



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

Le Ministre

PARIS, LE 19 DEC. 2012

Lettre à tous les agents du Ministère

Madame, Monsieur,

Le 12 septembre dernier, je vous écrivais pour dire ma volonté que notre ministère sorte du malaise de ces dernières années et retrouve le sens de ses missions, celles d'un ministère du travail plus fort qui répond aux grands enjeux de notre société et du monde du travail.

Je vous annonçais l'engagement de deux grands chantiers : l'évolution de notre système d'inspection du travail et notre mobilisation pour l'emploi dans le nouveau contexte de la décentralisation.

Je souhaite vous informer de l'avancement de cette démarche. Je veux également vous dire comment nous allons avancer –enfin– sur la question du statut des contrôleurs du travail.

1) Un grand débat interne sur nos missions et la meilleure façon de les remplir

La première étape des rencontres interrégionales de l'encadrement s'achève. Le 13 décembre, j'ai réuni les Direcctes-Diecctes et leurs équipes pour en faire la synthèse. Le 14 décembre, j'ai présidé un Comité Technique Ministériel (CTM) au cours duquel j'ai échangé avec les représentants du personnel sur cette démarche.

Une deuxième étape va commencer. Elle vous concerne, quel que soit votre métier.

Dans chaque région des échanges vont être organisés avec les agents sur les évolutions souhaitables de notre fonctionnement et de nos métiers. Après consultation du comité technique régional, chaque Direccte ou Dieccte définira en janvier l'organisation de ces échanges, qui auront lieu entre février et avril. Des séminaires interrégionaux mêlant toutes les catégories d'agent permettront également d'enrichir les réflexions, et d'avancer vers des propositions.

Une liste de questions-clés (jointe à cette lettre), issue des séminaires interrégionaux de l'encadrement, facilitera le lancement de la réflexion collective, sans que cette liste soit limitative.

Enfin troisième étape, en juin, je prendrai des décisions sur les améliorations à apporter à nos modes de fonctionnement et le cas échéant à nos organisations.

Les représentants du personnel seront informés et consultés tout au long du processus.

2) *L'évolution du statut des contrôleurs du travail dans le cadre de l'évolution du système d'inspection*

La question du statut des contrôleurs du travail est posée depuis de longues années, sans qu'une solution n'ait été jusqu'ici apportée. Il est temps d'avancer.

Je propose de le faire en cohérence avec la vision du système d'inspection du travail que nous voulons : la distinction - qui n'existe d'ailleurs qu'en France- entre inspecteurs et contrôleurs selon la taille de l'entreprise contrôlée n'est plus, à mon sens, pertinente. L'évolution du monde du travail et des entreprises comme celle des missions de l'Etat qui en découle, conduisent à ce que les agents de contrôle de demain, d'ici une dizaine d'années, ne soient plus que des inspecteurs du travail.

Ce mouvement sera amorcé avec un plan exceptionnel 2013-2015 pour les services de l'inspection du travail de 540 transformations de postes de contrôleur en inspecteur, dont 130 dès 2013. L'examen professionnel correspondant sera ouvert à tous les contrôleurs, quelle que soit la fonction qu'ils occupent. Chaque contrôleur aura ainsi la possibilité de profiter de ces opportunités d'évolution professionnelle. Les conditions de ce plan et de la formation d'accompagnement seront précisées prochainement, en concertation avec les organisations syndicales.

Les modalités de poursuite de ce mouvement au-delà de 2015 seront définies en cohérence avec les évolutions générales de la fonction publique, en particulier la négociation qui s'ouvrira en 2013 sur les parcours professionnels, les carrières et les rémunérations.

Au vu de ces nouvelles perspectives, je souhaite que soient réexaminées, avec les organisations syndicales, les questions catégorielles concernant les contrôleurs, en particulier celle de leur accès au nouvel espace statutaire (NES). La situation actuelle est en effet insatisfaisante pour les agents concernés, qui ne profitent pas des avantages auxquels ils pourraient prétendre.

Ensemble, avançons pour redonner à notre Ministère le rôle qui doit être le sien : celui d'un Ministère fort de ses valeurs, de ses agents, de leurs compétences et de leur implication au service de l'intérêt général pour le travail, l'emploi, la formation professionnelle et le dialogue social.

Je saisis l'occasion de cette lettre pour vous remercier de votre engagement quotidien, et vous souhaiter d'heureuses fêtes de fin d'année avec ceux qui vous sont chers.

Je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de ma considération distinguée.

Michel SAPIN



ORIENTATIONS DE DEBAT POUR UN MINISTERE DU TRAVAIL PLUS FORT

Des questions-clés sont ressorties des rencontres interrégionales, qui doivent maintenant être débattues, enrichies et complétées avec tous les agents, quel que soit leur métier.

1) Les grands principes sur lesquels bâtir un ministère plus fort

- Comment jouer pleinement notre rôle de « transformation sociale », avec l'objectif de faire avancer la société dans le sens du progrès social, en étant à la fois garants de l'ordre public (contrôle) et animateurs, médiateurs ou négociateurs (conseil ou médiation), ou ingénieurs de projets structurants pour répondre aux besoins des territoires ? Par exemple comment assurer le rôle qui sera de plus en plus souvent attendu de nous, travail comme emploi, d'appréciation sur des accords (contrats de génération, plans d'égalité professionnelle, demain PSE ?) avec de lourdes conséquences pour les entreprises ?
- Comment valoriser mieux notre caractère de service de proximité au plus près des entreprises, salariés, demandeurs d'emploi et territoires ?
- Comment fonctionner de manière plus cohérente et collective, pour dépasser les cloisonnements et même parfois l'individualisme ?
- Comment être un ministère davantage ouvert sur son environnement et coopérer avec les autres acteurs. Partout, dans les entreprises, les branches ou les territoires, comment être des diffuseurs du dialogue social comme méthode pour conduire le changement. ?

2) L'évolution de notre système d'inspection du travail

- Comment le système d'inspection du travail peut-il répondre en même temps à ses deux grands enjeux ; la demande de proximité d'une part, certains risques majeurs ou des priorités définies comme telles au niveau régional ou national d'autre part ?
- Comment déterminer ces priorités au niveau national et au niveau régional ?
- Comment notre système peut-il mieux fonctionner pour être plus collectif et plus efficace, en conservant et cultivant nos points forts en dépassant nos points faibles ? Comment raisonner en termes d'objectifs collectifs du système (la réflexion pourra se mener à partir d'un exemple : prévention des risques liés à l'amiante, lutte contre le travail illégal, etc) ?
- Comment renforcer notre rôle d'animation, de mise en mouvement d'autres acteurs autour de projets partagés (plan régional de santé au travail, égalité professionnelle,..) ?

3) L'efficacité de nos actions pour l'emploi en les inscrivant dans une stratégie régionale quadripartite sur l'emploi et la formation professionnelle.

- Comment la Direccte-Dieccte peut-elle contribuer activement à la définition d'une stratégie régionale emploi-formation, avec la Région et les partenaires sociaux, dans un contexte de décentralisation de la formation ? Comment renforcer la cohérence de la Direccte-Dieccte ?
- Comment décliner cette stratégie régionale emploi-formation sur les territoires ou les bassins d'emploi et articuler politique de l'emploi et développement économique ? Comment organiser la coopération des acteurs autour de projets locaux, mais aussi mieux mobiliser nos équipes et de nos moyens d'intervention sur les territoires ?
- Comment repenser l'articulation des acteurs de la politique territoriale de l'emploi, et faire évoluer le service public de l'emploi dans sa composition et son mode de fonctionnement ?
- Sur l'accompagnement des mutations économiques, pour anticiper et comme pour traiter les situations de crise, comment orienter les coopérations existantes dans les territoires vers des projets de GPEC territoriale impliquant fortement les entreprises, en particulier les PME, en lien avec le commissaire du redressement productif ?