



Réf :

Paris, le 12 avril 2021

## **NOTE**

### **Pour la consultation du CTM du 27 avril 2021.**

**Objet : Note sur le projet « système d'inspection du travail-2022 ».**

L'objectif de ce plan est d'agir sur l'ensemble des leviers qui permettent de conforter le système d'inspection du travail (SIT) :

- ✓ Dans le contexte actuel marqué par une profonde crise sanitaire, économique et sociale, et une réorganisation sans précédent des services déconcentrés de l'Etat,
- ✓ Après une période marquée par 15 ans d'évolutions importantes (PMDIT, fusion des 4 services d'inspection du travail, création des DIRECCTE puis des grandes régions, plan « ministère fort » (PMF) et désormais l'OTE...).

Des progrès collectifs ont été accomplis : des sujets qui ne pouvaient être traités de manière satisfaisante car excédant les cadres administratifs traditionnels, ou avec de grandes difficultés de coordination, sont désormais mieux appréhendés (entreprises de taille nationale ou internationale, TPE...).

- Des fraudes complexes sont abordées avec davantage d'efficacité (URACTI, GNVAC), et les nouveaux pouvoirs permettent de sanctionner plus vite (sanctions administratives) tout en conservant la voie pénale;
- Des situations de travail dangereuses peuvent plus fréquemment faire l'objet d'arrêts (extension des arrêts de travaux...) et le cadre de l'action du système d'inspection du travail a été clarifié pour en conforter la crédibilité (déontologie, appui méthodologique). En outre un pilotage renforcé à tous les niveaux a été mis en place qui permet de mieux conjuguer actions d'initiative individuelle et priorités nationales.

Toutefois, des difficultés subsistent encore et nos capacités d'intervention sur le terrain doivent être confortées et des carences en terme d'accompagnement et de formation ont été révélées lors de la mise en œuvre du « plan ministère fort » qu'il convient de combler.

- Plus précisément, le volet « ressources humaines du « PMF » a créé de nouvelles fonctions qu'il faut mieux installer dans le paysage du SIT : les responsables des unités de contrôle experts métier et managers de proximité doivent être mieux accompagnés dans leurs nouvelles fonctions puisqu'ils encadrent des équipes de 6 à 12 inspecteurs et contrôleurs du travail exerçant des responsabilités importantes sur le terrain. La généralisation des assistants de contrôles aux fonctions élargies au sein des UC suppose une grande vigilance dans l'accompagnement de ces agents indispensables également.

- Mais les RUC ne doivent pas porter et animer seuls la politique du travail : la référence soutenue au « système d'inspection du travail » n'est pas gratuite mais elle implique un fort engagement à tous les niveaux de l'encadrement, ce qui, au regard des contraintes qui pèsent sur les cadres supérieurs des services déconcentrés, nécessite un appui organisé et un suivi rigoureux du niveau national. De même la qualité des actions menées sur le terrain n'est pas encore assez valorisée, l'inspection du travail n'ayant pas culturellement l'habitude de communiquer sur l'exercice de ses missions, même particulièrement emblématiques (conditions de travail indignes, préservation de la santé et de la sécurité, respect des droits fondamentaux.)
- D'autre part, le choix de maintenir les contrôleurs du travail qui le souhaitent en section d'inspection exige un accompagnement de leur situation. Enfin, la forte proportion de nouveaux IT issus de l'EPIT puis du CRIT met en évidence un besoin d'accompagnement « métier » très fort qui va nécessiter un renforcement des actions de formation. Il en va de même de la bonne appropriation des nouveaux pouvoirs issus de l'ordonnance d'avril 2016, assez inégalement maîtrisés;
- Le système d'information du SIT WIKI'T qui a connu de réelles améliorations par rapport à CAP SITERE doit lui aussi être plus ergonomique et faciliter encore plus le travail quotidien et la mobilité des outils de contrôle doit être désormais favorisée.
- Par ailleurs, de nombreux rapports (cour des comptes notamment) ont pointé les marges de progrès en matière de ciblage et d'évaluation de l'impact de nos actions.
- Enfin, la concrétisation de l'OTE dont le principe a été annoncé en juin 2019 par une instruction du Premier Ministre implique l'affirmation et l'organisation d'une ligne hiérarchique spécifique et la garantie des moyens de fonctionnement au sein des nouvelles DDETS ; l'enjeu est majeur et va conditionner l'efficacité et la crédibilité du SIT.

Compte tenu de ces éléments, **le projet « SIT 2022 » s'organise autour de 3 grands axes.**

La note fait donc un point rapide sur l'état d'avancement de la formalisation du projet à ce jour.

### **-La gouvernance**

Les directeurs d'administration centrale et acteurs administratifs concernés ont été soit associés (DRH, INTEFP), soit à ce stade, sensibilisés (DNUM, DFAS, DICOM), et des bilatérales sont organisées avec les OS pour entamer un premier échange sur les grandes orientations. (Un premier cycle de rencontres est lancé depuis janvier)

Des réunions d'échanges ont déjà eu lieu avec le DRH et la DNUM pour caler le processus, et identifier les cadres qui seront personnellement mobilisés sur les projets.

Le « COPIL stratégique » (Directeur de cabinet/DGT /SGMAS /DRH /DICOM / DFAS / DGEFP/ INTEFP/ 1 ou 2 DIRECCTE et/ou Chef de Pôle Travail) et un comité opérationnel composé des DAC ou de leurs représentants se réunira régulièrement pour faire le point sur l'avancement des travaux.

Chaque « action » des trois axes se décompose en « sous- actions » mises en œuvre elles-mêmes dans des projets confiés à des groupes de travail qui devront répondre à un cahier des charges précis identifiant les « livrables » attendus et le délai prescrit. Chaque groupe de travail est composé de cadres des différentes directions nommément identifiés et d'agents des services déconcentrés.

Un « groupe miroir » déjà existant sera associé au fur et à mesure de l'avancement des travaux et réuni en séminaire deux fois dans l'année. (DR, DD,RUC, IT, personnes qualifiées « extérieures »)

Le CTM est consulté et sera régulièrement informé du déroulement des travaux et une information régulière de tous les agents via une rubrique spécifique de « Flash travail »,

## **1. Le premier « axe » : une identité et une efficacité consolidées du Système d'Inspection du Travail dans le cadre de l'OTE.**

### **Action n°1 : Affirmer et consolider la ligne hiérarchique spécifique du SIT :**

\*Mettre en place un mode d'animation et de pilotage direct par la DGT autorité centrale, des DREETS et DDETS par le biais de réunions et de séminaires dédiés à la politique du travail et aux missions et activités du SIT. Pour cela, outre les réunions de service sous différentes formes, il faudra relancer les déplacements sur site dans chaque CODIR régional travail et dans les futures DDETS quand la situation le permettra et sans attendre, relancer des échanges avec les CODIR sous forme de visio-conférences.

Un premier séminaire réunissant 190 participants a été organisé le 27 janvier par la DGT. Des visio-conférences sont prévues avec tous les CODIR travail (DIRECCTE/DREETS-RUD/DDEETS/chefs de pôle T) d'avril à septembre (Politique du travail, organisation de la ligne hiérarchique/ fonctionnement du SIT...)

\*Mettre en place un appui spécifique pour les DDETS non issus de la « sphère » travail-emploi : le Kit de base actualisé a été diffusé le 6 avril dernier.

\*Remettre en vigueur les entretiens DGT/DREETS sur le domaine de la politique du travail et des missions du SIT par le DGT en sa qualité « d'autorité centrale » du SIT. Les entretiens se dérouleront entre avril et juin.

### **Action n° 2 : Garantir les moyens humains, budgétaires et matériels du SIT :**

\*Contribuer à l'élaboration d'une convention de gestion entre DDETS et Préfecture –SGC- qui garantisse le respect des engagements internationaux de la France dans le domaine du SIT (articles 10 et 11 de la Convention 81 de l'OIT) et des dispositions du décret du 9 décembre 2020.

\*Contribuer à l'élaboration des lignes directrices pour les futurs dialogues de gestion et du cadre concernant les dialogues de gestion entre administrations centrales/DREETS et DDETS concernant le SIT. Une note DGT est en préparation.

\*Garantir l'indépendance et le cadre de légalité spécifique du SIT au sein de la nouvelle organisation territoriale de l'Etat : communiquer régulièrement sur les principes et les règles applicables aux agents du SIT auprès des DDETS et les outiller pour faire face aux situations difficiles. Des fiches « reflexes » complètent le KIT.

### **Livrables (à titre indicatif)**

- « Kit « OTE » sur les notions essentielles actualisé.
- Guide sur l'organisation du SIT actualisé.
- Une note de la DGT en sa qualité d'autorité centrale sur les modalités de pilotage et de fonctionnement pratique du SIT.
- Lettre à tous les agents du SIT
- Fiches techniques pour accompagner les conventions de gestion entre SGC des préfectures et les DDETS.
- Fiches « reflexe » pour les nouveaux DDETS
- Plaque de présentation « qu'est-ce que le SIT » ?

## **2. le deuxième axe : la reconnaissance**

### **Action n°1 : Communiquer activement sur les missions et les actions du SIT :**

\*Vis-à-vis des **acteurs externes** à l'administration : communiquer vis-à-vis des professionnels à tous les niveaux (CNNCEFP, contacts bilatéraux OS/OP, interventions dans les CFA les lycées professionnels, auprès des relais

institutionnels : ordre des experts-comptables, barreaux etc..). Une CNNCEFP dédiée est prévue le 12 mai 2021.

**\*Vis-à-vis du grand public.** Elaborer des éléments de langage et des outils de communication orientés sur l'utilité sociale du service public : (« faciliter le dialogue social, protéger les droits fondamentaux, protéger la santé et la sécurité » etc...) en mobilisant tous les vecteurs disponibles.

\*Mieux communiquer **au sein de l'administration** avec trois objectifs :

- ✓ Valoriser en interne au MTEI afin de reconnaître l'engagement et la qualité du travail réalisé.
- ✓ Valoriser des actions qui pourront être reproduites ailleurs que dans le territoire d'origine.
- ✓ Mieux faire connaître l'action du SIT au sein de la sphère publique et au premier chef des DDETS mais aussi des autres services administratifs et des partenaires du service public.

#### Livrables (à titre indicatif)

- *Réunion annuelle de la CNNCEFP sur les missions et l'activité du SIT.*
- *Canevas actualisé de bilan d'activité pour les DREETS et DDETS*
- *Réunions périodiques avec la presse professionnelle (AJS) et outillage des DREETS pour faire de même avec la PQR.*
- *Convention-type entre les DREETS et les universités (présentation et promotion des métiers)*
- *Formation d'un réseau interne en capacité de communiquer avec la presse*

#### **Action n° 2 : Optimiser la gestion des ressources humaines du SIT**

\*Améliorer l'attractivité du corps de l'inspection du travail et des agents du SIT en définissant des parcours professionnels possibles permettant une évolution fonctionnelle et hiérarchique :

*Ce premier chantier lourd du volet RH du projet SIT 2022 doit être adaptée à la nouvelle configuration issue de l'OTE mais doit être porté dans le cadre du plan RH pour le MTEI de manière prioritaire car il est l'une des conditions de renouvellement des viviers de recrutement en étant un facteur d'attractivité.*

\*Engager les travaux visant à améliorer le déroulement de carrière des membres du corps de l'inspection du travail et rendre plus attractif le 3<sup>ème</sup> concours. Un travail doit s'engager avec la DGAFP en lien avec la DRH sur cette question. Projet également repris dans le cadre du projet RH pour le MTEI.

\*Valoriser les compétences acquises pour l'ensemble des agents du SIT notamment compte tenu de leur fortes spécificités (médiation/négociation gestion de crises ou de fortes tensions, capacité à décider, etc..) par la mise en place d'un processus de certification en lien avec la DRH et l'appui de l'INTEFP afin de bien valoriser l'expertise spécifique des agents et favoriser leur évolution de carrière dans des postes à responsabilité.

\*Contribuer à l'accompagnement des contrôleurs du travail en appui à la DRH.

\*Constituer et faire vivre un vivier de cadres du MTEI en centrale et en services déconcentrés afin de permettre des déroulements de carrière variés et garantir un pilotage efficace des politiques publiques du travail et de l'emploi.

\*Transformer les formations initiales et d'adaptation : réformer la formation initiale des inspecteurs du travail et développer l'accompagnement et le mentorat. Ce chantier est très avancé : la nouvelle promotion 2020 bénéficie d'une formation initiale totalement renouvelée.

#### Livrables

- *Fiches parcours professionnels*
- *Nouvelle maquette de la formation initiale des IET*

## **Action n° 3 : Réagir de manière forte et visible aux agressions, mises en cause et incivilités dont peuvent être victimes les agents du SIT**

### Livrables

- « *Fiches réflexe* » pour les DDETS sur la gestion des difficultés ou incidents de contrôle, agressions, incivilités, mises en cause (curatif)
- *Valorisation des missions de l'action des services par le niveau ministériel lors des interventions publiques (préventif)*
- *Interventions systématiques de la DGT dans les instances de concertation pour rappeler que toute incivilité sera sanctionnée et sensibiliser les partenaires sociaux et institutionnels (CNLTIA en 2020 et CNNCEFP en 2021 par exemple).*
- *Elaborer une convention Travail-Justice-Intérieur sur la protection des agents du SIT.*
- *Interventions de la Ministre si besoin en appui des agents mis en cause.*

## **3- le troisième axe : le renforcement de la capacité d'intervention**

### **Action n° 1 : Renforcer notre capacité d'intervention et garantir l'application du droit du travail de manière homogène sur le territoire national :**

\*Augmenter et accélérer le rythme des recrutements d'inspecteurs du travail afin de garantir une couverture plus satisfaisante du territoire conformément aux engagements internationaux de la France (article 10 de la Convention 81 de l'OIT), réduire les intérim en élargissant le vivier des personnes à recruter (emplois réservés, troisième voie) et en accroissant le nombre de postes offerts au concours.

*Les inscriptions pour les concours 2021 de l'inspection du travail ont été fixées du 1er mars au 1er avril 2021. Cent-vingt postes ont été ouverts cette année par le ministère du Travail, dont au moins une vingtaine pour l'Île-de-France qui font l'objet d'un concours spécifique et une vingtaine dans le cadre de détachements inter-administratifs. Une campagne de communication est menée sur ce sujet avec l'appui de la DICOM et un communiqué de presse déjà diffusé sur le concours pour la promotion 2021.*

\*Consolider la capacité managériale de l'encadrement dans le domaine de la politique du travail, du pilotage, de l'animation et du soutien du SIT : le cycle de formation d'adaptation des encadrants du SIT a été engagé fin décembre 2020.

\*Ancrer et développer la pratique de l'évaluation des actions engagées par le SIT afin de renforcer la logique de l'impact des interventions et intéresser chaque agent à cette démarche. Celle-ci est confortée notamment dans le plan d'action national (note de cadrage) pour 2021.

### Livrables (à titre indicatif)

- *Ouvrir la possibilité d'organisation de concours nationaux à vocation régionale pour combler progressivement les déficits structurels dans les services.*
- *Ouvrir d'avantage la 3ème voie du concours d'IT.*
- *Accroître la fréquence des séminaires dédiés aux DDETS et aux RUC pour l'ensemble du territoire, notamment par le biais de visio-conférences et relancer les rencontres en présentiel en région dans les CODIR DRETS et DDETS et en direction des agents de contrôle et ceci afin de consolider la ligne managériale.*

### **Action n° 2 : Améliorer les outils et les moyens d'analyse, de ciblage et d'intervention**

\*Accroître l'accès aux données disponibles et développer les capacités d'analyse de ces données afin de faciliter

l'orientation des politiques de contrôle et de mieux les cibler. Dans ce cadre, organiser l'accès à la DSN pour mieux en exploiter le contenu à des fins de ciblage. Des chantiers de « data mining » ont déjà été lancés avec la DNUM à titre expérimental (accidents du travail, égalité professionnelle)

\*Mener à son terme dans les délais impartis le projet de refonte du système d'information du SIT et le projet « MOBIL'IT ».

\*Tirer les enseignements de 5 ans de mise en œuvre de l'ordonnance du 7 avril 2016 sur les nouveaux pouvoirs et de la crise sanitaire pour adapter les moyens d'intervention et de sanction existants.

\*Systématiser la production des « parcours d'intervention » notamment pour la mise en œuvre du plan national d'action et accompagner tous les agents du système d'inspection du travail sur les gestes professionnels de base.

#### Livrables (à titre indicatif)

- *Actualisation du guide sur l'intervention en entreprise*
- *Guide sur les « principes déontologiques »*
- *Amélioration du cadre juridique des suites à intervention : mises en demeure DIRECCTE, pouvoir de demander des analyses de produits, extension du domaine des sanctions administratives.*
- *Mettre à disposition des SI thématiques (égalité professionnelle, AT par exemple)*