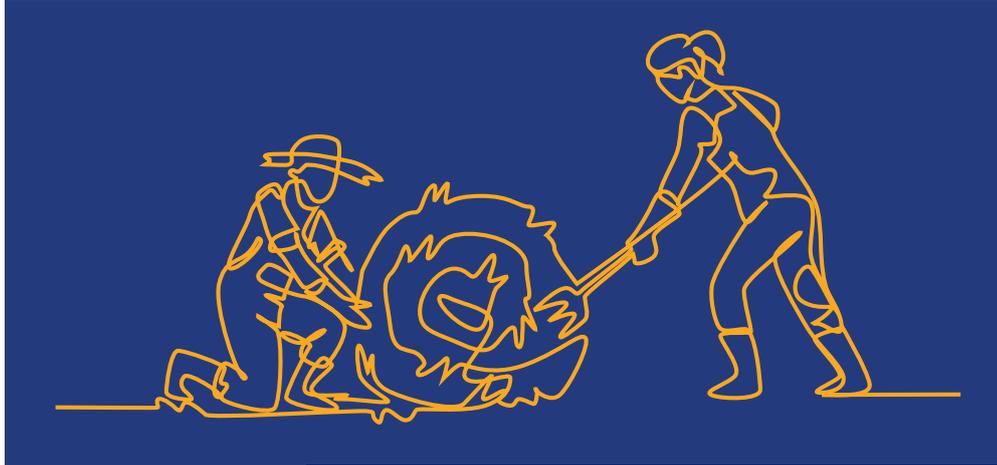




**MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DE L'EMPLOI
ET DE L'INSERTION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction générale
du travail



RAPPORT D'ACTIVITÉ 2020 PERSPECTIVES 2021

Édito

Une activité fortement orientée par la crise pandémique de la Covid-19



La crise sanitaire liée à la pandémie de la Covid-19 a fortement influé sur l'activité de la Direction générale du travail en 2020. La mobilisation de ses agents a toutefois permis de répondre aux enjeux de la crise, de poursuivre les réformes engagées et d'assurer la continuité de l'activité. Nous avons su collectivement nous adapter pour assurer notre bon fonctionnement et répondre aux attentes du gouvernement, des entreprises et des salariés.

Protéger les travailleurs

En quelques mois, nous avons rédigé, ou contribué à la rédaction, d'une quinzaine d'ordonnances et de 16 décrets pour adapter temporairement le droit du travail à la situation sanitaire. Nous avons aussi publié de nombreux documents, dits de droit souple, pour accompagner les employeurs et les salariés, notamment au regard des mesures à observer pour prévenir les risques de contamination sur les lieux de travail : protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprises, guides, fiches métiers, questions-réponses... Ces supports d'information ont été actualisés à une dizaine de reprises en fonction de l'évolution de la situation sanitaire et des recommandations notamment du Haut conseil de la santé publique. Les priorités d'action de l'inspection du travail ont été revues pour intégrer les problématiques liées à la Covid et notamment contrôler la bonne mise en œuvre des mesures de protection des travailleurs sur les lieux de travail et le recours au télétravail. Les services de santé au travail ont été mobilisés et intégrés à la stratégie nationale de santé publique.

Agir pour l'égalité professionnelle

En même temps que nous participions à la gestion de la crise sanitaire, nous avons poursuivi les réformes engagées en matière de droit du travail. L'index de l'égalité professionnelle a été généralisé avec succès à l'ensemble des entreprises d'au moins 50 salariés. Les nouvelles dispositions encadrant le recours au travail détaché, découlant de la directive européenne du 28 juin 2018, sont entrées en vigueur le 30 juillet et ont nécessité un important travail de pédagogie auprès de tous les acteurs concernés. Officiellement lancé le 1^{er} janvier, le code du travail numérique, qui permet de répondre en français facile aux questions des salariés et des employeurs, a enregistré près de 3 millions de visites à l'issue de sa première année.

Encourager le dialogue social

2020, fut également importante en matière de dialogue social. Outre la préparation du scrutin des très petites entreprises, pour tenir compte des préférences syndicales des salariés des petites entreprises dans la mesure de l'audience des organisations syndicales, nous avons accompagné les partenaires sociaux tout au long de l'année notamment dans la négociation de deux accords nationaux interprofessionnels ; le premier sur le télétravail et le second sur la santé au travail. Nous nous sommes également attachés à accélérer la procédure d'extension des accords de branches afin de les rendre applicables à l'ensemble des entreprises et employeurs concernés. Nous avons aussi établi, avec toutes les parties prenantes, le bilan du plan santé au travail 2016-2020 afin de préparer le suivant.

Si la DGT a pu faire la démonstration de sa capacité à répondre à la fois aux enjeux liés à la crise sanitaire et à poursuivre son activité, c'est grâce au sens du service public et au professionnalisme de ses agents, que je tiens ici à remercier fortement. Je tiens aussi à saluer Yves Struillou, à qui j'ai succédé à la tête de la DGT en octobre 2020. Ce bilan est aussi très largement le sien.

Pierre Romain
Directeur général du travail

Sommaire

Edito	2
Chapitre 1 : organisation, chiffres clefs et faits marquants	6
L'organigramme de la DGT	7
La DGT : missions et organisation	8
Les opérateurs et les partenaires de la DGT	10
Les chiffres clés	12
Promouvoir le dialogue social	12
Contribuer à la production normative	13
Piloter et appuyer l'inspection du travail	14
Faciliter l'appropriation du droit du travail	15
Moyens humains et financiers	15
Les faits marquants	16
Chapitre 2 : faire face à la crise sanitaire de la Covid-19	17
L'organisation de la DGT et la continuité de l'activité	18
Les ordonnances et l'adaptation temporaire du droit du travail	18
Le recours au droit souple pour informer et pour accompagner employeurs et salariés pendant la crise	21
L'action d'accompagnement et de contrôle de l'inspection du travail	23
La lutte contre la fraude à l'activité partielle	24
La recherche d'alternatives face à la pénurie de masques	24
La mobilisation des services de santé au travail	24
L'accélération des procédures d'extension des accords	25
La prime PEPA et la reconnaissance des métiers de la deuxième ligne	25
Chapitre 3 : mettre en œuvre les réformes du droit du travail	26
La généralisation de l'index de l'égalité professionnelle à toutes les entreprises d'au moins 50 salariés	27
La transposition de la directive européenne sur le détachement de travailleurs	28
Le succès du code du travail numérique	29
Mise en place de la prise de rendez-vous par Internet pour les services de renseignement	31
Perspectives 2021	31

Chapitre 4 : promouvoir le dialogue social	32
La préparation du scrutin TPE et sa dématérialisation	33
La négociation de l'accord national interprofessionnel pour une mise en œuvre réussie du télétravail	34
La signature de l'accord national interprofessionnel sur la santé au travail	35
La résorption du stock d'accords à l'extension	36
Perspectives 2021	36
Chapitre 5 : piloter et appuyer l'inspection du travail	37
Le plan national d'action	38
Une activité de contrôle impactée par la crise sanitaire	39
La coordination des enquêtes et la coopération inter-administrative	40
L'appui à l'inspection	41
Le projet de refonte de Wiki'T	42
La campagne de communication autour du concours 2020 et la refonte des épreuves	43
Perspectives 2021	44
Chapitre 6 : développer la prévention en matière de santé et sécurité au travail	45
Le bilan du plan santé au travail 2016-2020	46
Le développement des outils numériques en santé au travail	46
La campagne de prévention des AT auprès des salariés détachés	48
Révision de la réglementation européenne relative à la conception des machines	48
Perspectives 2021	49
Chapitre 7 : agir aux niveaux européen et international	50
La négociation du Brexit et l'information des travailleurs britanniques et de leurs employeurs	51
La montée en puissance de l'AET	51
La proposition de directive européenne sur le salaire minimum	52
Perspectives 2021	53
Chapitre 8 : moderniser l'organisation	54
Transformation numérique de l'administration	55
Le développement du télétravail et les outils de travail à distance	56

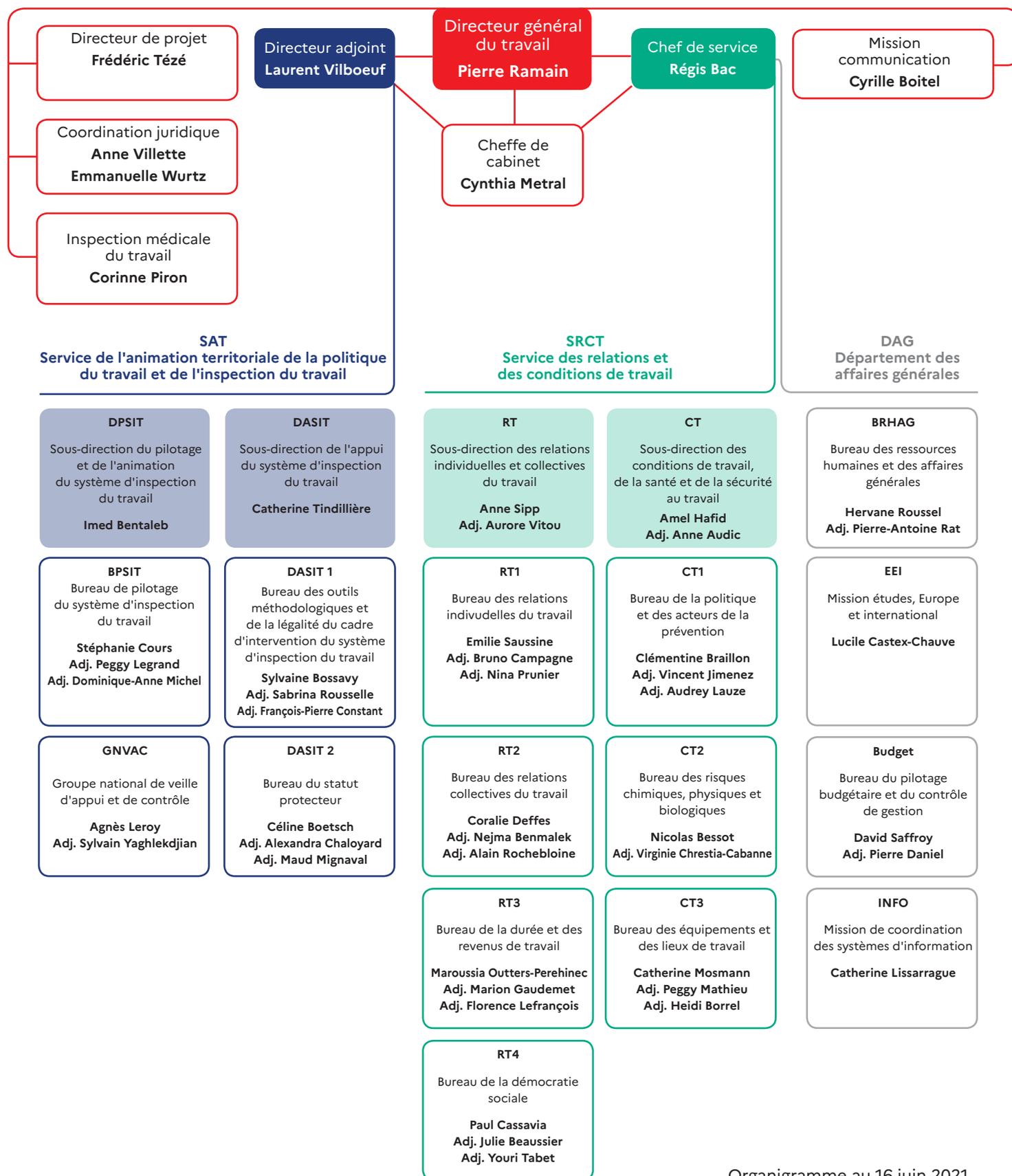
CHAPITRE 1



ORGANISATION,
CHIFFRES CLEFS ET
FAITS MARQUANTS

ORGANISATION, CHIFFRES CLEFS ET FAITS MARQUANTS

L'organigramme de la DGT



Organigramme au 16 juin 2021

La DGT : missions et organisation

Administration centrale du ministère du travail, la Direction générale du travail (DGT) prépare, anime et coordonne la politique du travail. Elle élabore les textes législatifs ou réglementaires portant sur les relations collectives et individuelles et les conditions de travail et la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs. Elle développe des actions pour encourager le dialogue social, promouvoir la qualité de vie au travail et assurer

l'effectivité du droit. Elle contribue à la définition de la position française dans les institutions internationales et communautaires sur ces questions.

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.

Le service des relations et des conditions de travail (SRCT)	
Sous-direction des relations individuelles et collectives du travail (RT)	Sous-direction des conditions de travail (CT)
<ul style="list-style-type: none"> Élabore et suit les règles relatives au contrat de travail, aux relations de travail transnationales, à la lutte contre le travail illégal et la fraude au détachement. Assure un appui au dialogue social. Assure l'accès au droit conventionnel et instruit les demandes l'extension des conventions et accords collectifs. Anime la restructuration des branches. Élabore et suit les règles relatives à la durée du travail, à l'épargne salariale, au Smic et salaires, à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes. Élabore et suit les règles relatives aux institutions représentatives du personnel et aux droits et moyens syndicaux. Assure la mesure de l'audience des organisations professionnelles d'employeurs et des organisations syndicales de salariés et la détermination de leur représentativité. Élabore et veille à l'application des règles prud'homales et organise la désignation des conseillers prud'hommes, en lien avec le ministère de la Justice. 	<ul style="list-style-type: none"> Élabore les orientations, les règles et les plans d'action concernant les conditions de travail, la prévention et la protection contre les risques professionnels. Élabore les règles relatives à la médecine du travail. Assure la tutelle de l'Anact et de l'Anses. Élabore et suit les orientations et règles relatives à la réparation des risques (tableaux des maladies professionnelles, travailleurs de l'amiante), en lien avec la Direction de la Sécurité Sociale (DSS). Élabore les règles relatives à la conception et à l'utilisation des équipements et des lieux de travail. Assure la surveillance du marché des équipements de protection individuelle. Agréé les organismes experts.

Service de l'animation territoriale de la politique du travail et de l'action de l'inspection du travail (SAT)	
Sous-direction du pilotage et de l'animation du système d'inspection du travail	Sous-direction de l'appui au système d'inspection du travail
<ul style="list-style-type: none"> • Pilote les services déconcentrés dans la mise en œuvre de la politique du travail. • Programme et coordonne les contrôles. • Mène les contrôles et enquêtes nationales (GNAC). • Assure la liaison avec les autres inspections du travail européennes. 	<ul style="list-style-type: none"> • Appuie techniquement et méthodologiquement les services déconcentrés. • Déontologie. • Assure la maîtrise d'œuvre des systèmes d'information. • Instruit les recours hiérarchiques et contentieux sur les licenciements des salariés protégés.

Département des affaires générales (DAG)
<ul style="list-style-type: none"> • Assure les missions transversales à la direction relatives aux affaires européennes et internationales. • Gère des fonctions supports (ressources humaines, logistique, budget), en lien avec le secrétariat général des ministères sociaux. • Apporte un appui au pilotage des projets informatiques transverses.

Coordination juridique

- Fournit une expertise, un appui juridique transverse, notamment dans les contentieux.

L'inspection médicale du travail (IMT)

- Définit et met en œuvre la mise en œuvre de la politique de santé au travail.
- Dirige et anime le réseau des médecins inspecteurs régionaux du travail.
- Participe au Conseil national de l'Ordre des médecins.

Mission communication

- Gère les relations presse.
- Conçoit et met en œuvre les actions de communication externes et internes, en lien avec la Délégation à la communication des ministères sociaux.

Projets liés à la lutte contre le travail illégal et les fraudes transnationales



Les opérateurs et les partenaires de la DGT

INSTANCES DE CONSULTATION

Haut conseil du dialogue social

Composé de représentants des organisations syndicales de salariés nationales et interprofessionnelles, des organisations représentatives d'employeurs au niveau national, du ministère du travail et de personnalités qualifiées.

Emet un avis sur la liste des organisations syndicales représentatives par branche professionnelle et des organisations syndicales reconnues représentatives au niveau national et interprofessionnel.

Commission nationale de la négociation collective et de la formation professionnelle (CNNCEFP)

Présidée par la ministre du travail. Composée de représentants de l'administration, du Conseil d'État, des organisations syndicales de salariés et des organisations d'employeurs représentatives au plan national.

Donne un avis sur la fixation du Smic, le suivi de l'évolution des salaires effectifs, les principes d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les projets de loi et décrets relatifs à la négociation collective.

Promeut le développement de la négociation collective.

Conseil d'orientation des conditions de travail (Coct)

Présidé par la ministre du Travail. Composé de représentants des partenaires sociaux, de l'administration, des organismes de sécurité sociale, d'expertise et de prévention et de personnalités qualifiées. Participe à l'élaboration des politiques publiques en matière de santé et sécurité au travail et d'amélioration des conditions de travail et à la coordination de leurs acteurs. Rend des avis sur les projets législatifs et réglementaires.

Conseil supérieur de la prud'homie (CSP)

Composé de représentants des ministères du Travail, de la Justice, de l'Agriculture, des organisations syndicales de salariés et des organisations d'employeurs les plus représentatives.

Formule des avis et des suggestions sur l'organisation et le fonctionnement des conseils de prud'hommes.

Est consulté sur les projets de loi et de règlement relatifs aux conseils de prud'hommes.

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

Développe et promeut une culture de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles.

Propose des outils et des services aux entreprises et aux salariés relevant du régime général de la Sécurité sociale.

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

Sensibilise les professionnels du BTP à la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles et à l'amélioration des conditions de travail.

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

Conçoit et diffuse des méthodes et outils pour concilier qualité de vie au travail et performance économique.

**Institut de
radioprotection
et de sûreté nucléaire
(IRSN)**

Assure la gestion, l'exploitation et la consolidation des données dosimétriques des 385 000 travailleurs exposés aux rayonnements ionisants. Contribue aux travaux d'élaboration et de révision de la réglementation permanente.

**Direction générale
du travail**

Prépare, anime et coordonne la politique du travail.

**Autorité de
sûreté nucléaire
(ASN)**

Assure, au nom de l'État, le contrôle de la sûreté nucléaire et de la radioprotection en France. Contribue à l'élaboration de la réglementation, vérifie le respect des règles et des prescriptions auxquelles sont soumises les installations ou activités nucléaires, participe à l'information du public.

**Directions
régionales et
départementales des
entreprises, de l'emploi,
du travail et des solidarités
(ex-Direccte)**

(Dreets, Drieets, Deets et Ddets ; ex-Direccte et Dieccte)

Relaient et mettent en œuvre territorialement les politiques publiques du travail.

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

Evalue les risques sanitaires (chimiques, biologiques, physiques...) pour éclairer la décision publique sur l'alimentation, l'environnement, le travail, la santé, le bien-être des animaux et la santé des végétaux.

**Caisse nationale
d'assurance maladie
- Branche Accidents
du travail - Maladies
professionnelles (AT-MP)**

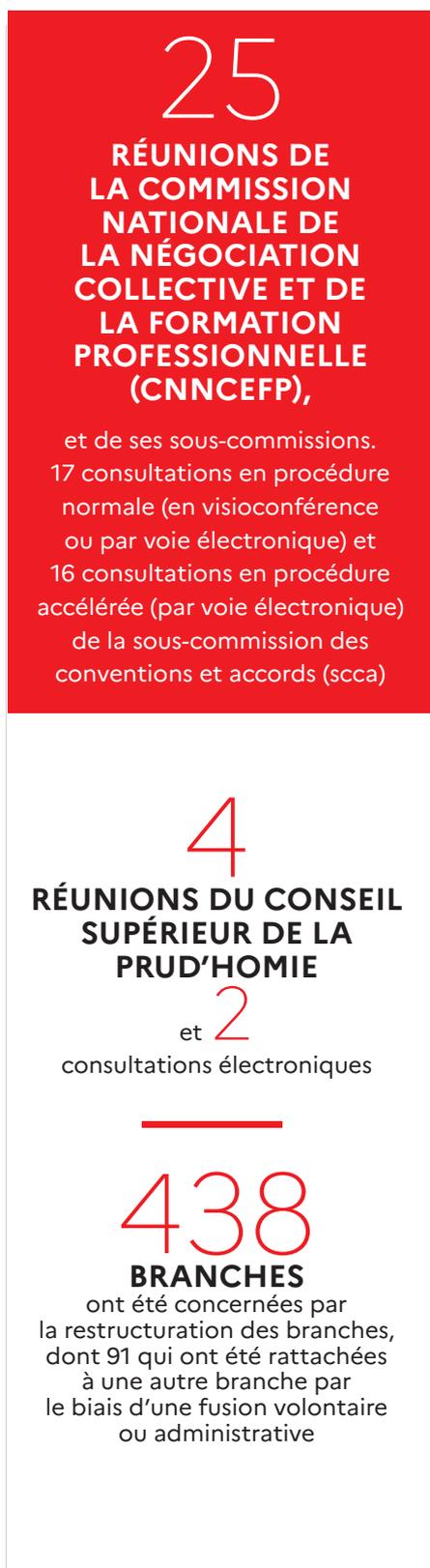
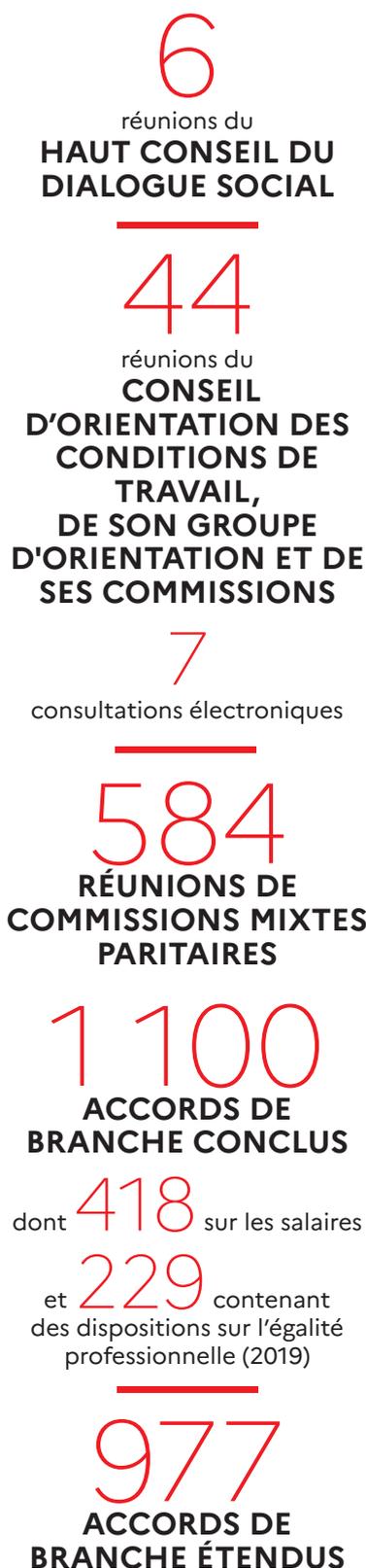
Conseille les employeurs, les salariés et leurs représentants en matière de risques professionnels, surveille l'état de santé des travailleurs, suit et contribue à la traçabilité des expositions professionnelles.

OPÉRATEURS

PARTENAIRES

Les chiffres clefs

Promouvoir le dialogue social



Contribuer à la production normative

1
**CONVENTION DE
OIT**
en cours de ratification
sur la violence
et le harcèlement dans
le monde du travail (n° 190)

29
**PRÉPARATIONS DE
CONSEILS EPSCO**
avec les ministres chargés
de l'emploi, des affaires
sociales, de la santé et
de la protection des
consommateurs des États
membres de l'UE, et des
groupes de travail consacrés
aux questions sociales

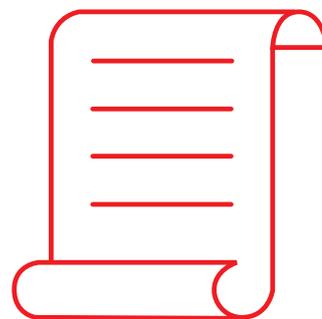
2
**DIRECTIVES
EUROPÉENNES**
en négociation (salaire
minimum, agents
cancérigènes et mutagènes
CMD4)

19
**PROJETS OU
PROPOSITIONS
DE LOI**
portés ou auxquels la DGT
a contribué, dont celui
concernant
**L'ÉTAT D'URGENCE
SANITAIRE**

16
ORDONNANCES
rédigées

31
DÉCRETS
publiés

2
**QUESTIONS
PRIORITAIRES DE
CONSTITUTIONNALITÉ**
et 42 recours
contre des textes traités



Gérer les contentieux

1164
RECOURS devant les
juridictions administratives

3
CONTENTIEUX
auprès de l'Organisation
internationale du travail

2
**DEMANDES
D'INTERVENTION
URGENTE**
de la part de l'OIT

10
RÉCLAMATIONS
auprès du Comité européen
des droits sociaux

Piloter et appuyer l'inspection du travail

14

INSTRUCTIONS

adressées
aux services

26

GUIDES ET FICHES

juridiques ou de contrôle
diffusés pour accompagner les
services



416

REQUÊTES TRAITÉES

par les 6 bureaux de liaison
chargés de la coopération
administrative avec les autres
états membres de l'Union
européenne sur le détachement
des travailleurs



29

RÉFÉRÉS

introduits par l'inspection
du travail avec l'appui juridique
du service de l'animation
territorial de la DGT

760

**RECOURS
HIÉRARCHIQUES**

et

678

**RECOURS
CONTENTIEUX**

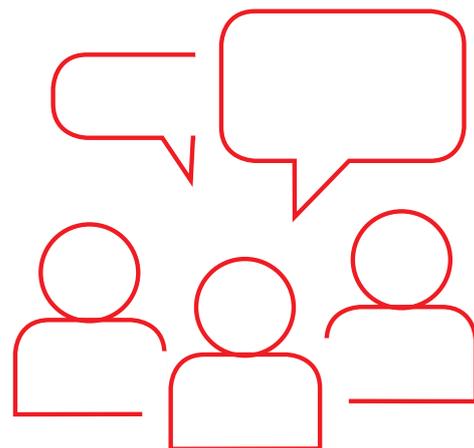
traités sur les demandes
d'autorisation de salariés
protégés



1

**ACCORD DE
COOPÉRATION**

conclu avec l'inspection du
travail italienne



Faciliter l'appropriation du droit du travail



350

**DEMANDES DE
JOURNALISTES
TRAITÉES**

65

**FICHES MÉTIERS
OU GUIDES**

publiés sur travail.gouv.fr pour
lutter contre la propagation
de la Covid-19 dans les
entreprises

11

**QUESTIONS-
RÉPONSES**

sur la Covid publiés
sur travail.gouv.fr

38

**CAMPAGNES
OU ACTIONS DE
COMMUNICATION**
internes ou externes menées
(hors Covid)

32

**COMMUNIQUÉS
DE PRESSE** publiés

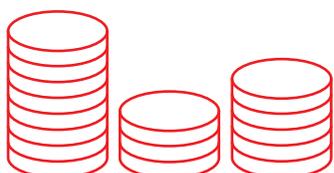
Moyens humains et financiers

223

ETP
(effectif de référence)
à la DGT

4 112

**AGENTS AFFECTÉS
EN SERVICES
DÉCONCENTRÉS**
en 2020 (pôle travail des Dreetts,
Drieets, Ddets et Deets)



99,1
MILLIONS €
**POUR LA POLITIQUE
DU TRAVAIL**
(programme 111) dont

50,4 **MILLIONS**
pour le dialogue social et

23,9 **MILLIONS**
pour la santé et la sécurité

262 567 €
**DE DÉPENSES DE
FONCTIONNEMENT**
en 2019

Les faits marquants

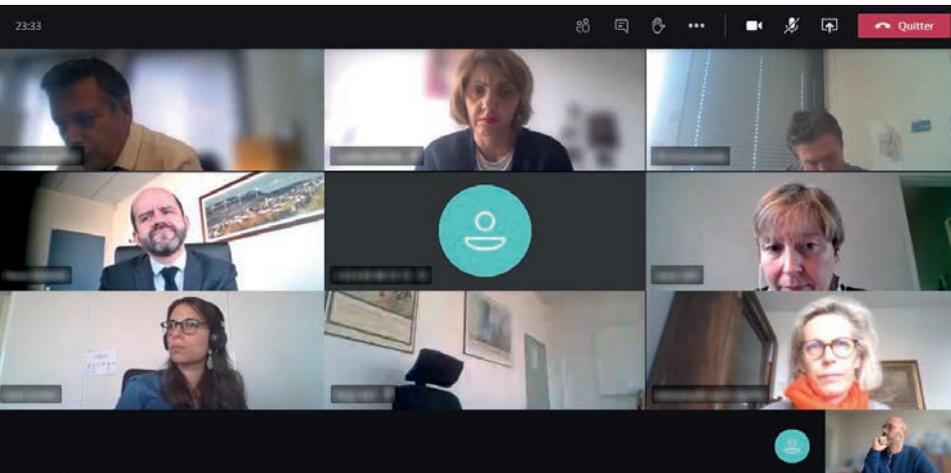
- 
- A vertical timeline on the left side of the page, consisting of a series of red circles connected by a dotted line. Each circle is aligned with a date and a key event from 2020.
- 1^{ER} JANVIER 2020** : lancement code.travail.gouv.fr, le code du travail numérique. 
- 27 FÉVRIER** : publication sur travail-emploi.gouv.fr du premier questions-réponses sur l'épidémie de la Covid-19 et la réglementation du travail.
- 17 MARS 2020** : instauration d'un premier confinement pour lutter contre la propagation de la Covid-19.
- 23 ET 27 MARS 2020** : publication de premières fiches métier sur les mesures à mettre en place sur les lieux de travail pour se protéger de l'épidémie.
- 30 MARS 2020** : loi organique d'urgence pour faire face à l'épidémie de la Covid 19.
- 11 MAI 2020** : fin du premier confinement.
- 19 MAI 2020** : mise en place de « Objectif Reprise » un dispositif pour soutenir l'activité des TPE-PME durant la crise sanitaire.
- 15 JUIN 2020** : début des négociations des partenaires sociaux sur la réforme de la santé au travail.
- 6 JUILLET 2020** : Elisabeth Borne devient ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion en remplacement de Muriel Pénicaud.
- 7 AU 9 JUILLET 2020** : Sommet mondial virtuel organisé par l'OIT pour évaluer l'impact de la Covid-19 sur le monde du travail.
- 30 JUILLET 2020** : Entrée en vigueur de la directive 2018/957 sur le détachement, garantissant de nouveaux droits aux salariés détachés et mettant en place de nouvelles sanctions pour lutter contre la fraude.
- 31 AOÛT 2020** : Publication de la première version du Protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de la Covid-19.
- 14 AU 20 SEPTEMBRE 2020** : Organisation des Joint action days, journées d'action commune des inspections du travail européennes, contre la traite des êtres humains.
- 23 SEPTEMBRE 2020** : Lancement d'une expérimentation avec les services de santé au travail sur la prise en charge des salariés en risque de désinsertion professionnelle.
- 7 OCTOBRE 2020** : Nomination de Pierre Ramain en tant que Directeur général du travail en remplacement d'Yves Struillou.
- 29 OCTOBRE 2020** : Le télétravail devient la règle pour toutes les activités qui le permettent afin de limiter le risque de contamination, dans le cadre d'une actualisation du Protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de la Covid-19.
- 26 NOVEMBRE 2020** : Conclusion de l'accord national interprofessionnel pour une mise en œuvre réussie du télétravail.
- 9 DÉCEMBRE 2020** : Examen en conseil des ministres du décret portant sur l'organisation des Dcrets et Ddets, services déconcentrés du ministère du Travail.
- 10 DÉCEMBRE 2020** : Conclusion de l'accord national interprofessionnel pour une prévention renforcée et une offre renouvelée en matière de santé au travail et conditions de travail.

CHAPITRE 2



FAIRE FACE À LA CRISE SANITAIRE DE LA COVID-19

L'organisation de la DGT et la continuité de l'activité



Réunion en visioconférence du comité de direction

Dès le début de la crise sanitaire, la DGT s'est organisée pour assurer la continuité de son activité normative et de pilotage de l'inspection du travail. Conformément aux mesures gouvernementales, et pour limiter les risques de contamination, la quasi totalité de l'effectif a été placée en télétravail et équipée d'ordinateurs portables (passant ainsi d'un taux d'équipement de 49 % avant la crise à 100 % à l'été 2020), tandis qu'une astreinte était instaurée pour les tâches non réalisables à distance et qu'un agent de liaison était nommé pour faire le lien avec la cellule de crise interministérielle mise en place. Une réunion de crise quotidienne en audio puis en visioconférence, a permis à l'ensemble du comité de direction d'échanger collectivement pour le bon suivi des projets et des actions. La DGT a dû régulièrement adapter son mode de fonctionnement en fonction de l'évolution de la crise. Les représentants du personnel ont été étroitement associés à chacune des 8 étapes de la gestion de la crise. La commission locale de concertation s'est ainsi réunie à 12 reprises pour expliciter les principes retenus en matière

d'organisation ainsi que les différents protocoles adoptés en matière de santé et de sécurité au travail.

Les agents contaminés à la Covid-19 ainsi que les cas contacts ont fait l'objet d'un suivi personnalisé, en appliquant les règles sanitaires en vigueur pour limiter les risques de contamination des collègues de travail et en menant le travail de traçage professionnel. De mars à décembre 2020, 7 situations de contaminations avérées d'agents ont été recensées. Le plan de continuité de l'activité (PCA) a fait

l'objet d'une mise à jour portant sur les modalités de travail à distance et d'organisation du travail dans le cas d'une pandémie.

Sur la base d'éléments recueillis grâce à l'envoi d'un questionnaire à tous les agents, une charte de déconfinement a été mise en place pour attirer l'attention sur différents points de vigilance (rôle de l'encadrement, horaires, réunions...).

Une lettre d'information interne quotidienne numérique et un « billet du soir » rédigé à tour de rôle par des agents volontaires ont été mis en place pour maintenir le collectif de travail et éviter l'isolement des agents.

L'organisation a ainsi pu faire face à une activité soutenue tant pour la production de textes législatifs ou réglementaires que pour l'accompagnement des employeurs et des salariés dans la crise sanitaire ou pour l'appui et le pilotage de l'inspection du travail.

Les ordonnances et l'adaptation temporaire du droit du travail

Les services de la DGT ont préparé ou participé à la rédaction de plusieurs projets de loi, d'une quinzaine d'ordonnances prises sur le fondement des lois d'urgence adoptées pour faire face à l'épidémie de la Covid-19, en vue d'adapter le droit du travail à cette situation exceptionnelle, ainsi que 16 décrets d'application.

Lois

Loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19 parue au JO n° 72 du 24 mars 2020.

Loi n° 2020-365 du 30 mars 2020 organique d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19 parue au JO n° 0078 du 31 mars 2020.

Loi n° 2020-546 du 11 mai 2020 prorogeant l'état d'urgence sanitaire et complétant ses dispositions, parue au JO n° 116 du 12 mai 2020.

Loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne parue au JO n° 149 du 18 juin 2020.

Loi n° 2020-856 du 9 juillet 2020 organisant la sortie de l'état d'urgence sanitaire parue au JO n° 169 du 10 juillet 2020.

Loi n° 2020-1379 du 14 novembre 2020 autorisant la prorogation de l'état d'urgence sanitaire et portant diverses mesures de gestion de la crise sanitaire parue au JO n° 277 du 15 novembre 2020.

Ordonnances

Ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos.

Ordonnance n° 2020-306 du 25 mars 2020 relative à la prorogation des délais échus pendant la période d'urgence sanitaire et à l'adaptation des procédures pendant cette même période.

Ordonnance n° 2020-322 du 25 mars 2020 adaptant temporairement les conditions et modalités d'attribution de l'indemnité complémentaire prévue à l'article L. 1226-1 du code du travail et modifiant, à titre exceptionnel, les dates limites et les modalités de versement des sommes versées au titre de l'intéressement et de la participation.

Ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos.

Ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle modifiée par l'ordonnance n° 2020-460 du 22 avril 2020 portant diverses mesures prises pour faire face à l'épidémie de covid-19

Ordonnance n° 2020-385 du 1^{er} avril 2020 modifiant la date limite et les conditions de versements de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat.

Ordonnance n° 2020-386 du 1^{er} avril 2020 adaptant les conditions d'exercice des missions des services de santé au travail à l'urgence sanitaire et modifiant des demandes préalables d'autorisation d'activité partielle.

Ordonnance n° 2020-388 du 1^{er} avril 2020 relative au report du scrutin de mesure de l'audience syndicale auprès des salariés des entreprises de moins de onze salariés et à la prorogation des mandats des conseillers prud'hommes et membres des commissions paritaires régionales interprofessionnelles.

Ordonnance n° 2020-389 du 1^{er} avril 2020 portant mesures d'urgence relatives aux instances représentatives du personnel.

Ordonnance n° 2020-427 du 15 avril 2020 portant diverses dispositions en matière de délais pour faire face à l'épidémie de Covid-19.

Ordonnance n° 2020-428 du 15 avril 2020 portant diverses dispositions sociales pour faire face à l'épidémie de Covid-19.

Ordonnance n° 2020-460 du 22 avril 2020 portant diverses mesures prises pour faire face à l'épidémie

du Covid-19. Délais conventionnel de consultations du CSE.

Ordonnance n° 2020-507 du 2 mai 2020 adaptant temporairement les délais applicables pour la consultation et l'information du comité social et économique.

Ordonnance n° 2020-1441 du 25 novembre 2020 portant adaptation des règles relatives aux réunions des instances représentatives du personnel.

Ordonnance n° 2020-1502 du 2 décembre 2020 adaptant les conditions d'exercice des missions des services de santé au travail à l'urgence sanitaire.

Ordonnance n° 2020-1597 du 16 décembre 2020 portant mesures d'urgence en matière de congés payés et de jours de repos, de renouvellement de certains contrats et de prêt de main-d'œuvre.

Décrets

Décret n° 2020-193 du 4 mars 2020 relatif au délai de carence applicable à l'indemnité complémentaire à l'allocation journalière pour les personnes exposées au coronavirus.

Décret n° 2020-293 du 23 mars 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire.

Décret n° 2020-410 du 8 avril 2020 adaptant temporairement les délais de réalisation des visites et examens médicaux par les services de santé au travail à l'urgence sanitaire.

Décret n° 2020-434 du 16 avril 2020 relatif à l'adaptation temporaire des délais et modalités de versement de l'indemnité complémentaire prévue à l'article L.1226-1 du code du travail

Décret n° 2020-441 du 17 avril 2020 relatif aux délais d'extension des accords de branche ayant pour objet de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de covid-19.

Décret n° 2020-471 du 24 avril 2020 portant dérogation au principe de suspension des délais pendant la période d'état d'urgence sanitaire dans le domaine du travail et de l'emploi.

Décret n° 2020-508 du 2 mai 2020 adaptant temporairement les délais relatifs à la consultation et l'information du comité social et économique.

Décret n° 2020-509 du 2 mai 2020 sur les modalités d'application des délais temporaires applicables à la communication de l'ordre du jour des comités sociaux et économiques.

Décret n° 2020-521 du 5 mai 2020 portant sur les critères d'identification des salariés vulnérables présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus SARS-CoV-2 et pouvant être placés en activité partielle.

Décret n° 2020-549 du 11 mai 2020 sur les conditions temporaires de prescription et de renouvellement des arrêts de travail par le médecin du travail.

Décret n° 2020-573 du 15 mai 2020 relatif aux dérogations à la règle du repos dominical pour les activités d'identification, d'orientation et d'accompagnement et de surveillance épidémiologique.

Décret n° 2020-706 du 10 juin 2020 portant dérogation temporaire aux conditions d'utilisation des titres-restaurant dans les restaurants, hôtels-restaurants et débits de boissons assimilés.

Décret n° 2020-795 du 26 juin 2020 actualisant certaines dispositions relatives à l'intéressement, à la participation et aux accords et plans d'épargne salariale.

Décret n° 2020-1317 du 30 octobre 2020 déterminant les secteurs d'activité dans lesquels les employeurs sont temporairement autorisés à effectuer des prêts de main-d'œuvre dans des conditions aménagées.

Décret n° 2020-1740 du 29 décembre 2020 portant dérogation temporaire à la règle du repos dominical pour les activités d'identification, d'orientation et d'accompagnement ainsi que de surveillance épidémiologique dans le cadre de la lutte contre la propagation de l'épidémie de covid-19.

Décret n° 2020-1787 du 30 décembre 2020 relatif à l'aide exceptionnelle accordée aux entreprises accueillant du public au titre des congés payés pris par leurs salariés entre le 1^{er} et le 20 janvier 2021.

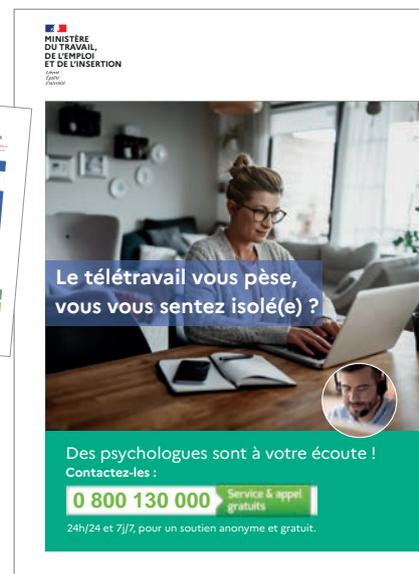
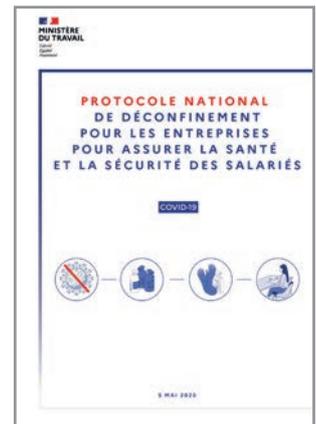
Le recours au droit souple pour informer et pour accompagner employeurs et salariés pendant la crise

Soixante-cinq fiches métiers et guides pratiques, réalisés par une task-force réunissant des ingénieurs de prévention, des médecins et des inspecteurs du travail issus de l'INTEFP, de la DGT, de Direccte, du réseau Anact, de l'INRS, du ministère de l'Agriculture, de la Cnam-risques professionnels et de la Direction générale de la santé ont été diffusés largement pour détailler les dispositions à prendre pour protéger les salariés du risque de contamination et la conduite à tenir en cas de contamination ou de cluster dans l'entreprise. Les premières fiches ont été publiées dès le début de la crise sanitaire pour les métiers les plus exposés (commerce alimentaire, logistique, propreté...). Les documents, dont certains ont été traduits pour les personnes non francophones comme les saisonniers du secteur agricole, ont fait l'objet de plusieurs actualisations, associant les partenaires sociaux, au fil de l'évolution de la situation sanitaire et de l'évolution des connaissances sur le virus.

Pour répondre aux interrogations des partenaires sociaux sur le droit du travail et présenter ses aménagements durant l'état d'urgence, une dizaine de questions-réponses thématiques ont été publiés sur le site emploi-travail.gouv.fr et actualisés régulièrement : les obligations de l'employeur en matière de sécurité, les mesures de prévention à mettre en place, le dialogue social, les relations individuelles de travail, le télétravail, etc.

Pour accompagner les entreprises dans le déconfinement, le ministère a par ailleurs diffusé le 5 mai 2020, la première version du protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise. Rédigé en concertation avec les organisations patronales et syndicales, ce document de référence présente une série de préconisations à observer dans toutes les entreprises dans le dialogue social et en fonction de la réalité au plus près du terrain. Le protocole a été actualisé huit fois en 2020 puis sept fois jusqu'en juin 2021.

Ces documents d'appui sont des outils de droit souple qui ne créent pas de disposition légale, ni réglementaire comme l'a rappelé le Conseil d'Etat dans sa décision du 17 décembre 2020, n° 446797. Le renforcement du droit souple et du rôle de conseil et d'appui des usagers par les services du ministère du Travail a été apprécié par les entreprises, salariés et représentants du personnel.



Nombre de visites des contenus liés à la Covid-19 sur travail-emploi.gouv.fr (mars 2020 – juin 2021)

Fiches conseils métiers pour les salariés et les employeurs	2 924 673
Sécurité et santé des travailleurs : les obligations générales de l'employeur et sa responsabilité	382 777
Quelles mesures l'employeur doit-il prendre pour protéger la santé de ses salariés ?	423 983
QR Mesures de prévention dans l'entreprise contre le COVID-19 - Masques	702 091
QR Services de santé au travail	263 696
QR Responsabilité de l'employeur - Droit de retrait	65 826
QR Garde d'enfants et personnes vulnérables	248 880
QR Adaptation de l'activité, congés, mise à disposition de main-d'œuvre	387 073
QR Dialogue social au sein de l'entreprise	91 873
QR Embauche, démission, sanctions, licenciement	44 866
QR Télétravail	90 635
QR Primes exceptionnelles et épargne salariale	471 450
Protocole national de déconfinement	1 522 000
Télétravail en mode Covid-19 : on vous guide	56 303
Covid 19 un numéro vert pour les télétravailleurs en difficulté	83 629
Reprise d'activité en présentiel : guides pour accompagner les employeurs	5 116
Covid-19 Objectif reprise : outil gratuit pour aider les TPE/ PME	69 433

De même, code.travail.gouv.fr, le site internet du ministère du travail pour répondre aux questions relatives au droit du travail, a fait évoluer ses contenus dès le début de la crise afin de répondre aux attentes des usagers et de favoriser l'accès aux nouvelles dispositions. Un dossier spécial a ainsi été créé avec des modèles de courriers (attestation de garde d'enfant, par exemple), des articles en français facile sur les mesures relevant de la loi d'urgence sanitaire, des infographies pédagogiques. Très consultés, ces contenus ont représenté jusqu'à près de 50 % des visites sur le site en avril 2020 avec une moyenne de 12 450 visites quotidiennes.

Afin de répondre aux difficultés liées à la généralisation du télétravail pour toutes les tâches qui s'y prêtaient, plusieurs guides pratiques ont été publiés par l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact). En outre, en 2020, une prestation d'appui psychologique pour les télétravailleurs a été proposée aux usagers, en particuliers aux salariés et employeurs des PME et TPE. Elle était accessible jusqu'à l'été 2021 par le biais du numéro vert d'information sur la Covid mis en place par le gouvernement.

L'action d'accompagnement et de contrôle de l'inspection du travail

La crise sanitaire, et notamment le premier confinement, a fortement concerné l'action du système d'inspection du travail en termes d'activité mais également de priorités d'action.

Ces éléments ont conduit la DGT à prendre les mesures nécessaires afin de permettre, d'une part, d'adapter les modalités d'interventions des agents de l'inspection du travail pour garantir



Contrôle de l'inspection du travail dans un garage parisien.

leur protection et, d'autre part, de réorienter les priorités d'action sur les enjeux de santé au travail induits par la pandémie.

Il a ainsi été décidé dans un premier temps de suspendre temporairement le plan national d'action (PNA) afin d'orienter prioritairement l'action des services vers l'accompagnement et le contrôle des entreprises en période de confinement sur la prise en compte du risque Covid, puis sur l'accompagnement et le contrôle des entreprises en période de reprise d'activité afin que celle-ci s'opère dans de bonnes conditions.

Au mois de septembre, il a été acté la reprise du PNA mais avec une proratisation des objectifs nationaux et l'intégration des contrôles sur la fraude à l'activité partielle et ceux spécifiques à la prévention de la pandémie.

Les services de l'inspection du travail ont notamment mené des actions de contrôle coordonnées dans des secteurs où les travailleurs étaient les plus exposés (commerce, agriculture, industrie...) ainsi que des opérations conjointes avec d'autres services d'Etat comme la police ou la répression des fraudes.

Dès mars 2020, s'est posée la question des hébergements collectifs des travailleurs détachés et de leur promiscuité au regard des risques de contamination. De nombreux contacts ont été

pris avec les agents des régions Paca, Occitanie et Auvergne-Rhône-Alpes. Des contrôles ont également été organisés, le plus souvent en lien avec les agences régionales de santé (ARS) et les services de gendarmerie.

Durant la crise, des outils méthodologiques ont été diffusés aux agents de l'inspection du travail pour actualiser leurs connaissances sur les mesures de prévention applicables dans les entreprises et rendre leur action d'accompagnement et de contrôle plus efficace. Ces documents ont pris différentes formes : 4 guides, 21 fiches, 1 questions-réponses spécifique pour le système d'inspection du travail régulièrement mis à jour. Ils ont traité tant de la question du port du masque, des mesures de prévention dans les commerces, les abattoirs ou les chantiers de BTP que du télétravail ou du contrôle de la fraude à l'activité partielle.

De même, un suivi des mises en demeure par les directions générales, et des référés, a été mis en place par la DGT pour sécuriser les procédures et harmoniser les positions sur le territoire.

Interventions et suites de l'inspection liées à la Covid-19 en 2020

Thème	Nombre	Remarques
Nombre d'interventions	64 000	26 % dans le BTP, 21 % dans le commerce
Nombre d'enquêtes sur les accidents de travail	7 500	
Nombre d'interventions en cluster professionnel	667	
Nombre de référés civils	14	
Nombre de mises en demeure	401	53 en 2019. Délai moyen d'exécution : 1 et 14 jours. Moyenne : 6 jours

Deux instructions (17 mars 2020 ; 7 avril 2020) ont par ailleurs été diffusées aux services portant sur les modalités de traitement des demandes d'autorisation de licenciement de salariés protégés pendant la période d'état d'urgence sanitaire, ainsi que sur l'instruction des recours hiérarchiques.

La lutte contre la fraude à l'activité partielle

Afin de soutenir au plus vite les entreprises qui ont dû réduire ou cesser leur activité pendant la crise sanitaire, le gouvernement a facilité le recours au dispositif d'activité partielle en suspendant les délais d'instruction et en mettant en place une validation automatique des demandes. Un plan de contrôle a été mis en place pour éviter les abus et les fraudes. Co-construit par la DGT et la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP), il a été déployé à compter du 5 mai 2020. L'association de l'Acoss et des Urssaf a facilité l'accès aux données relatives aux entreprises et le ciblage des contrôles. Le GNVAC a assuré la liaison avec le Groupe Opérationnel National Anti-fraude

– Lutte contre le travail illégal (GONAF LTI) pour faciliter l'échange d'informations et de données. Le travail avec l'Office central de lutte contre le travail illégal (OCLTI) a permis de mettre à jour une vaste escroquerie au Siret, identifiée en premier lieu par la Direccte d'Occitanie.

La lutte contre la fraude à l'activité partielle a donné lieu à 8 934 interventions de l'inspection du travail (au 31/12/2020) qui s'ajoutent aux contrôles réalisés par les services économie et emploi des Direccte (465 000 contrôles a priori, 60 000 contrôles a posteriori initiés au 31/12). 5 % de cas de fraude ont été dénombrés. Les actions de contrôle se poursuivront en 2021.

La recherche d'alternatives face à la pénurie de masques

Une situation de forte tension sur les masques de protection respiratoire FFP2 et à usage médical (chirurgicaux) s'est installée dès le début de l'épidémie de Covid-19. En tant qu'autorité cheffe de file de la réglementation et de la surveillance du marché pour les équipements de protection individuelle (EPI), la DGT a participé, en coordination avec les autres ministères concernés, à la recherche de solutions sécurisées selon différents axes : adaptation de conditions d'utilisation (masques FFP2 périmés), facilitation de l'importation et de la mise à disposition (soignants, entreprises, particuliers) de masques de protection

répondant à des normes équivalentes aux normes européennes et recherche d'alternatives.

Ces travaux interministériels réunissant cinq directions d'administration centrale (DGS, DGT, DGE, DGCCRF, DGDDI) ainsi que l'Agence nationale de sécurité du médicament et des produits de santé (ANSM) ont abouti à l'élaboration d'instructions et de notes interministérielles, plusieurs fois modifiées pour tenir compte de la situation, qui ont permis à la France de se doter de différentes catégories de masques adaptés à la situation sanitaire.

La mobilisation des services de santé au travail

Dès le début de la crise, la DGT a pris des textes et des mesures pour mobiliser les services de santé au travail (SST) sur les enjeux de santé et de sécurité des salariés et pour les intégrer dans la stratégie nationale en matière de santé publique.

En tant qu'acteur de proximité en matière de prévention des risques professionnels, les SST ont contribué à la lutte contre la pandémie à travers leurs missions habituelles de suivi médical des

salariés et de conseil aux entreprises. Ils ont ainsi mené 671 457 actions en milieu de travail de juillet 2020 à février 2021, dont 216 394 liées au Covid-19.

Le ministère du Travail a œuvré pour l'attribution de nouvelles missions, dont certaines constituent des innovations majeures, s'intégrant dans le rôle préventif du médecin du travail : prescription d'arrêts de travail et de certificats d'isolement, campagnes de tests et de vaccination, suivi



Visite conseil d'un service de santé au travail dans un entrepôt.

individuel à distance par téléconsultation... 67 638 tests ont été réalisés, 25 966 arrêts de travail ont été prescrits et 474 823 injections de vaccin effectuées par les médecins du travail.

La DGT s'est attachée à accompagner les SST dans ces nouvelles missions en élaborant des questions-réponses et un protocole spécifique à la vaccination actualisés en fonction des évolutions des mesures sanitaires.

L'accélération des procédures d'extension des accords

Dans le cadre des mesures d'urgence liées à la crise sanitaire, les délais de la procédure de dépôt et d'extension des accords ayant pour objet de faire face aux conséquences financières, économiques et sociales de la propagation de l'épidémie de Covid-19 ont été réduits en application de l'ordonnance n° 2020-306 du 25 mars 2020 relative à la prorogation des délais échus pendant la période d'urgence sanitaire et à l'adaptation des procédures pendant cette même période. Ces accords ont ainsi pu être étendus, pour ceux conclus entre le 17 avril et le 10 octobre 2020,

en moins d'un mois. Pour les accords conclus à compter du 10 octobre, une instruction accélérée a été mise en place afin de permettre une extension dans les plus brefs délais.

Afin d'étendre au plus vite les textes ayant pour objet de faire face aux conséquences financières, économiques et sociales de l'épidémie de Covid-19, dont les accords portant sur l'activité partielle de longue durée, plusieurs consultations électroniques exceptionnelles de la sous-commission afférente de la CNNCEFP ont été organisées.

La prime Pepa et la reconnaissance des métiers deuxième ligne

L'ordonnance n° 2020-385 du 1^{er} avril 2020 a introduit un critère permettant de majorer substantiellement la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (Pepa) pour les salariés ayant continué leur activité pendant la période d'urgence sanitaire ou ayant été au contact du public. La nécessité pour l'entreprise, d'être couverte par un accord d'intéressement pour pouvoir bénéficier des exonérations fiscales et sociales, a été supprimée, dans la limite d'un plafond d'exonération de 1 000 € et le versement de la prime a été prolongé jusqu'au 31 décembre 2020.

Le chantier relatif à la reconnaissance des travailleurs de la deuxième ligne, inscrit à l'agenda

social, a été officiellement lancé le 6 novembre 2020. Deux expertes, Christine Erhel et Sophie Moreau-Follenfant ont été missionnées afin de définir dans un premier temps, ce qu'est un travailleur de la seconde ligne, puis d'identifier les points sur lesquels ces travailleurs connaissent un déficit de reconnaissance et enfin de proposer aux branches identifiées une méthodologie et un accompagnement pour revaloriser ces salariés. Après consultation des partenaires sociaux, la première étape s'est achevée en décembre et une liste de métiers a été établie qui croise deux critères : le risque d'exposition potentielle au virus, du fait des conditions de travail et la présence sur site lors des pics de l'épidémie.

CHAPITRE 3



METTRE EN ŒUVRE LES RÉFORMES DU DROIT DU TRAVAIL

La généralisation de l'Index de l'égalité professionnelle à toute les entreprises d'au moins 50 salariés

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE L'INSERTION

Index Egapro

L'outil de calcul et de déclaration de votre index égalité professionnelle Femmes-Hommes

Aide

Bienvenue sur Index Egapro

L'Index de l'égalité professionnelle a été conçu pour faire progresser au sein des entreprises l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Il permet aux entreprises de mesurer, en toute transparence, les écarts de rémunération entre les sexes et de mettre en évidence leurs points de progression. Lorsque des disparités salariales sont constatées, des mesures de correction doivent être prises.

Comment calculer et déclarer l'index égalité femmes-hommes ?

**CHOIX 1
CALCUL ET DÉCLARATION DE L'INDEX**

Vous pouvez calculer votre index égalité professionnelle F/H sur Index Egapro et le déclarer, si vous le souhaitez, suite au calcul.

[commencer le calcul](#)

**CHOIX 2
DÉCLARATION DIRECTE DE L'INDEX**

Vous pouvez déclarer votre index égalité professionnelle F/H calculé par ailleurs directement via le formulaire suivant :

[déclarer directement](#)

CHAMP D'APPLICATION ET ENTRÉE EN VIGUEUR > 6 articles

PÉRIODE DE RÉFÉRENCE > 3 articles

EFFECTIFS PRIS EN COMPTE > 13 articles

INDICATEUR - ÉCART DE RÉMUNÉRATION > 21 articles

INDICATEUR - ÉCART D'AUGMENTATIONS (50 À 250 SALARIÉS) > 5 articles

INDICATEUR - ÉCART D'AUGMENTATIONS (PLUS DE 250 SALARIÉS) > 4 articles

INDICATEUR - ÉCART DE PROMOTIONS (PLUS DE 250 SALARIÉS) > 5 articles

INDICATEUR - CONGÉ MATERNITÉ > 9 articles

INDICATEUR - HAUTES RÉMUNÉRATIONS > 1 article

RÉSULTAT > 9 articles

Pour parvenir à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a créé un Index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes auquel sont soumises les entreprises d'au moins 50 salariés. L'Index permet de mesurer l'écart de rémunération entre les sexes dans une même entreprise et impose des mesures correctives quand celui-ci est trop important. Son entrée en vigueur a été étalée selon la taille des entreprises. Les entreprises de plus de 250 salariés ont été assujetties à l'Index en 2019. En 2020, il a été étendu à l'ensemble des entreprises d'au moins 50 salariés.

La DGT a mis en place un dispositif complet d'accompagnement des entreprises : simulateur de calcul, outil de déclaration et foire aux questions en ligne (index-egapro.travail.gouv.fr), assistance téléphonique, référents et ambassadeurs au niveau territorial, modules de formation gratuits...

Dans le même temps, l'action de l'inspection du travail s'est poursuivie : plus de 8 000 interventions

ont été effectuées en 2020 sur le sujet, malgré le contexte de crise sanitaire. Au 31 décembre 2020, plus de 230 mises en demeure ont été notifiées aux entreprises pour défaut de publication de l'Index ou absence de mesures de correction.

Les résultats obtenus en 2020 ont confirmé la pertinence du dispositif :

- L'Index moyen a augmenté de 2,5 points pour les entreprises de 250 à 999 salariés et de 4,5 points pour celles de plus de 1 000 salariés.
- Plus de la moitié des petites entreprises ont déclaré leur index pour leur premier exercice, néanmoins, 43 % d'entre elles ont un Index non calculable.
- Encore 12 % des entreprises de plus de 250 salariés ne respectent pas l'obligation légale d'augmenter les femmes à leur retour de congé maternité.
- Le plafond de verre : 37 % des entreprises de plus de 1 000 salariés ont obtenu deux années de suite la note de zéro à l'indicateur concernant la parité parmi les plus hautes rémunérations.

La transposition de la directive européenne sur le détachement de travailleurs

L'augmentation du nombre de travailleurs détachés depuis l'adoption de la directive source 96/71/CE du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services rendait nécessaire sa révision pour mieux lutter contre la concurrence déloyale et accroître les garanties des travailleurs concernés. Dans cet objectif, le Parlement et le Conseil de l'Union européenne ont adopté la directive 2018/957 du 28 juin 2018 qui renforce le socle de droits garantis aux travailleurs détachés et la transparence. La directive 2018/957 a été transposée en droit interne par l'ordonnance

n° 2019-116 du 20 février 2019, conformément à l'article 93 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, et par le projet de décret relatif aux travailleurs détachés et à la lutte contre la concurrence déloyale. Ces textes de transposition, soumis à l'avis des partenaires sociaux, sont entrés en vigueur, comme la directive 2018/957, le 30 juillet 2020.

La transposition a par ailleurs conduit à un important travail de mise à jour des informations sur les dispositions en vigueur sur le site internet du ministère du Travail qui ont traduites en plusieurs langues afin d'être accessibles à tous.



© shutterstock

Le succès du code du travail numérique



Présentation du code du travail numérique à la presse le 16 janvier 2021.

Mis en ligne le 1^{er} janvier 2020, le code du travail numérique, accessible via l'URL code.travail.gouv.fr, est un service gratuit du ministère du Travail qui répond aux questions des salariés et des employeurs sur le droit du travail. Il part de la question de l'utilisateur pour répondre de façon synthétique et précise, en langage courant, aux 50 questions les plus fréquentes en droit du travail pour les 50 principales branches (soit 78 % des salariés). Selon les sujets, les réponses sont personnalisées en fonction de la situation de l'utilisateur.

Pour les autres questions, le code du travail numérique fournit les dispositions législatives et réglementaires ou, pour dans les cas où celles-ci prévalent, les stipulations conventionnelles applicables. Il intègre par ailleurs des outils et

ressources pratiques pour aider les usagers dans leurs recherches ou démarches. Il présente au total 5 801 contenus dont 901 fiches sur le droit du travail, 22 modèles de documents, 7 outils ou simulateurs, 4 614 questions-réponses sur les conventions collectives, 256 définitions. L'employeur ou le salarié qui se prévaut des informations obtenues au moyen du code du travail numérique, dans la mesure où il a correctement renseigné sa situation, est par ailleurs présumé de bonne foi, en cas de litige.

Le code du travail numérique a enregistré 2,9 millions de visites à l'issue de sa première année de fonctionnement. 768 077 recherches y ont été effectuées.

Les recherches les plus populaires sur code.travail.gouv.fr en 2020

Top 5

(mots clés recherchés sur le site)

1. Congés payés
2. Rupture conventionnelle CDI
3. CDD
4. Télétravail
5. Démission

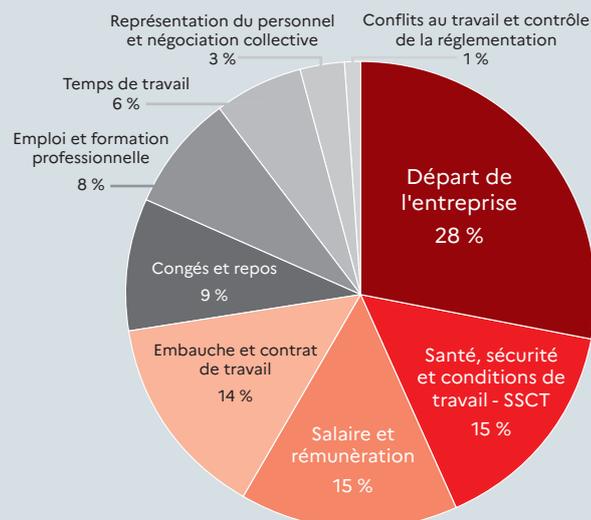
Top 5 des contenus

1. Modèle d'attestation arrêt de travail pour la garde d'enfant
2. Simulateur de salaire brut/net
3. Simulateur du calcul de l'indemnité de licenciement
4. Dossier spécial Covid-19
5. Modèle de courrier de rupture de la période d'essai par le salarié

Contenus populaires par type de contenu



Répartition des visites par thème



Mise en place de la prise de rendez-vous par Internet pour les services de renseignements



Après la mise en place d'un numéro d'appel unique, l'accueil du public en réception physique par les services de renseignements en droit du travail a été organisé dans toutes les Ddets, à la fois sur rendez-vous pour limiter les délais d'attente, et sans rendez-vous, pour répondre aux urgences. Selon les régions, la prise de rendez-vous s'opère par téléphone ou par internet. Les utilisateurs de ce nouvel outil permettant de concilier planification des rendez-vous et réactivité des services en cas de situation d'urgence ont pu faire état d'un très bon niveau de satisfaction.

Perspectives 2021

- **Publication par le ministère du travail de l'Index de l'égalité professionnelle des entreprises de plus de 250 salariés.** Renforcement de l'appui aux agents de contrôle sur la question de l'égalité entre les femmes et les hommes.
- **La publication de l'Index de l'égalité professionnelles par les entreprises d'au moins 50 salariés** sera complétée par l'obligation de détailler les résultats obtenus aux différents indicateurs qui le composent et de veiller à l'accessibilité de cette information.
- **Ratification de la convention n° 190 de l'OIT sur la violence et le harcèlement,** adoptée en juin 2019. La rédaction de l'étude d'impact et de l'exposé des motifs a mobilisé plusieurs bureaux de la DGT et a suscité de nombreux échanges techniques entre la DGT et l'OIT.

CHAPITRE 4



PROMOUVOIR LE DIALOGUE SOCIAL

La préparation du scrutin TPE et sa dématérialisation

L'élection syndicale TPE permet de prendre en compte, dans la mesure de l'audience des organisations syndicales et la détermination de leur représentativité, les voix des près de cinq millions de salariés des très petites entreprises (moins de 11 salariés) et des particuliers employeurs, qui ne participent pas à la désignation de représentants pour un Comité social et économique (CSE).

L'élection TPE constitue un évènement majeur de démocratie sociale. Outre la participation

par voie postale, le vote électronique, possible depuis la première édition de 2012, enregistre une participation croissante.

2020 a permis de préparer le scrutin, qui s'est déroulé du 22 mars au 6 avril 2021, et de mettre notamment au point la dématérialisation des candidatures des organisations syndicales et des professions de foi, jusqu'alors imprimées et envoyées par courrier postal.

La constitution et la fiabilisation de la liste électorale de près de 5 millions d'inscrits, établie à partir de différentes sources de données sociales consolidées, a fait l'objet de différentes opérations, longues et complexes. La mise en place d'une opération collaborative et fortement digitalisée auprès des employeurs a permis la correction des anomalies relevant d'erreurs des déclarants DSN. Les employeurs, grâce à un portail en ligne ouvert entre juillet et septembre 2020, ont contribué à réaliser 100 000 corrections permettant de fiabiliser les inscriptions de leurs salariés.

Ouvert dès le 6 janvier 2021, le portail grand public constitue la vitrine du scrutin TPE : toutes les candidatures et propagandes des organisations syndicales y ont été publiées, ainsi que la liste électorale. Les électeurs ont pu y contrôler leur inscription et demander d'éventuelles corrections de données personnelles, ou un recours en inscription.

Près de 300 000 visites ont été enregistrées lors des 6 premières semaines d'utilisation, avec un temps de visite supérieur à 7 minutes.

Du 22 mars au 6 avril 2021, les électeurs ont eu la possibilité de voter en ligne sur un portail accessible depuis la majorité des appareils connectés, et présentant un niveau de sécurité très avancé.

Sur les 5 millions d'inscrits, 265 000 salariés des TPE et employés à domicile ont pris part au scrutin, soit un taux de participation de 5,44 %.

GOVERNEMENT
Liberté
Égalité
Fraternité

Je suis salarié(e) d'une petite entreprise ou employé(e) à domicile

Je choisis le syndicat qui me représentera

ÉLECTION SYNDICALE DES ENTREPRISES DE MOINS DE 11 SALARIÉS | **VOTEZ** | Du 22 mars au 6 avril 2021

election-tpe.travail.gouv.fr

Photos réalisées avant la crise COVID-19. Continuons de dépasser les gestes barrières, portons un masque lorsque cela est nécessaire.

La négociation de l'accord national interprofessionnel pour une mise en œuvre réussie du télétravail

Pour des raisons sanitaires évidentes, le recours au télétravail, minoritaire en France avant la crise du Covid, s'est largement accru tout au long de cette année et a contribué, avec efficacité, à la continuité de l'activité économique tout en préservant la santé des salariés et plus largement de toute la population. Encouragés par le gouvernement, les partenaires sociaux ont conclu de nombreux accords : plus de 1 980 accords d'entreprise sont recensés sur ce thème en 2020, qui fournissent désormais une assise juridique à un mode d'organisation du travail qui devrait durer. L'accord national interprofessionnel (ANI) conclu par les partenaires sociaux le 26 novembre 2020 s'inscrit dans ce cadre. Il se veut un « outil d'aide au dialogue social » et un « appui à la négociation » permettant de favoriser une mise en œuvre réussie du télétravail. Dans cette logique,

il formule des recommandations et met en avant des bonnes pratiques. Pour les entreprises qui n'ont pas encore négocié ou qui souhaiteraient faire évoluer leur accord collectif, il offre un guide méthodologique. Tirant les enseignements de la crise, il appelle les partenaires sociaux à prendre en compte certains points de vigilance, comme par exemple l'anticipation du cadre du télétravail en période exceptionnelle, la nécessité de maintenir un collectif de travail ou encore la prise en compte des risques psychosociaux. Après avis de la Commission consultative nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, l'accord a été étendu par arrêté du 2 avril 2021. Il s'applique ainsi à toutes les entreprises qui entrent dans son champ d'application professionnel et territorial, que l'employeur soit ou non adhérent d'un syndicat patronal signataire de cet accord.



© shutterstock

La signature de l'accord national interprofessionnel sur la santé au travail



© Presanse

La santé au travail a fait l'objet de nombreux rapports parlementaires visant à réformer le système pour en améliorer la gouvernance, renforcer les dispositifs de prévention au service des employeurs et salariés et développer les liens entre santé au travail et santé publique.

À la suite de la publication en août 2018 du rapport de la députée Charlotte Parmentier-Lecocq, intitulé *Santé au travail : vers un système simplifié pour une prévention renforcée*, une pré-concertation a été engagée dans le cadre du Conseil d'orientation des conditions de travail à la demande des ministres du travail et de la santé, au printemps 2019. Cette séquence n'a pas abouti, faute de consensus autour des propositions du rapport de la députée.

Prenant acte de cet échec, le gouvernement a souhaité relancer les discussions en 2020 en invitant les partenaires sociaux à négocier sur la base d'un

nouveau document d'orientation. Après plusieurs mois de négociation, les partenaires sociaux ont conclu dans la nuit du 9 au 10 décembre 2020 un accord intitulé « accord national interprofessionnel (Ani) pour une prévention renforcée et une offre renouvelée en matière de santé au travail et conditions de travail », signé, côté syndical, par la CFDT, FO, la CFE-CGC et la CFTC et, côté patronal, par le Medef, l'U2P et la CPME.

L'Ani entend recentrer le système de santé au travail sur la prévention plutôt que sur la réparation et vise à améliorer les dispositifs existants, notamment pour les PME. Ce texte contient des mesures concrètes visant à moderniser le système de santé au travail, notamment à travers l'affirmation du rôle central joué par le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP), la création d'un « Passeport prévention » pour tous les salariés et apprentis, la modernisation des services de santé au travail (SST), qui deviennent des services de prévention et de santé au travail (SPST) devant fournir aux employeurs adhérents une offre socle consacrant la prévention, le suivi médical et la prévention de la désinsertion professionnelle, la création d'une procédure de certification visant à garantir la qualité de service des SPST, la mise en place d'une cellule « prévention de la désinsertion professionnelle » au sein des SPST interentreprises ou la mise en œuvre d'une visite de mi-carrière pour repérer une éventuelle inadéquation entre le poste de travail et l'état de santé.

Après l'adoption de l'Ani, les députées Charlotte Parmentier-Lecocq et Carole Grandjean, issues de la majorité parlementaire, se sont saisies de son contenu, afin d'assurer sa transposition et sa mise en vigueur via une proposition de loi déposée à l'Assemblée nationale le 23 décembre 2020. Les députées ont souhaité respecter l'esprit de l'Ani et transcrire la plupart des mesures de l'accord dans le texte soumis au débat parlementaire.

La proposition de loi renforçant la prévention en santé au travail a été adoptée par l'Assemblée nationale et le Sénat et a été promulguée le 2 août 2021.

La résorption du stock d'accords à l'extension

La procédure d'extension consiste à rendre applicable, par arrêté ministériel, une convention ou un accord collectif à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application. La convention ou l'accord étendu s'applique ainsi aux entreprises qui ne sont pas adhérentes à l'une des organisations signataires. En 2020, la DGT a mis en œuvre plusieurs mesures afin de résorber le stock d'accords en attente d'extension et de réduire les délais d'extension :

- La synchronisation améliorée du calendrier des séances de la sous-commission des conventions et accords (SCCA) avec celui de la Commission des accords de retraite et de prévoyance (Comarep) afin de permettre sans délai l'extension des accords prévoyance et complémentaire santé ayant été préalablement examinés par cette dernière.

- La revue du stock des accords à l'extension avec deux priorités partagées avec l'ensemble des services parties prenantes de la procédure concernant le traitement des dossiers les plus anciens et l'augmentation du volume d'accords traités afin de diminuer le stock.

À ces mesures, s'est ajoutée l'augmentation du nombre de séances de la sous-commission (22 en 2020) afin de permettre une extension rapide des accords conclus pour faire face aux conséquences de l'épidémie de Covid-19 mais également une réduction du nombre de textes en attente d'extension.

L'effort engagé en matière de réduction du stock d'accords a permis d'examiner 613 textes (hors salaires) en 2020, dont 128 dans le cadre des consultations organisées en novembre 2020, et 154 pour celles de décembre 2020. Le rythme se poursuit en 2021 avec 621 textes d'ores et déjà examinés par la SCCA au 16 septembre 2021.

Perspectives 2021

- **Nouvelle mesure de la représentativité des organisations syndicales et patronales**, pour le cycle 2021-2025. Ces nouveaux résultats serviront de base à la négociation collective, à l'opposition à l'extension des accords négociés, à la répartition des sièges aux conseils de prud'hommes et aux commissions paritaires régionales interprofessionnelles, ou encore à la répartition des financements dédiés au dialogue social. Aux niveaux national et interprofessionnel,

la mesure de l'audience des organisations sera présentée au Haut Conseil du Dialogue Social (HCDS) fin mai 2021 s'agissant des organisations syndicales et début juillet s'agissant des organisations patronales. Le second semestre de l'année 2021 sera consacré à l'édiction des arrêtés au niveau des branches professionnelles.

- **Examen par le Parlement de la proposition de loi santé au travail** (lire page 35).

CHAPITRE 5



PILOTER ET APPUYER L'INSPECTION DU TRAVAIL

Le plan national d'action



Agent lors d'un contrôle.

En 2020, les axes de la politique du travail se sont inscrits dans la continuité de ceux de 2019, avec pour priorités :

- Le contrôle de la légalité de la prestation de service internationale ;
- La lutte contre le travail illégal ;
- L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- La santé et la sécurité au travail.

À ces quatre axes s'ajoute l'action quotidienne de l'inspection du travail, relative à l'effectivité du droit du travail tel que les interventions sur les sujets mettant en cause l'intégrité physique des travailleurs, les interventions sur les droits fondamentaux, les enquêtes de rupture du contrat de travail des salariés protégés, le contrôle de la réglementation sociale européenne dans le transport routier, mais aussi l'activité liée à la réception du public et l'accès au droit, etc...

La crise sanitaire a amené à réviser les objectifs quantitatifs d'interventions

Les objectifs d'interventions selon les priorités nationales d'actions et leur révision

Axes prioritaires	Objectifs nationaux Initiaux	Objectifs 2020 révisés
Le contrôle de la légalité du détachement	20 000	10 000
La lutte contre le travail illégal	33 000	16 500
L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	15 000	7 500
La santé et la sécurité au travail (y compris Covid et enquêtes accidents du travail)	82 000	41 000
<i>Dont la prévention du risque de chute de hauteur</i>	50 000	25 000
<i>Dont la prévention du risque amiante</i>	20 000	10 000
<i>Dont le contrôle des installations classées pour l'environnement</i>	5 000	2 500

Une activité de contrôle impactée par la crise sanitaire

En 2020, l'activité de contrôle de l'inspection du travail a été fortement marquée par la crise sanitaire. Celle-ci a conduit à adapter les modalités d'intervention des agents de l'inspection du travail et à les mobiliser sur le contrôle et l'accompagnement des entreprises dans la crise sanitaire et la lutte contre la fraude à l'activité partielle (lire page 24) qui a donné lieu à des abus, voire des malversations. Mais les interventions pour faire appliquer la législation du travail n'ont pas cessé pendant cette période, notamment pour faire respecter les droits des salariés et procéder

aux enquêtes ou répondre aux demandes des entreprises.

Plus de 264 000 interventions ont ainsi été réalisées en 2020, dont près de 64 000 à propos de la mise en œuvre des mesures de protection contre la Covid-19 dans les lieux de travail, et plus de 8 900 contrôles relatifs à l'activité partielle. Ces interventions ont concerné plus de 3,2 millions de salariés au total. 66 % ont concerné une TPE ou PME (moins de 250 salariés), 29 % le BTP, 14 % le commerce et 17 % l'industrie.

Nombre d'interventions de l'inspection du travail en 2020

Thème	Nombre
Travail illégal	31 390
Détachement de travailleurs	12 687
Chutes de hauteur	25 789
Amiante	9 736
Egalité professionnelle	8 205
ICPE/SEVESO	1 580
Covid-19	63 610
Lutte contre la fraude à l'activité partielle	8 934
Total des interventions liées à une priorité	161 931
Part des interventions dans les domaines prioritaires	61 %
Autres thèmes	102 906
Total	264 897

Les contrôles 2020 de l'inspection du travail ont donné lieu à plus de 147 000 lettres d'observations, plus de 4 000 procès-verbaux, plus de 4 600 mises

en demeure et près de 4 900 arrêts de chantier ou d'activité.

Les suites à intervention de l'inspection du travail en 2020

Total	207 173
Dont :	
Lettres d'observations	148 388
Procès-verbaux	4 028
Décisions	32 939
Mises en demeure et demandes de vérification	4 663
Décision de chantier et arrêt d'activité	4 864

La coordination des enquêtes et la coopération inter-administrative

L'action et les enquêtes du Groupe national de veille d'appui et de contrôle (GNVAC) ont concerné principalement les entreprises de travail temporaire, le BTP, le transport aérien, le transport routier, les plateformes de mise en relation, le secteur de la fibre optique, les certificats d'économie d'énergie et la grande distribution. Les agents de contrôle du GNVAC ont participé à plusieurs contrôles en lien avec les unités régionales de lutte contre le travail illégal (Uracti) et les unités territoriales (UC).

Dans la cadre du nouveau dispositif de coordination interministérielle contre la fraude aux finances publiques, organisé autour de la Mission interministérielle de coordination anti-fraude (Micaf), le pilotage du Groupe opérationnel national anti-fraude (Gonaf) travail illégal a été confié au Groupe national veille et d'appui au contrôle (GNVAC) de l'inspection du travail. Le

GNVAC participe aussi aux autres groupes sur la fraude à la TVA, l'e-commerce et les plateformes, les entreprises éphémères et les données numériques. Cette mobilisation a permis de gagner en efficacité sur la fraude à l'activité partielle et de renforcer les coopérations et les échanges d'information en matière de lutte contre le travail dissimulé.

L'année a également été marquée par l'aboutissement et la signature de la convention entre la DGFIP et la DGT qui permet aux agents de contrôle du GNVAC et des Uracti, sous certaines conditions, d'accéder au fichier national des comptes bancaires et assimilés (Ficoba).

En 2020, après l'installation de l'Autorité européenne du travail (lire page 51), le GNVAC a participé au groupe de travail inspection et à une première inspection concertée.

Contrôle des chantiers de fibre optique par l'inspection du travail

Depuis plusieurs années, les Unités de contrôle de l'inspection du travail constatent des situations problématiques sur les chantiers de déploiement de la fibre optique. Ces constats ont conduit le système d'inspection du travail à s'engager plus avant dans une action coordonnée autour des principaux donneurs d'ordre, de leurs cocontractants et de leurs sous-traitants.

Les constats opérés en 2020 montrent les principaux aspects d'organisation de cette activité : une « cascade » de sous-traitance, avec en dernier échelon de très petites entreprises où sont constatées des situations de travail dissimulé, l'emploi d'étrangers sans titre de travail, voire des suspicions de traite des êtres humains. Le recours à des travailleurs détachés notamment par des entreprises établies au Portugal ainsi qu'en

Pologne, est aussi récurrent.

En matière de santé et sécurité du travail, les constats font aussi apparaître des manquements : absence d'équipements de protection individuelle ou d'installations sanitaires etc.

Une action a été menée auprès des principaux fournisseurs d'accès à internet, souvent donneurs d'ordre de ces travaux, pour leur rappeler leurs obligations et responsabilités et obtenir des engagements de leur part dans ce domaine.

En parallèle, des contrôles continuent à être effectués.

L'appui à l'inspection

Le Service de l'Animation territoriale de la DGT, en s'appuyant sur l'expertise des bureaux techniques de la DGT, assure l'appui technique, juridique et méthodologique des services sur l'ensemble des thèmes et sujets relevant de la législation du travail, et en particulier ceux s'inscrivant dans les priorités nationales.

Des outils (fiches, guides, parcours) sont régulièrement mis à disposition par le niveau national à travers les productions de groupes de travail nationaux associant les représentants des services déconcentrés, et le cas échéant des organismes ou partenaires extérieurs ou d'autres administrations ayant une expertise dans un domaine particulier.

La sous-direction de l'appui à l'inspection du travail apporte également des réponses aux questions remontées par les services, qui sont diffusées dans les questions/réponses et autres productions nationales.

En 2020, la production d'outils a été largement consacrée à l'accompagnement des services dans le cadre de la crise sanitaire (lire page 21) mais pas seulement. Ont également été diffusés :

- Des fiches sur les licenciements de salariés protégés, la compétence de l'inspection du travail à la SNCF, le repos dominical, le droit souple... ;
- Des guides relatifs aux arrêts de travaux, aux travaux du BTP, à la durée du travail... ;
- Des « parcours d'intervention » proposant des méthodologies de contrôle sur des thématiques particulières, par exemple notamment en matière de durée du travail, d'égalité professionnelle, de risque hyperbare, de contrôle du repérage avant travaux amiante (RAT) ;

- Une instruction sur l'application de la loi de programmation de la justice du 23 mars 2019 ;
- Un bilan sur les amendes administratives ainsi qu'un vade-mecum sur les contentieux des sanctions administratives...

Toutes ces productions sont mises en ligne sur l'intranet Sitere, outil de référence du système d'inspection du travail, dont une version rénovée et plus pratique est disponible depuis septembre 2019. Les documents d'appui doivent aussi faire l'objet d'un portage et d'une présentation aux agents concernés dans une logique d'appropriation collective et individuelle.

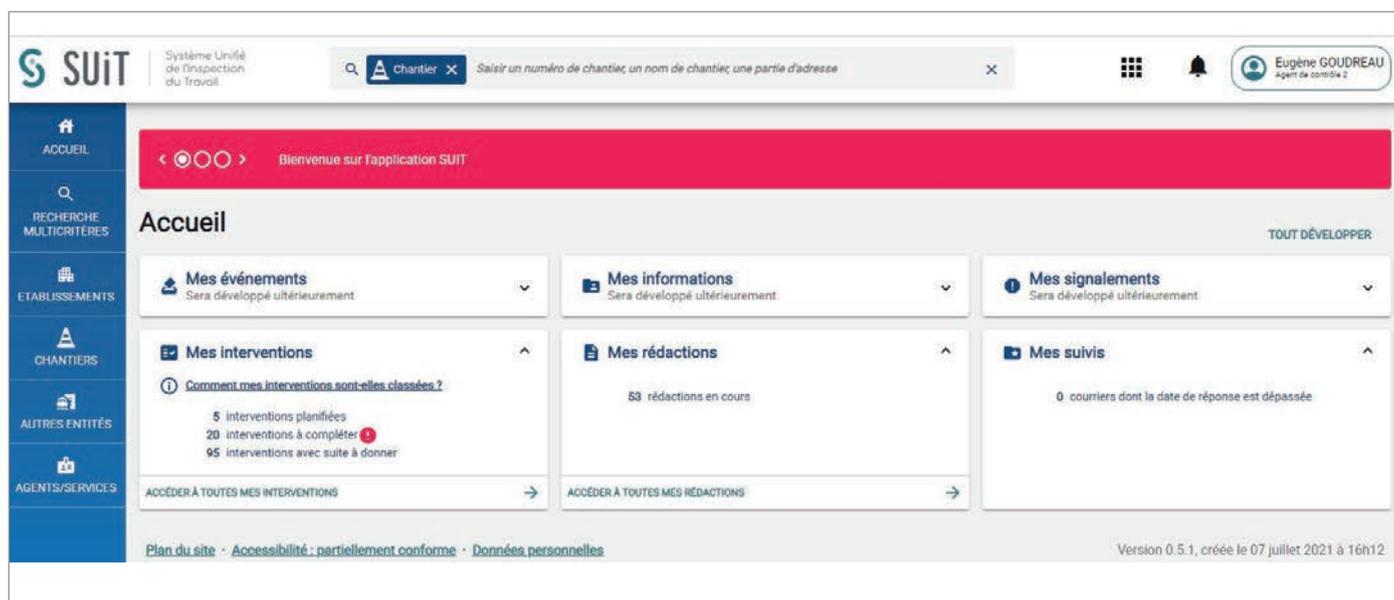
C'est l'objet du "parcours d'intervention" qui permet, sur des sujets complexes ou présentant des possibilités d'approches multiples, d'accompagner l'agent de contrôle dans sa démarche, de guider sa progression dans le contrôle de l'effectivité du droit et dans la mise en œuvre des mesures nécessaires pour faire évoluer les situations rencontrées.

Cet appui est aussi organisé dans le cadre de l'animation de réseaux de référents, de l'organisation de séminaires thématiques et dans la capitalisation et la mutualisation des outils élaborés par les services des Dreetts (ex-Directcte) à travers leur mise en ligne sur l'intranet Sitere.

Dans le cadre de la réflexion autour de l'organisation territoriale de l'État, la DGT a pesé pour que la place du système d'inspection du travail soit réaffirmée et précisée et que la ligne hiérarchique spécifique maintenue.

Cela s'est concrétisée par la parution du décret du 9 décembre 2020 relatif à l'organisation et aux missions des directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités, des directions départementales de l'emploi, du travail et des solidarités et des directions départementales de l'emploi, du travail, des solidarités et de la protection des populations.

Le projet de refonte de Wiki'T



Le projet de refonte de Wiki'T, système d'information de l'inspection du travail, a débuté en 2019 et se déroule jusqu'en 2022.

Le design, l'ergonomie, tout comme les fonctionnalités seront choisis directement par la maîtrise d'ouvrage (DGT) en lien avec les utilisateurs. L'administration aura aussi une plus grande facilité et rapidité d'adaptation et une souplesse accrue d'évolution des fonctionnalités. Ce projet permettra également de disposer d'une version mobile (smartphone ou tablette), que les agents de contrôle pourront utiliser pour effectuer leurs constats (prise de note, photos etc.). En outre il s'accompagnera de l'introduction de télé-services en 2023 qui viendront alimenter directement l'application.

Le projet est mené en mode « agile » qui consiste à découper chacun des lots en différentes briques (d'une durée de 3 semaines) dans lesquelles se concentrent les phases traditionnelles d'un projet : expressions des besoins, développement, tests, modifications. La gestion de projet associe les utilisateurs tout le long du projet et permet des ajustements sans attendre le produit définitif. Il associe à ce jour une centaine d'agents (co-concepteurs, expérimentateurs mobilité et un groupe miroir). En 2020, 11 ateliers ont été réalisés avec les co-concepteurs et l'application a été testée massivement à plusieurs reprises.

La refonte des épreuves et la campagne de communication autour du concours 2020

Renforcer l'attractivité du concours, et plus largement le corps de l'inspection du travail, est l'un des axes forts des travaux engagés dans le prolongement du rapport de l'Igas de 2016 relatif au recrutement, à la formation et au parcours professionnel des agents du corps.

Les épreuves des concours d'accès ont été repensées de manière notamment à diversifier les viviers de recrutement. Il s'est avéré également nécessaire de promouvoir le métier d'agent de contrôle et ses opportunités professionnelles. À cet effet, une campagne de recrutement a été lancée au mois de janvier, en amont des inscriptions au concours : diffusion d'un dépliant, campagne ciblée sur les réseaux sociaux professionnels.

Dans un plan de valorisation plus large qui vise à renforcer les partenariats entre les Dreets et les universités, d'autres outils sont prévus pour permettre à chacun, (ministère, directions régionales, INTEFP, agents...) d'informer directement les candidats potentiels et de mobiliser les relais (universités, centres de préparation aux concours, organisations syndicales, DRH ministérielles, centres de gestion de la fonction publique territoriale ; conseillers mobilité carrière). Parallèlement, les travaux se poursuivent sur le parcours professionnel des agents du corps de l'inspection du travail (pyramidage, mobilité, attractivité).



Perspectives 2021

- **La mise en place de la nouvelle organisation territoriale de l'Etat et la transformation des Direccte en Dreetts** nécessiteront d'adapter le pilotage et l'animation des services de l'inspection du travail en région et département, tout en préservant le lien entre « travail » et « emploi ». La ligne hiérarchique spécifique, garante de son indépendance, sera maintenue.
- **Le plan d'action SIT 2022** permettra de réaffirmer la spécificité du système d'inspection du travail autour d'un projet fédérateur, confortant sa capacité d'intervention et valorisant son utilité sociale. Ce plan, qui s'étalera sur deux ans, prévoit notamment l'accélération des recrutements pour répondre aux difficultés représentées par les vacances de sections et le développement de plusieurs projets (systèmes d'information, ciblage et mesure de l'impact...) pour accroître l'efficacité de l'inspection.

CHAPITRE 6

DÉVELOPPER LA PRÉVENTION EN MATIÈRE DE SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Le bilan du plan santé au travail 2016-2020



Le plan santé au travail est la feuille de route pluriannuelle de la politique publique de santé au travail. Il mobilise tous les partenaires et acteurs associés. Il est élaboré en association étroite avec des partenaires institutionnels (opérateurs, agences d'expertise, organismes de sécurité sociale, ministères) et décliné régionalement (Plans régionaux de santé au travail).

La DGT et les membres du Copil du troisième Plan santé au travail (dit PST3) ont engagé dès le 4^e trimestre 2019, la rédaction du bilan du plan, qui a fait l'objet de discussions régulières au sein du groupe permanent d'orientation (GPO) du COCT entre avril et décembre 2020. Ce bilan est constitué d'une synthèse transversale et de treize fiches récapitulant les principaux enjeux, les mesures nationales et régionales mises en œuvre sur la période et les grands enseignements à tirer. Des liens interactifs permettent d'accéder à l'ensemble des documents, sites internet, outils et ressources produits dans le cadre du plan. Il

comprend des interviews et un grand nombre d'exemples concrets. Le bilan a été diffusé début juillet 2020.

Le bilan montre que le PST 3 a permis une mobilisation commune autour de priorités fortes, au service de l'amélioration de la politique de santé au travail :

- La prévention primaire a été érigée en clé de voûte de la santé au travail. C'est essentiel pour agir à la source face à la sinistralité qui demeure élevée : 655 715 accidents et 50 392 maladies professionnelles reconnus en 2019 ;
- Le PST 3 et les PRST 3 ont ciblé en priorité les TPE/PME et se sont appuyés sur un grand nombre d'acteurs de proximité, y compris hors du champ de la santé au travail, par exemple les ordres professionnels ou les chambres consulaires ;
- Le PST 3 a contribué à la promotion d'une approche positive de la santé au travail, qui est vue comme un levier de performance économique et sociale ;
- Le PST 3 a renforcé la transversalité entre santé au travail et santé publique, avec des avancées importantes sur des sujets comme les addictions en milieu professionnel ou le maintien en emploi des salariés atteints de cancers ;
- Le PST 3 a conforté la place du dialogue social autour des conditions de travail, et mobilisé les acteurs du dialogue social aux différents niveaux : national, branches, entreprises.

Le développement des outils numériques en santé au travail

Deux outils numériques sont en cours de développement en matière de santé et de sécurité au travail avec Demat@miante et Siseri. Demat@miante est le service en ligne destiné aux entreprises certifiées pour réaliser le traitement de l'amiante afin qu'elles procèdent à la saisie en ligne de leurs plans de démolition, de retrait et

d'encapsulation (PDRE) et des éventuels avenants y afférant, en vue de les transmettre en un clic à l'ensemble des destinataires.

Le projet vise à faciliter l'élaboration des PDRE, simplifier et sécuriser leur transmission aux inspecteurs du travail, aux agents des caisses régionales d'assurance maladie ainsi qu'aux agents

DÉVELOPPER LA PRÉVENTION EN MATIÈRE DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ AU TRAVAIL

de l'organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics. Demat@miante permet également aux organismes certificateurs de récupérer les informations qui leur sont nécessaires au regard de la réglementation et des normes obligatoires en matière de certification des entreprises de traitement de l'amiante.

Un arrêté du 17 mai 2021 prévoit l'ouverture du pilote Demat@miante dans les régions Hauts-de-France et Pays de la Loire au 1^{er} septembre 2021 et dans les régions Occitanie, Normandie et La Réunion au 1^{er} janvier 2022. Les entreprises menant des opérations dans ces régions seront dans l'obligation de saisir leur PDRE via la plateforme Demat@miante à compter de ces dates. La généralisation de l'outil est prévue au second semestre 2022.

Le projet de refonte du système d'information de la surveillance de l'exposition aux rayonnements ionisants (Siseri), est porté conjointement par la direction générale du travail (DGT) et l'Institut de radioprotection et de sûreté nucléaire (IRSN). Il fait partie des 16 lauréats de l'appel à projets 2020 du fonds pour la transformation de l'action publique

(FTAP) qui contribuera à hauteur d'1 million d'euros sur les 2,67 millions d'euros du budget total.

Le projet vise à simplifier, moderniser et rationaliser ce dispositif de traçabilité, mis en service en 2005 dans le but, d'une part, de centraliser, consolider et conserver l'ensemble des résultats des mesures individuelles de l'exposition des travailleurs et, d'autre part, de permettre aux différentes parties intéressées un accès à ces résultats. Développé grâce à une méthode de gestion de projet agile, par une approche itérative et collaborative, les différentes communautés d'utilisateurs (employeurs, conseillers en radioprotection, organismes accrédités, médecins du travail, travailleurs et inspecteurs du travail et de la radioprotection) sont situés au centre du projet. La constitution d'ateliers utilisateurs et la désignation d'ambassadeurs au sein de chaque atelier consulté tout au long du projet contribuera à ce que le nouveau Siseri réponde au plus près à leurs besoins et attentes.

Cette refonte lancée en septembre 2020 aboutira à la mise à disposition d'un nouvel outil en janvier 2023.

REPUBLICQUE FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

IRSN [SISERI]
INSTITUT DE RADIOPROTECTION
ET DE SÛRETÉ NUCLÉAIRE

Aide et contact Connexion / Inscription

Système d'Information de la Surveillance de l'Exposition aux Rayonnements Ionisants

Créer un compte SISERI Gérer mon compte SISERI Consulter le bilan annuel

Qu'est-ce que SISERI ?

Sed ut perspiciatis unde omnis iste natus error sit voluptatem accusantium doloremque laudantium, totam rem aperiam, eaque ipsa quae ab illo inventore veritatis et quasi architecto beatae vitae dicta sunt explicabo. Nemo enim ipsam voluptatem quia voluptas sit aspernatur.

Quel est votre profil ?

- Employeur
- Conseiller radioprotection
- Médecin du travail
- Inspecteur du travail / Inspecteur de la radioprotection
- Travailleur
- Organisme accrédité

2:45 3:56

La signature de l'accord national interprofessionnel sur la santé au travail

Lire page 35

La campagne de prévention des AT auprès des salariés détachés

Une action partenariale du troisième Plan santé travail (PST3) intitulée « Santé et sécurité pour tous, agissons ensemble » a abouti à l'édition de 19 affiches de prévention de divers risques professionnels à destination des travailleurs détachés ou non francophones et traduites dans huit langues.



Révision de la réglementation européenne relative à la conception des machines

Le projet de révision de la directive 2006/42/CE relative à la conception des machines est suivi par le ministère du travail, ministère pilote, conjointement avec le ministère de l'agriculture et de l'alimentation. Le bureau CT3 a activement participé, en 2019 et 2020, aux travaux préparatoires du projet de règlement « machines » menés au sein du groupe de travail européen (machinery expert group).

Il a présenté et porté de nombreuses propositions visant à compléter les exigences de santé et de sécurité de la directive actuelle (annexe I de la directive 2006/42/CE) dans différents domaines techniques, en particulier celui des nouvelles technologies, du risque lié au renversement des machines mobiles, des substances dangereuses émises par le fonctionnement des machines et du risque de contact avec les ouvrages de distribution électrique.

S'agissant des technologies en développement, un travail d'analyse approfondie a permis au bureau CT3 de rédiger des propositions portant sur trois sujets majeurs : l'intelligence artificielle utilisée dans la conception des machines, les machines mobiles sans conducteurs et les applications collaboratives robotisées.

Le bureau CT3 a également été force de proposition concernant les procédures d'évaluation relatives aux machines à haut risque : il a demandé le retrait du module d'auto-certification reposant sur l'application des normes harmonisées. En effet, la pratique montre que la procédure d'auto-évaluation sur la base des normes harmonisées n'est pas adaptée pour ce type de machines dont l'évaluation de la conformité reste complexe à réaliser.

Cette première étape des travaux a abouti le 21 avril 2021 à la publication du projet de règlement de la Commission. L'examen du projet permet d'affirmer que les objectifs poursuivis dans ces différents domaines ont été globalement atteints.

Le bureau CT3 sera attentif à leur évolution durant les négociations qui se tiendront au sein du groupe de travail « harmonisation techniques machines » du Conseil et du Parlement sous présidence slovène, puis française à partir du 1^{er} janvier 2022.

Perspectives 2021

- **Rédaction et publication des décrets d'application de la loi santé au travail** (lire page 35).
- **Les orientations stratégiques du plan santé au travail 2021-25.** Les partenaires sociaux et les acteurs de la santé au travail ont formulé le souhait d'une continuité avec le PST 3. L'architecture du plan intègrera aussi de nouveaux enjeux, comme la prise en compte des crises, et en particulier les conséquences de l'épidémie de Covid-19, la nécessité de renforcer les liens entre santé au travail, santé publique et santé environnementale ou les sujets sociétaux comme les inégalités de genre. Elle intègrera également le

contenu de l'accord national interprofessionnel sur la santé au travail et les évolutions attendues à la suite de l'adoption de la proposition de loi sur le sujet, majeures sur certains sujets comme la prévention de la désinsertion professionnelle ou le fonctionnement des services de santé au travail. Le plan santé au travail 4 devrait être finalisé à l'automne 2021.

- **Développement du projet de passeport de prévention numérique,** qui regroupera l'ensemble des formations en santé et sécurité au travail prévu par la proposition de loi pour renforcer la santé au travail.

CHAPITRE 7



AGIR AUX NIVEAUX
EUROPÉEN ET
INTERNATIONAL

La négociation du Brexit et l'information des travailleurs britanniques et de leurs employeurs

Le Royaume-Uni est sorti de l'Union de façon ordonnée le 31 janvier 2020 à minuit. S'est ouverte une période dite « de transition », qui s'est achevée le 31 décembre 2020 : le Royaume-Uni a continué de respecter le droit de l'Union européenne et en retour a conservé son accès au marché intérieur. Cette période a été mise à profit pour préparer la mise en œuvre de l'accord de retrait et négocier un accord sur les relations futures.

Au titre de cette dernière négociation, un accord de commerce et de coopération a été signé par la Présidente de la Commission européenne, le Président du Conseil européen et le Premier ministre britannique le 30 décembre 2020. Il a également été approuvé par le Parlement britannique. Il est entré en application le 1^{er} janvier 2021. Depuis cette date, l'accord détermine les règles applicables aux relations entre le Royaume-Uni et l'Union européenne dans un certain nombre de domaines.

La direction générale du travail, à la demande du gouvernement français, a été en appui technique et juridique tout au long de la négociation de l'accord de retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne,

puis de la négociation technique des éléments de l'accord de commerce et de coopération. Ces textes comportent des éléments clarifiant la situation des citoyens, dont les travailleurs, résidant ou se déplaçant pour motif personnel ou professionnel au sein des deux entités. L'accord de retrait présente des obligations de respect des normes européennes par la partie britannique, tout au long de cette nouvelle relation. Cet épisode de négociation fut important pour la direction générale du travail, car un nombre conséquent de textes européens en droit du travail devait être respectés afin d'éviter des pratiques de « dumping social » pour attirer les entreprises sur le territoire britannique. Ces éléments furent entendus et respectés jusqu'à la conclusion de l'accord de retrait et font partie intégrante du chapitre relatif au « level playing field ».

Enfin, dès l'adoption des deux textes, la DGT s'est attachée à diffuser des éléments de communication et de vulgarisation pour les employeurs et travailleurs du Royaume-Uni souhaitant se rendre, s'installer ou demeurer sur le territoire national, notamment via la plateforme « brexit.gouv.fr ».

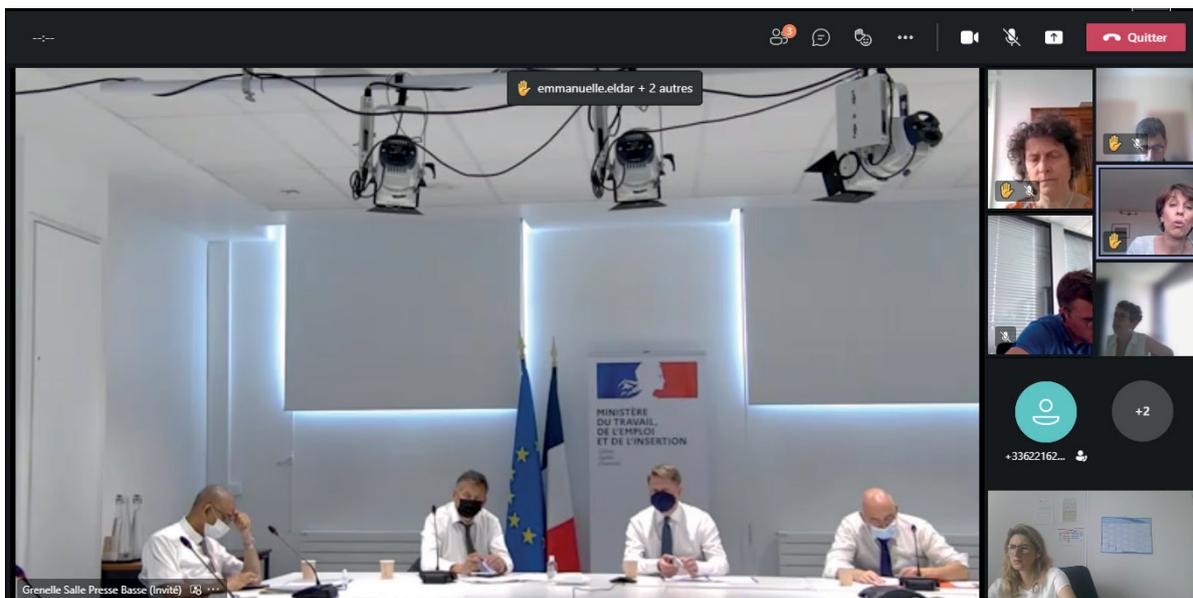
La montée en puissance de l'AET

L'Autorité Européenne du travail (AET) est montée progressivement en régime en 2020 et, par l'intermédiaire de ses groupes d'experts, a poursuivi l'objectif d'améliorer l'information des citoyens européens sur leurs droits et leur mobilité. Elle a proposé aussi de nouvelles capacités de coordonner des actions conjointes et d'adopter des méthodes de contrôles communes dont pourront bénéficier les inspections nationales.

Au-delà, cette année a traduit le début des réflexions sur le transfert effectif de la plateforme européenne de lutte contre le travail non déclaré au sein de cette autorité et la continuation des nombreux projets d'accords de coopération bilatérales entre les Etats membres, malgré les suspensions d'initiative du fait de la crise de la

Covid-19. À ce titre, le programme de travail 2020 de l'AET a été largement marqué par la crise sanitaire dans son fonctionnement.

Au-delà, l'AET a investi la facilitation de l'accès à l'information pour les travailleurs et employeurs mobiles au sein de l'Union, notamment en ce qui concerne l'aide à la diffusion des règles relatives à la santé et à la sécurité des travailleurs applicables dans les différents Etats membres. Elle joue également un rôle majeur en matière de coordination et d'appui à l'organisation d'inspections conjointes (avec des inspections de deux ou plusieurs Etats membres) dans des secteurs identifiés par l'autorité, puis en matière de médiation lorsque des différends ou problèmes d'interprétation existent entre deux Etats membres



Rencontre avec Cosmin Boiangiu, directeur de l'AET.

sur une situation concrète (une inspection sur une entreprise étrangère et une condamnation judiciaire par exemple).

La direction générale du travail contribue activement aux travaux menés et s'est portée volontaire pour présenter les actions réalisées en France, en matière d'information des travailleurs et inspections conjointes dans les secteurs pertinents. À ce titre, l'inspection conjointe entre

la France et le Portugal en septembre 2020 fut réalisée et considérée en tant qu'exemple d'action opérationnelle pour l'Autorité européenne. Le contrôle a été réalisé par les équipes portugaises sans déplacement des inspecteurs français au Portugal en raison de la crise sanitaire. Des échanges très réguliers ont été organisés entre les équipes françaises et portugaises. Ils se poursuivent entre les équipes concernant les éléments relatifs à la suite du contrôle.

La proposition de directive européenne sur le salaire minimum

Dans le cadre de la mise en œuvre du Socle européen des droits sociaux, la Commission européenne a présenté le 28 octobre 2020 un instrument juridique destiné à faire en sorte que chaque travailleur au sein de l'Union européenne bénéficie d'un salaire minimum équitable. En effet, selon les chiffres de la Commission, en 2018, le salaire minimum légal ne protégeait pas contre le risque de pauvreté dans au moins 9 États membres.

Le texte se base sur l'article 153 paragraphes 1b et 2 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, relatif aux conditions de travail. Afin de respecter le partage des compétences entre

la Commission et les États membres en matière sociale, la proposition de directive est conçue de manière à encadrer les modalités de fixation des salaires, et non les salaires eux-mêmes. Le texte n'impose donc pas la création d'un salaire minimum légal pour les pays qui n'en disposent pas, et ne fixe pas de seuils de référence contraignants, ce qui serait contraire à l'article 153 paragraphe 5 du TFUE, qui exclut explicitement des compétences de l'Union les interventions en matière de rémunération. Ses dispositions encouragent le développement de la négociation collective, le renforcement de l'implication des partenaires sociaux et introduit des critères

concernant la fixation et l'évaluation des salaires minimums légaux.

Le texte, soutenu par la France, fait toujours en juin 2021 l'objet de discussions intenses au sein

du Conseil. La DGT participe au processus de négociation dans la perspective de l'adoption d'une orientation générale du Conseil sur ce texte, suivront ensuite les négociations interinstitutionnelles.

Perspectives 2021

- **Préparation de la présidence française de l'Union européenne.** La présidence du Conseil est assurée à tour de rôle par chaque Etat membre pour six mois. La prochaine présidence française se déroulera au cours du premier semestre 2022. Les axes de travail porteront sur le dialogue social, la mobilité des travailleurs et la santé et la sécurité au travail. Les services de la DGT sont largement mobilisés pour sa préparation.
- **Ratification convention contre violence et harcèlement.** En 2020, la ministre du travail a réaffirmé sa volonté de ratifier rapidement la convention n° 190 de l'OIT sur la violence et le harcèlement, adoptée en juin 2019. La rédaction de l'étude d'impact et de l'exposé des motifs a mobilisé plusieurs bureaux de la DGT et a suscité de nombreux échanges techniques entre la DGT et l'OIT. La convention n° 190 était en juin 2021 en cours de ratification.
- **La participation au sommet social de Porto et la mise en œuvre du socle des droits sociaux.** La présidence portugaise a fait de l'Europe sociale et du renforcement du socle européen des droits sociaux, proclamé en novembre 2017, la priorité de son agenda politique, avec en point central un sommet social organisé à Porto les 7 et 8 mai 2021. L'objectif de ce sommet était de rassembler chefs d'Etats et de gouvernement, la Commission, partenaires sociaux et représentants de la société civile autour de

l'objectif partagé de promouvoir le plan d'action pour la mise en œuvre du socle européen des droits sociaux. Ce plan d'action, présenté par la Commission européenne le 4 mars 2021, vise à insuffler une nouvelle dynamique à l'Europe sociale face aux bouleversements profonds induits par la double transition climatique et numérique, la mondialisation et les évolutions démographiques, et intègre les défis causés par la crise sanitaire actuelle.

- **La négociation de la directive sur la transparence salariale.** Cette proposition de directive annoncée en fin d'année 2020 et publiée le 4 mars 2021 soutient pleinement l'objectif de la Commission de proposer des solutions juridiques et pratiques pour que chaque travailleur au sein de l'Union européenne puisse bénéficier d'une égalité de rémunération, en tant qu'homme ou femme sur un même lieu et un même poste de travail. Bien que la France salue l'initiative et l'ambition du texte, les négociations restent soumises à quelques réserves notamment sur son degré de précision et son adéquation avec des dispositifs déjà existants en France, dont le récent « Index de l'égalité professionnelle » porté par le ministère du travail. Les négociations au Conseil de l'Union puis au Parlement s'accroîtront au premier semestre 2021.

CHAPITRE 8



MODERNISER L'ORGANISATION

La transformation numérique de l'administration

Les projets de systèmes d'information

Projets	Descriptif	Bénéfices attendus
Code du travail numérique	<ul style="list-style-type: none"> Site internet favorisant l'accès au droit du travail 	<ul style="list-style-type: none"> Enrichissement du site : dossier spécial covid, infographies, outils, modèles
Index éga pro	<ul style="list-style-type: none"> Site permettant le calcul et la déclaration de l'index égalité professionnelle 	<ul style="list-style-type: none"> Développement et déploiement de la déclaration directe sur le site Index Egapro
SUIT (refonte wiki'T)	<ul style="list-style-type: none"> Mise en œuvre du projet de refonte du SI de l'IT 	<ul style="list-style-type: none"> Démarrage du projet : constitution des équipes, des groupes de travail, mise à disposition d'un plateau projet intégré, développement du lot 1 en mode agile
Sipsi	<ul style="list-style-type: none"> Système d'information dédié aux déclarations de détachement effectué dans le cadre de prestations de services internationales 	<ul style="list-style-type: none"> Evolutions réglementaires et fonctionnelles
D@ccord	<ul style="list-style-type: none"> Application de gestion et de dépôt dématérialisé des accords d'entreprise par les entreprises. 	<ul style="list-style-type: none"> Evolutions réglementaires
BD3C	<ul style="list-style-type: none"> Portail de dépôt des accords de branches 	<ul style="list-style-type: none"> Développement des tableaux de bord pour le bilan de la négociation 2020
Mars	<ul style="list-style-type: none"> Programme de gestion de la mesure de l'audience de la représentativité syndicale 	<ul style="list-style-type: none"> Déploiement de l'interfaçage avec les SI de vote électronique. Evolutions liées au pic d'intégration des élections CSE.
SIRC	<ul style="list-style-type: none"> Refonte technique du système de dépôt et d'homologation des ruptures conventionnelles. 	<ul style="list-style-type: none"> Déploiement de la refonte du SI.
Solid	<ul style="list-style-type: none"> Outil d'aide au contrôle du temps de travail des chauffeurs routiers. 	<ul style="list-style-type: none"> Maintien en condition opérationnelle
Demat@miante	<ul style="list-style-type: none"> Mise en œuvre projet de la dématérialisation de la déclaration des plans de retrait amiante 	<ul style="list-style-type: none"> Aide à la saisie et facilité d'envoi pour les entreprises. Facilité de contrôle et de traitement pour l'administration.
SIRP	<ul style="list-style-type: none"> Projet de mesure de la représentativité patronale 	<ul style="list-style-type: none"> Mise en œuvre et déploiement du portail de déclaration de la représentativité patronale et du portail de contrôle pour les commissionnaires aux comptes.
TPE	<ul style="list-style-type: none"> Gestion de l'élection professionnelle des TPE 	<ul style="list-style-type: none"> Mise en œuvre de la liste électorale, du portail électeur.

Le développement du télétravail et les outils de travail à distance

La crise sanitaire aura été l'occasion d'accélérer l'équipement de tous les agents de la DGT en ordinateurs et téléphones portables. De nouveaux outils ont été déployés pour faciliter le travail et les échanges à distance : solutions de messagerie instantanée, d'audio et visio-conférences. Le taux d'équipement en ordinateurs portables est ainsi passé de 57 % à la mi-février à 100 % en septembre 2020. À l'issue de la première période de

confinement, un retour d'expérience impliquant l'ensemble des agents, a permis de faire un premier bilan des difficultés rencontrées et des solutions mises en œuvre pour les surmonter. Un plan de formation a été déployé pour accompagner notamment l'encadrement dans la transformation du management imposée par le développement sans précédent du télétravail.

Le développement de la communication numérique

La communication numérique s'est développée, qu'il s'agisse de l'animation éditoriale (120 articles nouveaux) et de l'actualisation du site internet du ministère ou de l'utilisation des réseaux sociaux, des outils de mailing ou solutions de publicité en ligne pour « pousser » les messages de la DGT vers leurs destinataires et le public.

Les efforts engagés depuis plusieurs années en matière de relations presse se sont poursuivis. Une trentaine de communiqués a été diffusée. La mission, désormais fortement identifiée par les journalistes traitant des questions sociales, a été sollicitée à 350 reprises.

La communication interne a revêtu un enjeu particulier avec la crise sanitaire et développement du télétravail.

Outre une action soutenue liée à la Covid-19, la mission communication a accompagné les services et sous directions dans leurs actions et projets. Trente-huit actions ou campagnes de communication ont été conduites, avec l'appui de la Délégation à la communication de ministères sociaux, autour de la pédagogie du droit (extension de l'Index de l'égalité professionnelle, mise en ligne du code du travail numérique...), de la prévention des risques professionnels (accidents du travail, risque routier...), du dialogue social (préparation du scrutin TPE...), de l'inspection du travail (campagne de recrutement...).

Le déploiement de la nouvelle charte graphique de l'Etat a conduit par ailleurs à reprendre plusieurs supports institutionnels et à accompagner son appropriation.

Le volet budgétaire des réformes

En 2020, le bureau du budget a été associé et a apporté son expertise à différentes réformes et projets ayant un impact budgétaire fort :

- l'allongement du mandat des conseillers prud'hommes et son impact sur leur formation continue et ses coûts ;
- le lancement du chantier de la fusion entre l'Anact et les Aract et les demandes budgétaires nécessaires à sa réalisation ;
- le décalage sur 2021 du scrutin TPE et le financement des coûts supplémentaires induits ;
- la pérennisation des crédits déconcentrés du Programme 111 portant sur la politique du travail, dans le contexte de réforme de la nouvelle organisation territoriale de l'Etat.

Le bureau du budget a également réalisé les redéploiements de moyens nécessaires dans le contexte de crise sanitaire qui occasionné la mise en place de procédures de gestion adaptées et contribué à l'utilisation optimale des crédits du P111.

travail-emploi.gouv.fr

Le site internet du ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion

code.travail.gouv.fr

Le site internet qui répond à vos questions sur le droit du travail