

Compte rendu consolidé des réunions des DIRECCTE du 26 juillet et 9 août 2013 Projet « Ministère fort »

Régions représentées :

26 juillet : Alsace – Aquitaine – Auvergne – Bourgogne – Champagne-Ardenne – Ile-de-France – Limousin – Nord-Pas-de-Calais – Haute-Normandie – Poitou-Charentes – Paca – Rhône-Alpes.

9 août : Basse Normandie -Franche Comté – Guyane-Languedoc-Roussillon- Martinique- Midi-Pyrénées – Picardie- Réunion

Administrations centrales représentées :

Secrétariat Général, DGT, DAGEMO, DGEFP, DGP

COPIL national qui peut être interrogé :

Stéphane CLEMENT (SG)

Yves CALVEZ et Sophie HUG (DGT)

Marie-Françoise LEMAITRE et Anne-Marie MORAIS (DAGEMO)

Véronique BARDIN (DGP)

1- Présentation de la journée

Ces journées ont été organisées pour permettre un échange entre les Direccte avec la participation des AC autour du projet « ministère fort » et afin d’aborder toutes les conséquences d’un tel projet (travail, emploi, ressources humaines).

2- Tour de table sur la consultation des CTR

Dans l’ensemble, le climat est à l’attente des annonces et un certain nombre de représentants entrent dans le débat technique. Néanmoins, il reste des positions syndicales fortes (Paca – Ile-de-France – Champagne-Ardenne, Franche Comté ...) où on enregistre des boycotts.

3- Rappel des principes “Discours Ministre” par la DGT

- 1 territoire = 1 section = 1 inspecteur du travail
- UC : 8 à 12 agents de contrôle avec à sa tête 1 directeur adjoint ou 1 inspecteur du travail expérimenté en position hiérarchique
- Travail collectif sur des priorités mieux définies et moins nombreuses
- 1 unité régionale de contrôle : Lutte contre le travail illégal
- 1 réseau d’appui et de contrôle des risques particuliers
- 1 groupe national de veille, d’appui et de contrôle
- Les agents de région ne se substituent pas aux IT de proximité

Le sens de la réforme : l’inspection du travail doit travailler autrement ; l’inspection doit répondre à des priorités et travailler collectivement dans le cadre des UC qui deviennent l’échelon de droit commun du système d’inspection du travail. La DGT redéfinit les priorités 2014.

Echéances à CT :

- 12 et 13 septembre : communication aux DIRECCTE lors de leur séminaire de la note DGT sur le schéma d'organisation (commandes)
- ces commandes passées aux services déconcentrés et aux administrations centrales seront présentées au CTM du 20 septembre
- séminaire des 7 et 8 octobre à l'INTEFP (CODIR de toutes les régions) permettra de partager.

4- L'organisation cible doit être définie dès le lancement de la réforme

Attention : par rapport à tout ce qui a été débattu, l'Île de France de par ses particularités devra sans doute avoir un traitement particulier

Le collège a considéré que la réflexion devait commencer par les UC, et aborder ensuite les sections, afin d'éviter une atomisation sans lien avec la réalité des territoires.

L'UC est l'échelon de droit commun (pas la section !). Un décret est en préparation.

Le découpage des UC doit être fait pour décembre 2013 et soumis au niveau national. Le découpage des sections pourra être finalisé plus tard (avec la définition des intérim), dans un document dont la nature reste à préciser et qui devra permettre d'affecter un établissement à un agent.

4-1. Définition des unités de contrôle (8 à 12 agents)

Selon les spécificités des territoires (bassin d'emploi, particularités territoriales (façade maritime avec activités saisonnières, activités portuaires, ostréiculture,...) sans s'interdire des UC interdépartementales (ex. : Roissy, pays basque-Landes). La compétence maritime fait l'objet de réflexions de la DGT pour une organisation spécifique. Ces définitions doivent s'alimenter des résultats du PDMIT (section à dominante...). La question primordiale est de savoir comment transformer les choses sans perdre l'originalité et la souplesse des créations issues du PMDIT.

4-2. Compétences territoriales

A l'issue de la période transitoire, chaque agent de contrôle (IT) aura un territoire pour l'exercice technique et juridique des missions : 1 section dans l'UC.

Cela permet, tout en préservant les principes d'indépendance ou « d'influence indue », de régler les problèmes d'intérim notamment pour les actes juridiques (MD, PV, LRP...).

De plus, la section permet de réaffirmer l'inspection généraliste et territoriale.

Cette organisation n'interdit pas, en plus de l'aspect territorial, une certaine souplesse dans l'affectation des entreprises (secteur professionnel, entreprise en réseau...). Si cela affecte les territoires d'UC (par exemple une entreprise en réseau confiée à un agent pour tout un département comprenant plusieurs UC) il faudra le préciser dans le plan.

Point de vigilance : cela nécessite un changement des textes sur les compétences territoriales de l'inspecteur du travail (cf. les contrôleurs).

Attention : cas des petits départements, si moins de 8 agents : 1 département = 1 UC. Si entre 13 et 15 agents de contrôle : choisir la meilleure solution entre une très grosse UC et deux très petites.

4-3. Nécessité de disposer très tôt de l'encadrement nécessaire

La condition de réussite tient à la mise en place des directeurs adjoints à la tête des UC et ce dès 2014. Chaque Direccte doit définir le nombre d'UC dans sa région et se livrer à l'exercice de repérages :

- des directeurs adjoints existants ;
- des inspecteurs du travail à potentiel d'encadrement.

Plus globalement la DAGEMO a analysé la problématique du nombre possible de passages d'IT en DA. Il reste encore des marges de manoeuvre, notamment du fait de l'exécution partielle du tableau d'avancement (40 % non exécuté).

Il faut vérifier que la règle actuelle du 1 DA pour 10 IT nous laisse suffisamment de marges pour affecter des DA dans les UC .

Le DA aura tous les pouvoirs de contrôle, mais il n'a pas de portefeuille d'entreprises. Il n'est pas une autorité administrative. Le DA peut appuyer ses collègues avec des pouvoirs propres de contrôle et de suites à contrôle. Il intervient au sein de l'UC. Il est le garant de la continuité du service mais n'est pas le supplétif des IT.

Le collège souhaite qu'une position de référence soit prise par la DAGEMO sur les modalités de nomination des DA responsables des UC au regard de la problématique des mobilités (fiche de poste nationale, ouverture des postes, conditions de promotion des IT au poste de DA ...). Il est indispensable d'avoir une doctrine nationale.

L'instruction des recours pourrait être au pôle T en UR, les DA en UC se consacrant essentiellement à l'organisation et à l'action des agents en UC.

SCT-SARD : il n'est pas prévu d'affecter spécifiquement un DA pour ces services. A chacun de s'organiser pour ne pas casser le lien SCT-SARD avec les UC.

4-4. L'élargissement des compétences de l'IT en section aux entreprises de moins de 50.

Objectif :

- assurer la protection des salariés, or 1 sal /2 travaille dans une entreprise de moins de 50 sal ; 90% des entreprises ont moins de 50 salariés
- sur les 27 pays de la CEE seules la France et l'Espagne réunissent 2 catégories dans le corps de l'inspection.

Il faut repenser le contrôle des petites entreprises.

Le tissu économique de nombreuses régions est constitué d'entreprises de petites tailles (90 % des entreprises ont moins de 50 salariés et 80 % ont moins de 10 salariés). Or, c'est bien dans ce type d'entreprises que les salariés ont le plus besoin de l'inspection. (Absence d'IRP, absence d'avantages sociaux...).

Cela relève d'une nouvelle approche de l'action plus collective répondant à des enjeux importants à partir d'un diagnostic territorial. Il est à noter que cela existe déjà à l'instar des contrôles saisonniers.

4-5. L'affectation des agents en UC

Le collège préconise une gestion souple laissant s'exprimer les « affinités », les points forts, les appétences de chacun pour une meilleure appropriation de la réforme par les agents. Il est possible et souhaitable de faire cohabiter 2 logiques : un territoire et une compétence identifiée.

Au niveau national, on compte 120 agents ARM dans les UT ; beaucoup de ces agents pourront devenir des agents de contrôle dans les UC.

Est-il de bonne politique d'affecter tous les agents (sauf cas particuliers) sur des territoires géographiques différents de ceux de leur ancienne section ? Le but étant de modifier les portefeuilles d'entreprises. Réponse : au cas par cas. Ce n'est pas l'essentiel.

La DGT réfléchit à limiter le temps d'affectation d'un agent sur le même secteur.

5. La période transitoire

Tout d'abord, il est essentiel de ne pas considérer cette période comme une période d'incertitude mais comme **une période dynamique d'ajustement**. Cela doit nous amener à procéder par étapes.

*Le collège estime que l'organisation cible doit être affichée dès le lancement de la réforme (septembre 2013), que le second semestre 2013 doit être consacré au projet de la Direccte validé en décembre par le Ministre, 2014 étant l'année de la mise en place de la nouvelle organisation (avec des rythmes différents tout au long de l'année suivant les opportunités et les contraintes de chaque Direccte).
Fin 2014 la nouvelle organisation doit être effective dans toutes les Direccte*

5-1. Découpage territorial et affectation

Dès le 1^{er} janvier 2014, l'organisation cible par Direccte sera affichée avec la définition des UC et ensuite à l'intérieur des UC, des sections. Chaque agent de contrôle (IT + CT) sera affecté dans une UC et aura 1 section. Les décisions administratives continueront à relever de l'inspecteur du travail existant [NDLR : entre de + 50 sal et moins de 50. Il faudra donc désigner un IT qui aura cette compétence, pour chaque section confiée à un CT]. Au fur et à mesure des affectations d'IT, le portefeuille des + de 50 salariés sera partagé, sans pour autant modifier le découpage de la section. Les CT peuvent continuer à visiter des + de 50 comme c'est déjà le cas dans un certain nombre de Direccte.

Point de vigilance :

Durant la période transitoire, l'IT aura plus d'entreprises qu'aujourd'hui. En effet, il cumulera dans son portefeuille des entreprises de + de 50 salariés avec une section nouvelle comprenant des entreprises de moins de 50 salariés. Néanmoins il n'aura plus de tâches de gestion et de management.

On ne s'interdit pas que les CT fassent des contrôles dans les entreprises de plus de 50. Il faut même l'encourager. Ne pas confondre la capacité à contrôler avec les pouvoirs juridiques spécifiques de l'IT sur les LSP, durée du travail, travail dangereux ...

Il faut réfléchir à une approche plus collective des contrôles des entreprises de moins de 50 salariés. Le sens de l'action : intervenir en priorité là où il y a des problèmes. Se rappeler que les grandes entreprises ont pour beaucoup externalisé les risques vers les petites.

Dans le contexte des UC, les anciennes sections renfort ne se justifient plus.

La DGT ne donnera pas d'indicateurs chiffrés (nb de salariés ou nb d'établissements) pour définir une section au sein des UC.

IL n'existe pas d'outil de redécoupage mutualisable, ce qui laisse une marge de manœuvre aux DIRECCTE et aux UT.

5-2. GRH

L'aspect RH est essentiel dans la réussite du projet et il faut rassurer les agents :

- pour les CT, ceux-ci conserveront un territoire de contrôle tel que redéfini dans les nouvelles UC.
- Pour les CT passés IT ceux-ci seront affectés sur des postes en section.

Ce dernier aspect a donné lieu à un large débat, autour de la priorisation des postes. Nous aurions pu donner priorité aux IT hors section en place, les CT PTE au de l'INT prenant les postes libérés. Cette pratique habituelle priorisant les IT plus anciens ne peut être retenue pour deux raisons majeures :

- a) Des CT se sont censurés et ne se sont pas inscrits au PTE, car ne souhaitant pas (ou plus) aller en section car le message diffusé lors de la mise en place du PTE était « une promotion pour aller ou rester en section)
- b) La formation, compte tenu de sa durée, est orientée pour des postes en section.

Les CT ayant réussi au PTE, reviendront après leur formation comme IT en section.

Pm : 85 % des admissibles en 2013 sont issus du pôle T. la moyenne d'âge est de 46 ans (celle du corps des CT), la répartition par grade est très voisine de celle du corps.

Fin octobre (pour la CAP de décembre), il faudra faire remonter les postes vacants d'où partent les admis.

La pré-notification des effectifs de référence (2014) pour les dialogues de gestion de 2013, nous permettra de faire notre schéma.

5-3. Lien hiérarchique

Il est nécessaire d'afficher une rupture avec l'organisation traditionnelle de type 1A 2B 2C ». Pour cela, les CT relèveront du DA de l'UC et non plus de l'IT. Tous devront se consacrer aux priorités de l'UC.

Les CT, dès le début de la période transitoire, sont sous l'autorité du DA.

Durant la période de formation des CT devenus IT, le DA assurera l'organisation de l'intérim au sein de l'UC et la répartition des moyens.

5-4. Les secrétariats

Tous les secrétaires relèveront de l'autorité du DA qui aura en charge l'organisation de l'UC.

Le collège estime qu'il ne faut pas s'engager sur la notion de ratio secrétaire/agent de contrôle mais de s'engager à faire évoluer le métier.

Il est indispensable, compte tenu de l'évolution des outils informatiques et des mentalités, que les agents de contrôle soient autonomes en matière de rédaction sur les outils informatiques. (cf. tous les autres corps de contrôles et singulièrement les collègues du Pôle C).

Les secrétaires ne doivent plus effectuer des tâches de « frappe ». Les modalités d'archivage des documents relatifs à une entreprise doivent être réinterrogées ... Le métier doit évoluer vers l'assistance au contrôle. Un groupe métier doit travailler rapidement sur ce thème.

La DGT diffuse aux Direccte les conclusions d'un GT national ainsi que les expériences en région Centre et PACA. La DAGEMO prépare une fiche de poste des assistants en UC.

NB : au 1^{er} semestre 2014 il y aura des simplifications administratives dans les obligations de transmission de documents des entreprises vers l'inspection du travail.

5-5. Temporalité des affectations des IT

- problème de la pré-affectation des IET : doit-on donner priorité au PTE (oui) et si oui, quid des engagements pris pour la sortie des IET en section ?
- anticiper l'arrivée des IRA 2013 et 2014, notamment pour le poste emploi, mutéco ou fonctions supports libérés par le PTE.

Les CT qui partent en PTE doivent revenir IT en section. Les questions du cadencement des arrivées et la réflexion sur les compétences futures nécessaires à l'emploi sont essentielles.

6. Les cellules de contrôle spécialisées

Autant l'« unité régionale d'appui et de contrôle du travail illégal » semble clairement définie dans le discours du Ministre (agents dédiés sous l'autorité du chef de Pôle T), autant la notion de « réseau d'appui et de contrôle des risques particuliers » semble moins précise.

L'équipe régionale sur le travail illégal est à l'UR même si certains de ses agents peuvent être « délocalisés ». Elle a compétence sur toute la région. Elle est placée sous l'autorité du responsable du pôle T. Elle intervient sur les dossiers complexes. Elle intervient avec ou à la place des UC selon, dans les conditions prévues par le plan régional de lutte contre le travail illégal. Ambition : doubler le nombre d'agents spécialisés sur le travail illégal. Taille : 3 à 12 ?

Les codaf restent pris en charge par les UT.

Des marges de manœuvre organisationnelle doivent être laissées aux Direccte afin d'organiser les cellules « risques particuliers ». L'organisation peut aller de la notion de référents dans les UC jusqu'à une équipe dédiée au niveau régional à l'instar de l'équipe LTI.

De plus, des spécificités territoriales peuvent, de fait, entraîner une « spécialisation » (Seveso, chantiers, amiante...).

Réponse de la DGT : les agents du réseau d'appui doivent être majoritairement dans les UC. Cette position mériterait une discussion lors du séminaire des DIRECCTE de septembre.

NB : articuler les référents régionaux avec les réseaux nationaux.

6-1 les relations entre unité régionale de contrôle et les UC

Attention : cette articulation doit être pensée et ne pas laisser le libre choix de faire ou de ne pas faire.

Une piste consisterait à informer systématiquement le DA de l'UC, d'une action des équipes spécialisées, libre à lui d'associer à l'action les IT de l'UC.

6-2 les relations entre le « groupe national de veille, d'appui et de contrôle » et le niveau territorial

Faute de temps cet aspect n'a pas été abordé.

7. Le suivi de l'activité et l'évaluation individuelle

Concernant Cap Sitère :

Jusqu'à aujourd'hui, on constate un mélange de suivi de l'activité individuelle et de l'activité collective.

Ainsi, pour ce qui est du rendu compte, il existe une déconnection de l'activité individuelle de celle de l'atteinte d'objectifs par l'UC.

L'évaluation individuelle reste néanmoins une obligation des fonctionnaires d'Etat.

Le rôle du DAT : il faut éviter une approche « caporaliste », tout en regardant ce qui se passe au niveau individuel.

Le regard du management restera. Sitère reste un outil métier avec en objectif premier la dématérialisation du dossier de l'entreprise : l'information doit être partagée.

Comment mesurer l'activité ?

Le contexte du DA est positif du fait d'un management rapproché de 8 à 12 agents pour encadrer le contrôle en s'appuyant sur des outils. Donc il faudra être capable de fixer des objectifs collectifs pour l'UC.

Pour être pragmatique il faut prendre en compte la position du Ministre : l'ensemble de la chaîne hiérarchique doit assumer le management et pas seulement le DA. Si pas d'activité d'un agent par exemple, il faut que le RUT intervienne.

Il reviendra au DA d'instaurer des échanges au sein de l'UC sur l'activité, les difficultés rencontrées et d'élaborer avec l'UC des plans d'action.

Il faudra réfléchir à répondre à la demande individuelle par une réponse plus collective, chaque fois que possible.

Dans Cap Sitère on devrait avoir un découpage par UC et pas par section. Une note est en préparation.

8. Point sur la position des RUT

Il faut donc réaffirmer la hiérarchie directe des RUT sur les DAT (pas de niveau intermédiaire survivance des ex-DA travail sous la forme actuelle) et son implication dans le management des DA responsables des UC. Il faut donc conserver cette intermédiation.

Le RUT doit s'impliquer encore plus qu'aujourd'hui dans le dispositif de l'inspection du travail.

9. La problématique « emploi »

La DGEFP a identifié 3 sujets à partir des séminaires interrégionaux et des contributions des régions

- l'articulation UR/UT avec des problématiques de circulation de l'information

- la mutualisation entre UT

- l'animation des pôles 3^E, en UR et en UT avec une question spécifique sur le positionnement des CMAT.

La DGEFP rappelle le rapport de la Cour des comptes qui demande pour les politiques de l'emploi plus de lisibilité, qualité et efficacité.

Réflexion sur la territorialisation de la politique de l'emploi. Un rapport de l'IGAS est attendu prochainement. IL doit livrer des référentiels sur :

- les fonctions par niveau géographique (UR et UT)

- la fonction animation et ARM du niveau régional.

Les DIRECCTE présents confirment que pour une partie d'entre eux :

- il existe un sujet articulation UR/UT général

- ils ont la volonté de développer l'intégration « mutations économiques-GPEC et développement économique » (entre les chargés de mission en UR et dans les UT), d'où le nécessaire rapprochement de la DGEFP et de la DGCIS ; il faut rentrer dans les entreprises avec des outils

- ils s'interrogent sur le positionnement des CMAT (pour faire quoi ? sans les cantonner dans un rôle de gestionnaire de procédures avec trop d'indicateurs, en notant que n'étant pas DA ou équivalent, ils n'ont pas toujours le niveau de représentation suffisant face à leurs interlocuteurs ...) : où se pilote la politique de l'emploi, que faire en infra départemental, le bassin d'emploi est-il le lieu de l'action territoriale
- ils cherchent à affirmer le rôle (la valeur ajoutée) de la DIRECCTE par rapport aux conseils régionaux et à Pôle Emploi.

Le collège des DIRECCTE est demandeur de partage de bonnes pratiques :

- sur les intrications possibles au niveau infrarégional avec les conseils généraux. Toutes les régions n'en sont pas au même point
- l'animation territoriale infra départementale et le rôle des CMAT.

Point de vigilance : il ne faudrait pas que l'aspiration du PTE vers le travail, ne se fasse au détriment du domaine emploi. Cela veut dire qu'une réflexion doit être menée sur les missions futures et les compétences à mettre en œuvre pour les mener.

La DGEFP s'associera à la DGT pour l'élaboration de la note sur le schéma d'organisation pour donner suite aux chantiers du ministère fort. Elle passera des commandes aux services déconcentrés.

En conclusion : les Direccte prennent en charge les questions d'organisation et de mode de fonctionnement « DIRECCTE » plus intégrés. Mais le collège des Direccte attend de la DGEFP des orientations claires sur le rôle des CMAT et la territorialisation des politiques de l'emploi. Il propose un moment d'échanges annuel avec la DGEFP/DGCIS (hors séminaires Direccte)