

RAPPORT D'ACTIVITÉ 2017



DGT
Direction générale du travail



2017 a été une année de forte mobilisation pour la Direction générale du travail



La DGT a mobilisé toutes ses forces pour mener à bien le grand chantier des « ordonnances travail ». Ce premier chantier du nouveau quinquennat rénove en profondeur notre cadre institutionnel des relations de travail en faisant davantage confiance à la négociation collective pour déterminer un certain nombre de règles jusqu'alors fixées par la loi, et en prenant mieux en compte les petites entreprises.

L'année écoulée fut également particulièrement importante pour le système d'inspection du travail, chargé de veiller à l'effectivité du droit et au respect de la dignité des travailleurs. La lutte contre le travail illégal et la fraude au détachement international de salariés, qui reposent sur des montages de plus en plus complexes, est restée une priorité avec la montée en puissance des unités nationales ou régionales spécialisées, le déploiement de la carte professionnelle du BTP et la modernisation de notre système d'information. Le pilotage des Direccte et des Dieccte, services déconcentrés de l'Etat, a été renforcé autour de priorités d'action resserrées pour gagner en efficacité.

En matière de dialogue social, 2017 a été marqué par la détermination de la représentativité syndicale et patronale mais aussi par la mise en place des commissions paritaires régionales interprofessionnelles et la restructuration des branches professionnelles.

Cette année a aussi été celle du chantier opérationnel de grande ampleur que constitue la désignation des 13 869

conseillers prud'hommaux à l'issue d'un processus géré avec le ministère de la Justice.

La mise en œuvre du plan santé au travail, décliné au niveau de chaque région, qui constitue la pierre angulaire de la politique de prévention des risques professionnels, a permis de mobiliser les acteurs de la santé au travail autour de questions majeures (chutes de hauteur, amiante...) ou émergentes comme les risques liés aux outils numériques ou les risques psychosociaux.

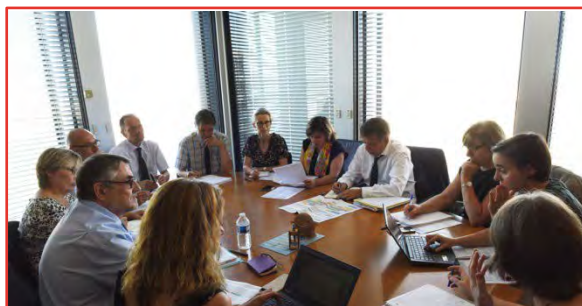
La DGT a également travaillé sur le « socle européen des droits sociaux » porté par la Commission ainsi que sur la révision de la directive encadrant le travail détaché.

Alors que le numérique et la mondialisation sont en train de bouleverser nos représentations du travail, le développement du dialogue social, la régulation et l'effectivité du droit, la santé et la qualité de vie au travail demeurent au centre de la réflexion et de l'action de la DGT et de ses agents. Si, comme je le crois, la DGT a su mener à bien les chantiers qui lui ont été confiés, c'est grâce à l'engagement, l'exigence et l'expertise des femmes et des hommes qui la composent et que je tiens à saluer.

Yves Struillou
Directeur général du travail



La Direction générale du travail (DGT)



Page 8
**L'organisation
de la DGT**

Page 11
Les instances consultatives

Page 13
**Les opérateurs et partenaires
de la DGT**

La Direction générale du travail en 2017 : chiffres clefs

Page 16
Activité législative

Page 16
**Relations individuelles
et collectives du travail**

Page 16
**Conditions de travail,
santé et sécurité au travail**

Page 17
**Animation territoriale de la
politique du travail et de
l'inspection du travail**

Page 17
**Les moyens humains
et budgétaires de la DGT**

Les axes d'intervention et d'action de la DGT en 2017



Pages 18 – 19
Les faits marquants

Pages 20 – 23
**L'élaboration des ordonnances
travail sur le renforcement
du dialogue social et de leurs
décrets d'application**

Pages 24 – 33
**Le pilotage du système
d'inspection du travail**

Pages 34 – 40
**Le développement
du dialogue social**

Pages 41 – 50
**La prévention des risques
professionnels**

Pages 51 – 56
**Les autres sujets impactant les
entreprises**

Pages 57 – 61
**Les dossiers phares de l'action
européenne et internationale**

La direction générale du travail (DGT) : organisation et partenaires



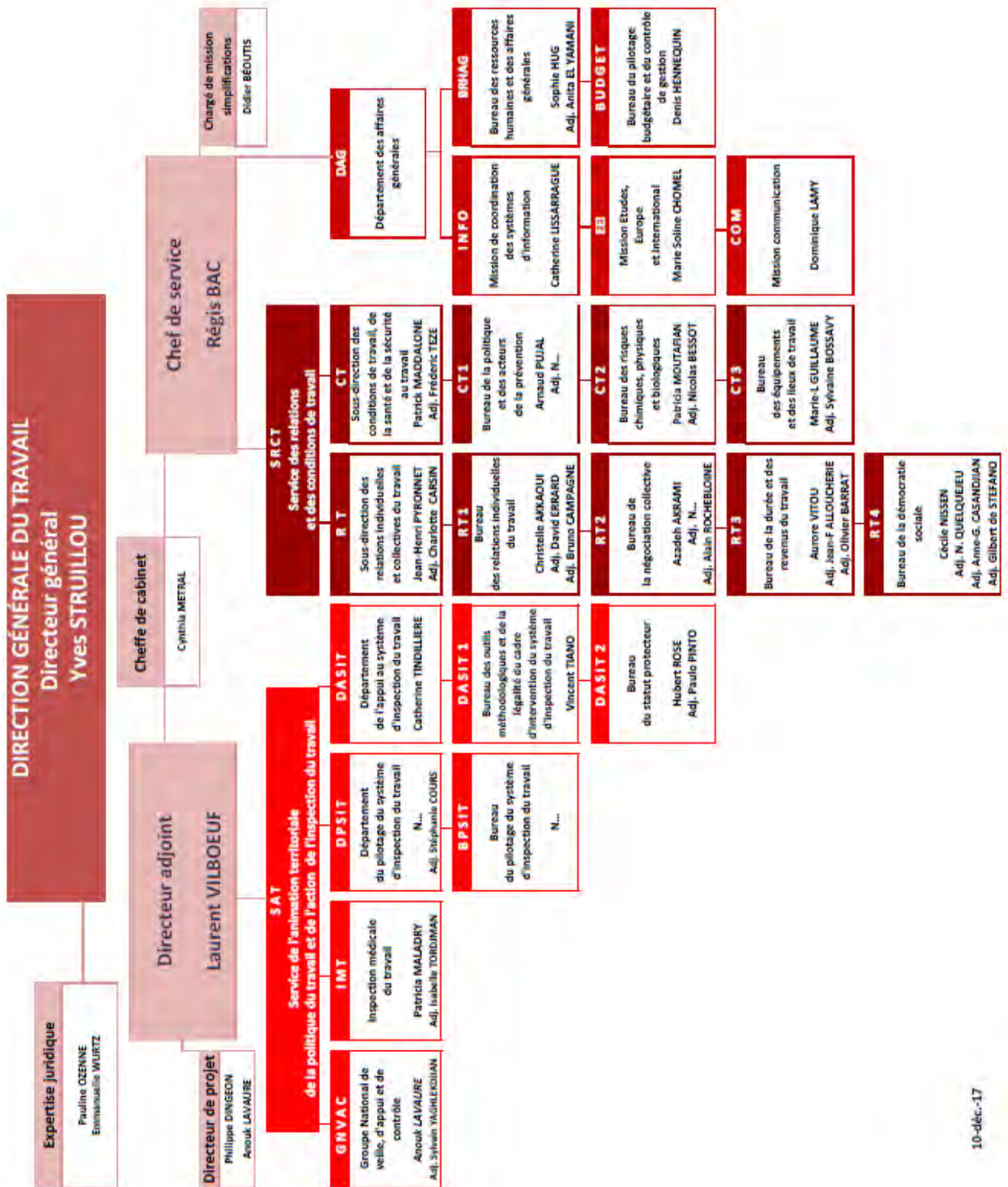
Le comité de direction de la DGT © Ministères Sociaux - Dicom - Jacky Didier Frenoy

La Direction générale du travail (DGT), créée par le décret n° 2006-1033 du 22 août 2006, prépare, anime et coordonne la politique du travail afin d'améliorer les relations collectives et individuelles et les conditions de travail dans les entreprises ainsi que la qualité et l'effectivité du droit qui les régit. Elle contribue à la définition de la position française dans les institutions internationales et communautaires, dans son périmètre de compétence.

Outre l'élaboration des textes législatifs et réglementaires et le développement des actions relatives à son champ de compétences (relations du travail,

accompagnement et suivi de la négociation collective, conditions de travail, protection de la santé et la sécurité en milieu de travail), la DGT assure le rôle d'autorité centrale du système d'inspection du travail. À ce titre, elle est chargée de l'application de la convention n° 81 de l'OIT du 11 juillet 1947.

Les politiques publiques portées par la DGT sont relayées sur le territoire national par l'action des directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte et Dieccte).



L'organigramme de la DGT en décembre 2017

L'organisation de la DGT

Pour mener à bien ses missions, la DGT est constituée de 2 services.

Le service de l'animation territoriale (SAT)

Le service de l'animation territoriale de la politique du travail et de l'action de l'inspection du travail (Sat) comprend quatre entités :

- ▶ **Le groupe national de veille, d'appui et de contrôle (GNVAC)** est chargé du suivi et du contrôle de situations appelant, au niveau national, une intervention permettant d'assurer, seule ou combinée à l'action des services territoriaux, le respect des dispositions du droit du travail. Il assure également les missions du bureau de liaison prévu par la directive 96/71/CE du 16 décembre 1996 pour les conditions de travail et d'emploi des salariés.
- ▶ **Le département du pilotage du système d'inspection du travail (DPSIT)** prépare et veille à la mise en œuvre par les services déconcentrés des orientations nationales de la politique du travail. Dans ce cadre, il est chargé de déterminer la programmation nationale du contrôle, d'assurer la coordination et de veiller à la cohérence globale de l'action de l'inspection du travail. Il développe les échanges avec les services du travail des différents pays européens.
- ▶ **Le département de l'appui au système d'inspection du travail (DASIT)** apporte un appui technique et méthodologique

ainsi qu'une expertise aux services déconcentrés. Il assure la maîtrise d'ouvrage des systèmes d'information utilisés pour la mise en œuvre des politiques du travail. Il instruit les recours hiérarchiques et contentieux relatifs aux licenciements des salariés protégés. Il répond aux questions déontologiques soulevées par l'action de l'inspection du travail.

- ▶ **L'inspection médicale du travail (IMT)** est chargée de la direction technique des médecins inspecteurs régionaux du travail. Elle participe aux orientations nationales de la politique du travail en ce qui concerne la santé au travail et s'assure de leur mise en œuvre par les médecins-inspecteurs du travail. Elle anime le réseau et organise l'analyse des informations au niveau national. Elle apporte une expertise pour l'élaboration des textes en matière de santé au travail. Elle participe au Conseil national de l'Ordre des médecins. Elle intervient auprès des sociétés et des professeurs de médecine du travail pour que les spécificités de la santé au travail soient toujours mieux prises en compte.



Réunion, agents du Groupe National de Veille, d'appui et de contrôle (GNVAC) © Ministères Sociaux – Dicom - Jacky Didier Frenoy

Le service des relations et des conditions de travail (SRCT)

Le service des relations et des conditions de travail (SRCT) est constitué de deux sous-directions et d'un département.

► **La sous-direction des relations individuelles et collectives du travail (RT)** est chargée de :

- l'élaboration et du suivi de l'exécution des règles et des activités concernant notamment le contrat de travail (conclusion, exécution, rupture), les différentes formes d'emploi salarié, l'exercice des libertés et des obligations nées du contrat de travail, les relations de travail transnationales, la lutte contre le travail illégal et la fraude au détachement, la responsabilité sociale des entreprises etc. ;

- l'appui au dialogue social, l'extension des conventions et accords collectifs, la restructuration des branches, l'accès au droit conventionnel, l'information sur la négociation collective avec notamment la publication du bilan annuel, les institutions représentatives du personnel, la mesure de l'audience des organisations professionnelles d'employeurs et des organisations syndicales de salariés et la détermination de leur représentativité dans les branches et au niveau national et interprofessionnel, le financement de la formation économique, sociale et syndicale ;

- les droits et moyens syndicaux ;

- la durée du travail dans toutes ses composantes et modalités, l'épargne salariale, le Smic et les salaires, l'égalité salariale entre les femmes et les hommes ;

- l'organisation de la désignation des conseillers prud'hommes et du secrétariat du conseil supérieur de la prud'homie (CSP), de l'élaboration et de l'application des règles relatives à l'institution prud'homale, à la formation des conseillers de prud'hommes. Il assure cette mission en relation avec le ministère de la Justice.

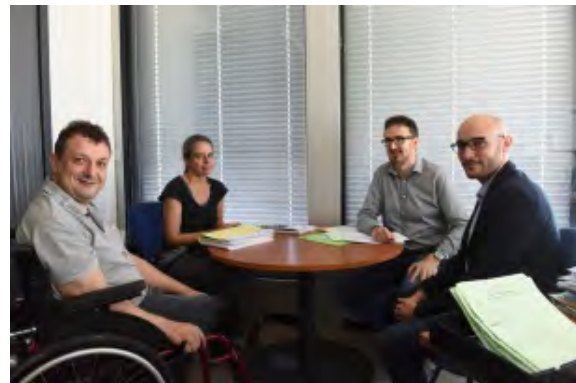
► **La sous-direction des conditions de travail, de la santé, et de la sécurité au travail (CT)** est chargée de l'élaboration des orientations, règles et plans d'action concernant l'amélioration des conditions de travail, la prévention et la protection des salariés contre les risques professionnels et du suivi de leur exécution. On citera en particulier :



L'équipe du bureau des relations individuelles du travail



L'équipe du bureau de la négociation collective



L'équipe du bureau des équipements et des lieux de travail © Ministères Sociaux - Dicom - Jacky Didier Frenov

- l'organisation générale de la prévention des risques professionnels : suivi des plans d'action gouvernementaux, définition du contenu des actions prioritaires, suivi et évaluation des résultats, définition et coordination des actions d'études et de recherche, mise en œuvre des dispositions sur les comités d'hygiène, de sécurité et

des conditions de travail (CHSCT), élaboration des règles relatives à la médecine du travail, tutelle de l'Anact et de l'Anses ;

- la protection de la santé en milieu de travail : élaboration des règles de prévention des risques chimiques, dont l'amiante, biologiques et physiques ; élaboration et suivi avec la Direction de la Sécurité Sociale (DSS) de la mise en œuvre des orientations et règles relatives à la réparation des risques – tableau des maladies professionnelles, cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante) ;

- les équipements des chantiers et des lieux de travail : élaboration des règles relatives à la conception et à l'utilisation des équipements de travail et des lieux de travail – risques sur les chantiers du Bâtiment et Travaux Publics (BTP), risques électriques – surveillance du marché des équipements de protection individuelle, habilitation et agrément des organismes experts des machines, équipements de protection individuelle et installations électriques.

► **Le département des affaires générales (DAG)** est chargé :

- des missions transversales à la direction relatives aux affaires européennes et Internationales ; du suivi des questions liées à la responsabilité sociale des entreprises (RSE) ; des fonctions supports (ressources humaines, logistique, budget et communication), en lien avec les directions supports du secrétariat général des ministères sociaux.

- de l'appui au pilotage des projets informatiques transverses pour la DGT.



Agents de la mission Etudes, Europe et International © Ministères Sociaux – Dicom Jacky Didier Frenoy

Le cabinet

Le cabinet du directeur général l'assiste dans ses fonctions : gestion de l'agenda, préparation des réunions et représentations,

gestion de crise, suivi des dossiers signalés.

L'expertise juridique

Rattachées directement au directeur général du travail, deux magistrates détachées, chargées de missions, assurent des analyses juridiques sur toutes les questions relevant du droit public ou du droit privé et sur l'articulation des normes entre elles. Elles apportent un appui aux bureaux pour l'élaboration des mémoires en défense du gouvernement à l'occasion des contentieux noués devant les juridictions administratives. Elles assurent la formation interne en procédures administrative et judiciaire, apportent un appui juridique aux services déconcentrés et font le lien entre la

DGT et les juridictions. En 2017, elles ont participé à la défense des ordonnances travail devant le Conseil d'Etat (référé suspension) et devant le Conseil constitutionnel (loi de ratification). Elles ont contribué à la rédaction des projets de textes (décrets d'application de la loi n°2016-1088 du 8 août 2016 et des ordonnances travail du 22 septembre 2017) pour leur sécurisation juridique.

Les instances consultatives

Le Haut conseil du dialogue social

► **Rôle** : Créé par la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie et réforme du temps de travail et par le décret n° 2008-1163 du 13 novembre 2008, le Haut conseil du dialogue social (HCDS) est consulté sur la liste des organisations syndicales représentatives par branche professionnelle et des organisations syndicales reconnues représentatives au niveau national et interprofessionnel.

Le secrétariat du HCDS est assuré par les services de la DGT.

► **Composition** : Un président ; cinq représentants des organisations syndicales de salariés nationales et interprofessionnelles ; des représentants des organisations représentatives d'employeurs au niveau national ; trois représentants de la ministre du Travail ; trois personnes qualifiées proposées par la ministre du Travail.

La Commission nationale de la négociation collective (CNNC)

► **Rôle** : Créée par la loi du 13 novembre 1982 sur la négociation collective et le règlement des conflits collectifs du travail, la CNNC donne un avis sur la fixation du Smic, le suivi de l'évolution des salaires effectifs, les principes « à travail égal, salaire égal » et d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que sur les projets de lois et décrets relatifs à la négociation collective. Elle doit en outre rechercher les moyens à mettre en œuvre pour faciliter le développement de la négociation collective.

de l'Agriculture ; un représentant du ministre de l'Économie ; le président de la section sociale du Conseil d'État ; des représentants des organisations syndicales de salariés et des organisations d'employeurs représentatives au plan national dont les représentants des agriculteurs, des artisans ; des professions libérales et des entreprises publiques.

► **Composition** : Un président (la ministre du Travail) ; un représentant du ministre

► **Trois sous-commissions ont été instituées** : la sous-commission des conventions et accords ; celle des salaires ; celle de la restructuration des branches professionnelles.

Le Conseil d'orientation de la participation, de l'intéressement, de l'épargne salariale et de l'actionnariat salarié (Copiesas)

► **Rôle** : Créé par la loi du 3 décembre 2008 en faveur des revenus du travail (article 20), le Copiesas a pour mission de promouvoir l'épargne salariale et l'actionnariat, d'évaluer les dispositifs et de formuler toute proposition favorisant leur diffusion. Le secrétariat général rattaché à la ministre du Travail assure l'organisation des travaux du conseil ainsi que l'établissement de ses rapports. La Direction Générale du Travail assure le secrétariat général du Copiesas.

sceau ; le directeur général du Trésor et de la politique économique ; le directeur de la législation fiscale ; le directeur de l'animation de la recherche, des études et des statistiques ; le directeur de la sécurité sociale ; le président du Conseil d'orientation pour les retraites ou son représentant ; le président de l'Autorité des marchés financiers ou son représentant ; deux députés et deux sénateurs ; 12 personnalités qualifiées choisies en raison de leur compétence et de leur expérience.

► **Composition** : Un président ; 10 membres représentant les partenaires sociaux ; le directeur général du travail ; le directeur des affaires civiles et du

Le Conseil d'orientation des conditions de travail (Coct) et les Comités régionaux (Croct)

- ▶ **Rôle** : Le Coct et les comités régionaux d'orientation des conditions de travail (Croct) ont été réformés en 2016 sous l'impulsion des partenaires sociaux, afin de renforcer leur rôle stratégique d'orientation des politiques publiques en matière de santé et de sécurité au travail et d'amélioration des conditions de travail. Cette réforme a été portée par l'article 26 de la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi et le décret du 22 décembre 2016 pris pour son application. Placé auprès de la ministre du Travail. Le COCT exerce une fonction d'orientation en participant à l'élaboration des politiques publiques, en particulier les stratégies nationales d'action telles que le Plan santé au travail, et en participant à la coordination des acteurs intervenant dans ces domaines. Il est consulté sur les projets de textes législatifs et réglementaires qui concourent à la mise en œuvre de ces politiques publiques.
- ▶ **Fonction d'orientation** : Le Conseil national d'orientation des conditions de travail, instance plénière présidée par la ministre du Travail, est composé de quatre collèges (partenaires sociaux ; départements ministériels ; organismes de sécurité sociale, d'expertise et de prévention ; personnalités qualifiées) ; le Groupe permanent d'orientation (GPO), formation restreinte composée du collège des partenaires sociaux, de l'État (ministères du Travail et de l'Agriculture) et de la Caisse nationale de l'assurance maladie (Cnam) (direction des risques professionnels), nouvellement créée en 2016.
- ▶ **Fonction consultative** : Une commission générale, présidée par le président de la section sociale du Conseil d'État, et six commissions spécialisées.
- ▶ **Au niveau régional** : Les Croct sont présidés par le préfet de région. En 2016, sur le modèle du GPO, a été créée une instance restreinte au sein des Croct, le groupe permanent régional d'orientation (GPRO) présidé par le préfet de région et composé du collège des partenaires sociaux, de la Direccte et de la Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail (Carsat). Il oriente la politique régionale en matière de santé au travail et rend notamment des avis dans le cadre de la gouvernance régionale des services de santé au travail (politique d'agrément, contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens (CPOM)).

Le Conseil supérieur de la prud'homie (CSP)

- ▶ **Rôle** : Créé par la loi du 6 mai 1982 relative aux conseils de prud'hommes, mis en place par le décret n° 84-360 du 10 mai 1984, le CSP est appelé à formuler des avis et des suggestions ainsi qu'à effectuer des études sur l'organisation et le fonctionnement des conseils de prud'hommes. Il propose à cet effet toutes mesures utiles au ministre de la Justice et à la ministre du Travail. Il est consulté sur les projets de loi et de règlement relatifs à l'institution, la compétence, l'organisation et le fonctionnement des conseils de prud'hommes, à la désignation, au statut et à la formation des conseillers de prud'hommes ainsi qu'à la procédure suivie devant les conseils de prud'hommes.
- ▶ **Composition** : Un président ; deux représentants du ministre de la Justice ; deux représentants de la ministre du Travail ; un représentant du ministre chargé de l'Agriculture ; les représentants des organisations syndicales de salariés les plus représentatives et les représentants des organisations d'employeurs les plus représentatives, au plan national ; le secrétariat est assuré par la ministre du Travail.

Les opérateurs et partenaires de la DGT

La DGT s'appuie sur un réseau d'opérateurs et de partenaires. Elle assure la tutelle de certains d'entre eux, en propre ou partagée avec d'autres ministères.

L'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact)

- ▶ **Mission** : améliorer les conditions de travail en agissant notamment sur l'organisation du travail et les relations professionnelles.
- ▶ **Comment ?** Elle conçoit et diffuse des méthodes et outils éprouvés dans un objectif : concilier durablement la qualité de vie au travail et la performance économique.

L'Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail (Anses)

- ▶ **Mission** : évaluer les risques sanitaires en vue d'éclairer la décision publique sur des sujets tels que l'alimentation, l'environnement, le travail, la santé, le bien-être des animaux et la santé des végétaux.
 - ▶ **Comment ?** Elle offre une lecture transversale des questions sanitaires.
- Elle évalue en particulier l'ensemble des risques (chimiques, biologiques, physiques...) auxquels un individu peut être exposé, qu'il s'agisse d'expositions au travail, pendant ses déplacements, ses loisirs ou via son alimentation.

L'Autorité de sûreté nucléaire (ASN)

- ▶ **Mission** : assurer, au nom de l'État, le contrôle de la sûreté nucléaire et de la radioprotection en France.
 - ▶ **Comment ?** Elle est chargée de contribuer à l'élaboration de la réglementation en donnant son avis au Gouvernement sur les projets de décrets et d'arrêtés ministériels ou en
- prenant des décisions réglementaires à caractère technique, de vérifier le respect des règles et des prescriptions auxquelles sont soumises les installations ou activités qu'elle contrôle, de participer à l'information du public, y compris en cas de situation d'urgence.

La caisse nationale d'assurance maladie

- ▶ **Mission** : définir la politique de l'assurance maladie en France et piloter les organismes chargés de la mettre en œuvre. La branche Accidents du travail - Maladies professionnelles (AT-MP) met en œuvre une gestion du risque professionnel, dans le but d'éviter toute dégradation de la santé des travailleurs du fait de leur travail.
 - ▶ **Comment ?** Elle conseille les employeurs, les salariés et leurs représentants, surveille l'état de santé des travailleurs, suit et contribue à la traçabilité des expositions
- professionnelles. Elle joue un rôle dans la gestion du risque, à travers la convention d'objectifs et de gestion (COG) conclue avec l'État. La COG, conclue le 30 décembre 2013 pour la période 2014-2017, met l'accent, d'une part, sur la priorisation des actions de prévention, qui devront être supportées par une meilleure articulation des opérateurs nationaux et régionaux et le développement des partenariats avec les autres acteurs de la prévention, et, d'autre part, sur la nécessité d'évaluer l'impact de ces actions.

L'Institut national du cancer

- ▶ **Mission** : coordonner les actions de lutte contre le cancer. C'est l'agence d'expertise sanitaire et scientifique en cancérologie de l'État. Les cancers liés au travail sont souvent sous-estimés ; en effet, leur identification et leur reconnaissance comme conséquence d'une exposition professionnelle peuvent être particulièrement complexes.
- ▶ **Comment ?** Le plan cancer 2014-2019 comprend des dispositions en matière, de renforcement de la protection et du suivi des travailleurs exposés aux agents cancérigènes, d'une meilleure connaissance des situations à risque au travail ainsi que sur l'amélioration du maintien en emploi des personnes atteintes de cancer.

L'Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (INRS)

- ▶ **Mission** : développer et promouvoir une culture de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles. Son rôle s'articule autour de quatre axes majeurs : identifier, analyser, diffuser et promouvoir.
- ▶ **Comment ?** Il intervient en lien avec les autres acteurs institutionnels de la prévention des risques professionnels. Il propose des outils et des services aux entreprises et aux salariés relevant du régime général de la Sécurité sociale.

Santé publique France

- ▶ **Mission** : Depuis le 1er mai 2016, l'Institut national de prévention et d'éducation pour la santé (Inpes), l'Institut de veille sanitaire (InVS) et l'Établissement de préparation et de réponse aux urgences sanitaires (Eprus) sont devenus Santé publique France qui a repris l'ensemble de leurs missions, compétences et pouvoirs. L'agence nationale de santé publique (santé publique France) est un établissement public administratif, placé sous la tutelle du ministère chargé de la Santé. Elle est régie par la loi de modernisation de
- notre système de santé du 26 janvier 2016, l'ordonnance du 14 avril 2016 et le décret du 27 avril 2016.
- ▶ **Comment ?** Par ses missions et ses compétences larges, allant de la veille épidémiologique et de l'éducation à la prévention à l'intervention auprès des publics, notamment dans les cas d'urgence sanitaire, Santé publique France permet de disposer, à l'instar des autres pays, d'un centre de référence et d'expertise en santé publique.

L'institut de radioprotection et de sûreté nucléaire (IRSN)

- ▶ **Mission** : assurer la gestion, l'exploitation et la consolidation des données dosimétriques des 385 000 travailleurs exposés aux rayonnements ionisants. L'IRSN contribue aux travaux d'élaboration et de révision de la réglementation pilotés par la Direction générale du travail et réalise à la demande de cette dernière des expertises ciblées en lien avec des événements radiologiques ayant affecté des travailleurs. Il est placé sous
- la tutelle conjointe des ministères chargés de l'Écologie, de l'Éducation nationale, de la Recherche, de la Santé, de l'Industrie et de la Défense.
- ▶ **Comment ?** L'IRSN est chargé de faire de la veille permanente. Les données d'exposition des travailleurs sont centralisées dans la base nationale de données « SISERI » (système d'information de la surveillance de l'exposition aux rayonnements ionisants) qui permet le suivi de l'évolution des

expositions et la conduite d'études épidémiologiques sur des populations

ciblées de travailleurs.

L'Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics (OPPBTP)

- ▶ **Mission** : sensibiliser les professionnels du bâtiment et des travaux publics à la prévention des risques et à l'amélioration des conditions de travail. L'OPPBTP se concentre essentiellement sur des missions de conseil aux entreprises du secteur pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles.
- ▶ **Comment ?** Il propose aux entreprises du BTP une large palette d'outils pratiques, (notamment d'analyse et d'évaluation des risques), dans le but

de leur permettre d'améliorer leur niveau de prévention ; il propose des formations spécifiques aux métiers du BTP et aide les entreprises à établir leur plan de formation. Ces formations sont animées par des formateurs spécialistes du BTP et ont pour finalité de maîtriser les risques et les techniques de prévention par métier ; il diffuse une information riche et actualisée à partir d'outils pratiques, tels que le site Internet.

La Direction générale du travail en 2017 : chiffres clefs

Activité légistique

6 ordonnances

2 projets de loi

50 textes d'application environ

853 arrêtés d'extension

707 arrêtés de représentativité

3028 pages pour 2080 textes publiés au J.O.

14 questions prioritaires de constitutionnalité

60 mémoires en défense suite à des recours

Relations individuelles et collectives de travail

635 réunions de commissions mixtes paritaires

89 branches en commission mixte paritaire

765 textes conventionnels étendus

156 branches restructurées après avis de la sous-commission de restructuration des branches professionnelles

405 arrêtés relatifs à la représentativité syndicale

295 arrêtés relatifs à la représentativité patronale

Conditions de travail, santé et sécurité au travail

31 actions engagées dans le cadre du Plan santé au travail

41 réunions du conseil d'orientation des conditions de travail

Animation territoriale de la politique du travail et de l'inspection du travail

1035 recours hiérarchiques concernant 1 403 décisions de licenciement de salariés protégés

168 avis d'agrément de services de santé au travail

60 lettres d'observation rédigées par les médecins inspecteurs du travail (en 2016)

1726 contestations d'avis des médecins du travail (en 2016)

80 enquêtes de terrain effectuées conjointement par les médecins inspecteurs du travail et les inspecteurs du travail (en 2016)

20 dossiers en cours ou traités conjointement par le GNVAC et les unités territoriales de l'inspection du travail dont 15 en matière de fraude au détachement

7 millions de consultations des fiches pratiques droit du travail sur travail.gouv.fr

Moyens

219 agents DGT, dont 66 à la sous-direction des relations individuelles et collectives du travail ; 50 à la sous-direction des conditions de travail, de la santé et de la sécurité au travail ; 66 au service de l'animation territoriale de la politique du travail et de l'inspection du travail, 19 au département des affaires générales, 13 à la direction

115 actions de formation

78,5 millions d'euros pour la politique du travail (Programme 111) dont 42,4 millions pour le dialogue social et 24,6 millions pour la santé et la sécurité

282 223 euros de dépenses de fonctionnement en 2017

4 446 agents affectés en services déconcentrés (Pôle T des Direccte et Dieccte)

Les axes d'intervention et d'action de la DGT en 2017

Les faits marquants

JANVIER

13 janvier : Clôture du scrutin TPE (20 janvier pour les départements d'outre-mer).

FEVRIER

3 février : Proclamation des résultats du scrutin TPE.

23 février : Installation du Conseil national d'orientation des conditions de travail.

MARS

3 mars : Conseil européen des ministres du travail.

22 mars : Entrée en vigueur de l'obligation de la carte BTP.

31 mars : Présentation des résultats de la mesure de l'audience syndicale par le Haut Conseil du Dialogue Social.

AVRIL

12 avril : Publication du décret en Conseil d'Etat sur le code de déontologie de l'inspection du travail.

26 avril : Publication du Plan national relatif à la mise en œuvre des Principes directeurs de l'Organisation des Nations Unies pour les droits de l'homme et les entreprises.

26 avril : Publication des résultats de la 1re mesure de l'audience pour la représentativité patronale.

MAI

3 mai : Publication du décret en Conseil d'Etat relatif à la publicité des accords collectifs.

4 mai : Signature d'une convention-cadre tripartite entre l'Agence nationale de santé publique (ANSP), la direction générale du travail (DGT) et la direction générale de la santé (DGS) pour la période 2017-2020.

5 mai : Publication de l'arrêté de répartition des sièges entre les organisations syndicales et professionnelles.

15 au 19 mai : participation aux «joint Action days», journées d'action commune contre la traite des êtres humains et l'exploitation par le travail organisées par Europol.

19 mai : Réunion des directeurs généraux du travail de l'Union Européenne.

JUIN

15 juin : Conseil européen des ministres du travail.

20 au 22 juin : Participation au salon Préventica de Paris pour présenter la campagne contre les chutes de hauteurs.

22 juin : Publication au Journal officiel de la liste des organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel.

SEPTEMBRE

20 et 21 septembre : Séminaire de lancement de la campagne européenne relative à la santé des travailleurs intérimaires.

22 septembre : Publication des ordonnances pour le renforcement du dialogue social.

OCTOBRE

10 octobre : Séminaire sur la prévention de l'exposition des travailleurs à l'amiante.

23 octobre : Conseil européen des ministres du travail.

NOVEMBRE

24 novembre : Réunion des directeurs généraux du travail de l'Union Européenne.

DECEMBRE

7 décembre : Refus du Conseil d'État de la demande de suspendre en urgence plusieurs articles des ordonnances.

7 décembre : Conseil européen des ministres du travail.

8 décembre : Consultation de la Commission nationale de la négociation collective sur le projet de décret consacré au CSE.

15 décembre : Publication des décrets sur le renforcement de la négociation collective, la procédure de précision des motifs des lettres de licenciement ; les mesures de procédure devant le conseil de prud'hommes.

19 décembre : Publication de l'arrêté de nomination des conseillers prud'hommes.

20 décembre : Publication de l'ordonnance de mise en cohérence des ordonnances du 22 septembre.

20 décembre : Décret n° 2017-1724 sur la mise en œuvre des ruptures conventionnelles collectives.

21 décembre : Vote des ordonnances par la Commission des affaires sociales du Sénat.

21 décembre : Publication du décret sur la procédure de reclassement interne sur le territoire national en cas de licenciement économique.

26 décembre : Publication des décrets fixant la liste des maladies professionnelles permettant un départ anticipé en cas d'incapacité permanente due à certains facteurs de risques professionnels ; et sur les modalités d'approbation des accords dans les TPE.

27 décembre : Publication des décrets relatifs à la prévention et la prise en compte des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels et au compte personnel de prévention (C2P).

28 décembre : Publication du décret sur la prise en charge de la rémunération des salariés participant aux négociations de branche.

29 décembre : Publication des décrets relatifs aux mises à disposition temporaire de travailleurs entre entreprises dans un but non lucratif ; aux modèles types de lettres de notification de licenciement ; aux modalités de fonctionnement d'un CSE ; à la modification du compte professionnel de prévention de la pénibilité.

30 décembre : Publication du décret relatif au comité social et économique.

L'élaboration des ordonnances travail sur le renforcement du dialogue social et de leurs décrets d'application



Muriel Pénicaud, ministre du Travail, à l'Assemblée nationale lors de l'examen des ordonnances travail. © Ministère du travail

Dans le domaine des relations de travail, l'année 2017 a été principalement marquée par l'élaboration et l'adoption des cinq ordonnances pour le renforcement du dialogue social, publiées le 22 septembre 2017. Une sixième ordonnance, adoptée le

20 décembre 2017, a porté sur la mise en cohérence des dispositions précédentes. Par ailleurs l'ensemble des décrets d'application a été publié à la fin de l'année 2017.

Le renforcement de la négociation collective

En matière de négociation collective, l'ordonnance 2017-1385 relative au renforcement de la négociation collective définit une nouvelle articulation des normes, claire, et où la place de la négociation d'entreprise est renforcée. En outre, elle accroît la marge de manœuvre des partenaires sociaux dans le choix de leur agenda social, tant au niveau de la branche que de l'entreprise où ils pourront désormais décider de la périodicité et des thèmes de négociation, avec une écriture en trois blocs :

- ▶ l'«ordre public», définissant les règles auxquelles il ne peut être dérogé ;

- ▶ le «champ de la négociation collective», constitué par le domaine ouvert à la négociation collective et définissant l'articulation la plus pertinente entre la négociation de branche et la négociation d'entreprise ;
- ▶ les «dispositions supplétives», rassemblant les dispositions applicables en l'absence d'accord collectif.

Cette ordonnance offre également aux plus petites entreprises dépourvues de délégué syndical de nouvelles possibilités de négociation en instaurant de nouvelles modalités d'adoption des accords. En particulier, dans les entreprises de moins de

11 salariés, l'employeur pourra proposer aux salariés un projet d'accord approuvé par consultation des salariés.

Enfin, l'ordonnance renforce la légitimité des accords d'entreprise, en accélérant la mise en place de l'accord majoritaire et les sécurise, en instaurant une présomption de conformité des accords et en encadrant le délai dans lequel ils peuvent être contestés.

Le dispositif de sécurisation est complété par la mise en place d'un observatoire du dialogue social dans chaque département, chargé notamment d'alerter les entreprises sur les illégalités potentielles constatées dans les accords et de les appuyer dans leurs négociations.

De nouveaux pouvoirs pour l'extension des accords de branche

L'ordonnance 2017-1385 portant diverses mesures relatives au renforcement du dialogue social donne de nouveaux pouvoirs à la ministre en matière d'extension

des accords de branche et met l'accent sur la prise en compte de la concurrence dans le processus d'extension.

Le comité social et économique et l'agenda social

En matière de représentation du personnel, l'ordonnance 2017-1386 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales, fusionne les délégués du personnel, le comité d'entreprise et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en une seule instance appelée comité social et économique. Ainsi, elle prévoit la mise en place obligatoire de cette instance dans les entreprises d'au moins onze salariés en distinguant toutefois les attributions de l'instance selon que l'entreprise compte plus ou moins de cinquante salariés, afin de tenir compte des enjeux propres à chaque taille d'entreprise. À partir de cinquante salariés, les attributions du comité social et économique sont ainsi élargies, notamment en matière économique, sociale et culturelle.

Cette deuxième ordonnance donne aux partenaires sociaux l'opportunité de négocier des dispositions adaptées (en termes d'agenda social, calendrier, contenu et niveau des consultations ou encore de contenu de la base de données économiques et sociales) pour un dialogue social adapté et non plus formel.

En outre, elle rend obligatoire l'instauration d'une commission santé, sécurité et conditions de travail dans toutes les entreprises d'au moins trois cents salariés, les

établissements distincts d'au moins trois cents salariés et les établissements dans lesquels les conditions de travail rendent impératives une telle commission : sites Seveso, notamment exposés aux risques chimiques, et sites nucléaires. Dans les autres cas, un accord peut instaurer une telle commission.

Plus généralement, la philosophie des ordonnances consiste à laisser aux partenaires sociaux le soin d'organiser eux-mêmes le modèle de représentation qui conviendra le mieux à la culture, aux réalités et aux besoins du terrain. Pour ce faire, l'ordonnance reprend l'articulation «ordre public», «champ de la négociation collective» et «dispositions supplétives». Chaque entreprise étant différente, l'idée n'est donc pas de prévoir un modèle uniforme de représentation du personnel mais plutôt de permettre, par la voie de la négociation collective, la mise en place d'instances adaptées aux nécessités de l'entreprise, d'où la faculté de mettre en place des représentants de proximité.

Par ailleurs, l'ordonnance prévoit également la possibilité d'instituer de manière volontaire un dispositif innovant de représentation du personnel, le conseil d'entreprise, doté du pouvoir de négocier et conclure des accords collectifs et dont l'avis conforme est requis sur certains thèmes.

Mieux valoriser les parcours syndicaux

L'ordonnance 2017-1386 vise à mieux valoriser les parcours syndicaux. Elle prévoit notamment la possibilité de bénéficier à la fin du mandat d'une valorisation des compétences acquises. Elle prévoit également un droit au maintien de la rémunération et des contributions et

cotisations afférentes à la rémunération des salariés en congés de formation économique, sociale et syndicale par l'employeur. Ce dernier pourra ensuite les déduire de sa contribution au fonds paritaire.

Renforcer la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail

En matière de relations individuelles, l'ordonnance 2017-1387 du 22 septembre 2017 vise à renforcer la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail.

Elle prévoit notamment l'accès à un code du travail numérique clair, accessible et compréhensible. Cet outil doit répondre aux questions concrètes que se posent les chefs des TPE/PME et les salariés, et leur permettre une meilleure compréhension du droit.

L'ordonnance 2017-1386 vise à donner plus de visibilité à la fois au chef d'entreprise et aux salariés lors de la rupture du contrat de travail notamment en :

- ▶ Instaurant un barème impératif déterminant les dommages et intérêts dus par l'employeur lorsque le licenciement est reconnu sans cause réelle et sérieuse par le juge ; mais en préservant aussi pour les cas les plus graves (discrimination, harcèlement ou atteinte aux libertés fondamentales du salarié) la possibilité pour le juge de décider librement de la sanction qui s'impose.
- ▶ Réformant les règles de licenciement permettant que les vices de forme ne l'emportent plus sur le fond.

- ▶ Mettant à la disposition des employeurs des lettres types de licenciement rappelant les droits et devoirs de chaque partie pour éviter les erreurs de procédure lors d'un licenciement.

Ce texte réforme les dispositions relatives au licenciement économique. Dorénavant en cas de difficultés économiques justifiant des licenciements, le périmètre d'appréciation du motif économique est fixé au niveau national (comme dans la grande majorité des pays européens) tout en préservant le pouvoir du juge pour contrôler les éventuels abus, - y compris la création de difficultés artificielles pour justifier les licenciements.

Enfin, l'ordonnance rénove les règles encadrant les CDD et les CTT (contrat de travail temporaire) correspondant à la spécificité des secteurs d'activité. La durée des contrats et leur nombre de renouvellements pourront être négociés et mis en place par accord de branche. Elle vise à développer le recours au contrat de chantier (autrefois limité au secteur du bâtiment et des travaux publics), grâce à la négociation d'accords de branche fixant les règles permettant d'y recourir.

Développer le télétravail

Enfin ce texte vise à développer le télétravail en facilitant son recours afin qu'il soit sécurisé et souple pour permettre une meilleure conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle. Le formalisme de la conclusion d'un télétravail a été assoupli mais les protections renforcées notamment avec la

reconnaissance de la présomption d'accident du travail lorsque celui-ci intervient quand le salarié est en télétravail. En outre, il a été laissé aux partenaires sociaux le choix de déterminer les modalités de mise en œuvre les plus adaptées aux besoins des salariés et à l'organisation des entreprises.

Le lancement du projet du code du travail numérique

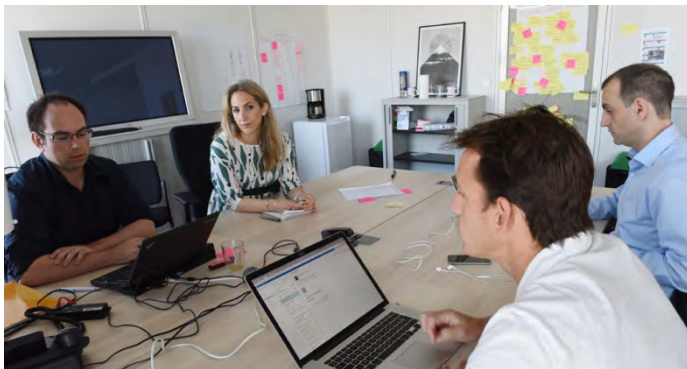
Inscrit dans l'ordonnance 2017-1387 du 22 septembre 2017, le projet de code du travail numérique a pour objectif de permettre aux usagers, salariés et employeurs, d'accéder de façon autonome, simplifiée et dématérialisée aux réponses et textes juridiques traitant du droit du travail applicables à leur situation.

La mise en œuvre du projet, basée sur la méthode agile, est réalisée au sein de l'incubateur des ministères sociaux de la Direction des systèmes d'information (DSI). L'équipe est composée de membres de la DGT, de la DSI, de la Direction interministérielle du numérique et du système d'information et de communication (DINSIC) et de partenaires externes experts.

Le service est construit par itérations successives. Le besoin des usagers est au cœur de la démarche. Des phases d'expérimentations et de tests permettent de valider chaque étape.

Le champ juridique cible est également successivement élargi. Le code du travail et les accords collectifs sont priorisés, avec une expérimentation sur quelques branches dans un premier temps.

Une collaboration active se met en place avec les services de renseignements des Direccte, acteurs indispensables de l'accès au droit et complémentaires du service numérique. Un groupe utilisateurs en charge de tester les livrables, mais aussi de contribuer à l'alimentation du fonds de réponse est ainsi en cours de constitution.



Réunion de travail du groupe projet chargé du code du travail numérique © Ministères Sociaux – Dicom Jacky Didier

Le pilotage du système d'inspection du travail

Les priorités d'action : santé au travail, dialogue social et lutte contre le travail illégal



Contrôle de l'inspection du travail sur un chantier dans les Hauts-de-France. © Direccte Hauts-de-France

Il a été demandé aux services déconcentrés de porter plus spécifiquement leur action autour de trois axes majeurs : la santé au travail, le dialogue social et la lutte contre le travail illégal. Le plan d'action de l'inspection du travail se décline de la manière suivante :

- ▶ **L'élaboration des plans régionaux santé au travail** dans le cadre de la déclinaison du Plan de Santé Travail 2016-2020 (PST3).
- ▶ **La prévention des chutes de hauteur** : en lien avec le PST3 et les priorités d'actions des Direccte, la DGT a mis en place un groupe de travail opérationnel pour trouver des solutions plus efficaces sur la prévention et le contrôle des opérations de travaux en hauteur, notamment en direction des TPE-PME, segment d'entreprises où se produisent le plus d'accidents.
- ▶ **La lutte contre le risque d'exposition à l'amiante** : pour l'année 2017, la mobilisation du système d'inspection du travail pour l'application de la réglementation amiante continue à être ciblée sur le contrôle des sièges des entreprises de désamiantage (qui relèvent de la « sous-section 3 » de la réglementation) et des entreprises

réalisant des interventions sur des matériaux contenant de l'amiante (qui relèvent de la « sous-section 4 » de la réglementation) ainsi que des chantiers de désamiantage.

- ▶ **La poursuite de l'accompagnement des entreprises en matière d'égalité professionnelle** : les données font clairement apparaître un lien entre la mobilisation des services et le taux de couverture des entreprises. Aussi les Direccte et Dieccte sont appelées à se mobiliser fortement sur le contrôle de l'état de négociation sur le sujet.
- ▶ **Le développement du dialogue social et l'accompagnement de la loi sur la modernisation du dialogue social** (dite loi Rebsamen) et de la loi travail (dite loi El Khomri) et des ordonnances : la mise en place des CPRI (Commission paritaire régionale interprofessionnelle) ; l'accompagnement de la mise en œuvre des réformes récentes relatives au fonctionnement du dialogue social en entreprise, la préparation des observatoires du dialogue social...
- ▶ **La relance du dispositif « accompagnement aux relations sociales » (Areso).**
- ▶ **La lutte contre le travail illégal et les détachements illicites** : la mise en œuvre opérationnelle du plan national de lutte contre le travail illégal (PNLTI) présenté à la Commission nationale de la lutte contre le travail illégal (CNLTI) du 30 mai 2016, une définition du rôle de chacun au sein du système avec un plan d'action pour les Unités de contrôle à compétence régionale chargées de la lutte contre le travail illégal (URACTI), des modalités adaptées aux TPE-PME, l'association des partenaires sociaux sur le territoire etc.

Plusieurs de ces thématiques étaient déjà des priorités nationales sur l'année

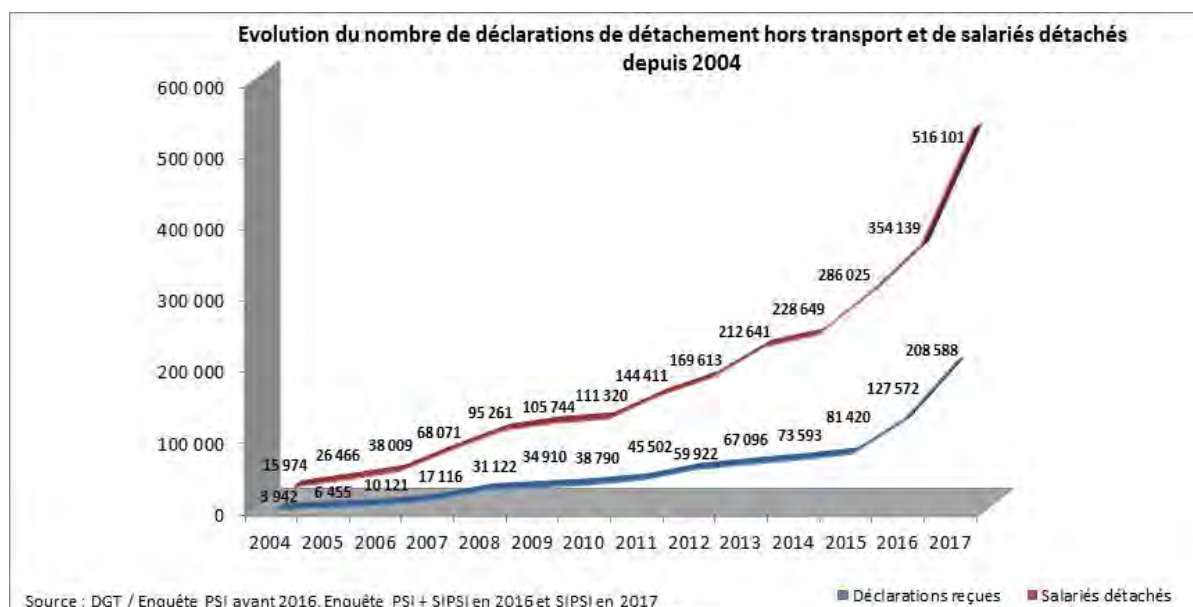
2016. Elles ont été maintenues pour 2018 pour appréhender ces sujets à forts enjeux sociaux sur une période plus étendue et pouvoir mettre ainsi en œuvre des modalités d'action et d'intervention efficaces. Les priorités d'action du SIT se sont inscrites dans le contexte très particulier de l'entrée en vigueur de l'ordonnance du 7 avril 2016 sur les pouvoirs de l'inspection du travail. Une instruction du 12 juillet 2016 a précisé les enjeux associés à la mise en œuvre des sanctions résultant de cette ordonnance en termes de stratégie de sanction et de renforcement de la collaboration avec les parquets. Mais c'est réellement sur l'année 2017 que la montée en puissance de ces nouveaux outils s'est pleinement faite ressentir. La nouvelle organisation du système d'inspection du travail, suite au Plan Ministère Fort avait ainsi été mise en place dans toutes les régions. Au sein de la DGT, le service de l'animation territoriale (Sat) a

été reconfiguré et le Groupe national de veille, d'appui et de contrôle (GNVAC) a été créé. Un réseau national de lutte contre le travail illégal et un autre sur les risques particuliers ont été constitués.

Le plan de transformation d'emploi des contrôleurs du travail pour accéder au corps de l'inspection du travail s'est poursuivi. En début d'année, 540 contrôleurs avaient déjà accédé au grade d'inspecteur par la voie de l'examen professionnel et ont été affectés en section d'inspection.

La Direction Générale du Travail a également donné des orientations sur les axes structurants de l'action de l'inspection du travail et les modalités d'interventions adaptées aux TPE et PME, et insisté sur la nécessité d'un niveau d'intervention en entreprises satisfaisant.

La lutte contre le travail illégal et le détachement illicite



Le plan national de lutte contre le travail illégal 2016-2018 cible en priorité la lutte contre les fraudes complexes. Il vise à lutter contre les montages destinés à faire écran à des pratiques abusives, et à combattre les fraudes à l'établissement commises par des entreprises étrangères détachant des travailleurs en France. Cet

objectif est plus que jamais d'actualité. En effet, par rapport à 2016, le nombre de déclarations de détachements hors transport a progressé de + 64 % et le nombre de salariés détachés de + 46%. En 2017, 1 088 883 déclarations ont été réalisées par des entreprises étrangères, dont 208 588 déclarations de

détachement hors transport et 880 295 attestations de transport. Ces déclarations concernent 1 396 396 salariés détachés, dont 516 101 hors transport.

The screenshot shows the SIPSI website interface. At the top left is the French Republic logo with the motto 'Liberté • Égalité • Fraternité'. The main header reads 'Détachement de travailleurs en France' and 'International Posting of Workers in France'. Below this is a blue banner with the text 'Bienvenue sur SIPSI / Welcome to SIPSI'. The main content area is titled 'Déclaration préalable de détachement de salariés en ligne' and 'Online prior declaration of posting'. It contains three sections: 1) A document icon with text explaining that employers based outside France must submit a prior declaration to the labour inspectorate before posting workers. 2) A person icon with text stating that the site allows for a secure and simplified online declaration. 3) A checklist icon with text stating that users will receive a confirmation email with a reference number after completing the declaration. On the right side, there is a 'Créer mon compte' (Create my account) button, a 'CONNEXION LOGIN' section with input fields for 'Identifiant / Login' and 'Mot de passe / Password', a 'Retenir mon identifiant / Remember my login' checkbox, and a 'Se connecter Log in' button. A 'Mot de passe oublié / Forgotten password' link is also present.

Le site sipsi.travail.gouv.fr permet aux entreprises de déclarer les travailleurs détachés qu'elles emploient. Sa mise en ligne s'inscrit dans la modernisation des outils de lutte contre la fraude au détachement.

Dans le cadre du plan régional d'action 2017, des objectifs ambitieux ont été fixés aux Direccte pour renforcer la lutte contre les fraudes aux règles du détachement. C'est ainsi que les contrôles conjoints entre les différents services se sont encore intensifiés, avec un objectif d'un quart d'interventions conjointes sur tous les secteurs, et d'une moitié dans les secteurs prioritaires (bâtiment, agriculture, transports, hôtels-café-restaurants, services aux entreprises et spectacle). L'objectif de 1500 interventions mensuelles en matière de prestations de services internationales a été confirmé.

L'année 2017 est celle de la consolidation des modes de fonctionnement du système d'inspection sur la fraude au détachement au sein de chaque Direccte et entre les Direccte et la DGT. Elle se traduit par une montée en compétence collective sur ce thème. Dans cet objectif, la DGT a souhaité redéfinir le rôle des différents acteurs du système d'inspection du travail, en recherchant un contingent par Uracti (Unité régionale d'appui et de contrôle du travail illégal) d'au moins 7 % des effectifs des agents de contrôle de chaque Direccte, la mise à disposition pour les agents des Uracti de moyens d'action à la hauteur des enjeux et de la complexité de leur tâche et enfin des formations régionales à mettre en

place. Ces objectifs font l'objet d'un suivi pour chaque région dans le cadre des dialogues annuels de gestion.

Les capacités de l'application Sipsi (système d'information sur les prestations de service internationale) permettant la déclaration de détachement en ligne, ont été renforcées

afin de prendre en charge les attestations de détachement des entreprises de transport. Cet outil permet de soulager les Direccte de tâches d'enregistrement chronophages et permet à la DGT de bénéficier de données exhaustives en temps réel.

La carte professionnelle du BTP obligatoire



Sécurisée, la carte professionnelle du BTP facilite les contrôles et la lutte contre le travail illégal
©Congés intempéries Union des Caisses de France

Les travaux menés par la DGT et la direction des services informatiques avec l'Union des Caisses de France - Congés Intempéries BTP ont abouti au déploiement progressif en 2017 de la carte d'identification professionnelle du bâtiment et des travaux publics sur l'ensemble du territoire. Sécurisée, la carte professionnelle du BTP facilite les contrôles et la lutte contre le travail illégal. 1 034 000 cartes ont ainsi été produites au 1^{er} janvier 2018. En outre, la DGT accompagne l'UCF pour la réalisation d'une application de contrôle de la carte BTP au bénéfice des agents de contrôle de l'inspection du travail, opérationnelle en 2018.

Joint Action Day contre la traite des êtres humains

En mai 2017, Europol a organisé une vaste opération baptisée «journées d'action commune (Joint Action Day)» sur la traite des êtres humains aux fins d'exploitation par le travail. La DGT a participé à cette action européenne en mobilisant l'inspection du travail auprès des services de la police et de la gendarmerie nationale et en fournissant les outils juridiques nécessaires pour ces contrôles.

La DGT a organisé par ailleurs une concertation avec le ministère de l'Intérieur et les organisations syndicales visant à favoriser l'admission exceptionnelle au séjour au titre du travail des travailleurs «sans-papiers» et à préciser les conditions de mise en œuvre de la circulaire du 28 novembre 2012.

L'affirmation du rôle opérationnel du GNVAC

En 2017, le rôle opérationnel du Groupe national de veille, d'appui et de contrôle (GNVAC) s'est affirmé au fur et à mesure des interventions. Il a multiplié les opérations en appui des Direccte et a ouvert de nombreux chantiers sur la prestation de

services internationale en lien avec les partenaires de la lutte contre la fraude. Le GNVAC anime un groupe opérationnel de lutte contre le travail illégal qui favorise la concertation entre l'ensemble des partenaires.

Projet Eurodétachement

Le Portugal figure parmi le pays envoyant le plus de travailleurs détachés en France. L'adjoint au responsable du GNVAC s'est déplacé à Porto pour présenter la réglementation relative à la mobilité internationale des travailleurs dans le secteur du BTP. Une plaquette d'information éditée en portugais et en français a été préparée pour l'occasion. La journée organisée par l'inspection du travail portugaise (ACT - Autorité pour les Conditions du Travail) a réuni 300 participants (employeurs et leur organisation professionnelle, représentants syndicaux). Elle a permis d'aborder le système de télé-déclaration Sipsi ; la carte professionnelle du BTP, le régime des congés payés dans le BTP, le calcul du salaire avec les frais d'hébergement, de transport ou de nourriture, l'accès aux sources d'information. Un dialogue très constructif s'est engagé, notamment sur les situations auxquelles peuvent être confrontés des employeurs à l'occasion de détachement de travailleurs ou dans leur relation de sous-traitance.

Régularisation après le contrôle d'un tour opérateur

En mars 2017 était initié le contrôle par l'Unité départementale de Savoie et le GNVAC, d'un des établissements du premier opérateur mondial du tourisme. Après de multiples relances auprès de la représentante de la société en France et l'enquête menée auprès de cette dernière, la société a finalement transmis, en juillet et septembre, une partie des documents demandés. Leur exploitation et les nouveaux contrôles diligentés en présence de l'avocat de la société ont décidé celle-ci à régulariser la situation des 47 salariés détachés pour un montant d'environ 136 800 € au titre du paiement du taux horaire du SMIC, des heures supplémentaires, et du remboursement de frais indûment supportés par les salariés (hébergement, nourriture, outils de communication utilisés à des fins professionnelles).

Coopération avec la gendarmerie contre une fraude complexe au détachement

Menée à l'initiative du GNVAC et de l'Uracti des Hauts-de-France, l'action de l'inspection du travail, de la gendarmerie et de son Office central de lutte contre le travail illégal (OCLTI) a permis de mettre à jour un schéma frauduleux très complexe dans le secteur agroalimentaire via des sociétés de droit britannique, polonais et chypriote.

Quatorze intérimaires polonais ont été entendus lors de l'opération. Trois d'entre eux ont porté plainte à l'encontre de leur employeur. L'Urssaf a estimé le préjudice à plus de 1 800 000€.

Les protagonistes procédaient à des détachements irréguliers de travailleurs polonais tout en leur offrant une apparence légale pour cacher une forme d'exploitation par le travail, tromper les contrôles et maximiser leurs profits. A l'issue de leur garde à vue, ils ont été présentés au parquet, poursuivis et condamnés dans le cadre d'une procédure de comparution sur reconnaissance préalable de culpabilité.

Enquête coordonnée entre plusieurs unités départementales et le GNVAC

Les 14 et 15 mars 2017, en Haute-Garonne, dans le Gers et en Gironde, s'est déroulée une opération judiciaire suite à une enquête, ouverte en décembre 2015 auprès de la Juridiction Interrégionale Spécialisée (JIRS) de Bordeaux, pour motifs suivants : travail dissimulé, prêt illicite de main-d'œuvre et marchandage en bande organisée. Les charges ont ensuite été élargies aux chefs de blanchiment aggravé et de banqueroute, un dossier complexe de fraude au détachement transnational de travailleurs.

Cette opération judiciaire, menée par une cellule d'enquête constituée au sein de la Section de Recherches (SR) de Toulouse, a associé des agents de l'inspection du travail du Lot, du Gers, de Gironde et du Groupe national de veille, d'appui et de contrôle (GNVAC).

Entre 2011 et 2016, plus de 300 salariés polonais et roumains ont été mis à disposition d'une dizaine d'entreprises françaises de bâtiment sous couvert de sous-traitance, de travail temporaire et de détachement transnational de travailleurs, au préjudice des salariés concernés, privés des droits et de la rémunération qui leur étaient dus, des services fiscaux et organismes sociaux et des entreprises respectueuses de la réglementation ainsi exposées à une concurrence déloyale. Etablies hors de France, les quatre entreprises qui employaient officiellement ces salariés n'avaient pas d'activité dans leur prétendu pays d'établissement et avaient été créées en partie par l'un des utilisateurs français au centre d'une bande organisée de près de 10 personnes.

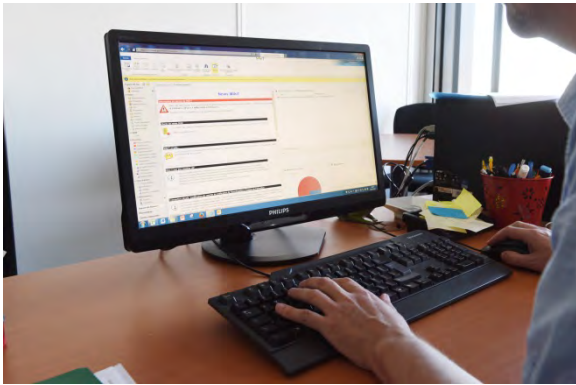
Les services d'inspection du travail des Hautes-Pyrénées, de Haute-Vienne et de Haute-Garonne ont effectué entre 2011 et 2014 les premiers constats et établi les premières procédures. Les agents ont su collaborer efficacement (partage des données, croisement des analyses, établissement de contacts), et travailler de pair avec leurs homologues en charge des sièges des principales sociétés françaises utilisatrices. Ils ont ainsi mis la lumière sur cette fraude savamment montée en jouant sur la multiplicité des lieux d'intervention et sur des changements de formes juridiques et de raisons sociales.

En permettant la centralisation et le recoupement des données, la saisie du GNVAC par l'inspection du travail du Gers a été décisive dans la saisine de la JIRS de Bordeaux (juillet 2015). Par la suite, les différents services d'inspection du travail ont poursuivi les échanges entre eux et avec le GNVAC, qui a joué un rôle de relais avec la JIRS. Cette coopération déterminante entre l'inspection du travail et la cellule d'enquête dirigée par la SR de Toulouse, a servi de base au travail de la gendarmerie, et s'est poursuivie au cours de l'enquête préliminaire et l'information judiciaire.

Contrôle d'une plateforme numérique spécialisée dans les métiers de la restauration

En novembre, quarante agents de l'inspection du travail d'Ile-de-France (UD75, UD92, Uracti) et du GNVAC ainsi qu'une dizaine d'inspecteurs de l'Urssaf ont procédé aux contrôles de plus d'une quarantaine d'établissements de l'hôtellerie-restauration utilisateurs d'«extras» sous statut de micro entrepreneur, mis en relation via une plateforme électronique. Le contrôle le même jour au siège social de la plateforme a permis de recueillir des éléments relatifs à son mode de relation avec les micro entrepreneurs ainsi qu'avec les établissements utilisateurs. Au-delà des vérifications d'usage quant au respect de la réglementation, les constats opérés ont permis de mieux appréhender l'activité nouvelle de mise en relation par une plateforme électronique. La participation des inspecteurs de l'Urssaf a permis de vérifier par ailleurs que les micro-entrepreneurs avaient bien répondu à leurs obligations déclaratives.

Wiki'T, le système d'information du système d'inspection du travail



Wiki'T, le système d'information de l'inspection du travail, a vu ses fonctionnalités et son ergonomie améliorées © Ministères Sociaux - Dicom - Jacky Didier Frenoy

Après son déploiement en 2015-2016 auprès de 4 500 agents du ministère du Travail, 2017 a permis à Wiki'T d'atteindre sa vitesse de croisière. L'appropriation par les Direccte atteint un niveau satisfaisant : 260 476 interventions ont été saisies sur le système d'information en 2017 (contre 253 760 en 2016 et 202 818 en 2015 dans l'ancien système d'information). Cette appropriation s'appuie sur un réseau dense de formateurs et d'administrateurs locaux. Le bureau du Département de l'Appui au système d'Inspection du Travail (DASIT 1) du Service d'animation territoriale (SAT) de la DGT assure la maîtrise d'ouvrage du projet, avec l'assistance à maîtrise d'ouvrage d'un

cabinet extérieur, et collabore quotidiennement avec la Direction des systèmes d'information (DSI) des ministères sociaux, qui assure la maîtrise d'œuvre.

Après la résolution de problèmes de performance au second semestre 2016, l'objectif a été d'améliorer les fonctionnalités et l'ergonomie de l'application sur la base du retour d'expérience des utilisateurs.

Les propositions d'un groupe de travail avec les utilisateurs en Direccte et le traitement de leurs 600 questions, signalements ou demandes d'évolution ont permis de concevoir et de mettre en œuvre une nouvelle évolution (Wiki'T 2.2), en 2017. Un important travail de rédaction et de mise à jour de notices, de logigrammes de saisie, de modèles de courriers a été réalisé, tout particulièrement pour prendre en compte les nouveautés législatives et réglementaires (loi travail du 8 août 2016 et ordonnances du 22 septembre 2017).

L'appui à l'animation régionale s'est poursuivi : réunion des responsables régionaux Wiki'T, déplacements et animation du réseau de formateurs et d'administrateurs. L'accent est mis sur la plus-value concrète de Wiki'T pour l'exercice des missions et gestes professionnels des agents du système d'inspection du travail.

L'accompagnement du travail des Direccte et des Dieccte

Un tableau de bord pour mieux piloter

Le Département du Pilotage du Système d'Inspection du Travail a élaboré au cours de l'année 2017 un tableau de bord trimestriel reprenant les indicateurs essentiels en termes d'organisation et d'activité des services de l'ensemble du système d'inspection du travail. Ce tableau de bord, diffusé à l'ensemble des Direccte, permet de suivre la situation des effectifs dans les services ainsi que l'évolution des effectifs salariés soumis au contrôle de l'inspection du travail. Il permet également de suivre sur un plan strictement quantitatif l'action des services en termes d'interventions, d'actions

sur le champ des priorités nationales de la politique du travail, mais aussi l'activité des services des pôles T des unités régionales en matière de services de santé ou encore l'activité des services de renseignements. Ce tableau de bord qui s'est affiné sur les premiers trimestres 2017 et a été décliné dans les régions, constitue un premier outil de suivi et de pilotage de l'action. Il offre une vision nationale, permettant de donner des points de repère aux régions pour leur propre pilotage.

La valorisation de l'action du système d'inspection du travail (SIT)

Plusieurs nouvelles publications à destination des services ont été initiées en 2017 pour valoriser les actions menées par les services déconcentrés.

Un premier document présentant des actions notables menées par des Direccte en matière d'amélioration des relations et des conditions de travail a été édité et diffusé à l'ensemble des Direccte afin de mettre en exergue des actions collectives menées sur des thématiques variées (lutte contre le travail illégal, dialogue social, santé au travail -notamment sur les questions de l'exposition à l'amiante ou des risques inhérents aux équipements de travail).

Une note mensuelle a été créée à destination des Direccte sur l'activité des services de l'inspection du travail sur l'ensemble du territoire. Elle est alimentée par les notes bimensuelles régionales des Direccte. Ainsi, toutes les régions sont informées des actions menées au quotidien par l'inspection du travail sur l'ensemble de ses champs d'intervention. Cela participe à une meilleure connaissance interne de l'activité très riche des services, et contribue à sa valorisation et à la capitalisation des expériences.

L'évaluation et la valorisation des effets de l'action du Sit

La DGT travaille depuis deux ans déjà sur l'intégration d'une démarche d'évaluation et de valorisation des effets de l'action du Système d'inspection du travail (Sit). Deux projets d'évaluation aux approches complémentaires ont été lancés fin 2015 :

- ▶ Un volet territorial pour évaluer des actions collectives locales menées par des Direccte (au niveau régional, départemental, ou d'une ou plusieurs unités de contrôle) ;
- ▶ Un volet national visant à évaluer les actions menées par le système d'inspection sur un thème de la politique du travail : la fraude au détachement.

Divers objectifs sont poursuivis via ces deux projets, parmi lesquels : l'évaluation réelle de l'efficacité de l'action du SIT ; l'identification et capitalisation autour des bonnes pratiques ; la valorisation de l'activité du SIT en interne mais également auprès de ses partenaires.

S'agissant du volet territorial, après une année 2016 marquée par le lancement des premières expérimentations dans trois territoires, l'année 2017 a connu la fin de ces expérimentations et la remise par chacun des groupes de leur rapport d'évaluation. Riches d'enseignements, ces projets ont permis d'enrichir le guide en cours de finalisation, qui sera remis aux agents du SIT dans le cadre du déploiement de cette démarche à l'échelle nationale,

courant 2019, après une nouvelle vague d'expérimentation en 2018.

Les principaux enseignements tirés des expérimentations sont :

- ▶ L'implication en amont et l'adhésion des agents sont des conditions sine qua non de la réussite des évaluations. ;
- ▶ Le dispositif demande une mobilisation importante ;
- ▶ La nécessité de réfléchir à la méthodologie d'évaluation en même temps qu'à l'action collective ;
- ▶ Le développement de modes d'intervention spécifiques qui sécurisent et améliorent les conditions d'intervention des agents de contrôle ;
- ▶ L'intérêt du dispositif pour l'animation du collectif et pour rompre l'isolement de l'agent ;
- ▶ L'effet d'harmonisation voire de consensus sur les pratiques de contrôle via des échanges de pair à pair ou par la définition d'outils et de procédures partagés ;
- ▶ L'identification, l'objectivation et l'exposition de certains freins à l'obtention de résultats (inadaptation de certains instruments de coercition face aux réalités du secteur).

S'agissant du volet national, le premier semestre a été consacré au lancement, avec l'aide de la Direction des finances, des achats et des services (DFAS), du marché pour être accompagné par un

cabinet spécialisé dans l'évaluation des politiques publiques. Le dernier trimestre, correspondant à la phase de cadrage de l'étude, a été consacré à la montée en compétence du cabinet «Pluricité» sur la problématique, à des ajustements méthodologiques, à la constitution d'un panel d'experts ainsi qu'à la réalisation des premiers entretiens auprès de divers responsables sur le sujet. Un Comité de pilotage réunissant les principaux partenaires en matière de lutte contre la fraude au détachement, s'est également

réuni en décembre à l'occasion de la finalisation de cette phase de cadrage. S'ensuivra, durant le premier semestre 2018, la phase de collecte des données auprès de l'ensemble des acteurs impliqués via 4 études de cas emboîtées, des entretiens individuels et collectifs, des enquêtes par questionnaire et l'analyse de données secondaires. Les résultats de ce volet national du projet d'évaluation devraient être connus et diffusés en septembre 2018.

Le comité des hauts responsables de l'inspection du travail

Le Comité des Hauts Responsables de l'Inspection du Travail (CHRIT) a décidé d'organiser en 2017 une campagne relative à la santé et la sécurité des travailleurs et des travailleurs détachés des agences de travail temporaire et des entreprises utilisatrices. Cette action est en cours et sera clôturée en mai 2019.

Les objectifs poursuivis sont de :

- ▶ Veiller à l'application des obligations en matière de santé et sécurité des travailleurs et des travailleurs détachés des agences d'intérim et des entreprises utilisatrices ;
- ▶ Renforcer la coopération et l'assistance mutuelle entre les inspections du travail européennes en vue d'accroître l'effectivité du droit s'agissant des travailleurs détachés ;
- ▶ Promouvoir la santé et la sécurité au travail par le rappel de leurs obligations en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, aux agences d'intérim et aux entreprises utilisatrices ;
- ▶ Informer les travailleurs de leurs droits.

La Direction Générale du Travail en partenariat avec l'Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (INTEFP) assurent la coordination européenne des travaux. Un séminaire de lancement de la campagne européenne a eu lieu les 20 et 21 septembre 2017. Il a associé les représentants des inspections du travail des Etats membres et les partenaires sociaux européens du secteur du travail temporaire, au Palais de Congrès du Luxembourg.

Au plan national, cette action a été inscrite au Programme 111 – amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail - Plan Régional d'Actions 2018. Elle a été organisée sur la base du volontariat. Six Direccte et Dieccte se sont portées candidates : l'Auvergne-Rhône-Alpes, la Bourgogne-Franche-Comté, le Centre-Val de Loire, le Grand-Est, Les Hauts-de-France et la Guyane. Elles ont défini les secteurs de contrôle en tenant compte du fort taux d'emploi intérimaire (en particulier d'emploi des travailleurs détachés) et du nombre des accidents du travail. Les secteurs du BTP, de la logistique, de l'agriculture, du forestier et de l'industrie automobile ont été retenus.

La mise en œuvre du code déontologie du service public de l'inspection du travail

Le 12 avril 2017, le décret en Conseil d'État portant sur le code de déontologie du service public de l'inspection du travail a été publié. Il s'applique à l'ensemble des agents du système d'inspection du travail, du Directeur général aux assistants d'unités de contrôle.

Ce code s'appuie sur les conventions 81 et 129 de l'Organisation internationale du travail (OIT) et sur les principes et règles déontologiques applicables à tout agent public. Il résulte d'une concertation avec le Conseil national de l'inspection du travail et



avec l'instance de dialogue social du ministère.

Dans le contexte de la réforme dite du «Ministère fort» et de l'attribution à l'inspection du travail de nouveaux pouvoirs renforçant

sa capacité de coercition et de sanction, il vise à guider les agents dans leurs relations aux usagers et à renforcer la confiance des usagers dans le service public de l'inspection du travail.

Par-delà le travail de conception de ce code, le Bureau des outils méthodologiques et de la légalité du cadre d'intervention du système d'inspection du travail (DASIT1) de la DGT a produit et mis en œuvre un dispositif d'accompagnement des services :

- ▶ Production de documents de présentation du code à nos partenaires et aux agents de l'inspection du travail ;
- ▶ Conception avec l'INTEFP de formations destinées aux agents ;
- ▶ Organisation d'un séminaire national de l'encadrement sur la déontologie tenu à l'INTEFP ;
- ▶ Déplacement dans les réunions de services organisées par les Direccte ;
- ▶ Animation d'un groupe de travail réunissant des agents des Direccte et de la DRH destiné à actualiser le guide «Principes de déontologie» paru en 2010 ;
- ▶ Apport de réponses aux nombreuses questions issues des Direccte.

(Lire aussi page 43 «la déclinaison régionale du plan santé au travail»)

Le développement du dialogue social

L'année 2017 a été consacrée à la détermination de la représentativité syndicale et patronale au niveau des branches professionnelles, au niveau national et interprofessionnel, ainsi que national et multi professionnel pour les seules organisations patronales. Ce processus, qui clôt le cycle de représentativité 2013-2016, a été réalisé par la DGT dans le cadre du

Haut Conseil du dialogue social (HCDS) qui a été réuni 10 fois afin de recueillir son avis sur les résultats, et de son groupe de suivi qui s'est réuni 11 fois. Eu égard au nombre de branches professionnelles, les résultats de la représentativité ont été présentés par lots, selon une méthode fondée sur la concertation et la transparence.

Le scrutin TPE et la représentativité syndicale



L'annonce des résultats de la représentativité syndicale. © DR

Le début de l'année 2017 a été marqué par la fin de la deuxième édition du scrutin visant à mesurer l'audience syndicale auprès des salariés des entreprises de moins de onze salariés et des employés à domicile, le scrutin TPE. Ce scrutin a concerné 4,5 millions de salariés. À l'issue de la période de vote, qui s'est achevée le 13 janvier 2017 pour la métropole et le 20 janvier 2017 pour les départements d'Outre-mer, la DGT a organisé avec ses prestataires le dépouillement des votes exprimés par correspondance ou par voie électronique, en présence des organisations syndicales candidates au scrutin.

Le 3 février 2017, les résultats ont pu être proclamés : le nombre de votants s'est établi à 330 928, soit un taux de participation de 7,35 % et le nombre de

suffrages valablement exprimés s'est situé à 323 622.

Le 31 mars 2017, la DGT a réuni les membres du HCDS pour une séance consacrée à la présentation des premiers résultats de l'audience syndicale au niveau des branches professionnelles et nationales interprofessionnelles. Ces résultats sont issus de l'agrégation des résultats des élections professionnelles organisées dans les entreprises d'au moins onze salariés entre le 1er janvier 2013 et le 31 décembre 2016, des résultats du scrutin TPE et des résultats des élections aux chambres départementales d'agriculture organisées en janvier 2013. Au total, cette mesure a été réalisée sur la base de 5 246 289 suffrages valablement exprimés, nombre en hausse par rapport aux résultats de 2013.

À la suite de cette présentation et après des échanges complémentaires avec les membres du HCDS sur les données de l'audience, la DGT a vérifié que les organisations syndicales ayant obtenu une audience d'au moins 8 % respectaient l'ensemble des autres critères de représentativité (articles L2121-1 et suivants du Code du travail).

Les résultats définitifs de la représentativité ont été soumis à l'avis du HCDS. La DGT a ensuite procédé à la publication au Journal officiel de l'arrêté du 22 juin 2017 fixant la liste des organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel.

Au second semestre 2017, pour chaque branche professionnelle, la DGT a reproduit ce même processus consistant à :

- ▶ présenter les résultats de l'audience aux partenaires sociaux pour recueillir leurs observations ;
- ▶ examiner le respect des autres critères de représentativité pour les organisations dont l'audience est d'au moins 8 %. Toutes branches confondues, 2 299 dossiers ont ainsi été ouverts et examinés par la DGT ;
- ▶ soumettre à l'avis du HCDS les résultats définitifs de la représentativité.

Au total, 411 arrêtés de représentativité ont été publiés au Journal officiel, nombre en baisse par rapport à celui de 2013, témoignant des effets du processus de restructuration des branches en cours depuis 2014.

La représentativité patronale

L'année 2017 a constitué une année d'aboutissement pour la première mise en œuvre de la réforme de la représentativité patronale, puisqu'a été établie pour la première fois la liste des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives dans les branches professionnelles, au niveau national et interprofessionnel et au niveau national multi professionnel selon des critères fiables et objectifs.

La période de dépôt des candidatures à la représentativité patronale s'est achevée le 10 novembre 2016 pour les organisations professionnelles d'employeurs candidates au niveau des branches professionnelles, et le 16 décembre pour les organisations professionnelles d'employeurs candidates au niveau national et interprofessionnel et au niveau national multi professionnel. Au total, 603 dossiers de candidature ont été déposés auprès des services de la DGT, via une procédure dématérialisée et sécurisée, à la suite de l'intervention de près de 560 commissaires aux comptes (CAC).

L'examen des dossiers de candidature à la représentativité patronale a été réalisé par les services de la DGT, entre les mois de novembre 2016 et avril 2017.

La DGT a procédé, à compter du mois d'avril, à la présentation des résultats en

HCDS, conformément aux articles L. 2152-6 et R. 2152-18 du code du travail. Cette présentation s'est déroulée en deux temps :

1. les résultats de l'audience patronale ont été présentés pour l'ensemble des branches professionnelles dans lesquelles tous les dossiers de candidature étaient complets lors d'une séance du HCDS qui s'est tenue le 26 avril 2017. Cette présentation a permis aux partenaires sociaux de faire part de leurs remarques et, le cas, échéant, de mettre en avant des incohérences ou des éléments surprenants au regard de leur connaissance des branches ;

2. la DGT a soumis à l'avis du HCDS les résultats définitifs de la représentativité patronale. Cette présentation a été réalisée par « lots » lors de 7 séances qui sont intervenues entre le 24 mai 2017 et le 20 décembre 2017. Ces résultats définitifs présentaient, par branche professionnelle, au niveau national interprofessionnel et national multi professionnel, la liste des organisations professionnelles d'employeurs qui respectent l'ensemble des critères de la représentativité, ainsi que leur poids en vue de l'exercice du droit d'opposition à l'extension d'un accord collectif.

L'arrêté fixant la liste des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives au niveau national et

interprofessionnel a été pris par la ministre du Travail le 22 juin 2017 et publié au Journal officiel de la République française le 30 juin 2017. En outre, 3 arrêtés ont été pris pour fixer la liste des organisations d'employeurs représentatives au niveau national et multi professionnel (arrêté du 18 octobre 2017 concernant les secteurs des activités agricoles, de l'économie sociale et

solidaire et du spectacle vivant et enregistré).

Au 31 décembre 2017, outre ces arrêtés susmentionnés, 291 arrêtés listant les organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives dans des branches professionnelles ont été publiés.

Les commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI)

En application de la loi du 17 août 2015, la DGT a procédé à la mise en place des 20 CPRI, en lien avec les partenaires sociaux et les Direccte. Ces commissions ont pour objet de représenter les salariés et les employeurs des entreprises de moins de onze salariés.

Durant le premier semestre, la DGT a finalisé la réalisation des textes réglementaires d'application permettant de fixer les modalités précises de répartition des sièges dans chaque collège ainsi que le processus de désignation des membres par les organisations syndicales et patronales. Par arrêté du 1^{er} juin 2017, la DGT a déterminé la

répartition des sièges dans chacune de ces commissions, ouvrant la phase de désignation et permettant la publication, par les Direccte, de la liste des membres de chacune des CPRI. Le 1^{er} juillet 2017, l'ensemble des CPRI étaient mises en place. Le second semestre a été consacré auxancements des travaux des CPRI, d'abord centrés sur l'élaboration du règlement intérieur et à la désignation des membres pour les sièges qui n'avaient pu initialement être pourvus. Au 11 janvier 2018, 86 % des sièges étaient pourvus.

La restructuration des branches conventionnelles

La restructuration des branches procède de la nécessité de rationaliser le paysage conventionnel autour de branches renforcées, qui soient à même d'exercer les missions confiées par le législateur, notamment :

- ▶ négocier des garanties applicables aux salariés d'un même secteur d'activité – notamment en termes de formation professionnelle ;
- ▶ réguler la concurrence entre les entreprises d'un même secteur etc...

Plusieurs rapports ont souligné la nécessité d'œuvrer en ce sens (rapports Poisson en 2009, Combrexelle en 2013 et Quinqueton en 2015). Engagé avec la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, le chantier de la restructuration des branches vise à faire passer leur nombre d'environ 700 à 200 d'ici 2019.

Les travaux sont menés sous l'égide de la sous-commission de la restructuration des

branches professionnelles de la commission nationale de la négociation collective qui réunit les partenaires sociaux au niveau national et interprofessionnel sous la présidence du DGT.

Après un premier ciblage par la sous-commission des 179 branches sans négociation depuis 20 ans et ayant recueilli moins de 11 suffrages lors des élections professionnelles, la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels a fixé de nouveaux critères ainsi qu'un calendrier précis.

Depuis la fin de l'année 2016, la ministre du Travail devait engager, à défaut de rapprochement, la fusion des branches territoriales sans négociation depuis 15 ans. À partir du mois d'août 2019, elle devra engager la fusion des branches de moins de 5 000 salariés sans négociation depuis 2009.

Ce délai a été avancé à août 2018 par l'ordonnance n°2017-1385 du 29 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective.

Sur les 687 conventions collectives recensées avant les travaux (source Dares),

154 branches ont été restructurées (bilan au 31 mars 2018), après un travail approfondi de recherche et d'analyse et des échanges nourris avec les partenaires sociaux.

L'extension des accords

Valablement négocié et signé, une convention ou un accord collectif s'applique, dans un champ géographique, économique et professionnel défini au préalable, à toutes les organisations d'employeurs signataires de ce texte ainsi qu'à l'ensemble des entreprises adhérentes à ces organisations et à l'ensemble de leurs salariés. Toutefois, pour harmoniser les règles relatives aux conditions de travail et d'emploi des salariés dans le champ d'application géographique et professionnel de l'accord ou de la convention, les organisations signataires d'une convention ou d'un accord collectif peuvent demander à la ministre du Travail de rendre ce texte applicable à tous les salariés et à tous les employeurs compris dans son champ d'application, que les entreprises soient adhérentes ou non aux organisations professionnelles signataires du texte. C'est l'objet de la procédure d'extension prévue par les dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

Saisie d'une demande en ce sens, la ministre engage alors sans délai cette procédure. En cas de décision favorable, un arrêté d'extension du texte est publié au Journal officiel qui rend ainsi la convention ou l'accord étendu applicable à l'ensemble des entreprises (et à leurs salariés) comprises dans le champ d'application du texte.

Lors de l'extension, la ministre du Travail s'assure que le texte est, dans toutes ses dispositions, conforme au droit. Le contrôle de légalité ainsi effectué peut notamment conduire à exclure certaines dispositions de la convention ou de l'accord. Pour ce faire, les services de la DGT vérifient la conformité du texte avec la législation et la

réglementation en lien avec l'ensemble des directions des administrations compétentes. Ils apprécient la pertinence et l'opportunité des observations recueillies lors de l'analyse au regard de l'intention des parties et de l'économie générale de l'accord.

Le texte est ensuite présenté en sous-commission des conventions et accords. Composée des représentants des confédérations syndicales de salariés (CGT, CFTC, CFTD, CGT-FO et CFE-CGC) et des représentants des organisations professionnelles d'employeurs (MEDEF, CGPME, UPA, UNAPL) et d'un représentant des professions agricoles, la sous-commission donne un avis motivé sur l'extension de la convention et de l'accord collectif qui lui est soumis.

Au vu des observations et des débats tenus en sous-commission, les services de la DGT rédigent des arrêtés d'extension, incluant s'il y a lieu les réserves et exclusions et le cas échéant, adressent des courriers appelant l'attention ou signifiant le renvoi à la négociation ou le refus d'extension.

En 2017, 886 demandes d'extension ont été enregistrées par la DGT (897 en 2016). 431 portaient sur des accords relatifs aux salaires. La sous-commission des conventions et accords a été réunie à 8 reprises. Elle a également été consultée à 17 reprises dans le cadre de la procédure accélérée prévue pour l'examen des textes conventionnels ne portant que sur les salaires.

683 arrêtés d'extension ont été publiés dont 21 arrêtés dits uniques c'est-à-dire portant extension de plusieurs textes.

Les commissions mixtes paritaires

En cas de difficultés ou de blocage des négociations collectives, l'article L. 2261-20 du code du travail permet de recourir à une commission mixte paritaire (CMP), présidée par un représentant de l'État. L'objet de la CMP est d'aider à la négociation de textes conventionnels de branche susceptible d'extension, en dénouant des situations de blocage.

En 2017, 84 branches professionnelles ont négocié sous la présidence d'un représentant de la ministre du Travail.

Les secteurs des services (46 branches) et du commerce (37 branches) y sont les plus représentés. Le secteur industriel, quant à lui, n'apparaît que pour une très faible part (1 branche).

622 réunions se sont déroulées en CMP et ont nécessité l'envoi de 18 712 convocations.

Le nombre toujours élevé de CMP et de réunions a nécessité la nomination en 2017, de 20 présidents de commissions mixtes dont 3 pour de nouvelles branches. Ainsi, en 2017, 3 nouvelles demandes de CMP par les

partenaires sociaux (principalement les syndicats de salariés) ont été satisfaites :

- ▶ commerce d'articles de sport et de loisirs ;
- ▶ commerce de détail de fruits et légumes, épicerie et produits laitiers ;
- ▶ pompes funèbres.

Ces demandes témoignent de la volonté de négocier, notamment sur les salaires, et de l'importance que les partenaires sociaux continuent d'accorder au rôle de la commission mixte paritaire.

Enfin, en 2017, 6 branches où les négociations se déroulaient en CMP sont retournées en commission paritaire simple :

- ▶ travail temporaire ;
- ▶ distribution directe ;
- ▶ industries mécaniques du verre ;
- ▶ missions locales PAIO ;
- ▶ manutention aéroportuaire et nettoyage dans les aéroports parisiens ;
- ▶ notariat.

Le bilan de la négociation collective 2016

Chaque année, le rapport sur la négociation collective retrace les évolutions du contexte législatif et réglementaire, dégage les principales tendances en présentant notamment l'activité conventionnelle au niveau interprofessionnel, des branches et des entreprises et reprend les analyses des organisations professionnelles de salariés et d'employeurs. Élaboré par plus de 70 contributeurs, cet ouvrage s'appuie sur un ensemble de contributions préparées par la DGT, la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares), la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP), ainsi que la direction de la sécurité sociale (DSS) et, dans une première partie, par les acteurs du dialogue social eux-mêmes.

L'édition 2016 du bilan de la négociation collective, réalisé au premier semestre de

l'année 2017, montre que l'année 2016 a été structurante à plusieurs titres :

- ▶ **elle s'inscrit dans un mouvement de renforcement du rôle et de la place de la négociation collective** dans le modèle français des relations du travail avec notamment la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, la mise en œuvre des réformes de la représentativité initiées par les lois du 20 août 2008 et du 5 mars 2014, renforçant la légitimité des acteurs du dialogue social ;
- ▶ **plus de 5,6 millions d'électeurs ont voté pour l'une des organisations syndicales appelées à les représenter** dans les négociations au niveau des branches professionnelles et nationales interprofessionnelles ;

- ▶ **s'agissant des organisations professionnelles d'employeurs**, l'année 2016 a été consacrée à l'analyse des dossiers de candidature de ces derniers qui a permis de présenter les résultats de la première mesure de l'audience lors du HCDS du 26 avril 2017. Pour être reconnue représentative, l'organisation professionnelle doit avoir acquis une audience d'au moins 8 %, calculée soit au regard du nombre d'entreprises adhérentes, soit au regard du nombre des salariés de ces mêmes entreprises. Elle doit également satisfaire aux six autres critères de la représentativité fixés par la loi ;
- ▶ **s'agissant des négociations en entreprise**, le nombre de textes établis en entreprise marque une augmentation sensible avec 71 000 textes déposés en 2016 contre 61 000 en 2015 dont 42 200 accords qui ont

été signés entre employeurs et représentants du personnel. Avec plus d'un tiers des textes relatif aux salaires et primes (35 %), ce thème demeure le plus fréquemment abordé par les délégués syndicaux. La négociation interprofessionnelle a permis d'avancer sur des thèmes porteurs d'enjeux économiques et sociaux importants. 29 textes ont été conclus en 2016 à l'échelon national et infranational. Au niveau de la branche, la négociation se maintient autour d'un millier d'accords. Parmi eux, 21 accords professionnels et 2 nouvelles conventions collectives nationales ont été conclus.

Le bilan est consultable en ligne <http://travail-emploi.gouv.fr>

La publicité des accords collectifs

TéléAccords
Le service de dépôt des accords collectifs d'entreprise

Accueil | Modalités de dépôt | La téléprocédure en bref | Foire aux questions (FAQ)

Déposer un texte | Compléter la saisie

Le service de dépôt des accords collectifs d'entreprise

La négociation collective dans l'entreprise

La négociation d'une convention ou d'un accord d'entreprise précise les règles du code du travail aux spécificités et besoins de l'entreprise. Ce sont, en principe, les délégués syndicaux qui négocient avec l'employeur.

Toutefois pour favoriser la négociation dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux, un accord peut, sous certaines conditions, être conclu, tout d'abord, par des représentants élus du personnel (au comité d'entreprise, à défaut, des délégués du personnel) et mandatés par une organisation syndicale représentative. Il peut également être conclu par des représentants élus ou des salariés mandatés.

Dans certains cas (égalité professionnelle, contrat de génération notamment) à défaut d'accord collectif, l'employeur établit un plan d'action.

La négociation peut être obligatoire (avec des thèmes et un rythme imposés) ou facultative. Dans tous les cas, les accords d'entreprise sont soumis à certaines conditions de validité et au respect de formalités spécifiques. Parmi celles-ci figure le dépôt de l'accord.

Déposer un accord collectif

La saisie assistée de dépôt (accord comme plan d'action) offre une garantie de qualité de remplissage et un traitement rapide de votre dépôt par l'administration. Cette opération ne vous prendra que quelques minutes. Ce dépôt électronique permet :

- d'une part, de transférer automatiquement votre dossier à la D(irect)ect(e) compétente, qui, suite à l'instruction du dossier, délivrera le récépissé de dépôt ;
- d'autre part, de répondre à l'obligation de publicité des accords issue de l'article 16 de la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels. Cet article prévoit que tous les accords seront librement consultables en ligne sur le site www.legifrance.gouv.fr.

Accessibilité | Informations légales | Informations CNIL | Plan du site

Le site internet @ccords permet aux entreprises d'enregistrer les accords collectifs qu'elles signent dans le cadre de leur dialogue social

En application de l'article 16 de la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels,

l'obligation de publicité des accords prévoit que tous les accords collectifs conclus à partir du 1^{er} septembre 2017 soient publiés en ligne et accessibles au grand public dans un format ouvert aisément réutilisable.

L'année 2017 a été consacrée à la production en lien avec la DSI et Legifrance de la plateforme de téléprocédure et à la production de la nouvelle version du logiciel d@coord NG qui permet l'enregistrement dématérialisé des accords.

Sur le second semestre 2017 a également été déployé le plan de communication interne en direction des services déconcentrés afin de les informer sur les nouvelles modalités d'enregistrement des accords en vue de leur publicité et de répondre aux questions. Un plan de communication externe à destination des entreprises s'appuyant sur des flyers et une foire aux questions a également été élaboré par la DGT et présenté aux partenaires sociaux.

Deux décrets ont, par ailleurs, été rédigés dans le cadre de la mise en œuvre de la publicité des accords collectifs :

- ▶ le décret en Conseil d'État n° 2017-752 du 3 mai 2017 relatif à la publicité des accords collectifs précise les modalités de dépôt et notamment le contenu de la demande de l'anonymisation ainsi que l'acte nécessaire dans le cadre d'une demande d'occultation de certaines dispositions de l'accord ;
- ▶ le décret simple (en cours de publication) adapte les modalités de dépôt des accords à la publicité.

Les accords concernés par la publicité doivent obligatoirement être anonymisés par le déposant, c'est-à-dire que la version de l'accord qui sera publiée sur Legifrance

doit être dépourvue de toute mention de noms et prénoms de personnes physiques. Afin de protéger les données stratégiques des entreprises, les déposants peuvent demander à ce que certaines dispositions de l'accord ne soient pas publiées. Pour cela, un acte précisant et motivant les dispositions faisant l'objet d'une occultation doit être fourni lors du dépôt.

Afin de pouvoir permettre au plus tôt la publicité des accords collectifs d'entreprise, la procédure de dépôt auprès de l'unité départementale de la Direccte a évolué en deux temps. Les textes concernés par la publicité ont été publiés pour la première fois dès le 17 novembre 2017 sur le site de Legifrance (www.legifrance.gouv.fr) à partir de l'enregistrement par les Direccte de la version dématérialisée des accords par les entreprises. Un travail d'intermédiation par la DGT a permis de garantir la qualité de l'anonymisation des accords et la bonne compréhension du dispositif par les entreprises.

Depuis, l'ouverture de la plateforme de téléprocédure intervenue en mars 2018, permet un dépôt en ligne des accords par les entreprises (www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr). Elle facilite le dispositif de publication des accords, garantit une meilleure sécurisation du processus d'enregistrement et de publication des accords et simplifie les démarches des entreprises.

Depuis le 17 novembre 2017, près de 8 000 conventions et accords d'entreprises ont été publiés.

La prévention des risques professionnels



Stand de la DGT et de la Direccte d'Île-de-France lors d'un salon dédié à la santé et à la sécurité au travail à Paris.
© Préventica

La mise en œuvre du plan santé au travail 2016 - 2020

Le 3^e plan santé au travail (PST3) constitue la feuille de route du ministère du Travail en matière de santé sécurité au travail. Adossé aux orientations stratégiques élaborées par les partenaires sociaux et adoptées par eux par consensus, ce plan place la culture de prévention au cœur de l'action de l'État et

de ses partenaires. Il vise à améliorer la qualité de vie au travail en favorisant la mobilisation du dialogue social et la constitution d'un système d'acteurs permettant un meilleur partage des ressources en santé au travail.

Un Comité de pilotage particulièrement actif au 1^{er} semestre 2017

Au cours du 1^{er} semestre 2017, le Comité de pilotage du PST3 s'est réuni à 3 reprises (février, avril et juillet). Ces réunions ont permis d'examiner une part importante des «fiches actions» (outils permettant de programmer la mise en œuvre des actions sur la durée du plan) dévolues aux actions du PST3. En effet, à la fin du 1^{er} semestre, 43 fiches actions étaient validées, sur les 52 actions que comporte le PST3, notamment celles qui concernent la culture de prévention, une des priorités de ce plan.

Le déploiement des plans régionaux santé au travail s'est par ailleurs poursuivi en 2017, dans le respect du calendrier défini. La DGT a, à plusieurs reprises, participé aux événements régionaux dédiés au lancement de ces plans (tel a été le cas pour les Pays de la Loire, l'Occitanie et l'Île-de-France).

Les quelques actions décrites ci-dessous sont l'illustration de la grande diversité de ce plan :

Un plan en phase avec les ambitions de l'action gouvernementale : l'exemple des outils numériques



© unsplash rawpixel

En 2016, l'Anact, la DGT, le Coct, la Dares et l'INRS se sont engagés à animer la réflexion stratégique sur ce sujet émergent à travers un programme de séminaires. Réunissant experts et grands témoins, ces séminaires

ont vocation à permettre de mieux préciser le périmètre et la nature de la transformation de l'expérience-collaborateur associée à la transition numérique. Ils donnent lieu à la production de documents à vocation opérationnelle pour faciliter la diffusion de bonnes pratiques et de messages de prévention.

Le premier séminaire s'est déroulé en mars 2017 et portait sur le thème « télétravail, travail mobile et travail à distance », en référence au rapport éponyme publié par l'OIT fin 2016. Il a réuni des représentants de différentes institutions (OIT, DGT, COCT, Anact-Aract, INRS, Dares, CGET, CNRS, Université Paris I Sorbonne) et diverses organisations (Econum, Groupama) pour une journée d'étude.

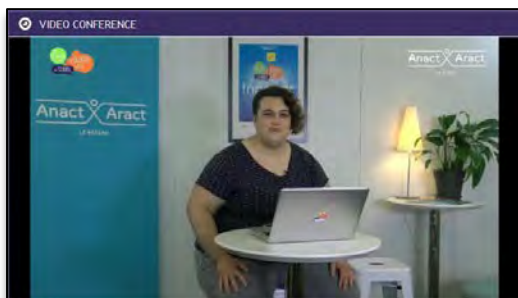
Un plan fondé sur l'action partenariale : l'exemple de l'action portée par l'OPPBT

L'OPPBT a mis en place des formations destinées aux responsables des chantiers des entreprises de BTP de moins de 50 salariés. Au-delà des questions techniques ou de réglementation, elles insistent sur l'importance des pratiques de management dans la prévention des accidents.

Un cursus centré sur les bases essentielles en santé et sécurité au travail (BESST) - avec l'intégration d'un volet « management des

hommes » - a été déployé dans une quinzaine d'IUT génie civil qui forment les futurs conducteurs de travaux ou techniciens bureau d'études ou méthodes. Une formation ouverte et à distance (FOAD) à destination des écoles d'ingénieurs a été développée et testée à l'École spéciale des travaux publics, du bâtiment et de l'industrie (ESTP).

Des vecteurs de communication innovants visant à renforcer l'impact de l'action



© Site Webikeo

Des modes d'actions innovants ont été élaborés, visant à mieux sensibiliser les acteurs de la santé au travail. Ainsi, sur les

enjeux de la qualité de vie au travail (QVT), au-delà des modes d'action classiques (animation de groupes de consultants, manifestations et communications régionales, diffusion de plaquettes), quatre cycles de webinaires, soit des séminaires en ligne permettant un suivi à distance et en direct ou en « replay », ont été organisés. Il s'agit d'un concept conçu et diffusé par l'Anact, pilote de l'axe QVT du PST3, avec le soutien de son réseau et du groupe PST-QVT national.

Au total, 13 webinaires ont été réalisés en 2017 avec 3 200 inscrits :

▶ 2 700 inscrits aux webinaires publics et 500 inscrits aux webinaires privés ;

▶ Note moyenne de satisfaction attribuée de 4/5 ;

▶ 1 300 abonnés à la chaîne Anact sur Webikeo.

L'interaction des échelons nationaux et territoriaux : l'exemple des risques psycho-sociaux

L'animation nationale des actions du PST3 dédiées aux risques psycho-sociaux (RPS) a poursuivi trois objectifs :

- ▶ dresser un état des lieux local de l'offre de services en matière de RPS ;
- ▶ constituer dans chaque région un groupe ou un réseau local RPS incluant l'ensemble des acteurs pour impulser une dynamique de prévention ;
- ▶ assurer la régulation d'un réseau de consultants spécialisés en prévention des RPS de qualité afin de mieux répondre aux demandes des entreprises (en associant notamment les Direccte, Aract et Carsat).

Ces ambitions ont conduit à rencontrer les acteurs des PRST3 de trois régions : Pays de la Loire, Auvergne-Rhône-Alpes et Hauts-de-France afin d'échanger directement sur la mise en œuvre territoriale des actions de prévention des RPS.

Cet échange a été complété, en août 2017, par l'envoi d'un questionnaire commun aux acteurs Direccte-Aract-Carsat à l'ensemble des régions en abordant les trois points suivants : la coordination des actions RPS en région ; l'animation d'un réseau de consultants spécialisés en RPS ; l'implication des services de santé interentreprises (SSTI) sur les RPS.

Onze des treize régions métropolitaines, ainsi que deux régions ultramarines, ont participé à cet état des lieux. Il en ressort l'expression d'un besoin d'une plus forte impulsion politique coordonnée, de la part des pouvoirs publics et des institutions nationales pour soutenir et développer la mise en œuvre des actions des PRST dédiées aux RPS, dans un contexte de contraintes fortes en termes de moyens humains et financiers pesant sur les institutions partenaires.

Une diffusion des principes du PST 3 dans les grands plans de santé publique

Au cours du second semestre 2017, les travaux d'élaboration de la nouvelle convention de gestion (Cog) de la branche AT-MP ainsi que de la Stratégie nationale de santé (SNS) ont été respectivement lancés par la Direction des risques professionnels de la CNAM et la Direction générale de la santé (DGS). C'est dans un souci de convergence des grands plans de santé que la DGT s'est assurée, en lien étroit avec

ces partenaires, de la cohérence d'ensemble des actions portées par ces plans programmatiques avec les actions du PST3.

La prévention primaire (point central du PST3) et la meilleure intégration entre la santé publique et la santé au travail, constituent ainsi des thèmes majeurs de la prochaine COG et de la SNS.

La déclinaison régionale du plan santé au travail par les Direccte et Dieccte

L'année 2017 a marqué l'aboutissement de l'élaboration de l'ensemble des plans régionaux santé au travail (PRST). Dix-

sept régions ont validé leur plan comportant une trentaine d'actions en moyenne sur une dizaine de thématiques, reprenant en toile

de fond les grands axes du PST3 national et développant quelques actions plus spécifiques aux problématiques des territoires. Au total, 507 actions sont déployées sur l'ensemble du territoire métropolitain et d'Outre-mer. Le dialogue a été constructif et dense avec l'ensemble des partenaires sociaux et des préventeurs, avec la collaboration d'institutions publiques, associations, universités, et la mobilisation des services de santé au travail.

DPSIT anime un réseau de référents dans les Direccte afin de faciliter les échanges et remontées d'informations, apporter un appui technique et opérationnel, en collaboration avec le bureau CT1.

Dans le même temps et en support à ce déploiement, un système d'information, le SI PST, a été développé et progressivement ouvert à l'ensemble des partenaires nationaux et régionaux concourant à la mise en œuvre des actions nationales et régionales. Il vise à leur permettre d'avoir une vue d'ensemble des démarches conduites, d'effectuer des recherches, voire prendre des contacts sur des thèmes précis, et connaître l'état d'avancement et de réalisation des travaux engagés au niveau national et sur les territoires. DPSIT a accompagné la finalisation de la phase de tests et assure l'assistance à la prise en main de l'outil par les acteurs régionaux.

La mise en œuvre de la réforme de la médecine du travail



© Shutterstock

La réforme de la médecine du travail et des services de santé au travail, portée par l'article 102 de la loi du 8 août 2016 et son décret d'application du 27 décembre 2016 relatif à la modernisation de la médecine du travail, a profondément modifié l'architecture du suivi de l'état de santé des travailleurs, les visites dont ces derniers bénéficient au sein du service de santé au travail, ainsi que les documents délivrés à l'issue de celles-ci.

Antérieurement, un seul modèle de fiche d'aptitude et d'inaptitude existait, qui était valable pour tous les types de visites à l'exception de la visite de pré-reprise. Chaque visite donnait lieu à la délivrance d'une fiche d'aptitude ou d'une fiche d'inaptitude. Désormais, l'arrêté du 16 octobre 2017 fixe le contenu de quatre nouveaux modèles qui traduisent une volonté d'harmoniser les pratiques et de clarifier les différentes situations afin de limiter les contestations. Cette clarification passe notamment par la présentation de documents différents pour chaque cas de figure, interdisant notamment les aptitudes avec réserves.

Dans le cadre de l'article 8 de l'ordonnance du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail, le ministère du travail a souhaité simplifier et renforcer l'effectivité du dispositif de contestation des avis du médecin du travail en remettant au centre du dispositif le médecin-inspecteur du travail, qualifié en médecine du travail, et en permettant au juge prud'homal de statuer, par une décision qui se substitue totalement à la décision du médecin du travail, tant sur les aspects strictement médicaux que sur leur incidence sur l'aptitude du salarié à occuper son emploi. Cette ordonnance prévoit ainsi que, dans les cas où le salarié ou l'employeur saisit le conseil de prud'hommes, en la forme des référés, d'une contestation portant sur les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émises par le médecin du travail reposant sur des éléments de nature médicale, le juge peut, avant de statuer et dans le cadre d'une mesure d'instruction, désigner un médecin inspecteur du travail dont la mission sera de l'éclairer sur les questions de nature médicale.

Afin de concilier le respect du principe du contradictoire et le respect du secret médical, l'article 8 de l'ordonnance a prévu que les éléments médicaux ayant fondé l'avis du médecin du travail pourront, à la demande de l'employeur, être notifiés au médecin que l'employeur mandaterait à cet effet.

Par ailleurs, la DGT a accompagné cette réforme par la publication, sur le site internet du ministère du Travail, d'une première série de réponses pratiques aux questions les plus fréquentes, ces réponses ayant vocation à être complétées au fil du temps.

Enfin, le PST3 (dans le cadre de l'action 3.5 en particulier) souligne la contribution essentielle de la médecine du travail et des services de santé au travail. Dans le cadre du renforcement de la prévention primaire, les services de santé au travail, en tant que premiers intervenants dans les entreprises, jouent un rôle essentiel d'accompagnement dans la mise en œuvre de l'évaluation des risques et l'élaboration des programmes de prévention.

Le séminaire « Prévention des expositions des travailleurs à l'amiante »



Le séminaire amiante a réuni plusieurs centaines de professionnels le 10 octobre 2017

Le 10 octobre 2017, la DGT a organisé un séminaire intitulé «Prévention des expositions des travailleurs à l'amiante - Piloter, repérer, connaître, former, contrôler». Cette journée, organisée en liaison avec l'Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics (OPPBTB), dans les locaux du ministère des Solidarités et de la Santé, a rassemblé un large public composé d'agents du système d'inspection du travail, de partenaires sociaux, de professionnels de l'amiante (entreprises, laboratoires, organisme de formation...) et de préventeurs. Elle a été l'occasion d'échanges concrets et riches entre le public et les intervenants, investis dans les différents chantiers normatifs, techniques ou réglementaires engagés par la DGT afin d'assurer l'effectivité de la réglementation. La matinée a ainsi été rythmée par : une présentation par le pôle amiante de la DGT,

du bilan de la mise en œuvre du décret du 4 mai 2012, des études et campagnes en cours ainsi que des perspectives d'évolution réglementaire à venir ; une table ronde sur la mise en œuvre du repérage avant travaux ; un témoignage par une inspectrice du travail de la Direccte Bourgogne-Franche-Comté sur l'action de contrôle des organismes de formation de la sous-section 4 ; et une table ronde sur la création des titres professionnels du désamiantage.

Les premiers résultats de la campagne de mesurages sur chantiers, CARTO Amiante, qui a pour objectif d'établir une cartographie de l'empoussièremement aux fibres d'amiante des processus de travail les plus courants du BTP, en sous-section 4 ont été présentés l'après-midi. Cette action s'appuie actuellement sur l'analyse de près

de 650 entreprises participantes. Elle a abouti à l'exploitation et la présentation des premiers résultats de 6 situations

représentatives des interventions en la matière.

Le guide de contrôle « exposition aux risques chimiques dans les conteneurs et autres contenants de marchandises »

La DGT a diffusé courant 2016 un nouveau guide méthodologique relatif au contrôle de l'exposition aux risques chimiques dans les conteneurs et autres contenants de marchandises qui vient compléter, principalement sur le geste professionnel, la circulaire du 7 mai 2015 relative à la prévention et à la protection des travailleurs contre les risques chimiques dans les conteneurs et autres contenants de marchandises.

Ce guide est issu d'un travail mené depuis 2015 avec des agents de contrôle, un médecin inspecteur du travail et des ingénieurs de prévention des Direccte. Il permet de mieux appréhender et contrôler ce risque particulier présent dans les conteneurs et autres contenants de marchandises (cartons etc..) - du fait notamment de la fumigation dont ils ont fait l'objet pour éliminer les organismes nuisibles à la conservation des marchandises ou vecteurs de maladies - et qui peut exposer les travailleurs à des effets immédiats et/ou différés sur leur santé.

Le guide s'articule autour de 9 fiches et de deux grilles de contrôle qui :

- ▶ donnent des éléments de repère sur les situations d'exposition, les secteurs d'activité et les principaux agents chimiques dangereux concernés ainsi que sur le rôle des différents acteurs concernés tout au long de la chaîne logistique (du navire jusqu'à la plateforme logistique et les réserves de magasins de vente) ;
- ▶ synthétisent différentes réglementations applicables ; proposent des éléments de méthodologie au titre des situations et contrôles, qui pourront notamment être mobilisés par les régions qui ont intégré cette action spécifique dans le cadre de leurs plans régionaux santé au travail (PRST).

Les travaux de transposition de la directive Euratom 2013/59

En 2017, la DGT a quasiment achevé les travaux de transposition de la directive 2013/59/Euratom du 5 décembre 2013 fixant les normes de base relatives à la protection sanitaire contre les dangers résultant de l'exposition aux rayonnements ionisants. Cette directive, qui abroge l'ensemble des directives précédentes prises en la matière, ne bouleverse pas le cadre européen, mais le fait évoluer sur plusieurs aspects, notamment en ce qui concerne



© Shutterstock

l'organisation de la radioprotection, la valeur limite de dose au cristallin ou l'organisation de la gestion des situations d'urgence radiologique.

En 2016, environ 372 000 salariés au sein de 100 000 entreprises (secteur médical principalement - diagnostic et thérapeutique - industrie et recherche, énergie nucléaire ainsi que des secteurs moins identifiés comme la culture ou la sécurité étaient concernés.

Pour s'assurer de l'effectivité future des dispositions réglementaires prises en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, la direction générale du travail a étroitement associé à ces travaux les partenaires sociaux au travers du conseil d'orientation des conditions de travail, ainsi que l'ensemble des acteurs nationaux de la radioprotection (Autorité de sûreté nucléaire, Institut de radioprotection et de sûreté nucléaire...). Dans ce cadre, l'analyse des retours d'expériences des professionnels et des services de l'inspection du travail a permis d'identifier les points de faiblesse de l'organisation actuelle de la prévention du risque radiologique et de proposer les axes d'amélioration en optimisant notamment les moyens mis en œuvre par l'employeur afin de mieux maîtriser les risques et de prévenir les incidents et accidents.

Cette démarche devrait se traduire en pratique par une meilleure intégration de la gestion de ce risque dans la démarche globale de prévention des risques professionnels en associant l'ensemble des acteurs institutionnels de la prévention au sein de l'entreprise. Ainsi, les membres du comité social et économique (CSE) seront davantage impliqués étant désormais consultés sur l'organisation de la radioprotection.

Dans le cadre des dispositions fixées par l'ordonnance n° 2016-128 du 10 février 2016 portant diverses dispositions en matière nucléaire, les évolutions réglementaire sont portées par deux décrets relatifs à la protection des travailleurs contre les risques dus aux rayonnements ionisants. Le premier décret en Conseil d'État porte sur les dispositions générales en matière de radioprotection, et le second décret « simple » fixe les exigences spécifiques applicables aux jeunes, aux femmes enceintes ainsi qu'aux salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et aux salariés temporaires.

La publication de ces deux textes est attendue pour le 1er semestre 2018 en cohérence avec les dispositions applicables au titre du code de l'environnement.

L'adaptation de la réglementation au règlement européen sur les équipements de protection individuelle



© Unsplash Claudio Hirschberger

Le règlement (UE) n° 2016/425 du Parlement européen et du Conseil du 9 mars 2016 relatif aux équipements de protection individuelle (EPI) et abrogeant la directive 89/686/CEE du Conseil constituera à compter de son entrée en application, soit le 21 avril 2018, l'unique instrument juridique de référence s'agissant des règles de conception et de mise sur le marché des EPI dans l'Union européenne.

Bien que d'applicabilité directe, ce règlement appelle des mesures nécessaires

et indispensables pour sa mise en œuvre par chaque Etat membre : notamment la désignation des agents de contrôle habilités à rechercher et constater les infractions aux dispositions du règlement, dont les agents de l'inspection du travail, et la définition du régime de sanctions applicable en cas de violation des dispositions du règlement.

En tant que pilote de la réglementation sectorielle EPI, la DGT a ainsi rédigé, en lien étroit avec les directions ministérielles concernées, un projet de texte législatif et un projet de décret en Conseil d'État visant à adapter le livre III de la quatrième partie du code du travail au dit règlement.

Outre l'adoption des mesures nécessaires et indispensables à la mise en œuvre du règlement, les projets de textes visent également à clarifier et simplifier les dispositions du code du travail pour une meilleure lisibilité et effectivité de la réglementation (en dissociant notamment les règles applicables aux équipements de travail de celles applicables aux EPI).

Les travaux de normalisation

La normalisation se développe dans tous les domaines - on compte aujourd'hui près de 35 000 normes publiées dont 90 % d'origine européenne ou internationale - y compris dans le champ de la sécurité et de la santé au travail. La norme concerne tant la conception des installations que des produits. Or, la tertiarisation des activités va de pair avec une tendance croissante à la normalisation dans le domaine des services, notamment sous l'impulsion des pays anglo-saxons sur les systèmes de management organisationnels.

Ces normes font l'objet d'une attention particulière de la part de la DGT et du réseau des préventeurs (INRS, CARSAT, Eurogip). La DGT intervient sur ces champs nouveaux afin de veiller à ce que les principes fondamentaux qui sous-tendent la réglementation française ou les modalités

de fonctionnement du dialogue social ne soient pas remis en cause.

Après plusieurs années de travail, la norme ISO 45001 a été publiée le 12 mars 2018 par l'Organisation internationale de normalisation (ISO). Il s'agit de la première norme internationale portant sur le management de la santé et de la sécurité au travail. D'application volontaire, celle-ci propose aux organisations (publiques et privées) une approche managériale de la santé et de la sécurité au travail, sur le même modèle que l'ISO 9001 pour la qualité et l'ISO 14001 pour l'environnement. La position de la France portée par la DGT a été défavorable dans le cadre des travaux d'élaboration de la norme sur différents points : le cadre juridique très marqué par la logique anglo-saxonne faisant reposer la responsabilité en cas d'accident sur l'utilisateur salarié et non sur la prévention

du risque à la source ; la complexité du dispositif, notamment en raison du nombre de processus exigés et des coûts engendrés, en particulier pour les TPE-PME.

La norme est disponible en France par l'intermédiaire de l'Association française de

normalisation (AFNOR), comme norme internationale (ISO), dans la mesure où elle n'est pas reprise dans la collection française de normes (NF).

Action de mise en conformité des tapis de montagne à la suite d'un accident du travail mortel

Des contrôles des tapis roulants de montagne menés sur l'ensemble du massif pyrénéen par les services d'inspection du travail, à la suite d'un accident du travail mortel, ont révélé de nombreuses non-conformités.

La DGT a mobilisé les professionnels et les fabricants pour que la mise à niveau des matériels puisse être menée et que la norme existante EN 15700 (TC 142) soit révisée afin de corriger ses insuffisances au regard de la directive machines (2006/42/CE).

Les travaux ont permis, après un inventaire des matériels en service concernés, de définir les points critiques à résorber et de mettre à disposition les réponses techniques validées tant par les fabricants que par le Service Technique des Remontées Mécaniques et des Transports Guidés (STRMTG), au regard de la réglementation tourisme. Il s'agissait notamment de sécuriser le mode d'intervention en maintenance et de protéger les points rentrants.

Après avoir procédé aux modifications sur le massif pyrénéen, la démarche va se déployer sur le reste du territoire. La DGT participera aux travaux de révision de la norme aux côtés des services du STRMTG afin que les exigences essentielles édictées par la directive machines soient bien prises en compte. Il est également prévu la rédaction d'un guide à destination des exploitants.

Opération européenne de contrôle de la sécurité des ponts élévateurs de véhicules

Une opération de contrôle des différents divers modèles de ponts élévateurs de véhicules, au moment de leur mise sur le marché ou peu de temps après leur installation chez l'utilisateur, a été menée afin de s'assurer de leur conformité aux exigences de sécurité de la directive machines 2006/42/CE. La France a été désignée comme l'« activity leader » de ce projet. L'ensemble des contrôles, qui a mobilisé quatre Direccte en région, a permis de mettre en évidence des non-conformités, parfois majeures telles que la protection contre le cisaillement qui n'était pas assurée ou la conception même du pont élévateur. Des dossiers « Madeira », du nom de la base de données des signalements de machines non conformes, ont été ouverts et des courriers envoyés aux différents fabricants pour exiger une mise en conformité. L'action étant européenne, des dossiers ont également été ouverts dans la base de données européenne ICSMS (Information and Communication System for the European Market Surveillance).

Les autres sujets d'actualité impactant les entreprises

La désignation des conseillers prud'homaux

Pour mémoire, l'institution prud'homale compte 14 512 conseillers prud'hommes répartis dans 210 conseils de prud'hommes. Ils sont amenés à traiter environ 185 000 affaires nouvelles par an.

L'année 2017 a été consacrée à la mise en œuvre opérationnelle du nouveau processus de désignation des conseillers prud'hommes portée par les réformes adoptées pour l'essentiel en 2014 et 2016. Ce processus de désignation par les partenaires sociaux vient se substituer à l'élection. La DGT a ainsi organisé et piloté à titre principal, au cours de l'année 2017, la désignation des conseillers prud'hommes pour la mandature 2018-2021. La direction des services judiciaires du ministère de la Justice est également associée au processus de désignation, en particulier dans la phase de contrôle des candidatures.

L'activité réglementaire portant application de l'ordonnance du 31 mars 2016 s'est prolongée en 2017 avec la publication de plusieurs textes qui sont venus compléter le dispositif de désignation des conseillers prud'hommes :

- ▶ le décret du 28 février 2017 portant création d'un traitement automatisé de données à caractère personnel pour le dépôt et la gestion des candidatures aux fonctions de conseiller prud'homme ;
- ▶ l'arrêté du 1^{er} mars 2017 fixant le tableau de répartition entre les sections du conseil de prud'hommes pour le mandat prud'homal 2018-2021 ;
- ▶ l'arrêté du 5 mai 2017 portant attribution des sièges et de conseillers prud'hommes et calendrier de dépôt des candidatures à la fonction de conseiller prud'homme pour le mandat prud'homal 2018-2021.

L'ensemble de ces textes réglementaires a fait l'objet de nombreux échanges avec les partenaires sociaux dans le cadre du Conseil supérieur de la prud'homie (CSP). Ils ont été soumis pour avis à l'assemblée plénière du CSP. Un Groupe de suivi spécifique du CSP a été constitué pour assurer la bonne communication avec les partenaires sociaux sur la mise en place des différentes étapes du processus de désignation. Ce groupe a tenu 15 réunions.

Du point de vue opérationnel, la DGT a assuré la mise en œuvre des différentes étapes du processus de désignation, avec la collaboration de prestataires extérieurs et de la DSI, qui ont permis ainsi d'assurer :

- ▶ le calcul de la répartition des sièges ;
- ▶ le dépôt des candidatures ;
- ▶ l'instruction des dossiers ;
- ▶ puis la nomination des nouveaux conseillers prud'hommes.

Après une phase de dépôt des candidatures (mai à septembre 2017) puis d'instruction des dossiers (septembre à novembre 2017), la publication de l'arrêté de nomination, le 19 décembre 2017, a permis d'assurer le renouvellement des conseillers. Ainsi, 13 303 conseillers prud'hommes ont été nommés dont 8 101 nouveaux conseillers (4 259 côté salariés et 3 842 cotés employeurs), soit plus de 92% des postes. Le taux de renouvellement est ainsi de 60%. La parité a été renforcée puisque les femmes représentent désormais plus de 48% des conseillers prud'hommes.

Le processus de désignation des conseillers prud'hommes a par ailleurs fait l'objet d'une activité contentieuse dont le suivi a été assuré par la DGT.

La mise en œuvre des dispositions relatives au travail dominical et l'observatoire du commerce dans les ZTI (Zones touristiques internationales)

Dans le cadre de la mise en œuvre des dispositions relatives au travail dominical de la loi du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, la DGT a, en lien étroit avec les Direccte, suivi l'état des négociations entre les partenaires sociaux. Il apparaît que cette négociation a été particulièrement soutenue au niveau de l'entreprise avec la conclusion de plus d'une centaine d'accords, dans le commerce de

l'habillement, de la chaussure et également dans les secteurs des grands magasins, du commerce de l'horlogerie-bijouterie, de la parfumerie et des produits de beauté. Dans ce cadre, la DGT a également participé aux réunions de l'Observatoire du commerce, organisme destiné à mesurer les conséquences de la création des ZTI, qu'elles soient économiques, fiscales, sociales.

L'application du code du travail à Mayotte

La DGT a piloté, avec la DGEFP, l'application du code du travail à Mayotte à partir du 1^{er} janvier 2018. Dans ce cadre, l'ordonnance n°2017-1491 du 25 octobre 2017 a prévu des mesures d'adaptation du code du travail pour Mayotte lorsque cela a été jugé nécessaire au vu des réalités locales. C'est par exemple le cas concernant les jours fériés applicables à Mayotte. Cette ordonnance a également mis en place les conditions du passage d'une durée légale de 39 heures hebdomadaire à une durée légale de 35

heures hebdomadaire à Mayotte, au 1^{er} janvier 2018 pour les entreprises d'au moins 20 salariés et au 1^{er} janvier 2019 pour les autres. Un décret piloté par la DGT et associant la DGEFP et la direction du budget a été pris afin de déterminer les modalités de mise en œuvre des aides pour le passage aux 35h, notamment le montant et les modalités de déclaration à l'autorité administrative. Le versement de l'aide sera géré par la DGEFP avec la Direccte de Mayotte et l'agence de service et de paiement.

La mise en œuvre de la loi du 8 août 2016 sur le travail, la modernisation du dialogue sociale et la sécurisation des parcours professionnels

Le début de l'année 2017 a été marqué par l'accompagnement des entreprises et des services déconcentrés dans la mise en œuvre de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels qui avait fait l'objet d'une quarantaine de décrets d'application publiés jusqu'en décembre 2016. Ces dispositions réglementaires d'application ont également donné lieu à plusieurs contentieux. Ainsi, dans ce cadre, la DGT a eu à produire un mémoire en défense à l'occasion d'une question prioritaire de constitutionnalité portée par deux organisations syndicales à l'encontre des dispositions réglementaires d'application en matière de durée du

travail. Ces dispositions ont finalement été déclarées conformes à la Constitution.

Toujours sur ces dispositions réglementaires d'application sur le temps de travail, quatre recours devant le Conseil d'État ont été déposés par trois organisations syndicales. La légalité de ces mesures a finalement été validée par le Conseil d'État. La mise en œuvre de la loi du 8 août 2016 a également demandé à la DGT d'adapter ses pratiques à l'extension. La DGT a ainsi veillé à détailler ses observations dans une visée pédagogique à destination des partenaires sociaux, notamment concernant les nouvelles clauses obligatoires pour les accords collectifs (droit à la déconnexion par exemple).

La contribution aux travaux du conseil supérieur de l'égalité professionnelle (CSEP)

La direction générale du travail a contribué activement aux travaux du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (CSEP), instance consultative, composée de représentants des organisations syndicales de salariés et d'employeurs et de personnalités qualifiées.

En 2017, les équipes de la DGT ont ainsi apporté un appui juridique à la rédaction du « [Guide pour la prise en compte de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les systèmes de classification](#) ». Destiné aux négociateurs de branche, ce document pédagogique donne à voir les facteurs susceptibles d'induire des discriminations entre les femmes et les hommes dans l'évaluation et la classification des emplois. Cette initiative s'inscrit dans la continuité des travaux déjà menés dans ce domaine par les signataires de l'accord national interprofessionnel du 19 juin 2013 sur la qualité de vie au travail et qui se sont conclus par la rédaction d'une note méthodologique paritaire en date du 16 décembre 2014. Le guide publié en 2017 vient illustrer les points de vigilance déjà recensés par les partenaires sociaux dans cette note.

La DGT était également présente, le 27 avril 2017, lors de la présentation faite aux

membres du CSEP par le bureau fédéral de l'égalité entre les femmes et les hommes de « Logib » (logiciel suisse de mesure des écarts de rémunération dans les entreprises de plus de cinquante salariés et mis gratuitement à leur disposition). Ce logiciel est notamment utilisé dans le cadre du contrôle des autorisations de soumissionner aux marchés publics de la confédération. Le CSEP a en outre été consulté sur des projets de textes législatifs et réglementaires portés par la DGT : trois des ordonnances de septembre relatives, respectivement, au renforcement de la négociation collective, à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales et à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail, ainsi que trois des décrets pris en application de ces mêmes ordonnances.

Les séances plénières du CSEP se déroulent régulièrement en présence de la ministre du Travail, vice-présidente de l'instance. La préparation des trois réunions organisées en 2017 (2 février, 5 septembre et 5 décembre), a donc également mobilisé les services de la DGT.

La responsabilité sociale des entreprises (RSE)

La responsabilité sociale et environnementale des entreprises (RSE) est devenue un thème important dans les réflexions sur la régulation des conséquences négatives de la mondialisation et a donné lieu à des initiatives récentes de la part des pouvoirs publics. L'idée d'inciter les entreprises à améliorer leurs performances sociales et environnementales, à respecter les règles de gouvernance et de plus grande éthique, de les inviter à une plus grande transparence et à un dialogue avec leurs différentes « parties prenantes » s'est développée. La RSE, qui était mise en place principalement dans les grandes entreprises (en particulier les multinationales), concerne aujourd'hui leurs fournisseurs, les ETI, les PME,

les entreprises exerçant sous tous les statuts, y compris ceux relevant de l'économie sociale et solidaire.

Depuis le Grenelle de l'environnement, la Mission Etudes, Europe et International (EEI) de la DGT suit cette thématique qui a un caractère transversal puisque la qualité de vie au travail, les conditions de travail, la santé et la sécurité au travail, la prévention, le dialogue social et la bonne gouvernance de l'entreprise, l'égalité femmes-hommes font partie des domaines couverts par la RSE

La RSE est la combinaison entre des démarches volontaires des entreprises et le rôle des pouvoirs publics, notamment l'Etat, qui doit rester le gardien de l'intérêt général en définissant le cadre d'exercice

de la RSE. Aujourd'hui une place importante est laissée aux partenaires sociaux pour qu'ils assurent le développement de la RSE, au travers du dialogue social.

L'implication de la DGT en 2017 s'est portée sur 3 axes :

► **La participation aux travaux de la Plateforme RSE :**

Cette Plateforme, mise en place par le Premier ministre en juin 2013, est constituée d'une soixantaine de membres, réparties en cinq collèges, représentant ainsi toutes les parties prenantes de la RSE. Elle permet aux acteurs concernés de débattre dans une même enceinte des différentes dimensions de la RSE et d'élaborer des rapports et préconisations. La DGT, en tant que représentante de l'ensemble des ministères sociaux, a participé activement aux travaux de la Plateforme. En 2017, ces derniers se sont notamment concentrés sur les thématiques liées à l'actualité législative. La DGT a suivi avec grand intérêt les travaux du groupe de travail sur l'amélioration de la transparence. Le groupe a finalisé des recommandations de la Plateforme en vue de la transposition de la directive «reporting extra-financier» par la France (voir ci-après).

La DGT a également suivi les travaux du groupe dédié à l'implication de la responsabilité des entreprises sur leur chaîne de valeur (filiales et fournisseurs), groupe particulièrement sollicité en raison de l'actualité parlementaire.

En effet, la loi sur le devoir de vigilance des sociétés mères a été promulguée le 27 mars 2017. Elle concerne toute société qui emploie au moins 5 000 salariés en son sein et dans ses filiales directes ou indirectes dont le siège social est fixé sur le territoire français, ou au moins 10 000 salariés en son sein et dans ses filiales directes ou indirectes dont le siège social est fixé sur le territoire français ou à l'étranger. Les sociétés concernées doivent désormais établir et mettre en oeuvre de manière effective un plan de vigilance.

Ces plans doivent contenir des mesures de vigilance raisonnable propres à identifier les risques et à prévenir les atteintes graves envers les droits humains

et les libertés fondamentales, la santé et la sécurité des personnes ainsi que l'environnement résultant des activités de la société et de celles des sociétés qu'elle contrôle directement ou indirectement, ainsi que des activités des sous-traitants ou fournisseurs avec lesquels est entretenue une relation commerciale établie.

► **La participation à la finalisation du PNDH et au suivi de sa mise en œuvre**

La DGT a participé à la finalisation du Plan national relatif à la mise en œuvre des Principes directeurs de l'Organisation des Nations Unies pour les droits de l'homme et les entreprises (PNDH), piloté par le ministère des Affaires Etrangères.

Après plus de trois ans de concertation, le PNDH français a donc été publié le 26 avril 2017. Il traduit de manière concrète l'adhésion de la France aux «Principes directeurs des Nations Unies pour les droits de l'homme et les entreprises» approuvés par consensus par le Conseil des droits de l'homme des Nations Unies le 16 juin 2011, et répond également à la demande de la Commission européenne, adressée à chaque Etat membre d'élaborer un Plan d'action pour les droits de l'homme, dans le cadre de sa stratégie RSE.

Le suivi et l'évaluation du PNDH des résultats des actions engagées seront assurés par la Commission nationale consultative des droits de l'homme (CNCDH). La DGT a participé à une première rencontre avec la CNCDH.

Le plan a été transmis à la Commission européenne, la France devenant ainsi le 12^{ème} pays européen à se doter d'un tel PNDH.

► **Le suivi de l'application des textes européens**

La directive 2014/95/UE modifiant la directive 2013/34/UE en ce qui concerne la publication d'informations non financières et d'informations relatives à la diversité par certaines grandes entreprises et certains groupes (directive reporting RSE), a été adoptée le 22 octobre 2014. Elle crée pour certaines entreprises une obligation de reporting extra financier au niveau européen.

La France, dispose déjà d'une législation sur le reporting extra financier, mais les dispositions de la directive imposaient des modifications de nature législative et

réglementaire concernant notamment le champ d'application de la déclaration extra-financière, son contenu et ses modalités de présentation.

Pour transposer cette directive ont donc été pris : l'ordonnance n° 2017-1180 du 19 juillet 2017 relative à la publication d'informations non financières par certaines grandes entreprises et certains groupes d'entreprises, et le décret n° 2017-1265, du 9 août 2017, pris pour l'application de l'ordonnance n° 2017-1180 du 19 juillet 2017 relative à la publication d'informations non

financières par certaines grandes entreprises et certains groupes d'entreprises.

Les articles L.225-102-1 et R225-104 et R225-105, R225-105-1 et 105-2 du code de commerce ont été modifiés.

La DGT a été évidemment sollicitée sur les aspects sociaux de ce reporting tout au long du processus de transposition de cette directive. Le code du travail n'a été modifié que de manière formelle (adaptation à la renumérotation du code du commerce).

Les simplifications administratives

Au titre du chantier interministériel du « choc de la simplification », annoncé en 2013 pour le quinquennat en cours, la DGT a rendu effectives plusieurs mesures prévues dans le cadre des différentes « vagues annuelles » de simplification, notamment :

- ▶ la mise en place effective de deux procédures totalement dématérialisées : la déclaration de travailleurs en France par les entreprises étrangères (TéléSipsi) et la demande d'homologation des ruptures conventionnelles des contrats de travail (TéléRC) ;
- ▶ la mise en place des dispositions du décret n°2016-1762 du 16 décembre 2016 relatif à la dématérialisation des bulletins de paie et à leur accessibilité dans le cadre du compte personnel d'activité ;
- ▶ la mise en place des dispositions du décret n°2016-1908 du 27 décembre 2016 relative à la modernisation de la médecine du travail (avec notamment le décret n°2017-1311 du 29 août 2017 relative à la modernisation de la médecine du travail en agriculture) ;
- ▶ le décret n°2017-932 du 10 mai 2017 complétant les décrets « affichage » et « transmission de documents à l'administration » du 20 octobre 2016 ;
- ▶ le décret n°2017-1008 du 10 mai 2017 portant diverses dispositions procédurales relatives aux juridictions du travail ;
- ▶ l'ordonnance n°2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective ;

- ▶ l'ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales ;
- ▶ l'ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail ;
- ▶ l'ordonnance n°2017-1388 du 22 septembre 2017 portant diverses mesures relatives au cadre de la négociation collective ;
- ▶ l'ordonnance n°2017-1389 du 22 septembre 2017 relative à la prévention et à la prise en compte des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels et au compte professionnel de prévention ;
- ▶ la poursuite des procédures de saisine de l'administration par la voie électronique. Institué en novembre 2015, le portail regroupant 104 procédures classées en 11 grands thèmes, permettant à tout usager de saisir l'administration par voie électronique, a été utilisé, en 2017 à 766 reprises, sa « vitesse de croisière » augmentant régulièrement (54 en 2015, 458 en 2016).

En application des décrets du 20 novembre 2017, les dossiers de simplification sont désormais rattachés à un cadre nouveau, le Secrétariat général pour la modernisation de l'action publique (SG-MAP) ayant laissé place à deux nouvelles structures, la Direction

interministérielle de la transformation publique (DITP) et la Direction interministérielle du numérique et du système d'information et de communication de l'État (DINSIC). La simplification est désormais traitée dans le cadre de l'opération interministérielle

«Action publique 2022», au sein du chantier transverse «Simplification administrative et qualité de service». La DGT est pleinement associée à ce chantier.

Les dossiers phares de l'action européenne et internationale

L'action européenne



© Site Europa de la Commission européenne

Le semestre européen 2017

Le « Semestre européen » est un cycle de coordination des politiques structurelles, macroéconomiques et budgétaires des États membres, qui s'inscrit dans la gouvernance économique de l'Union européenne. Il vise à permettre aux États membres de tenir compte des règles et des objectifs arrêtés au niveau de l'UE à un stade précoce de l'élaboration de leurs budgets nationaux et de leurs autres politiques économiques. En 2017, la DGT a contribué, comme chaque année, à l'exercice du Semestre européen pour les questions liées au marché du travail.

La France faisant partie de la catégorie des pays en « surveillance renforcée » en raison de ses déficits excessifs, cet exercice a donné lieu à de nombreuses rencontres bilatérales avec la Commission

européenne, au cours desquelles la DGT a pu présenter longuement les mesures pour renforcer le dialogue social prises par voie d'ordonnances, destinées notamment à répondre aux recommandations de la Commission européenne sur la nécessité d'améliorer le fonctionnement du marché du travail.

Ce travail d'explication de la DGT, lors des différentes bilatérales avec la Commission européenne et de la rédaction du programme national de réformes, a porté ses fruits puisque la France ne fait plus l'objet, en 2017, de recommandation spécifique concernant l'amélioration du marché du travail ou la nécessité de réformer le droit du travail, comme les années précédentes.

Les Conseils EPSSCO

La DGT participe à la préparation des Conseils des ministres « Emploi, politique sociale, santé et consommateurs » (EPSSCO), pour les points relevant du champ « travail ».

Quatre Conseils EPSSCO se sont tenus en 2017 : les 3 mars, 15 juin, 23 octobre et 7 décembre, ainsi que deux Conseils informels les 3 avril et 19 et 20 juillet.

Ces différents Conseils ont abordé de nombreux thèmes, dont pour le secteur travail, la révision de la directive de 1996 sur le détachement de travailleurs, les questions du Semestre européen 2017, l'adoption du Socle européen des droits sociaux, les enjeux des nouvelles formes d'emploi, la conciliation vie privée/vie professionnelle ou encore la non-discrimination.

La réunion des directeurs généraux du Travail (DGRT)

Cette réunion régulière, qui se tient tous les 6 mois en amont de chaque Présidence de l'UE, est conduite par la Commission Européenne. Le 19 mai 2017, elle s'est déroulée en Estonie, à Tallinn. La Commission a présenté son paquet « socle européen des droits sociaux » adopté le 26 avril 2017, qui doit être considéré comme un cadre de convergence. Ce socle répond à une forte demande française. Il est une manière d'affirmer les valeurs communes des états membres et de marquer leur engagement en faveur d'un ensemble de 20 principes et droits qui vont du droit à un salaire équitable, au droit à la protection de la santé, de la formation tout au long de la vie, à un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée, de l'égalité entre les femmes et les hommes, au revenu minimum. Cet engagement commun est un témoignage fort de l'unité européenne, qui en établissant ce socle européen des droits sociaux entend défendre les droits de ses citoyens dans un monde en mutation rapide.

Le second temps fort de cette réunion a été la présentation du rapport de mise en œuvre de la directive 2003 /88/CE sur le temps de travail, et le tour de table qui a suivi sur la mise en place d'une Commission

interprétative de cette directive « temps de travail ».

Les différents directeurs généraux du travail ont pu saluer cette initiative visant à clarifier les dispositions en vigueur de la directive « temps de travail » à la lumière de la jurisprudence et la proposition de la Commission européenne de créer un sous-groupe spécifique composé d'experts des États membres pour discuter des problèmes rencontrés pour l'application de la directive et des solutions éventuelles à y apporter. Le 19 octobre 2017, s'est donc tenue à Bruxelles, la première réunion du sous-groupe de travail consacré à ce sujet.

Le 24 novembre 2017, c'est la Bulgarie qui organisait la réunion des DGRT, à Sofia. La Commission a présenté la mise en œuvre du socle européen de droits sociaux et les consultations en cours sur la création d'une Autorité européenne du travail. Dans ce cadre, la Commission européenne a l'ambition que les projets en matière de réglementation (directive équilibre vie privée/vie professionnelle, révision de la directive déclaration écrite et création de l'Autorité européenne du travail) soient adoptés avant les élections européennes de 2019.

La transposition des directives européennes

La mission « Études, Europe, Internationale » (EEI) assure le suivi de la transposition des directives européennes en droit français pour ce qui concerne le champ de la direction, en lien avec le SGAE et la DAJ.

En 2017, la DGT a été impliquée dans la transposition de la directive 2017/164 du 31 janvier 2017 établissant une quatrième liste de valeurs limites indicatives d'exposition professionnelle (pour la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs

contre les risques liés à des agents chimiques sur le lieu de travail), qui doit être transposée avant le 21 août 2018. La transposition de la directive 2017/2398 du 12 décembre 2017 modifiant la directive 2004/37/CE concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition à des agents cancérigènes ou mutagènes au travail, est également en cours.

Le suivi des travaux du Parlement européen

La mission EEI assure le suivi des travaux du Parlement européen, en lien avec la DAEI et le SGAE.

En 2017, la DGT a été mobilisée par le rapport de Madame Élisabeth Morin-Chartier sur la révision de la directive de 96 relative au détachement des travailleurs. La DGT a pu rencontrer la rapporteur, et a proposé plusieurs notes aux eurodéputés sur ce sujet. Elle a également analysé les nombreux amendements déposés dans le cadre de ces travaux. La DGT a également

travaillé sur le rapport de Madame Marita Ulvskog relatif à la révision de la directive 2004/37/CE du Parlement européen et du Conseil concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition à des agents cancérigènes ou mutagènes au travail. Les autorités françaises étaient favorables à l'ensemble des propositions formulées dans le projet de rapport, certaines ayant été portées par la France à plusieurs reprises lors des débats entre États Membres.

Les relations bilatérales avec les autres États membres de l'Union européenne

En 2017, les relations bilatérales avec les États membres de l'Union européenne ont été fortement marquées par le contexte de la révision de la directive 96/71 relative au détachement des travailleurs. Pour expliquer les positions françaises, les services de la DGT ont été mobilisés pour préparer de nombreuses rencontres bilatérales entre la ministre et ses homologues, notamment

allemand, belge, néerlandais, maltais ou encore estonien.

De plus, deux accords de coopération bilatérale en matière de détachement et de prévention du travail non déclaré ont été conclus, l'un avec la Bulgarie (signé le 7 juin 2017) et l'autre avec le Portugal (signé le 17 novembre 2017).

Les études

La mission EEI prépare et participe aux conseils d'administration de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound) ainsi que les réunions avec le correspondant

national de la Fondation, et assure le suivi et la diffusion des études.

EEI suit également les études menées par la Dares, dans le cadre du programme annuel et participe aux réunions du comité des programmes de la Dares.

En janvier 2017, la DGT a signé avec le Gefact (groupe d'études franco-allemand sur le contentieux du travail) une convention d'études pour soutenir un projet de recherche comparant les jurisprudences

allemande et française après la loi allemande sur le salaire minimum, entrée en vigueur en 2015.

L'action internationale

Organisation Internationale du travail (OIT) :

Dans le cadre de la Conférence internationale du travail (CIT), la mission EEI, partie de la délégation du gouvernement français a participé à la commission sur les principes et droits fondamentaux au travail (discussion récurrente). Cette commission avait pour objectif d'examiner les principales tendances observées dans la mise en œuvre des quatre catégories de principes et droits fondamentaux au travail

et les résultats de l'action menée à cet égard par l'OIT.

La France, à travers l'Union Européenne, a notamment défendu l'intégration de la santé et de la sécurité au travail au sein des principes et droits fondamentaux au travail. Elle a aussi souhaité rappeler l'importance de l'inspection du travail dans le respect de ces principes.

L'initiative du centenaire sur l'avenir du travail (OIT)

À l'occasion du centenaire de l'OIT en 2019, le directeur général du Bureau International du Travail (BIT), Guy Ryder, a souhaité engager une réflexion sur l'avenir du travail. Il a dans un premier temps encouragé les mandants de l'OIT à s'interroger sur les changements du travail et sur le rôle et la pertinence de l'OIT dans son deuxième centenaire.

Dans l'optique d'une contribution avec les mandants français (gouvernement et partenaires sociaux), Monsieur Claude Jeannerot, délégué du gouvernement français au conseil d'administration du BIT, a planifié des auditions mensuelles d'experts et de personnes qualifiées. La contribution française, rédigée de manière tripartite, a été remise à Monsieur Ryder, au cours du premier trimestre 2017.

Élaboration des rapports d'application des conventions OIT

En 2017, la DGT a rédigé 6 rapports d'application des conventions OIT concernant les conventions suivantes : C 27 sur l'indication des poids sur les colis transportés ; C 29 sur le travail forcé ; C 105 sur l'abolition du travail forcé ; C 152 sur la

sécurité et l'hygiène dans les manutentions portuaires ; C 138 sur l'âge minimum d'admission à l'emploi ; et C 182 sur les pires formes de travail des enfants.

Ratification de textes internationaux

Après la ratification du protocole additionnel à la convention n°29 sur le travail forcé et de la convention n°188 sur le travail dans la pêche en 2016, le

gouvernement français a entamé en 2017 le processus de ratification de la convention n°184 sur la sécurité et la santé dans l'agriculture.

Point de contact national français (PCN)

Le Point de contact national français est chargé de promouvoir et de veiller au respect des Principes Directeurs de l'OCDE à l'intention des multinationales.

Le PCN français est un organe tripartite indépendant, composé de représentants de l'État (dont la DGT), des syndicats et du MEDEF.

Le PCN français a eu une activité intense en 2017, puisqu'il a été chargé de trois nouvelles saisines qui ont fait l'objet de nombreuses auditions des plaignants et des multinationales concernées. Ces nouvelles saisines portent toutes les trois sur des questions de liberté syndicale et de négociation collective. La DGT a participé à toutes les réunions plénières et auditions.

De plus, comme souhaité dès 2015 par les chefs d'État et de gouvernement des pays du G7 qui se sont engagés à renforcer les mécanismes de voies de recours tels que les points de contact nationaux de l'OCDE et à promouvoir l'examen par les pairs, le PCN français a réalisé les 20 et 21 avril 2017, sa revue par les pairs. Il a été évalué par le Secrétariat de l'OCDE et ses homologues belges, canadiens et marocains. Cet exercice a aussi été l'occasion d'échanger avec les différentes parties prenantes du PCN français : représentants de l'État et opérateurs, OIT, CNCDDH, Plateforme RSE, organisations syndicales françaises et internationales, ONG, organisations patronales et entreprises, plaignants, multinationales concernées par des plaintes ou encore acteurs du monde académique.

Coopération internationale

En 2017, la DGT a reçu plusieurs délégations étrangères :

- ▶ En juillet, la DGT a reçu une délégation turque dans le cadre du projet « Improving social dialogue in working life » financé par l'Union Européenne et coordonné par le Bureau de l'OIT en Turquie ;
- ▶ En octobre, une délégation de l'inspection centrale albanaise qui venait dans le cadre d'un projet d'évolution des modalités d'exercice des missions des inspections albanaises et des responsabilités particulières de l'inspection centrale de ce pays. La DGT a ainsi pu présenter son rôle d'autorité centrale pour les agents de l'inspection du travail et les moyens et missions de l'inspection du travail ;

- ▶ En décembre, la DGT, la DAEI, la DGEFP et la DGCS, ont rencontré une délégation de hauts fonctionnaires coréens sur le thème de la participation des femmes au marché du travail et de la conciliation vie professionnelle/vie privée. Cette rencontre, en amont d'une réunion entre les ministres, a notamment été l'occasion de présenter les dernières réformes en matière de télétravail, de droit à la déconnexion et de congé parental.



<http://travail-emploi.gouv.fr>

