- Plus largement, en posant le principe qu'un contrôleur pourra, au-delà de 2020, continuer à se voir offrir des possibilités de mutation sur tous les emplois de catégorie B des DIRECCTE et de l'Administration centrale.

4. J'en viens à présent à **l'accompagnement managérial** qui se déploie via une offre diversifiée et renforcée, avec des crédits spécifiques pour 2021.

La qualité de la vie au travail, la qualité de l'accomplissement des missions des agents reposent beaucoup, nous le savons, sur **la qualité de l'accompagnement managérial.**

Cela est particulièrement vrai dans des circonstances de changement organisationnel ou de mobilisation forte des services.

Il est en conséquence très important de mettre en place des **actions d'accompagnement du management et des collectifs**, à la fois dans les services déconcentrés et en administration centrale.

Nous sommes aujourd'hui en mesure de proposer aux encadrants une offre d'accompagnement qui contient une grande étendue de prestations :

- coaching,
- séminaires de cohésion,
- supervision de tandem responsable/adjoint.

Cette offre est rendue plus lisible et accessible aux managers par l'intermédiaire d'un site dédié, le « Campus managérial ».

- Au sein des DIRECCTE, l'ensemble du management peut bénéficier de ce dispositif. **Des actions sont en cours ou en voie de démarrage dans 15 DIRECCTE.**
- Compte tenu de la crise sanitaire, les accompagnements les plus demandés portent sur le management en situation de travail à distance, avec un focus sur le management d'équipes partagées entre le distanciel et le présentiel et la préservation de la cohésion du collectif.
- Ces accompagnements seront mobilisés dans le cadre de la réforme OTE.

5. Je veux terminer à présent en vous **présentant les axes d'un projet que je souhaite porter avec la DGT et la DRH pour le système d'inspection du travail :**

De profondes évolutions ont été engagées depuis 2013, mais l'adaptation du Système d'Inspection du Travail doit se poursuivre pour lui permettre d'agir encore plus efficacement, compte tenu de l'évolution des enjeux :

- internationalisation,
- fraudes complexes,
- intensification de certains risques,
- apparition de risques nouveaux ou émergents.
- le tout dans le contexte de crise sanitaire et économique et de nouvelle organisation territoriale de l'Etat.

Ce projet s'articule autour de **trois axes**. Je vais vous les présenter aujourd'hui, mais le **contenu complet du plan d'action associé** à ces axes fera l'objet de **travaux plus précis, dont vous serez tenus informés très régulièrement**.

1/ J'ai déjà évoqué le premier : il s'agira d'accompagner à chaque étape l'OTE :

- non seulement pour que l'identité et l'efficacité du système d'inspection soient consolidées,
- mais également pour **mettre en valeur le Système d'inspection du travail, ses missions et ses prérogatives**.

2/ Le second axe du projet repose sur la reconnaissance :

Pour renforcer la visibilité, l'attractivité du corps, susciter des vocations, des candidatures, nous devons :

- valoriser les carrières et mobilités et conforter les missions et l'action du service public de l'inspection du travail,
- mais aussi l'ouvrir davantage sur son environnement institutionnel, social et économique, notamment diversifiant les viviers de recrutement.

Pour cela, des actions devront porter sur la **communication à l'attention** :

- **du grand public,**
- **des universités,**
- **des milieux professionnels,**

sur :

- **les actions,**
- **les missions,**
- **les métiers,**

du système d'inspection du travail.

Je pourrai **m'investir personnellement à l'occasion de déplacements** dans la mise en œuvre de cet axe du projet.

J'inviterai également les directions à le faire de manière plus systématisée.

Des actions devront également porter sur :

- les questions indemnitaires et indiciaires du corps de l'inspection du travail ;
- et sur les moyens de garantir un déroulement de carrière harmonieux.

La mise en œuvre de cet axe comportera également un volet d'actions renforçant :

- notre **capacité de réaction en cas d'agressions et incivilités** à l'encontre des agents,
- et notre **capacité de soutien** aux agents dans ces circonstances.

Des actions spécifiques seront prévues à destination du secteur agricole, où la fréquence comme la gravité des incidents sont les plus fortes.

Enfin, et cela est déjà engagé, cet axe doit comporter des actions poursuivant la transformation de la formation initiale et de la formation « tout au long de la vie » des membres du corps de l'inspection du travail, afin de leur garantir et de préserver un haut niveau de compétence.

3/ Le troisième axe est dédié au **renforcement de notre capacité d'intervention** dans les entreprises et sur les lieux de travail, permettant d'obtenir un impact effectif accru sur les situations de travail.

Pour cela, je souhaite que des actions soient conduites pour :

- Augmenter et accélérer le rythme des recrutements et résorber les intérimis en unité de contrôle.
 - Nous allons **augmenter les postes offerts au recrutement par concours**, et tout particulièrement pour la troisième voie (nous pouvons désormais porter à 30% le nombre des places offertes pour cette voie) ;

- nous allons prévoir une promotion « bis » pour 2021,
- développer au maximum les recrutements sur des **emplois réservés**,
- permettre **l'intégration dans le corps de l'inspection du travail de fonctionnaires de catégorie A** pour exercer les fonctions de contrôle.
- Améliorer les **outils numériques** à disposition des services, leur permettant :
 - de mieux cibler les interventions,
 - de renforcer encore leur impact,
 - de faciliter au maximum leur travail.
- Développer les méthodes d'évaluation des actions d'inspection du travail notamment par **l'élaboration des indicateurs utiles aux agents eux-mêmes** et cela afin de développer le réflexe de **l'impact** maximum des actions engagées à tous les niveaux du SIT.
- Et enfin, **renforcer de manière significative la fonction d'encadrement** et améliorer le management à tous les niveaux.

Il s'agit d'un projet ambitieux, de court, moyen et long terme. C'est pourquoi je voulais annoncer son lancement dans le cadre de cette instance.

Je reviendrai à échéance régulière échanger avec vous sur son avancement.

Je viens d'évoquer les principaux points que je souhaitais aborder avec vous.

Je vous laisse la parole.
