



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

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Direction générale
du travail**



RAPPORT D'ACTIVITÉ 2022

PERSPECTIVES 2023

Éditorial



Une fois de plus, l'année qui s'est achevée a été particulièrement forte et mobilisatrice pour l'ensemble des équipes de la Direction générale du travail. 2022 aura été marquée par les nombreux chantiers engagés dans le cadre de l'agenda social du Gouvernement et celui de la Présidence française de l'Union européenne. Ainsi, les équipes de la Direction générale du travail et l'ensemble du système d'inspection du travail se sont pleinement investies dans les actions engagées au titre de ces priorités.

Dans le contexte économique qui a conduit à revaloriser trois fois le SMIC en 2022, la question de l'attractivité, des revalorisations salariales et du pouvoir d'achat a été au cœur des travaux de la DGT, notamment avec la loi portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat et la loi de finances rectificatives. À ce titre également, la DGT a assuré un suivi approfondi des négociations salariales de branches. Cette démarche volontariste a ainsi permis d'impulser une dynamique et de provoquer des négociations sur la thématique des salaires, particulièrement dans des branches en situation de blocage depuis plusieurs années.

Au-delà de l'animation très forte des négociations salariales de branches et du suivi renforcé du dialogue social d'entreprise sur ces sujets, les équipes de la DGT sont restées très mobilisées sur le front de l'animation du dialogue social et de la démocratie sociale. Les travaux du cycle de représentativité 2017-2021 se sont achevés et les équipes ont engagé les travaux de préparation du nouveau cycle et, dans la continuité des efforts engagés depuis 2 ans, nous avons maintenu une vigilance constante sur les délais d'extension des accords de branche.

L'année 2022 a également été chargée sur le front de la santé et des conditions de travail. Nous avons été fortement mobilisés pour l'élaboration et la publication des textes d'application de la loi du 2 août 2021 renforçant la prévention en santé au travail. 16 décrets ont ainsi été publiés -correspondant à 39 mesures d'application sur les 44 prévues par la loi-, avec des effets concrets pour les salariés et les entreprises de notre pays et l'amélioration de leurs conditions de travail. De plus, le plan santé au travail et le plan de prévention des accidents du travail graves et mortels sont entrés dans leur phase de mise en œuvre opérationnelle. Ils ont été déclinés par les services déconcentrés au travers de plans régionaux. Ces déclinaisons favorisent ainsi le déploiement des politiques de santé au travail au plus près des salariés et des entreprises.

Tout au long de l'année 2022, une large consultation a aussi été organisée au sein du système d'inspection du travail afin de construire le plan national d'action 2023-2025. Ce plan d'action veille à maintenir une mobilisation forte sur les enjeux incontournables relevant du cœur de métier des inspecteurs du travail, à renforcer la présence des agents sur les lieux de travail, tout en laissant une plus grande latitude aux territoires pour organiser des actions collectives, notamment via des campagnes de contrôle nationales et territoriales.

Enfin, la Présidence française de l'Union européenne, organisée du 1^{er} janvier au 30 juin 2022, fut un élément marquant de l'activité de la Direction générale du travail. Ce semestre si particulier a nécessité un investissement et une activité dédiée intenses pour l'ensemble des services de la DGT concernés par les thématiques politiques pilotées par la Présidence : salaires minimum, conditions de travail des plateformes, devoir de vigilance des entreprises, transparence salariale...

Parallèlement à l'ensemble de ces chantiers, et afin de répondre aux nouveaux enjeux de la politique du travail, la DGT s'est engagée dans un profond travail d'amélioration de ses modes de fonctionnement et de son organisation pour mieux porter les politiques publiques que nous avons en charge, identifier les sujets émergents, approfondir les liens avec notre écosystème, et renforcer la transversalité de notre fonctionnement.

À ce titre, le 1^{er} septembre 2022 est ainsi venu marquer une étape importante pour notre administration avec l'entrée en vigueur d'un nouvel arrêté d'organisation.

Répondre à l'ensemble de ces attentes témoigne de la force et de l'engagement de tous les agents la DGT que je remercie très sincèrement.

Pierre Romain

Directeur général du travail

Sommaire

ÉDITORIAL	3
------------------	----------

CHAPITRE 1

ORGANISATION, CHIFFRES CLEFS ET FAITS MARQUANTS	8
— L’organigramme de la DGT	9
— La DGT : missions et organisation	10
— Les opérateurs et les partenaires de la DGT	14
— Les chiffres clefs :	16
- Promouvoir le dialogue social	16
- Contribuer à la production normative	18
- Piloter et appuyer l’inspection du travail	19
- Faciliter l’appropriation du droit du travail	20
- Moyens humains et financiers	21
— Les faits marquants	22

CHAPITRE 2

METTRE EN ŒUVRE LES RÉFORMES DU DROIT DU TRAVAIL	24
— La loi pouvoir d’achat	25
— L’Index de l’égalité professionnelle	26
— La représentation équilibrée au sein des instances dirigeantes	28
— Les évolutions législatives	29
— Les évolutions du code du travail numérique	30
— Perspectives 2022	31

CHAPITRE 3

PROMOUVOIR LE DIALOGUE SOCIAL	32
— Le suivi des branches et des négociations salariales	33
— La négociation collective	34
— Le suivi de la conflictualité salariale des entreprises	35
— Le dialogue social au sein des plateformes	35
— Les métiers en tension	36
— Le projet de loi « Marché du travail » suite à la QPC électorat	37
— La base de données économiques, sociales et environnementales	38
— La loi sur la mise en place des CSE à La Poste	39
— Représentativité : finalisation du cycle et préparation du suivant	40
— Les Conseils de Prud’hommes	41
— Perspectives 2023	41

CHAPITRE 4

**DÉVELOPPER LA PRÉVENTION EN MATIÈRE DE SANTÉ
ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL..... 42**

— La loi santé au travail.....	43
— Le plan santé au travail et le PATGM	45
— La réforme du réseau de l'Anact.....	47
— La prévention de l'audition.....	48
— La protection des travailleurs contre les risques liés aux poussières	49
— Le repérage avant travaux de l'amiante.....	50
— Les maladies professionnelles	51
— Perspectives 2023.....	52

CHAPITRE 5

PILOTER ET SOUTENIR L'INSPECTION DU TRAVAIL 53

— Le plan national d'action.....	54
— Les chiffres clefs de l'activité.....	56
— L'appui à l'inspection.....	57
— Le bilan du plan national de lutte contre le travail illégal	59
— La valorisation du métier d'inspecteur du travail.....	60
— Perspectives 2023.....	61

CHAPITRE 6

AGIR AU NIVEAU EUROPÉEN ET INTERNATIONAL 62

— La Présidence française de l'Union européenne.....	63
— Les activités européennes du second semestre	65
— La loi portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne.....	66
— L'Autorité européenne du travail.....	67
— Les actions de la DGT à l'international	68
— Perspectives 2023.....	69

CHAPITRE 7

MODERNISER L'ADMINISTRATION 70

— Le financement des réformes	71
— L'amélioration du fonctionnement et de l'organisation	71

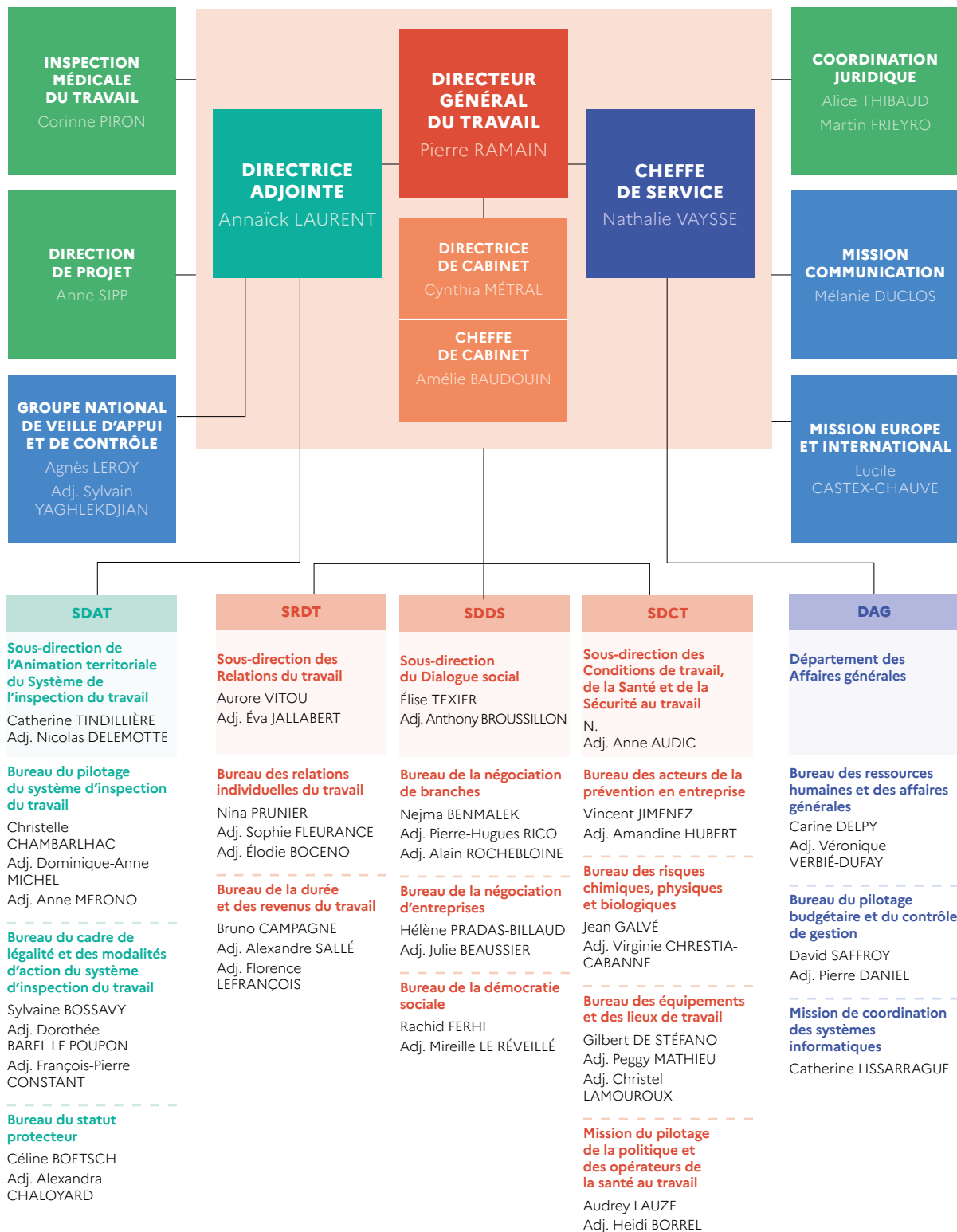
— Chapitre 1

Organisation, chiffres clefs et faits marquants



Organigramme

1^{er} juillet 2023



La DGT : missions et organisation

Administration centrale du ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion, 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.



**Sous-direction
de l'Animation
territoriale du
Système de
l'inspection
du travail**

- Pilote et anime les services déconcentrés dans la mise en œuvre de la politique du travail.
- Assure une expertise et un appui technique, juridique et méthodologique aux services déconcentrés.
- Programme et coordonne les contrôles.
- Détermine le cadre d'exercice des missions du système d'inspection du travail.
- Contribue à l'élaboration des règles déontologiques propres au système d'inspection du travail.
- Instruit les recours hiérarchiques et contentieux sur les licenciements des salariés protégés.
- Assure la maîtrise d'œuvre des systèmes d'information.
- Assure le secrétariat du Conseil national de l'inspection du travail et la liaison avec les autres inspections du travail européennes.

**Sous-direction
des Relations
du travail**

- Élabore et met en œuvre les règles régissant les relations individuelles de travail ainsi que celles applicables en matière de rémunération et de temps de travail :
 - contrat de travail, procédures de licenciement, différentes formes d'emploi et de relations du travail (ex : plateformes),
 - rémunération, notamment épargne salariale et actionnariat salarié,
 - durée du travail, repos et congés,
 - exercice des libertés et des obligations nées du contrat de travail, protection des salariés contre les différentes formes de discriminations et de harcèlement dans l'entreprise,
 - respect du principe d'égalité dans l'entreprise et notamment l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
 - cadre juridique applicable aux relations de travail transnationales, en matière de lutte contre le travail illégal et concernant la fraude au détachement.

**Sous-direction
du Dialogue
social**

- Élabore et suit la mise en œuvre des règles relatives à la représentativité et au fonctionnement des organisations syndicales et patronales, à la négociation collective de branche et d'entreprise ainsi qu'aux instances représentatives du personnel.
- Élabore et met en œuvre les règles relatives :
 - aux institutions représentatives du personnel, aux droits et moyens syndicaux,
 - à la mesure de l'audience des organisations professionnelles d'employeurs et des organisations syndicales de salariés et la détermination de leur représentativité,
 - à la désignation des conseillers prud'homaux, à leur formation, et plus largement au bon fonctionnement de la justice prudhomme, en lien avec le ministère de la Justice,
 - à la promotion du dialogue social de branche et d'entreprise et l'accompagnement des partenaires sociaux, notamment en les appuyant au quotidien ou bien encore en procédant à l'élargissement et à l'extension des conventions et accords,
 - à la définition et garantie du respect des libertés collectives que sont notamment l'exercice du droit syndical et du droit de grève.
- Assure le secrétariat de la Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle, du Haut conseil du dialogue social et du Conseil supérieur de la prud'homie.

**Sous-direction
des Conditions
de travail,
de la Santé
et de la Sécurité
au travail**

- Conçoit la politique en matière d'amélioration des conditions de travail, de prévention et de protection des travailleurs contre les risques professionnels et de lutte contre les accidents du travail et les maladies professionnelles.
- Élabore et met en œuvre les règles applicables en matière de :
 - prévention et protection du travailleur contre les risques professionnels (risques physiques, chimiques ou biologiques),
 - conception des plans d'action et coordination de leur mise en œuvre (PST 4, plan accidents graves et mortels),
 - QVT et conditions de travail,
 - protection des publics spécifiques ou vulnérables (ex. : politique de prévention de la désinsertion professionnelle et de maintien en emploi des travailleurs),
 - missions, fonctionnement et l'organisation des services de prévention et de santé au travail,
 - reconnaissance et réparation des maladies professionnelles, en lien avec la DSS, et suivi du dispositif de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante,
 - conception et l'utilisation des équipements de travail et des lieux de travail.
- Assure la tutelle de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact), de l'Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail (Anses), et le secrétariat du Conseil d'orientation des conditions de travail (COCT).

**Département
des affaires
générales (DAG)**

- Appuie les services de la direction dans leur travail d'étude, d'évaluation.
- 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.

**Groupe national de
veille, d'appui et de
contrôle (GNVAC)**

- Assure la veille des phénomènes frauduleux émergents et des secteurs d'activité particulièrement fraudogènes.
- Mène les contrôles et enquêtes nationales.
- Anime le GONAF-LTI (Groupe opérationnel national anti-fraude – Lutte contre le travail illégal).

**Inspection médicale
du travail (IMT)**

- Participe, avec la sous-direction des conditions de travail, à l'élaboration et à la mise en œuvre des règles relatives à la médecine du travail.
- Dirige et anime le réseau des médecins inspecteurs régionaux du travail.
- Participe au Conseil national de l'Ordre des médecins.

**Mission Europe et
International (MEI)**

- Pilote et coordonne les affaires européennes et internationales pour la direction, en lien avec la Direction des affaires européennes et internationales (DAEI), le Secrétariat général aux affaires européennes (SGAE) et la représentation permanente.
- Assure le suivi et la coordination des actions liées à l'élaboration et la mise en œuvre des politiques européennes et internationales.

**Mission
Communication**

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

Les opérateurs et les partenaires de la DGT

Les instances de consultation

Haut conseil du dialogue social (HCDS)

- Composé de représentants des organisations syndicales de salariés et des organisations d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel, et de personnalités qualifiées.
- Instance de dialogue et de concertation entre le ministère du travail et les organisations syndicales et patronales dans le cadre de la mise en œuvre du processus de détermination de la représentativité de ces organisations au niveau national et interprofessionnel.

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

- Présidée par le ministre du Travail. Composée de représentants des organisations syndicales de salariés et des organisations d'employeurs représentatives au plan national, de l'administration, et du Conseil d'État.
- Exerce un rôle consultatif en matière de droit du travail, d'emploi et de formation professionnelle. Rend un avis sur les projets de loi et décrets relatifs dans son champ de compétence. Se prononce sur l'extension et l'élargissement des conventions et accords collectifs, sur l'interprétation de clauses d'une convention ou d'un accord collectif ou bien encore sur la fixation du salaire minimum de croissance. Est également chargée de suivre l'évolution des salaires effectifs et des rémunérations minimales, ainsi que du principe de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Conseil d'orientation des conditions de travail (COCT)

- Présidé par le 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 organisations syndicales de salariés et des organisations d'employeurs les plus représentatives, de représentants des ministères du Travail, de la Justice et de l'Agriculture.
- 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 à l'institution, la compétence, l'organisation et le fonctionnement des conseils de prud'hommes, à la désignation, au statut et la formation des conseillers prud'hommes, ainsi qu'aux règles applicables à la procédure prud'homale.

Les opérateurs et partenaires

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.

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

- Évalue 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.

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

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

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.

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.

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.

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.

Santé publique France

- Assure la veille épidémiologique et la surveillance de l'état de santé des populations.
- Promeut la santé et la réduction des risques et développe la prévention et l'éducation pour la santé.
- Anticipe les crises sanitaires et lance les alertes.

Institut national du cancer

- Assure une expertise sanitaire et scientifique en cancérologie.
- Coordonne les actions de lutte contre le cancer. Contribue au renforcement de la protection et du suivi des travailleurs exposés aux agents cancérigènes, à la connaissance des situations à risque au travail et à l'amélioration du maintien en emploi des personnes atteintes de cancer.

Les chiffres clefs

— Promouvoir le dialogue social



6 RÉUNIONS PLÉNIÈRES

de la COMMISSION NATIONALE DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE (CNNCEFP)

13 CONSULTATIONS EN PROCÉDURE NORMALE

(en visioconférence ou par voie électronique)



16 CONSULTATIONS EN PROCÉDURE ACCÉLÉRÉE

(par voie électronique) de la sous-commission des conventions et accords (SCCA) de la CNNCFP

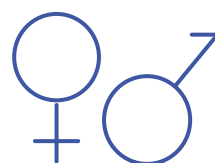


2 RÉUNIONS DE LA SOUS-COMMISSION DE LA RESTRUCTURATION DES BRANCHES



7 RÉUNIONS DU HAUT CONSEIL DU DIALOGUE SOCIAL

2 RÉUNIONS DU COMITÉ DE SUIVI DES SALAIRES



541 RÉUNIONS de COMMISSIONS MIXTES PARITAIRES



76 RÉUNIONS

du Conseil
d'orientation des
conditions de travail

16 RÉUNIONS

au titre
DE LA FONCTION
D'ORIENTATION

60 RÉUNIONS

au titre
DE LA FONCTION
CONSULTATIVE



2 RÉUNIONS DU CONSEIL SUPÉRIEUR DE
LA PRUD'HOMIE



1 588

**ACCORDS DE BRANCHE
CONCLUS** dont 532 SUR LES
SALAIRES

— Contribuer à la production normative



12 PROJETS OU PROPOSITIONS DE LOI
PORTÉS OU AUXQUELS LA DGT A CONTRIBUÉ,
DONT CELUI CONCERNANT L'ÉTAT D'URGENCE
SANITAIRE

4 ORDONNANCES RÉDIGÉES

31 DÉCRETS PUBLIÉS

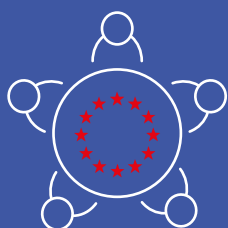


6 DIRECTIVES EUROPÉENNES ADOPTÉES
(salaires minimum, transparence salariale, agents
cancérigènes et mutagènes CMD4, travailleurs des
plateformes, Women on board, et devoir de vigilance
des entreprises en matière de durabilité)



10 TRILOGUES
organisés
pendant la PFUE

10 ÉVÉNEMENTS
organisés
dans le cadre
de la PFUE



**5 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



**31 PRÉPARATIONS
DE GROUPES
QUESTIONS
SOCIALES**



920 RECOURS
DEVANT LES
JURIDICTIONS
ADMINISTRATIVES

— Piloter et appuyer l'inspection du travail



5 INSTRUCTIONS
adressées
AUX SERVICES



17 GUIDES ET FICHES
JURIDIQUES
OU DE CONTRÔLE
diffusés pour accompagner
les services



6
SÉMINAIRES
de chefs de pôle Travail



785
RECOURS HIÉRARCHIQUES

et



605
RECOURS CONTENTIEUX
TRAITÉS SUR LES DEMANDES
D'AUTORISATION DE SALARIÉS PROTÉGÉS



8 ACCORDS
DE COOPÉRATION
EN VIGUEUR

— Faciliter l'appropriation du droit



11,5 MILLIONS
DE VISITES SUR
CODE.TRAVAIL.GOUV.FR,
SOIT 2 FOIS PLUS QU'EN 2021
ET 4 FOIS PLUS QU'EN 2020



147
DEMANDES
DE JOURNALISTES
TRAITÉES

215 FICHES PRATIQUES CONSACRÉES AU DROIT DU TRAVAIL,
AU DIALOGUE SOCIAL ET À LA SANTÉ AU TRAVAIL
SUR **TRAVAIL.GOUV.FR**



42 CAMPAGNES
OU ACTIONS DE
COMMUNICATION

internes ou externes
menées (hors Covid)



14
QUESTIONS-
RÉPONSES

SUR LA COVID
publiées
sur travail.gouv.fr

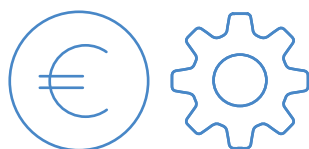


19 COMMUNIQUÉS
DE PRESSE PUBLIÉS

57
FICHES MÉTIERS
OU
GUIDES PUBLIÉS

sur
travail.gouv.fr
POUR LUTTER
CONTRE LA
PROPAGATION DE
LA COVID-19 DANS
LES ENTREPRISES

— Moyens humains et financiers

**215****ETP** (effectif de référence)
À LA DGT**3 776****AGENTS AFFECTÉS** EN SERVICES
DÉCONCENTRÉS EN 2022
(pôle travail des Dreets, Drieets,
Ddets et Deets)**189 410 €****DE DÉPENSES
DE FONCTIONNEMENT**
en 2022**76,9
MILLIONS €****DÉPENSÉS POUR LA POLITIQUE
DU TRAVAIL (PROGRAMME 111)**
DONT**38,3 MILLIONS**
POUR LE DIALOGUE SOCIAL**24,3 MILLIONS POUR**
LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ**5,5 MILLIONS POUR LA**
QUALITÉ ET L'EFFECTIVITÉ DU
DROIT**8,7 MILLIONS**DANS LE CADRE DE LA NOUVELLE
ACTION BUDGÉTAIRE QUI
ACCOMPAGNE LA LOI DU 2 AOÛT
« POUR UN RENFORCEMENT DE LA
SANTÉ AU TRAVAIL »

Les faits marquants

JANVIER

1^{er} janvier 2022

Extension de la plateforme SI Demat@miente aux opérations programmées dans les cinq régions pilotes (Hauts-de-France, Pays-de-la-Loire, Occitanie, La Réunion, Normandie) et mise en place des obligations de déclaration vis-à-vis des organismes certificateurs dans la plateforme.

7 janvier 2022

Réunion d'installation du Conseil national de prévention et de santé au travail.

11 janvier 2022

Conférence PFUE consacrée à la protection des travailleurs mobiles au sein de l'Union et à la lutte contre les fraudes.

31 janvier 2022

Réunion d'installation de la Commission « poussières » instituée par le décret du 21 décembre 2021 portant modification des concentrations moyennes en poussières totales et alvéolaires dans les locaux à pollution spécifique.

FÉVRIER

1^{er} février 2022

Démarrage du déploiement de SUIT dans les sites pilotes de Bourgogne-Franche-Comté et Centre-Val-de-Loire.

15 février 2022

Conseil des ministres du Travail européens dédié à l'impact des transitions numériques et climatiques sur le marché du travail.

MARS

1^{er} mars 2022

Le code du travail numérique dépasse les 10 millions de consultations.

7 et 8 mars 2022

Colloque PFUE « Agir sur les cancers professionnels : pour une meilleure effectivité de la prévention » en présence d'experts et d'acteurs européens.

11 mars 2022

Publication au JO de l'arrêté portant extension de la convention collective nationale de télédiffusion du 2 juillet 2021.

11 mars 2022

Réunion du Comité interministériel anti-fraude de lutte contre le travail illégal (CIAF) présidée par la ministre avec présentation aux partenaires sociaux du bilan du Plan national de lutte contre le travail illégal (PNLTI) 2019-2021 et des premières orientations pour le prochain plan.

14 mars 2022

Présentation en Conseil national de prévention et de santé au travail du Plan de prévention des accidents du travail graves et mortels (PATGM).

16 mars 2022

Signature d'un nouveau contrat d'objectifs et de performance de l'Anact (2022-2025).

29 mars 2022

Séminaire maritime inter-administrations à Nantes.

AVRIL

7 avril 2022

Publication de l'ordonnance renforçant l'autonomie des travailleurs indépendants des plateformes de mobilité, portant organisation du dialogue social de secteur et complétant les missions de l'Autorité des relations sociales des plateformes d'emploi.

22 avril 2022

Publication du décret relatif à l'Anact et à la surveillance du marché des équipements de travail et des équipements de protection individuelle.

26 avril 2022

Publication du décret relatif aux mesures visant à assurer une répartition équilibrée de chaque sexe parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes.

MAI

1^{er} mai 2022

Revalorisation du SMIC.

9 au 16 mai 2022

Tenue de la première élection des organisations représentatives des travailleurs indépendants des plateformes, organisée par l'ARPE.

10 et 11 mai 2022

Présidence du Conseil d'administration du Comité des Hauts responsables de l'inspection du travail (CHRIT) et de la journée thématique consacrée à l'évaluation de l'action de l'inspection du travail.

19 et 20 mai 2022

Comité de l'emploi sur les thématiques de la pénurie de compétences et de l'attractivité des métiers en tension en Europe.

31 mai au 1^{er} juin 2022

Séminaire des responsables d'unité de contrôle.

JUIN - JUILLET - AOÛT**10 juin 2022**

Adoption en séance plénière de l'OIT de la résolution consacrant la santé et la sécurité au travail comme principes et droits fondamentaux.

17 juin 2022

Rencontre entre les référents égalité professionnelle de toutes les régions et les partenaires sociaux nationaux pour contribuer efficacement à l'amélioration de la situation des femmes dans l'entreprise.

22 et 23 juin 2022

Séminaire des responsables d'unité de contrôle.

Juin-Juillet 2022

Votes des Conseils d'administration des Aract en faveur de leur fusion avec l'Anact au 1^{er} janvier 2023.

7 juillet 2022

Comité de suivi des salaires présidé par le ministre.

1^{er} août 2022

Revalorisation du SMIC.

16 août 2022

Publication de la loi portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat.

SEPTEMBRE - OCTOBRE**27 septembre 2022**

CNNCEFP de présentation du bilan de la négociation collective 2021 présidée par le ministre.

27 et 28 septembre 2022

Séminaire des services de renseignements en droit du travail.

5 octobre 2022

Ouverture du portail d'information pour accompagner le déploiement des passeports de prévention.

12 octobre 2022

Participation au Conseil d'administration du CHRIT et à la journée thématique sur les accidents du travail.

25 octobre 2022

Publication de la directive sur les salaires minimaux adéquats dans l'UE au Journal officiel de l'Union européenne.

NOVEMBRE**1^{er} novembre 2022**

Ouverture du site interministériel « Représentation équilibrée » dédié à la déclaration des écarts éventuels de représentation entre les femmes et les hommes parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes des entreprises de plus de 1 000 salariés.

8 novembre 2022

Présentation en CNNCEFP du bilan 2020-2022 de l'activité du Système d'inspection du travail et perspectives 2023.

17 et 18 novembre 2022

Participation à la Conférence de l'Organisation internationale du Travail (OIT) à Valencia sur les principes généraux relatifs à l'inspection du travail.

30 novembre 2022

Comité de suivi des salaires présidé par le ministre.

30 novembre 2022

Publication du Plan national d'action de l'inspection du travail 2023-2025.

DÉCEMBRE**2 décembre**

Lancement des Assises du travail.

5 décembre 2022

Premier RDV des « Entretiens de la DGT » sur les thématiques « Travail et Age » et « Les grandes mutations du dialogue social ».

7 décembre 2022

Premier bilan d'étape du PATGM en présence du ministre, des partenaires sociaux et des partenaires institutionnels de la politique de santé au travail.

15 décembre 2022

Accord entre le Parlement et les États membres sur la directive transparence salariale.

22 décembre 2022

Publication au JO de la loi portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi.

22 décembre 2022

Publication au JO de l'arrêté portant extension de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

— Chapitre 2

Mettre en œuvre les réformes du droit du travail



La loi pouvoir d'achat

La Direction générale du travail a été mobilisée dans le cadre des travaux législatifs et réglementaires liés à la loi du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat (dite loi pour le pouvoir d'achat), dont plusieurs mesures concernent le droit du travail.



L'article 1^{er} de la loi a pérennisé à partir du 1^{er} juillet 2022, tout en l'adaptant, la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (Pepa ou « prime Macron ») introduite par la loi du 24 décembre 2018, désormais renommée « prime de partage de la valeur » (PPV).

L'article 4 de la loi vise à faciliter le déploiement de l'intéressement à travers des mesures supplémentaires d'assouplissement et de simplification : l'allongement de la durée maximale à cinq ans, la mise en place par décision unilatérale dans les entreprises de moins de 50 salariés sous certaines conditions, et la mise en œuvre d'une procédure dématérialisée de rédaction des accords permettant de vérifier leur conformité aux dispositions

légales et sécuriser les exonérations sociales et fiscales dès le dépôt. En outre, la loi a assimilé le congé de paternité et d'accueil de l'enfant à une période de présence pour le calcul de la répartition de l'intéressement et porté d'autres mesures qui concernent tous les dispositifs d'épargne salariale : la réduction du délai de la procédure d'agrément des accords de branche d'épargne salariale conduite par la DGT, qui est désormais de 4 mois renouvelable de 2 mois, et la réduction du délai de contrôle préalable des accords d'épargne salariale de 4 à 3 mois en supprimant le délai d'un mois réservé aux DDETS pour contrôler la validité de la négociation.

L'article 5 de la loi a ouvert la possibilité de demander le déblocage, à titre exceptionnel jusqu'au 31 décembre 2022, des droits à participation et les sommes attribuées au titre de l'intéressement investis sur un plan d'épargne salariale (PEE, PEL, PEG), dans la limite de 10 000 € par bénéficiaire.

L'article 6 élargit jusqu'au 31 décembre 2023 l'utilisation des titres-restaurant à l'achat de produits alimentaires non directement consommables.

Afin d'accélérer l'ouverture des négociations salariales de branche lorsque le minimum conventionnel est rattrapé par le SMIC, l'article 7 de la loi réduit à 45 jours (au lieu de 3 mois) le délai laissé à la partie patronale pour ouvrir ces négociations. À défaut d'initiative dans ce délai, la négociation s'engage dans les quinze jours suivant la demande d'une organisation syndicale de salariés représentative. Cet article a également modifié les dispositions du code du travail relatives à la restructuration des branches professionnelles : le critère de la faiblesse de la vie conventionnelle tient désormais

compte de la faiblesse du nombre des accords conclus assurant un salaire minimum au moins égal au SMIC.

L'article 8 fixe à deux mois maximum le délai d'extension des avenants salaires lorsqu'au moins deux revalorisations du SMIC sont intervenues dans les 12 mois précédant la conclusion de l'accord.

Pour la mise en œuvre de ces mesures, deux décrets ont été publiés le 26 décembre 2022 et le 14 février 2023. Un « questions-réponses » sur la PPV a été élaboré en lien avec la direction de la sécurité sociale (DSS) et diffusé sur le site du bulletin officiel de la sécurité sociale. Un « questions-réponses » relatif au déblocage exceptionnel a également été mis en ligne sur le site du ministère pour accompagner la mise en œuvre de cette mesure. La DGT a en outre travaillé avec la DSS et l'URSSAF Caisse nationale pour faire évoluer le site « Mon intéressement pas à pas » afin de permettre la rédaction d'un accord-type d'intéressement sécurisé.

L'Index de l'égalité professionnelle

L'Index de l'égalité professionnelle est l'une des politiques prioritaires du gouvernement, suivie et pilotée par la DGT. L'objectif est de faire progresser la situation des femmes dans les entreprises, et notamment de faire baisser les 9% d'écart de rémunération inexpliqués entre les femmes et les hommes, en s'assurant de la bonne mise en œuvre des dispositions légales dans les entreprises.

Chaque année au 1^{er} mars, les entreprises d'au moins 50 salariés doivent calculer et publier leur index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. L'Index permet ainsi de mesurer de façon objective les écarts de rémunération et de situation entre les femmes et les hommes, tout en mettant en évidence leurs points de progression.

Noté sur 100 points, l'Index se mesure au moyen de 4 à 5 indicateurs selon que l'entreprise compte moins ou plus de 250 salariés : les écarts de rémunération, de taux d'augmentation et de promotions, les augmentations des femmes en retour de congé maternité et la parité parmi les plus hautes rémunérations.

En 2022, 96 % des entreprises de 1 000 salariés et plus, et 92 % des entreprises de 251 à 999 salariés ont déclaré leur Index, preuve de la bonne appropriation du dispositif par les plus grandes entreprises. Une marge d'amélioration existe s'agissant des entreprises de 50 à 250 salariés, ces dernières étant 77 % à avoir répondu à l'obligation.

La note moyenne des entreprises et unités économiques et sociales (UES) de 1 000 salariés et plus a augmenté de six points entre 2019 et 2022, passant de 83 à 89. La même tendance à la hausse est observée dans les entreprises et UES de taille intermédiaire, de 251 à 999 salariés, dont la note a augmenté de quatre points, passant de 82 à 86 entre 2019 et 2022, et dans les entreprises et UES de 50 à 250 salariés où la note a augmenté de trois points, passant de 83 à 86 points entre 2020 et 2022.

Le système d'inspection du travail (SIT) s'est fortement mobilisé sur le droit à l'égalité professionnelle. Ainsi, depuis janvier 2019, près de 42 000 interventions ont été réalisées sur la thématique de l'égalité professionnelle, donnant lieu à 695 mises en demeure et 42 décisions de pénalité pour défaut de publication ou absence de définition de mesures de correction adéquates et pertinentes.

De plus, l'animation du réseau des référents régionaux de l'égalité professionnelle a permis de fournir un appui aux entreprises et aux agents sur la réglementation applicable. En juin 2022, la DGT a organisé une rencontre entre les référents égalité professionnelle de toutes les régions et les partenaires sociaux nationaux sur la meilleure manière de contribuer efficacement à l'amélioration de la situation des femmes dans l'entreprise.

La DGT a également réalisé 27 études de cas au cours de l'année 2022 afin d'accompagner les agents du SIT dans le cadre de leurs interventions portant sur l'Index de l'égalité professionnelle. Les situations soumises par les services déconcentrés ont concerné le champ d'application du régime juridique correspondant, les indicateurs composant l'Index, la publication et la transmission de l'Index, les mesures correctives à instaurer en cas de résultats insuffisants, et les pénalités encourues par les employeurs dès lors qu'ils manquent à leur obligation de résultat en la matière.

Il a d'ailleurs été élaboré et diffusé un « questions-réponses » digitalisé à l'attention des agents de contrôle de l'inspection du travail en vue de faciliter leurs actions sur le sujet.



Egapro

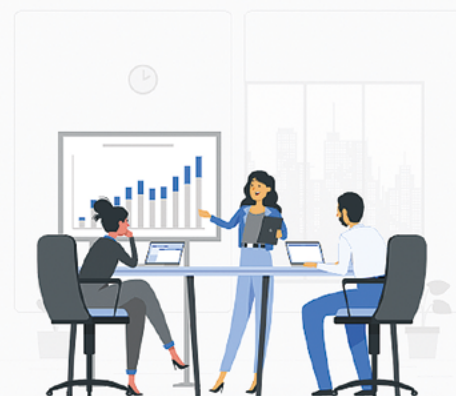
Index de l'égalité professionnelle et représentation équilibrée femmes – hommes

[Se connecter](#)

Bienvenue sur Egapro

Toutes les entreprises d'au moins 50 salariés doivent calculer et publier leur Index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, chaque année au plus tard le 1er mars.

Les entreprises qui emploient au moins 1 000 salariés pour le troisième exercice consécutif doivent également calculer et publier leurs écarts éventuels de représentation entre les femmes et les hommes parmi leurs cadres dirigeants et les membres de leurs instances dirigeantes, chaque année au plus tard le 1er mars.



La représentation équilibrée au sein des instances dirigeantes



La loi du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle, aussi appelée « loi Rixain », a prévu en son article 14 de renforcer la parité entre les femmes et les hommes dans les instances de direction. La Direction générale du travail est chargée de la mise en œuvre de cet article, qui crée une obligation de représentation équilibrée entre les femmes et les hommes parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes des grandes entreprises, accompagnée d'une obligation de transparence en la matière.

En 2022, les entreprises qui emploient au moins 1 000 salariés pour le troisième exercice consécutif ont eu jusqu'au 1^{er} septembre pour calculer et publier sur leur site internet leurs écarts éventuels de représentation entre les femmes et les hommes parmi leurs cadres dirigeants et les membres de leurs instances dirigeantes. À compter de 2023, cet exercice devra être réalisé chaque année, au plus tard le 1^{er} mars.

Afin de permettre aux entreprises de transmettre leurs résultats à l'administration, un portail de déclaration dédié a été développé et mis en ligne sur le site internet du ministère du Travail.

Ces entreprises devront atteindre un objectif chiffré de représentation femmes-hommes dans les instances de direction. Un objectif intermédiaire consiste en l'exigence d'au moins 30% de personnes de chaque sexe parmi les membres

des instances dirigeantes et les cadres dirigeants à horizon 2026 ; l'objectif fixé à terme pour 2029 est d'atteindre au moins 40% de personnes de chaque sexe parmi ces populations. En cas de manquement à l'objectif fixé en 2029, l'entreprise aura deux ans pour se mettre en conformité. Elle devra publier des objectifs de correction et les mesures de correction retenues à l'issue d'un délai d'un an.

Afin de garantir la pleine effectivité du dispositif, la loi prévoit qu'une pénalité financière pouvant

aller jusqu'à 1% de la masse salariale de l'entreprise pourra être appliquée en cas de manquement à l'obligation de présence d'au moins 40% de personnes de chaque sexe parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes.

En 2023, les écarts de représentation femmes-hommes obtenus par les entreprises feront l'objet d'une publication sur le site internet du ministère du Travail, dans un souci de transparence accrue.

Les évolutions législatives

Les équipes de la Direction générale du travail ont été mobilisées dans le cadre des travaux d'adoption de la loi du 21 décembre 2022 portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi.

Afin de lutter contre le phénomène croissant d'abandon de poste, la loi instaure une présomption de démission pour le salarié ayant abandonné volontairement son poste qui, suite à une mise en demeure de son employeur et à l'issue d'un délai ne pouvant être inférieur à un seuil défini par décret, ne reprend pas son poste.

La loi prévoit également que le salarié en contrat à durée déterminée ou le salarié intérimaire qui refuse par deux fois, dans un délai d'un an, une offre de contrat à durée déterminée proposée respectivement par son employeur ou l'entreprise utilisatrice, peut se voir refuser le bénéfice de l'allocation d'assurance chômage. La mise en œuvre de cette disposition doit être précisée par décret.

Enfin la loi réactive l'expérimentation du « CDD multi-remplacement », qui a permis de déroger du 1^{er} janvier 2019 au 31 décembre 2020 à la règle selon laquelle un contrat de travail à durée déterminée ou contrat de mission peut être conclu pour le remplacement d'un seul salarié.

Cette expérimentation est relancée pour une durée de deux ans à compter de la publication d'un décret fixant les branches qui y sont éligibles. Un rapport d'évaluation de cette expérimentation mesurant notamment les effets de l'expérimentation sur la fréquence de la conclusion des contrats à durée déterminée et des contrats de mission ainsi que sur l'allongement de leur durée devra être remis au Parlement, au plus tard trois mois avant le terme de l'expérimentation.



Les évolutions du code du travail numérique

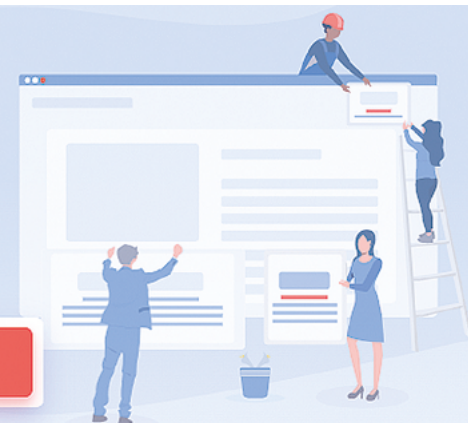
Bienvenue sur le Code du travail numérique

Obtenez les réponses à vos questions sur le droit du travail.

Recherchez par mots-clés

🔍 congés payés, durée de préavis

Rechercher



Le code du travail numérique a poursuivi sa progression et confirmé son ancrage comme service public de référence d'accès au droit du travail. Consulté par les salariés et les employeurs, ce site totalise 11,5 millions de visiteurs en 2022, soit deux fois plus qu'en 2021.

Le code du travail numérique a maintenu sa stratégie de développement axée sur l'analyse des besoins et des sujets les plus sollicités par les usagers. Cette démarche a permis de réaliser de grands chantiers tels que l'outil dédié à la compréhension des procédures de licenciement. Cet outil oriente l'utilisateur pour cibler la procédure qui correspond à sa situation parmi les 18 procédures traitées et en détaille chaque étape.

De nombreux modèles et articles ont également été publiés tels que la lettre de démission, les conséquences d'un abandon de poste, la prime partage de la valeur ou le suivi médical des salariés.

En outre, l'équipe du code du travail numérique se mobilise pour traiter les sujets d'actualités et permettre aux usagers de s'approprier la mise en œuvre concrète des nouvelles mesures. Ainsi, des contenus spécifiques ont été produits pour accompagner l'entrée en vigueur de la nouvelle

convention collective du particulier employeur et de l'emploi à domicile qui concerne près de 4,5 millions de salariés et employeurs.

En complément de la mise en ligne de nouveaux contenus, le code du travail numérique a poursuivi sa démarche d'amélioration continue qui vise à faire évoluer l'expérience utilisateur sur le site.

D'autres travaux ont été démarrés en 2022 à l'image de l'outil de simulation de l'indemnité conventionnelle de licenciement. Les dispositions pour les 20 premières branches ont d'ores et déjà été développées et vont être mises en ligne au premier trimestre 2023. Un travail de refonte et de réécriture des fiches personnalisables a également été initié et devrait permettre de faciliter la lisibilité des réponses pour chacune des conventions traitées.

LES RECHERCHES LES PLUS POPULAIRES SUR CODE.TRAVAIL.GOUV.FR EN 2022

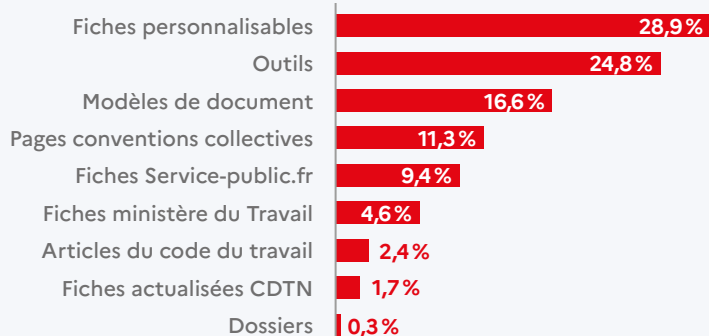
Top 5 des contenus les plus recherchés

1. Simulateur de salaire brut/net
2. Simulateur du calcul de l'indemnité de licenciement
3. Modèle de lettre de démission
4. Outil « trouver sa convention collective »
5. Page personnalisable « quelle est la durée du préavis en cas de démission ? »

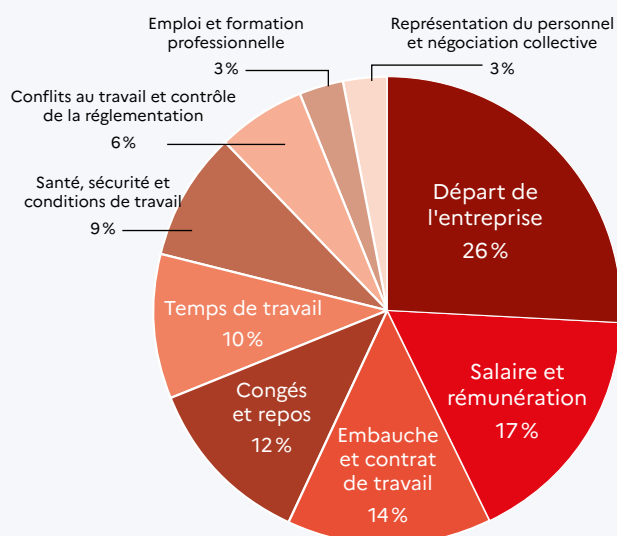
Top 5 des conventions collectives les plus consultées

1. Services de l'automobile
2. Métallurgie ingénieurs et cadres
3. Commerce de gros
4. Transports routiers
5. Bâtiment ETAM

Contenus populaires par type de contenu



Répartition des visites par thème



PERSPECTIVES 2023

— **Égalité professionnelle.** La mise en œuvre de l'Index reste une priorité pour le ministère du Travail qui accompagne les entreprises en ce sens. La Direction générale du travail appuiera en outre la mise en œuvre de la loi Rixain visant à accélérer la parité au sein des instances dirigeantes puisque pour la première année, les entreprises devront publier et déclarer leurs écarts éventuels de représentation femmes-hommes pour les cadres dirigeants et les instances dirigeantes selon le même calendrier que l'Index de l'égalité professionnelle au plus tard le 1^{er} mars 2023.

— Chapitre 3

Promouvoir le dialogue social



Le suivi des branches et des négociations salariales

Le ministère du Travail est attentif au suivi des négociations salariales, particulièrement au niveau des branches. Ce suivi s'est inscrit en 2022 dans le contexte d'une triple revalorisation du salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) visant à protéger le pouvoir d'achat des travailleurs rémunérés au SMIC. Ainsi, le SMIC a été revalorisé de 0,9 % au 1^{er} janvier 2022 (revalorisation annuelle « classique »), de 2,65 % au 1^{er} mai 2022 et de 2,01 % au 1^{er} août 2022. Ces revalorisations automatiques ont mis en exergue l'importance pour les branches d'aboutir dans leurs négociations salariales afin non seulement de revaloriser leurs bas de grille, mais aussi de préserver le pouvoir d'achat des salariés sur l'ensemble des niveaux de classification. Dans certains secteurs, cette nécessité est renforcée par des tensions de recrutement à la hausse dans un contexte de reprise économique. Il est en effet de la responsabilité des partenaires sociaux de garantir l'attractivité des métiers et le pouvoir d'achat des salariés.

De ce fait, le suivi opéré par la Direction générale du travail dans le cadre du comité de suivi des salaires a été particulièrement resserré et régulier tout au long de l'année 2022. Le comité de suivi réunit habituellement, deux fois par an, les représentants des organisations syndicales et patronales représentatives au niveau national. L'objectif est de faire le point sur la situation des minima de branches au regard du SMIC dans les 171 branches du secteur général couvrant plus de 5 000 salariés et, en fin d'année, sur la situation dans les 68 conventions de la métallurgie et les 57 conventions territoriales du bâtiment et des travaux publics couvrant plus de 5 000 salariés.

Il est plus particulièrement question d'examiner l'avancée des négociations dans les branches présentant un minimum conventionnel inférieur au SMIC et, en cas d'échec de conclusion d'un accord salarial, d'en comprendre les raisons. Pour chacune des branches suivies, l'administration s'intéresse également aux dernières mises à jour de la grille de classification, vérifie l'existence d'un accord sur l'égalité professionnelle, et plus globalement fait l'état des lieux des négociations en cours sur les différentes thématiques.

Outre les deux réunions annuelles qui ont eu lieu le 7 juillet et le 30 novembre 2022 sous la prési-

dence du ministre du Travail, le suivi a été régulier tout au long de l'année pour identifier les branches basculant en situation de non-conformité lors de chaque nouvelle revalorisation du SMIC et le déroulé de leurs négociations, notamment pour celles suivies en commission mixte paritaire. Compte-tenu du nombre important de branches qui ont vu leur bas de grille rattrapé par le SMIC lors de chacune des trois revalorisations intervenues dans l'année, l'attention a été plus particulièrement portée sur celles rencontrant des difficultés importantes de négociations qui ont été régulièrement contactées et certaines d'entre elles, identifiées en situation de blocage, ont été reçues à la Direction générale du travail en amont des réunions du comité de suivi.

Cette démarche volontariste tout au long de l'année 2022 a permis d'impulser une dynamique et de provoquer des négociations sur la thématique des salaires, notamment dans des branches en situation de blocage depuis plusieurs années. Le nombre de branches qui affichent de manière structurelle, c'est-à-dire depuis plus d'un an, des minima inférieurs au SMIC est ainsi désormais extrêmement faible.

Ce suivi régulier des négociations salariales se poursuivra en 2023.

La négociation collective



L'année 2022 s'est caractérisée par une activité conventionnelle en forte croissance, tirée notamment par les effets de l'inflation. L'activité conventionnelle de branche a en effet été dominée par la remise à niveau des salaires. Avec 1 495 accords et avenants signés (hors les 6 ANI de 2022), l'activité conventionnelle de branche a atteint un record absolu en 2022, dépassant tous les volumes annuels enregistrés, notamment les précédents pics de 2009 et 2018.

Ce chiffre provisoire ne prend pas en compte les accords signés en 2022, mais déposés ou enregistrés au service de dépôt des accords collectifs du ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion après le 15 mars 2023, date d'arrêté des comptes pour la réalisation de ce rapport.

Cette forte augmentation avait été amorcée en 2021, année marquée par la reprise des négociations sur un mode plus habituel, après la crise sanitaire de 2020 qui les avait perturbées.

Cette tendance, perceptible dans la progression du nombre d'accords relatifs aux salaires, est largement amplifiée en 2022. La reprise de l'inflation a en effet rendu nécessaire les signatures

de 691 avenants (+76%) sur les salaires dans les branches dont les minima sont devenus inférieurs au Smic, réévalué trois fois en 2022 sous l'effet de la hausse des prix.

Sur la rémunération du travail au sens plus large, le thème du système de prime et leur relèvement a également dynamisé la négociation collective (244 accords et avenants, +53%).

La négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, thème abordé dans 392 accords et avenants (+55%), a également contribué au mouvement général d'intensification de la négociation collective.

Le suivi de la conflictualité salariale des entreprises

La DGT a développé au dernier trimestre de l'année 2022 le suivi de la conflictualité salariale des entreprises. Ce suivi, qui associe fortement les services ministériels déconcentrés, participe au renforcement des liens avec les réalités sociales et économiques qui impactent au quotidien la politique du travail. Il permet de mieux capter la diversité du dialogue social en entreprise, les enjeux auxquels il est confronté selon le contexte social,

économique et territorial des différents secteurs professionnels. Il met également en lumière les dynamiques de négociation sociale et leur place centrale dans la vie des entreprises.

Ce suivi attentif des négociations salariales constitue également un levier important pour mieux lutter contre les tensions de recrutement dans certains métiers.

Le dialogue social au sein des plateformes

L'année 2022 a permis la mise en œuvre de l'ordonnance du 21 avril 2021 relative aux modalités de représentation des travailleurs indépendants recourant pour leur activité aux plateformes et aux conditions d'exercice de cette représentation, qui pose les fondements d'un dialogue social entre représentants des travailleurs des plateformes et plateformes de la mobilité, au niveau de deux secteurs d'activité : celui des activités de conduite d'une voiture de transport avec chauffeur (VTC), et celui des activités de livraison de marchandises à vélo, scooter ou tricycle, qui représentent près de 100 000 travailleurs indépendants.

La première élection des organisations représentants les travailleurs des plateformes a été organisée du 9 au 16 mai 2022 par l'Autorité des relations sociales des plateformes d'emploi (ARPE). Les sept organisations candidates dans le secteur VTC ont été élues. Concernant les livreurs, quatre organisations ont obtenu les suffrages nécessaires.

En outre, en application des dispositions de l'ordonnance du 21 avril 2021, le décret du 25 avril

2022 est venu préciser la protection des représentants des travailleurs des plateformes et leur droit au bénéfice d'une indemnisation au titre de l'exercice de leur mandat.

Enfin, l'ordonnance du 6 avril 2022 a achevé l'édifice législatif permettant la structuration d'un dialogue social sectoriel au niveau des plateformes. Cette ordonnance fixe notamment les modalités de représentation des organisations de plate-



formes au niveau des deux secteurs d'activité concernés. Dans ce cadre, pour le premier cycle, la liste des organisations de plateformes représentatives a été arrêtée en septembre 2022.

Cette ordonnance du 6 avril 2022 précise également les règles de validité des accords de secteur, prévoit une procédure d'homologation des accords valides par l'ARPE, met en place des obligations de négociation afin de favoriser la conclusion d'accords sur des thèmes centraux, instaure la possibilité pour les négociateurs de recourir à une expertise financée par l'ARPE et renforce les missions de l'ARPE en prévoyant qu'elle puisse exercer une mission de médiation en cas de litiges entre une plateforme et un ou plusieurs travailleurs.

Les métiers en tension

La DGT s'est fortement mobilisée en 2022 dans le cadre du plan national de réduction des tensions de recrutement. Au cours de cette première phase de déploiement du plan, elle a développé, en lien avec l'Anact et l'INTEFP ainsi que l'ensemble des acteurs impliqués, une offre de services contribuant à renforcer l'attractivité des conditions de travail dans les secteurs en tension.

Cette offre porte notamment sur l'accompagnement du dialogue social dans les secteurs professionnels et les entreprises. Elle propose aussi une boîte à outils d'actions contribuant au renfort d'attractivité du travail dans les métiers déficitaires.

Le bilan de cette première étape du plan, effectué en novembre 2022 par l'inspection générale des affaires sociales, met en avant l'importance de la négociation collective pour améliorer concrètement la reconnaissance de ces métiers et promouvoir une plus grande qualité de l'organisation ainsi que des conditions de travail.



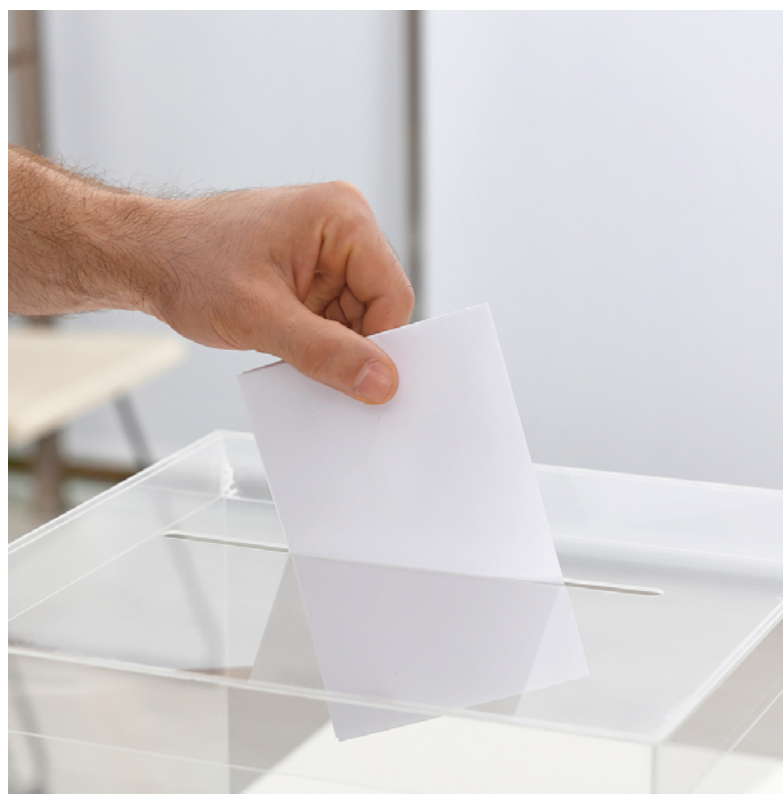
La loi « Marché du travail » suite à la QPC électorat

Afin de mettre le code du travail en conformité avec la décision du Conseil constitutionnel du 19 novembre 2021 abrogeant -à compter du 31 octobre 2022-, les dispositions de l'article L. 2314-18 du code du travail définissant le corps électoral du comité social et économique (CSE) dans les entreprises, il est apparu nécessaire de définir les règles applicables en la matière pour sécuriser les élections professionnelles. Cette sécurisation était d'autant plus indispensable qu'elle s'inscrit dans un contexte actuel de fort renouvellement des CSE.

Définitivement adoptée le 17 novembre 2022, la loi du 21 décembre 2022 portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi est parue au journal officiel du 22 décembre 2022, après sa validation par le Conseil constitutionnel le 15 décembre 2022. Son article 3 redéfinit les conditions requises pour être électeur lors des élections du CSE. Ainsi, le nouvel article L. 2314-18 du code du travail dispose désormais que « sont électeurs l'ensemble des salariés âgés de seize ans révolus, travaillant depuis trois mois au moins dans l'entreprise et n'ayant fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à leurs droits civiques ».

Par ailleurs, afin de tirer toutes les conséquences de la décision du Conseil constitutionnel qui appelait à opérer une distinction entre les conditions d'électorat et celles de l'éligibilité, cet article 3 consacre dans le code du travail les critères d'exclusion en matière d'éligibilité retenus de façon constante par la chambre sociale de la Cour de Cassation et non remis en cause par la décision du Conseil constitutionnel. Il modifie ainsi l'article L. 2314-19 du code du travail qui dispose désormais, en son premier alinéa, que « sont éligibles les électeurs âgés de dix-huit ans révolus, et travaillant dans l'entreprise depuis un an au moins, à l'exception des conjoint, partenaire d'un pacte civil de so-

lidarité, concubin, ascendants, descendants, frères, sœurs et alliés au même degré de l'employeur ainsi que des salariés qui disposent d'une délégation écrite particulière d'autorité leur permettant d'être assimilés au chef d'entreprise ou qui le représentent effectivement devant le comité social et économique ».



La base de données économiques, sociales et environnementales

The screenshot shows the official website for businesses, 'Entreprendre.Service-Public.fr'. The header includes the French Republic logo and the text 'Le site officiel d'information administrative pour les entreprises'. A search bar is visible on the right. The main navigation menu includes 'Accueil', 'Actualités', 'Étapes de vie', 'Thèmes', 'Démarches et outils', and 'Annuaire de l'administration'. Below the menu, a banner reads 'J'aide les services publics à s'améliorer : je donne mon avis avec services publics +'. The breadcrumb trail shows the path: 'Accueil > Ressources humaines > Droits syndicaux > Base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE)'. The page title is 'Base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE)'. Below the title, it states 'Vérifié le 28 avril 2022 - Direction de l'information légale et administrative (Première ministre)'. The main text explains that employers with at least 50 employees must provide a 'base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE)'. It further states that the BDESE collects information on major economic and social orientations of the company and includes mandatory mentions that vary by company size.

Les articles 40 et 41 de la loi du 22 août 2021 portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets ont renforcé le rôle du comité social et économique (CSE) en matière environnementale, en intégrant cette thématique aux attributions du CSE. L'article 41 de cette loi a enrichi la base de données économiques et sociales (BDES) d'un nouveau thème obligatoire et l'a renommée « base de données économiques, sociales et environnementales » (BDESE). Le décret n°2022-678, pris en application de ces articles prévoit la fixation des indicateurs environnementaux devant figurer dans la base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE) que l'employeur doit mettre à disposition du CSE, à défaut d'accord.

Ce décret vient ainsi préciser les indicateurs environnementaux à mettre à disposition du CSE dans la BDESE, en l'absence d'accord, selon une

approche différenciée selon les effectifs des entreprises.

Pour les entreprises de plus de 300 salariés, le décret distingue les types d'indicateurs environnementaux selon que leur effectif est supérieur ou inférieur à 500 salariés. Pour les entreprises dont l'effectif est supérieur à 500 salariés sont repris les indicateurs environnementaux issus de la déclaration de performance extra financière, avec l'ajout d'indicateurs issus d'obligations légales prévues par le code de l'environnement en matière de déchets dangereux et d'émissions de gaz à effet de serre. Pour les entreprises dont l'effectif est inférieur à 500 salariés sont prévus des indicateurs environnementaux principalement issus d'obligations du code de l'environnement en matière de déchets dangereux et d'émissions de gaz à effet de serre.

Pour les entreprises de plus de 50 à 300 salariés, le décret prévoit des indicateurs reposant

sur des informations facilement quantifiables concernant l'utilisation durable des ressources (volume d'eau consommée au cours de l'année écoulée, nombre de kWh consommés au cours de l'année écoulée), ainsi que des informations tirées d'autres obligations légales prévues par le code de l'environnement en matière de déchets dangereux et d'émissions de gaz à effet de serre.

Ce dispositif, fondé sur une approche graduée en fonction des effectifs des entreprises, a pour objectif de ne pas générer une charge nouvelle trop importante pour les entreprises, tout en offrant un cadre d'application précis permettant la mise en œuvre effective des dispositions issues de la loi Climat renforçant le rôle du CSE en matière environnementale.

La loi sur la mise en place des CSE à La Poste

La Poste, société anonyme à capital intégralement public et chargée de missions de service public, emploie des agents de droit privé et de droit public. En raison de la pluralité de statuts applicables à son personnel, elle relevait d'un régime de représentation du personnel hybride, mêlant droit de la fonction publique et droit du travail, qui s'est construit progressivement depuis sa création par la loi du 2 juillet 1990 relative à l'organisation du service public de La Poste et à France Télécom.

L'article 31 de cette loi excluait les personnels de droit privé de l'entreprise du champ d'application des dispositions du code du travail relatives aux comités sociaux et économiques (CSE). Au regard du caractère obsolète de ce dispositif de représentation du personnel, il est apparu nécessaire le faire évoluer.

Tout en tenant compte des spécificités des personnels de l'entreprise, l'objectif était ainsi de se rapprocher du fonctionnement du droit commun par la mise en place -d'ici le mois d'octobre 2024-, d'un CSE, tout en appliquant les règles relatives au droit syndical issues du code du travail,

en cohérence avec la part sans cesse plus importante des salariés de droit privé dans les effectifs de l'entreprise (65 %).

L'ensemble des dispositions adoptées dans la loi du 22 novembre 2022 visant à accompagner la mise en place de CSE à La Poste garantit ainsi le respect des principes structurants du droit du travail : prise en compte des spécificités des personnels, continuité de leur représentation, primauté et continuité du dialogue social dans la mise en place des institutions représentatives par le biais de la période transitoire.

La représentativité : finalisation du cycle et préparation du cycle suivant

L'année 2022 a été marquée par une activité normative soutenue. 7 réunions du Haut conseil du dialogue social ont notamment conduit à l'édiction des derniers arrêtés de représentativité syndicale et patronale du cycle 2021-2025 (23 arrêtés de représentativité syndicale, 15 arrêtés de représentativité patronale), à la poursuite, avec les partenaires sociaux, de la construction de la doctrine en matière de représentativité syndicale et patronale, et à l'identification des pistes d'amélioration en vue du lancement du scrutin TPE de 2024.

L'année écoulée a également été marquée par la rédaction des dispositions relatives à la représentativité des plateformes et l'accompagnement de l'ARPE, ainsi qu'à l'organisation et le lancement d'ateliers de travail avec certaines branches ou territoires (EAP/EPNL, l'Outre-Mer...).

Au cours de cette année 2022, 25 contentieux devant la cour administrative d'appel de Paris (CAA de Paris) ont été traités (17 sur la représentativité patronale et 8 sur la représentativité syndicale) et 4 devant le Conseil d'État (1 concernant la représentativité patronale et 3 sur la représentativité syndicale). Si peu de décisions sont rendues à ce jour, certaines d'entre elles sont particulièrement importantes en particulier dans la perspective de la préparation du prochain cycle de représentativité.

Peut ainsi être mentionné à titre d'illustration l'arrêt de la CAA de Paris du 5 décembre 2022 devenu définitif. Bien qu'annulant l'arrêt du 18 novembre 2021 fixant la liste des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives au niveau national et interprofessionnel pour des considérations de fait, la Cour est venue valider la lecture du ministère du Travail sur l'articulation des dispositions du code du travail, relatives aux niveaux interprofessionnel et multi professionnel.

D'une manière générale, en volume, le nombre de recours entre la mesure 2017 et 2021 a diminué : 10 arrêtés attaqués en 2021 contre 19 en 2017 sur

la représentation syndicale, et 16 arrêtés attaqués en 2021 contre 24 en 2017 sur la représentativité patronale.

Au cours de l'année 2022, la Direction générale du travail a également procédé au bilan du cycle de représentativité écoulé afin de dégager des axes d'amélioration pour les prochaines mesures sur les plans technique, juridique et organisationnel.

Dans ce cadre, le bilan du dernier scrutin TPE a été réalisé et l'année 2022 a été dédiée à la concertation avec les partenaires sociaux afin de définir les principales orientations à donner au prochain scrutin dans un contexte de renouvellement des marchés publics et de redéfinir les critères d'électorat dans les TPE en vue d'élargir la base électorale. 2022 a également été dédiée au lancement des premières opérations en vue du scrutin et à la préparation de la constitution de l'équipe projet (publication des marchés, analyse des offres, choix des premiers prestataires, démarrage des travaux, organisation de la comitologie, passation et formation des acteurs...).

Les Conseils de Prud'hommes



Dans le cadre du second renouvellement général des conseils de prud'hommes pour le mandat prud'homal 2023-2025, l'arrêté du 14 mars 2022 portant attribution des sièges de conseillers prud'hommes a été publié, élaboré par la DGT à partir des résultats de l'audience syndicale et patronale publiés en 2021. Le ministère de la Justice a, sur cette base, procédé à la désignation des conseillers, en lien avec les organisations syndicales et professionnelles d'employeurs. Cela a abouti à la désignation de 14 512 conseillers prud'hommes par l'arrêté du 2 décembre 2022.

S'agissant de la formation continue des conseillers prud'hommes, l'année 2022 a été consacrée au bilan du cycle de conventionnement 2018-2022 avec les organismes de formation et à la préparation du cycle 2023-2025. Dans ce cadre, la DGT a pris l'arrêté du 8 novembre 2022, publié au JO du 16 novembre 2022, relatif au contenu du dossier de demande d'agrément des établissements pu-

blics et des organismes privés à but non lucratif pour assurer la formation continue des conseillers prud'hommes, qui abroge l'arrêté du 11 décembre 1981. En outre, le décret du 30 novembre 2022 portant modification de l'article D. 1442-1 du code du travail relatif à l'organisation de la formation continue des conseillers prud'hommes a été publié au JO du 1^{er} décembre 2022.



PERSPECTIVES 2023

- **Renforcement du dialogue social.** Poursuite de la mise en œuvre de la réforme du dialogue social, impulsée par les ordonnances de septembre 2017 qui élargissent la place de la négociation collective, notamment au niveau de l'entreprise.
- **Nouvelles attributions du CSE en matière environnementale.** Accompagnement de la mise en place des dispositions prévues dans la loi du 22 août 2021 portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets.
- **Accompagnement du dialogue social au sein des plateformes.** Poursuite du travail d'accompagnement des activités de l'ARPE dont la mission est de veiller à la construction et au développement du dialogue social au sein des plateformes.
- **Prud'hommes.** Renouvellement des conventions-cadres définissant les modalités d'organisation et de financement, par le ministère du Travail, de la formation continue des conseillers prud'hommes.
- **Représentativité syndicale et patronale.** Adaptation du cadre juridique de la représentativité compte tenu notamment des évolutions jurisprudentielles. Mise en œuvre des chantiers de refonte et d'amélioration des systèmes d'information permettant la mesure de l'audience. Lancement des premières opérations en vue du prochain scrutin dans les TPE.

— Chapitre 4

Développer la prévention en matière de santé et de sécurité au travail



La loi santé au travail



La loi pour renforcer la prévention en santé en travail, transposant l'accord national interprofessionnel (ANI) signé par les partenaires sociaux en décembre 2020, a été adoptée le 2 août 2021. Ce texte accélère la modernisation de notre système de santé au travail, en mettant l'accent sur le développement de la prévention et l'amélioration de la gouvernance des acteurs de la santé au travail. La loi est entrée en vigueur le 31 mars 2022.

La loi vise notamment à renforcer la culture de prévention au sein des entreprises, en consacrant la place centrale du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP), désormais davantage tourné vers des actions concrètes de prévention.

Elle modernise également en profondeur la gouvernance et le pilotage des acteurs de la santé au

travail, en particulier des services de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI), à travers l'introduction d'une offre-socle et d'un processus de certification. Elle met aussi l'accent sur le renforcement des mesures de prévention de la désinsertion professionnelle (PDP) pour garantir le maintien en emploi des travailleurs concernés par l'usure professionnelle. Plusieurs dispositifs tels que

l'obligation pour les SPSTI de se doter d'une cellule PDP ou l'organisation d'une visite de mi-carrière à 45 ans ont été créés à cette fin.

Enfin, ce texte engage un rapprochement entre santé au travail et santé publique. Les actions de promotion de la santé publique -par exemple la vaccination- font désormais partie intégrante des missions des SPST. D'une manière générale, la loi favorise les synergies entre médecins, notamment dans le cadre du maintien dans l'emploi.

L'année 2022 a été marquée par une forte mobilisation de la DGT pour l'élaboration et la publication des textes d'application. 16 décrets ont été publiés, correspondant à 39 mesures d'application sur les 44 prévues par la loi. Ce travail a été mené en concertation avec les partenaires sociaux, en particulier avec le comité national de prévention et de santé au travail (CNPST), ainsi qu'avec les acteurs de la prévention et de la santé au travail concernés.

L'ensemble des décrets d'application des mesures portant sur la prévention de la désinsertion professionnelle ont été publiés dès mars 2022. Ils ont été accompagnés d'un « questions-réponses » et d'une instruction spécifique sur les modalités de mise en œuvre de la cellule de prévention de la désinsertion professionnelle.

Les décrets relatifs à la gouvernance, au pilotage et au fonctionnement des SPST ont également été publiés, qu'il s'agisse du décret approuvant le contenu de l'offre-socle des SPSTI (décret du 25 avril 2022), du décret définissant les principes de la certification (décret du 20 juillet 2022), du décret relatif aux délégations de missions et à la télésanté au travail (décret du 26 avril 2022) ou de l'encadrement du prix des cotisations versées par les entreprises aux SPST (décret du 30 décembre 2022).

Les décrets relatifs au document unique de prévention des risques professionnels (décret du 18 mars 2022), au passeport de prévention (décret du 29 décembre 2022) et à la réforme de l'Anact (décret du 22 avril 2022) ont également fait l'objet d'une publication au cours de l'année 2022.

Le décret du 22 avril 2022 est venu préciser les missions et prérogatives des autorités de surveillance du marché ainsi que les mesures devant être mises en œuvre afin de garantir la conformité des équipements de protection individuelle et des machines, qui sont à l'origine de nombreux accidents du travail, en application de l'article 10 de la loi du 2 août 2021 portant sur la surveillance du marché de ces équipements. Il complète le régime de sanctions pénales en cas d'infractions ou manquements aux règles concernant la conception, la fabrication et la mise sur le marché de ces équipements et machines, et précise les modalités de mise en œuvre de la sanction administrative en cas de non-respect des mesures ordonnées par l'autorité de surveillance du marché.

L'année 2023 verra la poursuite des travaux liés à la mise en œuvre concrète de plusieurs dispositifs structurants prévus par la loi tels que la certification des SPSTI, pour laquelle un référentiel est en cours d'élaboration, et le passeport de prévention. Plusieurs décrets doivent encore être publiés en 2023 pour une application entière de la loi, relatifs au médecin praticien correspondant, au volet santé au travail du dossier médical partagé, et à la transmission d'information sur les arrêts de travail entre l'Assurance maladie et les SPST.

Le plan santé au travail et le plan accidents du travail graves et mortels

Le plan santé au travail (PST) est le document stratégique de la politique de santé au travail. Véritable feuille de route de l'État et de ses services, des institutions de la santé au travail, et des partenaires sociaux, le PST 4 (2021-2025) a été publié en décembre 2021 et se décline en 90 actions dans les différents champs de la santé au travail. Pour la première fois, il s'accompagne d'un plan dédié à la prévention des accidents du travail graves et mortels (PATGM), publié en mars 2022, comprenant 27 mesures. L'ensemble des thématiques portées par le PST 4 et le PATGM se déclinent au niveau local, au travers des plans régionaux en santé au travail (PRST 4).

L'année 2022 a permis d'engager la mise en œuvre de nombreuses actions du PST 4 et du PATGM, grâce à l'implication d'un grand nombre de partenaires. Les jalons des actions au long cours ont ainsi pu être posés, avec la constitution des groupes de travail sur diverses thématiques telles que la formation, la recherche, la communication, etc. De nouveaux acteurs ont été associés aux travaux des PST et PATGM, notamment le ministère de l'Éducation nationale et le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche.

Des premiers livrables et productions ont été réalisés, notamment dans le champ de la lutte contre les accidents du travail graves et mortels. Dans un objectif de sensibilisation des jeunes à la santé et sécurité au travail, un mémento des consignes essentielles a ainsi été conçu et diffusé auprès des jeunes et des établissements de formation professionnelle. De même, un colloque, co-organisé avec l'agence pour la formation professionnelle des adultes (Afp), a été dédié aux nouveaux enjeux de la formation professionnelle continue en santé et sécurité au travail. À noter également la conception et l'organisation de campagnes de communication, ciblées sur les risques prioritaires (risque routier, chutes de hauteur) ou orientés vers les publics plus vulnérables (intérimaires).

Le premier bilan d'étape du PATGM, présenté le 7 décembre 2022 par le ministre du Travail aux

partenaires sociaux et organismes de prévention en santé au travail, a été l'occasion de dresser un



état des lieux des travaux réalisés et de déterminer les lignes directrices pour 2023.

L'année 2022 a également été marquée par l'élaboration concertée des plans régionaux en santé au travail, et la publication de seize d'entre eux. Chacune des régions a fait de la lutte contre les

accidents du travail graves et mortels un axe prioritaire, avec pour certaines l'élaboration d'un plan régional dédié. L'organisation d'événements de lancement ont permis de porter la thématique de la santé et sécurité au cœur du territoire et de donner de la visibilité aux PRST.


**MINISTÈRE
 DU TRAVAIL,
 DU PLEIN EMPLOI
 ET DE L'INSERTION**
*Liberté
 Égalité
 Fraternité*

MÉMENTO À DESTINATION DES JEUNES EN FORMATION PROFESSIONNELLE

Scolaires, apprentis, stagiaires en formation continue

 **4^e plan
 santé
 au travail**

Lors de ma formation en milieu professionnel

► Je pense bien à :

Respecter toutes les consignes de sécurité instaurées dans l'entreprise.
Elles me protègent et protègent les autres.

Respecter les règles du code de la route pour me rendre ou revenir de mon lieu de travail.
Je reste vigilant, particulièrement à pied, ou en deux roues.

Utiliser les équipements de protection collective et porter les équipements de protection individuelle qui me sont fournis.
Ils sont adaptés à l'activité que j'exerce.

Solliciter mon tuteur ou mes collègues en cas de difficultés pour réaliser les tâches confiées.
Ils sont là pour m'aider à surmonter les difficultés que je pourrais rencontrer.

Repérer les éventuelles situations de travail dangereuses.
Mon tuteur et mes collègues m'aident à repérer ces situations.

Rester concentré et attentif lorsque je réalise les tâches qui me sont confiées.
Par exemple, je limite l'usage de mon téléphone personnel : il est source d'inattention et peut être dangereux dans certaines situations de travail.

► On ne doit pas me laisser, en particulier quand je commence une formation en milieu professionnel :



- Seul sur un chantier,
- Seul à circuler près de machines ou engins dangereux,
- Seul à utiliser une machine dangereuse.

Au travail comme ailleurs, certains comportements ne sont pas admissibles : agressions verbales, malveillance, insultes, contraintes physiques ou à caractère sexuel, humiliations...

J'en parle à mon tuteur, à mon enseignant référent ou à mes collègues.



Édition : Direction générale du travail • Maquette : Dicom des ministères sociaux • Novembre 2022

La réforme du réseau de l'Anact

Au 1^{er} janvier 2023, l'Anact, établissement public administratif placé sous la tutelle du ministère du Travail, a fusionné avec l'ensemble des associations régionales (Aract) de son réseau, conformément aux dispositions de l'article 38 de la loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail et de son décret d'application du 22 avril 2022. Les 16 Aract existantes sont devenues des directions régionales de l'Anact.

L'année 2022 a donc été marquée par une actualité particulièrement riche en lien avec la réforme et a fortement mobilisé l'ensemble du réseau pour sa mise en œuvre.

L'objectif pour la DGT en tant que tutelle était de garantir à l'agence les moyens de mener à bien ses missions dans le cadre de cette nouvelle configuration, et d'accompagner cette transition dans les meilleures conditions.

Dans l'objectif de conserver l'ancrage régional et paritaire du réseau Anact-Aract, des instances paritaires régionales, nommées comités paritaires régionaux (CPR), sont créées au sein des directions régionales, en remplacement des actuels conseils d'administration paritaires des Aract. Ces CPR participeront, en collaboration avec le directeur régional, à la définition des orientations de la direction régionale et adopteront le programme d'activité régional annuel en cohérence avec le programme national. Le directeur régional placé à la tête de chaque direction régionale sera chargé de mettre en œuvre l'action territoriale de l'Anact. La composition de ces nouvelles instances est fixée par arrêté du Préfet ou de son représentant.

La réforme de l'Anact a par ailleurs conduit à la recomposition des instances de gouvernance, dont le conseil d'administration de l'agence. Par arrêté du 26 janvier 2023 publié au JO du 1^{er} février

2023, la composition du conseil d'administration de l'agence a été renouvelée. Le mandat de Sylvie Peretti a été renouvelé par l'ensemble des administrateurs lors du conseil d'administration du 2 février 2023.

La DGT a réaffirmé son soutien dans le contexte particulier de la transformation du réseau Anact-Aract.

L'obtention de moyens supplémentaires dans le cadre du plan national de relance témoigne de l'accompagnement du réseau Anact-Aract dans le cadre de la mise en place de la nouvelle organisation et de l'adaptation de son offre de services aux enjeux liés à la réforme de la santé au travail.



La prévention de l'audition

Fruit d'un travail partenarial avec le CIDB, THALIE Santé, l'INRS, la CNAM, la CRAM Île-de-France et Agi-son, le guide « l'audition, un capital à préserver » a été publié en 2022 avec la volonté de sensibiliser les acteurs du secteur d'activité de la musique et du divertissement à la prévention des risques liés à l'exposition sonore.

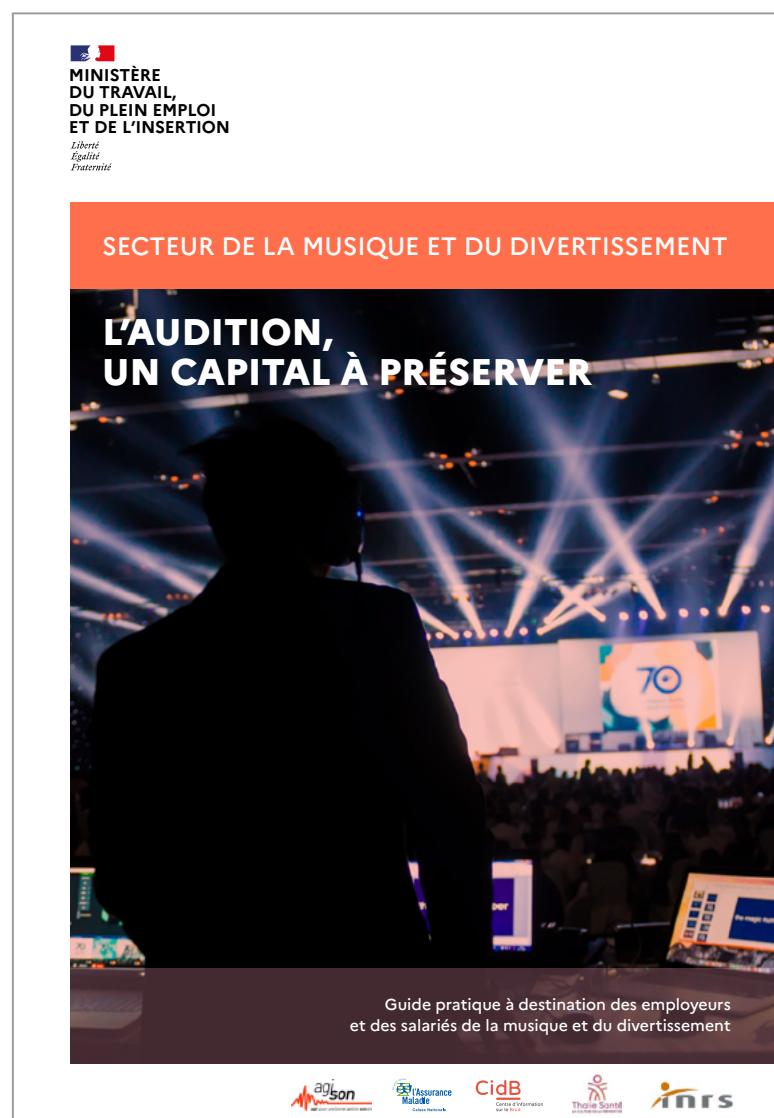
Pour les professionnels de ce secteur, l'oreille est un instrument de travail essentiel, un outil sensible et fragile qu'il convient de protéger tant l'exposition à des niveaux sonores élevés peut avoir des effets irréversibles sur l'audition (surdité, acouphènes, hypersensibilité au bruit, troubles sonores, fatigue auditive) avec le risque d'un abandon de l'activité professionnelle et de qualité de vie dégradée.

Le risque auditif est fonction du niveau sonore associé à la durée d'exposition : sans protection auditive, l'audition est en danger dès deux heures passées dans un environnement où le niveau sonore moyen est de 86 décibels (dB(A)). Dès que l'exposition sonore dépasse 80 dB(A) sur une durée de 8 heures, des actions d'information et de formation doivent être mises en place. Au-delà de 85 dB(A), l'employeur doit mettre en œuvre des solutions de prévention collectives (baisse du niveau sonore, traitement acoustique des locaux...) et le cas échéant fournir des protections auditives individuelle.

Prévu par l'article 14 de la directive européenne 2003/10/CE du 6 février 2003, ce guide qui vise à apporter des conseils et des recommandations en faveur de la prévention s'adresse à un public plus large que les seuls employeurs ou salariés du secteur : médecins du travail, maîtres d'œuvre, maîtres d'ouvrage, exploitants de salles, agents de l'inspection du travail.

Son objectif est d'intégrer la prévention du risque sonore le plus en amont possible, dès la conception des installations. À cet effet, outre les risques liés au bruit et ses effets sur l'organisme, le suivi médical et les protections individuelles, le guide

comporte des recommandations de conception et d'aménagement dans les lieux de diffusion de la musique ainsi que des recommandations pour une bonne sonorisation de ces lieux.



La protection des travailleurs contre les risques liés aux poussières sans effet spécifique



À la suite de la publication du décret du 23 décembre 2021 portant modification des concentrations moyennes en poussières totales et alvéolaires dans les locaux à pollution spécifique qui a révisé les niveaux de concentration pour les poussières dites sans effet spécifique, la commission d'experts, dont la composition a été établie par arrêté du 26 janvier 2022, a été mise en place afin de réévaluer les concentrations précitées et de recenser les moyens techniques à mettre en œuvre par les employeurs pour assurer le respect de ces valeurs.

Les travaux de la commission ont débuté le 31 janvier 2022 et se sont poursuivis tout au long de l'année 2022. Ils ont permis de recueillir le témoignage de branches professionnelles, d'acteurs de la prévention, ainsi que de collecter des éléments sur l'exposition des salariés par secteurs d'activités. Afin d'étayer son rapport de recommandations plus finement ciblées selon les secteurs concernés, la commission a impulsé la réalisation

d'une campagne de mesurage de ces poussières, sur la base d'un cahier des charges élaboré par l'ANSES, qui sera menée dans les entreprises des branches professionnelles volontaires au début de l'année 2023. Compte tenu du format de cette campagne et du délai nécessaire à l'exploitation des données recueillies, la commission rendra son rapport le 31 mai 2023 au plus tard.

Le repérage avant travaux de l'amiante

Le gouvernement a réaffirmé à plusieurs reprises depuis 2016 le principe d'une date de clôture générale d'inscription au dispositif de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante (CAATA) pour les établissements de construction et réparation navales (373 établissements) qui étaient dépourvus de date butoir. Celle-ci a été fixée au 31 décembre 2027 par l'arrêté du 29 décembre 2022 modifiant et complétant la liste des établissements et des métiers de la construction et de la réparation navales susceptibles d'ouvrir droit à l'allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante.

En effet, l'inscription de ces établissements se justifiait pour les périodes pendant lesquelles les activités exposant les travailleurs à l'amiante présentaient un caractère significatif, au regard de leur fréquence et de la proportion de salariés exposés. Les salariés de ces établissements inscrits pouvaient bénéficier d'une allocation à partir de 50 ans, sous réserve qu'ils aient cessé toute activité professionnelle.

À la logique de réparation, qui se justifiait précédemment par la persistance d'expositions accidentelles, s'est substituée une logique de prévention du risque d'exposition avec la création de l'obligation du repérage avant travaux de l'amiante (RAT) qui a pour objectif l'identification des travaux pour lesquels il existe un risque d'exposition des travailleurs à l'amiante. Son principe

a été introduit dans le code du travail aux articles L. 4412-2, R. 4412-97 à R. 441-97-6, et complété par l'arrêté du 19 juin 2019 spécifique au RAT dans le domaine de la réparation navale.

Malgré une entrée en vigueur du RAT au 1^{er} janvier 2020, les acteurs de la réparation navale ont rapporté des difficultés de mise en œuvre, dans un contexte de forte concurrence internationale et d'inquiétudes devant la fin programmée de la CAATA. En conséquence, le gouvernement a décidé de créer, pour une durée de 18 mois et afin d'accompagner les professionnels de ce secteur d'activité, un groupe de travail pluridisciplinaire réunissant l'ensemble des parties prenantes : organisations représentatives de salariés et d'employeurs, organismes de formation, laboratoires, opérateurs de repérage, administrations centrales.



Les maladies professionnelles



La commission spécialisée n°4 (CS4) du conseil d'orientation des conditions de travail (COCT) est compétente pour les questions relatives à la connaissance de l'origine potentiellement professionnelle des pathologies, aux maladies professionnelles et à l'articulation entre la réparation et la prévention des pathologies professionnelles. Cette commission est consultée sur les projets de tableaux de maladies professionnelles pris en application de l'article L. 461-2 du code de la sécurité sociale (CSS).

L'Anses a restitué, en 2022, plusieurs de ses expertises dont les résultats ont été discutés en CS4 en vue de la création, de la modification de tableaux de maladie professionnelle ou de l'élaboration de recommandations aux CRRMP :

- S'agissant de l'exposition aux pesticides, une première étude portant sur les cancers de la prostate a donné lieu à la création d'un tableau en avril 2022, tandis qu'une seconde expertise visant les bronchopneumopathies chroniques obstructives en lien avec les pesticides a été présentée aux partenaires sociaux, dont l'avis est attendu en 2023.

- Concernant l'exposition à l'amiante, l'expertise sur les cancers de l'ovaire et du larynx a permis aux partenaires sociaux de s'accorder sur la création d'un nouveau tableau de maladie. La seconde restitution présente un état des lieux sur le cancer du pharynx et les discussions en CS4 se poursuivront en 2023. Il appartiendra ensuite à l'État d'arbitrer les suites à donner à ces deux avis.

Grâce aux travaux d'un groupe d'experts, la mise à jour du guide des recommandations pour les comités régionaux de reconnaissance des maladies professionnelles (CRRMP) a été publiée sur

le site de l'INRS. Cette actualisation intègre des recommandations sur plusieurs pathologies (lymphome non-hodgkinien en lien avec le trichloréthylène, Parkinson en lien avec les pesticides, maladies cardiovasculaires liées aux facteurs de risques psychosociaux, hémopathies malignes) et les récentes évolutions réglementaires issues du décret du 16 mars 2022 relatif à la composition et au fonctionnement des CRRMP et celles sur la procédure spécifique du CRRMP unique dédié aux affections en lien avec la Covid-19. Une veille sur la reconnaissance en maladie professionnelle des pathologies liées à la Covid-19 a été maintenue avec des interventions de plusieurs administrations et organismes. Du bilan de l'activité des CRRMP, il ressort une hausse significative du nombre de dossiers soumis depuis 2010, dont une part importante en lien avec des troubles psychosociaux.

Enfin, plusieurs actions ont été menées dans le cadre du plan chlordécone IV, tant en matière de réparation (création de tableau de maladie professionnelle) que de prévention, en élargissant le champ aux expositions à l'ensemble des pesticides (formation des professionnels de santé au travail, contrôles).



PERSPECTIVES 2023

- **Déploiement des différentes fonctionnalités du passeport de prévention.** 1^{ère} ouverture en mai 2023 et ouverture du système de déclaration au 1^{er} janvier 2024 pour les travailleurs et les employeurs.
- **Poursuite de la mise en œuvre de la loi du 2 août 2021.** Déploiement des outils de pilotage des SPST (certification, enquête et CPOM), engagement des réflexions et travaux pour lutter contre la pénurie médicale en santé au travail, mise en œuvre des mesures en faveur de l'amélioration de la traçabilité des expositions aux risques professionnels.
- **Mise en œuvre du plan de prévention des accidents du travail graves et mortels.** Déploiement des actions prioritaires concernant par exemple les jeunes travailleurs ou la communication, en lien avec l'ensemble des partenaires (OPPBTP, Cnam, INRS...). 4 réunions du comité de sélection de l'appel à projet « dotation exceptionnelle PST » permettront de soutenir des projets concrets, portés en majorité par des acteurs régionaux.
- **Tutelle de l'Anses.** En tant que cheffe de file des 5 directions tutelles, la DGT coordonne l'ensemble des missions de tutelle stratégique, administrative et financière de l'agence. 2023 sera la 1^{ère} année de mise en œuvre du nouveau contrat d'objectifs et de performance de l'agence (2023-2027).
- **Prévention de l'usure professionnelle.** Publication des décrets d'application de la loi de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023.

— Chapitre 5

Piloter et soutenir l'inspection du travail



Le plan national d'action



Le plan national d'action (PNA) 2020-2022 a été adopté sur une période pluriannuelle afin de garantir la stabilité et la cohérence de l'activité de l'inspection du travail. Il définit les priorités nationales du système d'inspection du travail (SIT) qui portent sur le respect des droits fondamentaux des travailleurs et de la personne humaine.

Le PNA 2020-2022 répond aux principes suivants :

- Des actions prioritaires assorties d'objectifs chiffrés annuels nationaux et répartis régionalement, afin de s'assurer sur ces sujets d'un niveau d'intervention significatif pour une meilleure effectivité du droit ;
- Pluriannualité et continuité ;
- Équilibre entre actions prioritaires et initiative individuelle ;
- Portage à tous les niveaux de ces orientations et des missions des services ;
- Approche collective à ancrer dans les pratiques, y compris dans la contribution de tous aux objectifs nationaux du système d'inspection du travail.

Le PNA 2020-2022 s'articule autour de quatre axes :

- Le contrôle des règles qui encadrent le détachement des travailleurs

— La lutte contre le travail illégal

— L'égalité professionnelle femmes-hommes

— La santé au travail avec notamment le risque amiante, les chutes de hauteur ainsi que les établissements type Seveso et bien sûr la prévention du risque de la Covid-19

S'y sont ajoutées deux autres priorités d'action conjoncturelles :

— La Covid-19 et mise en œuvre du PNE dans les entreprises

— La lutte contre la fraude à l'activité partielle

En 2022, la lutte contre la précarité a été intégrée comme nouvelle priorité d'action. Une part importante des actions menées en 2022 porte sur la lutte contre le travail illégal, la prévention des chutes de hauteur, et la mobilisation face à la crise sanitaire liée à la Covid-19 ; mobilisation qui s'est notamment traduite par l'accompagnement et

le contrôle des entreprises en période de confinement et en période de reprise d'activité, du respect des règles sanitaires en entreprise, et de fraude à l'activité partielle.

Tout au long de l'année 2022, une large consultation interne a été organisée via un questionnaire et des rencontres avec les services déconcentrés afin de construire le plan national d'action 2023-2025 qui sera porté par l'ensemble des échelons du SIT et couvrira les enjeux incontournables

relevant du cœur de métier des inspecteurs et contrôleurs du travail. L'accent sera mis sur une présence forte des agents de contrôle sur les lieux de travail, une plus grande latitude laissée aux territoires pour déterminer les priorités en fonction des enjeux territoriaux, et l'organisation d'actions collectives notamment via des campagnes nationales et locales menées en mobilisant l'ensemble du système d'inspection du travail.

LES INTERVENTIONS DE L'INSPECTION DU TRAVAIL EN 2022	
Nombre total d'interventions	233 309
Nombre total de plans d'action visés <i>À noter qu'une seule et même intervention peut parfois cibler plusieurs plans d'action</i>	130 109
Détachement	14 553
Lutte contre le travail illégal	38 674
Égalité professionnelle	11 022
Chutes de hauteur	29 414
Amiante	10 989
Entreprises à risques majeurs (ICPE - Mines et carrières)	1 593
Lutte contre la précarité	6 638
Covid19	9 188
Fraude à l'activité partielle	1 468
Actions TPE/PME	6 570

Source : Delphes (export du 04.01.2023)

LES SUITES À INTERVENTION DE L'INSPECTION DU TRAVAIL EN 2022	
Total	224 657
dont :	
Lettres d'observations	141 799
Procès-verbaux	4 709
Décisions	36 922
Mises en demeure et demandes de vérification	6 106
Décisions de chantier et arrêts d'activité	5 660

Source : Delphes (export du 04.01.2023)

Le Groupe national de veille et d'appui au contrôle (GNVAC)



Tout au long de l'année 2022, le GNVAC a apporté un appui aux services déconcentrés pour coordonner ou se joindre à des opérations complexes de contrôle dans les secteurs des transports (routiers, aérien, fluvial), du BTP, du travail temporaire, de la santé, etc., et a participé aux Joint Action Days.

Il a animé des réunions de GONAF avec les partenaires extérieurs ainsi que le réseau des référents TEH.

Le GNVAC a poursuivi ses relations avec les inspections du travail européennes, via l'animation du bureau de liaison national et le suivi des accords bilatéraux avec, en 2022, des réunions avec les collègues belges, bulgares et portugais.

Enfin, il a permis des rencontres sur le terrain entre inspecteurs du travail de différents pays européens dans le cadre des travaux de l'AET, en particulier avec l'Irlande, la Roumanie et les Pays-Bas.

L'appui à l'inspection

La Direction générale du travail assure l'appui technique, juridique et méthodologique des services déconcentrés sur l'ensemble des thèmes et sujets relevant de la législation du travail.

Il s'agit à la fois d'apporter un appui méthodologique pour accompagner les services dans la mise en œuvre des priorités nationales, mais aussi de produire des documents et outils d'appropriation des textes (fiches, guides, parcours) ou de répondre à des besoins formulés par les services sur des sujets nécessitant un éclairage de l'administration centrale.

En 2022, les travaux d'outillage des services sur les fondamentaux du geste métier de l'inspection du travail se sont poursuivis au travers :

- de « parcours d'intervention » proposant des méthodologies de contrôle sur des thématiques particulières, par exemple en matière de lutte contre la précarité, ou de contrôles de chantiers avec du plomb ;
- de fiches, notamment sur la mise en œuvre des référés de l'inspection du travail, le recueil du consentement dans le cadre des contrôles de lutte contre le travail illégal, la portée de la décision de la Cour de Cassation sur la mise en demeure préalable à procès-verbal ;
- de guides, notamment sur le démantèlement des installations nucléaires de base (INB), le contrôle de l'exposition aux rayonnements ionisants...

Par ailleurs, la Direction générale du travail porte quotidiennement des réponses aux questions remontées par les services, qui sont adressées directement à l'auteur de la demande, puis compilées dans les « questions-réponses ». Ainsi, par exemple, les « questions-réponses » sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et sur les sanctions administratives ont fait l'objet d'actualisations.



Toutes ces productions sont mises en ligne sur l'intranet SITERE, outil de référence du système d'inspection du travail, qui permet de mutualiser également les productions des services au sein des DREETS.

Le portage de ces outils est aussi assuré grâce à l'organisation de nombreux webinaires, qui ont permis de diffuser des informations à chaque fois à plus d'une centaine de participants, mais aussi de déplacements dans les services dès que le contexte sanitaire l'a permis.

L'appui est également réalisé sur un plan technique en assurant des évolutions des systèmes d'information existants et en en développant des nouveaux ; en particulier, des outils d'aide au ciblage des contrôles revêtent un intérêt majeur pour le SIT.

L'année 2022 a ainsi été marquée par le déploiement progressif du nouvel applicatif SUIP qui a vocation à remplacer Wiki'T (l'actuel système d'information). Plus intuitif et ergonomique, il facilitera les échanges d'information entre agents du SIT et permettra d'assurer le reporting et le pilotage des actions de contrôle de l'inspection du travail.

Le déploiement du premier lot de ce nouvel applicatif (qui embarque 80 % des fonctionnalités du système précédent) a en effet démarré en juin 2022 dans les unités de contrôle, par vagues successives de régions. La fin de ce déploiement est prévue pour mars 2023. Parallèlement, les prochains lots 2 et 3 de SUIP sont en cours de déve-

loppement et permettront d'ajouter de nouvelles fonctionnalités, ainsi que des interfaces et la mise à disposition de téléservices.

Couplé à une dotation en matériel mobile, SUIP permettra aux agents de contrôle d'utiliser la fonctionnalité de prise de constats en contrôle. Il s'agit d'une évolution majeure du geste professionnel qui doit permettre de fiabiliser et améliorer la qualité des constats et, *in fine*, d'améliorer la qualité des procédures mises en œuvre en cas d'infractions à la réglementation du travail constatées dans les entreprises.

De surcroît, plusieurs outils de ciblage ont été développés et vont être déployés : DAT'IA qui doit permettre un ciblage des contrôles sur la base des DAT, et l'outil précarité avec la mise à disposition des données de la DSN sur les contrats précaires et d'éléments d'analyse permettant de pré-détecter les infractions sur la base de ces données.

D'autres outils existants comme Égapro et SIPSI ont fait l'objet d'évolutions en 2022 afin d'en améliorer la pertinence.

Enfin, cet accompagnement des services est assuré dans le cadre de l'animation de réseaux de référents, et de l'organisation de séminaires thématiques sur des sujets spécifiques ou nécessitant une animation particulière. Plusieurs séminaires ont ainsi été organisés avec les RUC, et un avec les agents des services de renseignements en droit du travail.

Le bilan du Plan national de lutte contre le travail illégal



Réuni le 11 mars 2022, un comité interministériel anti-fraude consacré à la lutte contre le travail illégal a présenté aux partenaires sociaux le bilan du plan national de lutte contre le travail illégal (PNLTI) 2019-2021 et des premières orientations pour le plan 2022-2024.

Si le travail dissimulé et l'emploi d'étrangers sans titre de travail restent les infractions les plus relevées depuis 2019, le phénomène du recours aux faux statuts (faux travailleurs indépendants, faux stagiaires...) persiste. De nouvelles formes de travail illégal sont apparues, notamment avec la numérisation et le développement des plateformes de mise en relation.

Les services de contrôle ont été très mobilisés pendant la durée du plan avec plus de 120 000 actions de contrôle sur le travail illégal menées par l'inspection du travail et près de 20 000 contrôles conjoints avec l'ensemble des autres corps de contrôle impliqués dans la lutte contre le travail illégal. Sur cette période, ces contrôles ont permis de dresser 8 941 procès-verbaux, et 504 fermetures d'établissements et arrêts d'activité. Près de 2 milliards d'euros de redressement de cotisations sociales ont été notifiés en 2018.

Au cœur de la lutte contre le travail illégal, la fraude au détachement représente un axe central. Les contrôles ont ainsi été intensifiés afin de s'assurer du respect des règles liées au détachement (égalité de rémunération, respect des durées du travail...) et lutter contre les situations de faux détachement : plus de 52 000 interventions ont été réalisées entre 2019 et 2021, donnant lieu à 187 procédures pénales, 46 suspensions de prestations de service internationales et 1 861 sanctions administratives. Des solutions alternatives ont également été développées avec les partenaires sociaux et les acteurs publics pour favoriser l'emploi local (formation, travail sur les métiers en tensions, accompagnement des branches et des entreprises...).

En parallèle, le cadre juridique relatif au détachement des travailleurs a été consolidé,

venant garantir de nouveaux droits aux salariés détachés, renforcer les obligations à la charge des employeurs et donneurs d'ordre, et compléter l'éventail des sanctions en cas de manquement.

L'accent a également été porté sur l'accès à l'information des salariés détachés et des entreprises étrangères et la coopération européenne s'est traduite par des inspections conjointes dans le cadre de la montée en puissance de l'Autorité européenne du travail (AET).

La valorisation du métier d'inspecteur du travail

Face au déficit de candidats au concours d'inspecteur du travail, la Direction générale du travail a engagé avec la DRH une large campagne de communication afin de promouvoir le métier d'inspecteur du travail et ses opportunités professionnelles souvent méconnues, et renforcer l'attractivité du concours.

Une campagne de recrutement a ainsi été menée vers le grand public, en amont des inscriptions au concours (campagne ciblée sur les réseaux sociaux, campagne médias, réalisation d'une vidéo de promotion du métier d'inspecteur du travail mettant en scène un contrôle de terrain, diffusion d'un dépliant...).

Des webinaires ont également été organisés par la DGT et l'INTEFP, en collaboration avec la DRH des ministères sociaux. À destination des futurs candidats au concours ou au détachement, ces webinaires permettent de présenter le métier ainsi que les modalités du concours et le déroulé de la formation.

Parallèlement à ces actions, un réseau d'ambassadeurs du métier d'inspecteur du travail a été mis en place dans chaque région sur la base du volontariat. Aujourd'hui, le réseau compte plus de 80 ambassadeurs, majoritairement composé d'agents de contrôle affectés en unités de contrôle.

Leur rôle est de promouvoir le métier d'inspecteur, d'informer et de convaincre directement les candidats potentiels en intervenant notamment dans les universités, les centres de préparation aux



concours, les structures partenaires, ainsi que dans les forums des métiers et les salons de l'étudiant.

Les ambassadeurs disposent à cet effet d'un kit de communication élaboré par la DGT, l'INTEFP et la DRH des ministères sociaux, composé de flyers de présentation du métier et de divers supports d'intervention.



PERSPECTIVES 2023

- **Plan national d'action.** Suivi de la mise en place des feuilles de route régionales, lancement des deux campagnes nationales et outils d'accompagnement.
- **Organisation du contrôle des grands événements sportifs** et, en particulier, de la coupe du monde de rugby.
- **SUIT.** Déploiement de SUIT dans l'ensemble du territoire et suppression de Wiki'T.
- **Accompagnement des services déconcentrés.** Offre de services pour la hiérarchie du SIT et valorisation de l'action du SIT.
- **Appui à la DRH** pour valoriser le métier d'inspecteur du travail et réussir les nouveaux recrutements.

— Chapitre 6

Agir au niveau européen et international



La Présidence française de l'Union européenne



La Présidence française de l'Union européenne, organisée du 1^{er} janvier 2022 au 30 juin, fut un élément marquant de l'activité européenne de la Direction générale du travail. Ce semestre si particulier a nécessité un investissement et une activité dédiée intense pour la mission Europe et International ainsi que pour l'ensemble des services de la DGT concernés par les thématiques politiques pilotées par la Présidence.

La Direction générale du travail a été en appui de la Représentation permanente de la France à Bruxelles afin d'organiser les débats entre les délégations étrangères au Conseil de l'Union européenne, et dans le cadre des trilogues pour aboutir à l'adoption des textes à l'agenda législatif. À ce titre, un texte emblématique de l'Europe sociale et la lutte contre le dumping social a vu ses négociations se conclure sous mandat français : la directive relative à des salaires minimaux adéquats dans l'Union. Texte symbolique de l'Europe sociale ayant pour objectif de lutter contre la pauvreté au travail, elle crée un cadre européen qui permet d'améliorer la protection offerte par des salaires minimaux adéquats, dans le plein respect des traditions et des compétences nationales ainsi

que de l'autonomie des partenaires sociaux. À noter que le texte n'impose pas la création d'un salaire minimum légal pour les pays qui n'en disposent pas, mais promeut l'utilisation de critères d'adéquation et vise à renforcer la négociation collective salariale.

D'autres textes importants furent amorcés sous Présidence française, notamment avec le lancement des négociations de la directive sur les conditions de travail des plateformes, où l'ensemble des équipes ministérielles et bruxelloises ont cherché à clarifier proposition initiale de la Commission et élaborer une première proposition de compromis. La Direction générale du travail a accompagné la Représentation

permanente dans ces travaux qui se poursuivent actuellement sous Présidence suédoise.

Les négociations sur la directive visant à créer un devoir de vigilance des entreprises ont également été lancées par la France, pionnière sur ce sujet, avant d'être poursuivies et finalisées en décembre sous Présidence tchèque. Enfin, la directive relative à la transparence salariale, texte symbolique portant des grands principes et des outils pour les entreprises visant à renforcer l'égalité salariale entre les femmes et les hommes par la transparence des rémunérations a vu ses premières négociations interinstitutionnelles (entre Parlement européen, Commission européenne et Conseil de l'Union) débuter sous Présidence française. Celles-ci ont pu aboutir sous la Présidence tchèque qui a conclu, positivement, cet épisode complexe de négociation à la toute fin du mois de décembre.

Lors de la Présidence française, de nombreux événements ont été organisés dans la sphère «travail», œuvres d'une collaboration étroite entre la mission Europe et International et les bureaux experts, investis dans la conceptualisation, le déroulé et l'organisation. Les services de la DGT furent fortement mobilisés selon les champs de compétence et les thématiques abordées lors des différents événements, parfois en format dématérialisé compte tenu du contexte sanitaire encore précaire :

- un événement organisé le 11 janvier pour la protection des travailleurs mobiles au sein de l'Union et la lutte contre les fraudes avec des discussions riches avec les participants nationaux et européens qui ont abouti à une liste de propositions que la France souhaite porter dans le cadre européen en matière de protection des droits des travailleurs et la lutte contre les fraudes ;

- deux journées de débat, les 7 et 8 mars, ont été consacrées à la prévention des cancers professionnels, première cause de décès au travail en Europe. La DGT a souhaité pérenniser l'initiative de la feuille de route européenne sur les cancers professionnels, qui établit un partenariat tripartite renforcé entre États membres, les institutions spécialisées et les partenaires sociaux signataires ;

- l'appui à l'organisation en février à Bordeaux, du Conseil des ministres du travail (EPSCO informel) dédié à l'impact des transitions numérique et climatique sur le marché du travail incluant un focus sur le dialogue social et enfin, du Comité de l'emploi EMCO organisé à Paris au mois de mai sur les thématiques de la pénurie de compétences et de l'attractivité des métiers en tension en Europe.

Enfin, la dernière semaine du mois de juin fut l'occasion pour les acteurs de la PFUE (agents des ministères sociaux et de la représentation permanente) de se réunir à Paris afin d'organiser une conférence de bilan de ce semestre si intense. Organisé par le secrétariat général des ministères sociaux, cette conférence a réuni l'ensemble des acteurs de la PFUE, en particulier dans les directions d'administration centrales, à propos des négociations sur tous les textes et les événements organisés dans les champs de la santé, de la cohésion sociale, de l'emploi et de la sécurité sociale.

Un satisfecit général sur l'ensemble des projets et négociations intenses portées durant ces six premiers mois de l'année et il faudra désormais patienter au moins 14 ans avant de retrouver la Présidence de l'Union en France.

Les activités européennes du second semestre

La République tchèque a présidé le Conseil de l'Union européenne du 1^{er} juillet au 31 décembre 2022. Son programme en matière sociale a été fortement marqué par la gestion de la crise liée à l'agression militaire de la Russie contre l'Ukraine, avec d'une part la gestion de la crise des réfugiés ukrainiens et d'autre part, la question de la sécurité énergétique des citoyens européens.

Malgré ces considérations pressantes, la Présidence tchèque a pu concrétiser des progrès importants dans le champ travail. Elle a notamment obtenu l'adoption de la directive sur la transparence salariale, dont les négociations avaient débuté sous Présidence française. Le texte renforce les exigences minimales liées à l'application du principe d'égalité des rémunérations entre hommes et femmes, dans l'objectif d'abolir toute

discrimination fondée sur le sexe à travers la transparence des rémunérations et le renforcement des mécanismes d'exécution.

De plus, conformément aux objectifs qu'elle s'était fixés, la Présidence tchèque a permis l'adoption rapide d'une orientation générale sur la proposition de directive relative à la protection des travailleurs contre le risque d'exposition à l'amiante. Ainsi, à l'occasion de la réunion du Conseil « Emploi, politique sociale, santé et consommateurs » du 8 décembre 2022, à peine trois mois après la publication du texte en septembre, les ministres européens de l'emploi ont adopté leur position, en faveur de l'abaissement de la valeur limite d'exposition à l'amiante au dixième de sa valeur d'origine d'une part, et d'autre part, l'introduction d'une technique de mesurage par microscopie électronique, plus précise que la microscopie optique jusque-là préconisée au niveau européen.

Enfin, la Présidence tchèque a porté les négociations au Conseil sur la directive sur les conditions de travail et la protection des travailleurs des plateformes, sans parvenir néanmoins à une orientation générale (rejet lors du Conseil du 8 décembre). Les travaux se poursuivront ainsi sous Présidence suédoise.



La loi portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne

La loi n°2023-171 du 9 mars 2023 portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne (DADDUE) transpose cinq directives européennes, en particulier les directives 2019/1152 sur des conditions de travail transparentes et prévisibles, et 2019/1158 sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

La directive (UE) 2019/1152 du 20 juin 2019 vise à améliorer les conditions de travail en favorisant un emploi plus transparent et plus prévisible, tout en assurant la capacité d'adaptation du marché du travail. Elle prévoit des droits minimaux s'appliquant à tous les travailleurs salariés dans l'Union, ainsi que les agents publics. La directive dispose notamment que les employeurs sont tenus d'informer les travailleurs des éléments essentiels de la relation de travail (lieu de travail, date de début et, éventuellement, date de fin pour les CDD, durée et conditions de la période d'essai, rythme de travail, congés, droit à la formation, rémunération...). Elle prévoit également une garantie de droits minimums relatifs à la durée de période d'essai, à la transition vers une forme d'emploi plus stable et à la formation continue.

La directive prévoit en outre que les travailleurs bénéficient d'un droit de recours en cas de violation de leurs droits et que les États membres doivent mettre en œuvre les mesures nécessaires pour les protéger et interdire le licenciement au motif des droits prévus par la directive.

La directive (UE) 2019/1158 du 20 juin 2019 fixe des exigences minimales « *conçues pour parvenir à l'égalité entre les femmes et les hommes en ce qui concerne les opportunités sur le marché du travail et le traitement au travail, en facilitant la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale pour les travailleurs qui sont parents ou les aidants* ». La directive établit et encadre à ce titre un congé de paternité, un congé parental et un congé d'aidant, qui correspondent à des droits individuels déjà existants dans le droit national. Le projet de loi modifie toutefois le code du travail sur deux aspects relatifs au congé parental pour tenir compte de la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne et étend aux salariés des particuliers employeurs, aux assistants maternels et familiaux la possibilité de bénéficier du congé du proche aidant.

L'Autorité européenne du travail

L'Autorité européenne du travail (AET), instaurée depuis 2019, vise à assurer une meilleure application du droit de l'Union européenne dans les situations de mobilité des travailleurs. Elle a pour objectif de faciliter la mise en œuvre homogène de la législation européenne relative à la mobilité des travailleurs dans tous les secteurs d'activité, informer les travailleurs et employeurs sur leurs droits et obligations en cas de mobilité, renforcer la lutte contre les fraudes, engager des actions de coopération entre les services d'inspection des États membres, engager des actions de médiation, et réaliser des analyses approfondies sur la mobilité au sein de l'Union.

Depuis le lancement de l'AET, la France s'est montrée très proactive en matière d'inspection conjointe, notamment en lien avec l'action transversale de cette année consacrée à la protection des travailleurs et les démarches des employeurs dans le secteur du transport routier.

D'autres initiatives ont été portées par la DGT et les inspections étrangères : avec le Portugal pour des contrôles de vendanges en Gironde avec des prestataires de services, et avec la Bulgarie dans l'Aisne pour des contrôles de chantiers forestiers.

Les initiatives se multiplient et témoignent d'une habitude prise par la France de faire appel à l'AET pour bénéficier de son expertise et de sa logistique dans l'organisation des actions de coopération avec ses homologues européens.

En matière d'accès à l'information, une action particulière a été organisée pour les travailleurs saisonniers dans le secteur agricole et le secteur HCR. Une équipe française pluridisciplinaire (DGT, DREETS (URACTI Bretagne), CCMSA, CFDT, CGT) fut spécifiquement créée pour participer au projet pilote avec 9 autres États membres. L'objectif de cette action est la création d'un benchmark spécifique des bonnes pratiques en ligne et au niveau local en matière de communication sur les droits des travailleurs saisonniers.

Des sessions « coups de projecteur » sur les États participants ont été organisées à Venise en commençant par l'Italie, la Roumanie et les Pays-Bas. Cet exercice, qui a été renouvelé à Sofia, a concerné cette fois-ci la France, le Portugal et la Bulgarie. Cette action aboutira en 2023 à Bratislava, avec un bilan des recommandations et un appel à action porté au niveau européen pour organiser des actions spécifiques d'information pour ces travailleurs.

La DGT continuera à se porter volontaire pour accompagner et aider l'Autorité européenne du travail dans la mise en œuvre de ses objectifs en 2023, notamment dans le cadre de ses projets de coopération en matière de contrôle des entreprises et information des travailleurs et employeurs dans le secteur de la construction.



Les actions de la DGT à l'international



La Conférence internationale du travail (CIT) réunit chaque année les délégations tripartites (représentants des travailleurs, des gouvernements et des employeurs) des 187 États membres de l'Organisation internationale du travail (OIT).

Lors de la 110^{ème} session de la CIT qui s'est tenue en format hybride (Genève et visioconférence) du 27 mai au 10 juin 2022, la DGT a participé à la Commission sur l'inclusion des conditions de travail sûres et salubres dans le cadre des Principes et Droits Fondamentaux au Travail de l'OIT, puis à la Commission d'application des normes. À la première commission, la DGT était présente à la fois en tant que porte-parole et coordinatrice des positions de l'Union européenne, et représentante du gouvernement français.

Pour rappel, les principes et droits fondamentaux au travail (PDFT) de l'OIT sont issus de la Déclaration de 1998 de l'OIT, texte fondamental qui oblige les États membres à respecter et promouvoir les PDFT, classés selon quatre catégories : liberté d'association et reconnaissance effective du droit de négociation collective, élimination de

toute forme de travail forcé ou obligatoire, abolition effective du travail des enfants, et élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession. Depuis 1998, 8 conventions sont définies comme fondamentales et doivent être respectées par les 187 États membres de l'OIT, indépendamment de leur ratification. Lors de la CIT de 2022, l'enjeu principal a été d'inclure la santé et sécurité au travail comme cinquième catégorie de PDFT et d'ajouter une ou deux convention(s) fondamentale(s) aux 8 existantes.

Suite à deux années de travail sur le sujet avec les mandants de l'OIT, la commission chargée de l'inclusion de la santé et sécurité au travail dans les PDFT s'est réunie du 30 mai au 4 juin 2022. De nombreuses négociations informelles ont eu lieu pendant la CIT entre l'UE représentée par la France, et les mandants de l'OIT (Travailleurs, Em-

ployeurs, Gouvernements). Ces négociations ont contribué à rapprocher les positions des mandants, notamment sur la clause de sauvegarde précisant l'impact de la Déclaration modifiée sur les accords commerciaux existants et sur le choix des conventions fondamentales. En effet, ces deux sujets faisaient initialement l'objet de positions antagonistes, notamment entre les Employeurs et les Travailleurs.

La France peut se féliciter du rôle important joué par l'UE en période de Présidence française dans l'adoption de la Résolution. Le texte final est très proche des positions initiales de l'UE et de la France, notamment sur la clause de sauvegarde limitée aux « accords commerciaux et d'investissement existants entre États », et sur le choix des instruments avec l'inclusion des conventions 155 sur la sécurité et la santé des travailleurs et 187 sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail.

Le 3 juin 2022, la Commission technique a adopté le projet de résolution concernant l'inclusion d'un milieu de travail sûr et salubre dans le cadre des principes et droits fondamentaux au travail

de l'OIT. La résolution a ensuite été adoptée en séance plénière de l'OIT le 10 juin. Les mandants ont alors salué une décision historique, avec l'ajout de la sécurité et la santé au travail aux PDFT de l'OIT. De ce fait, tous les États membres de l'OIT s'engagent à respecter et à promouvoir le droit fondamental à un environnement de travail sûr et sain, qu'ils aient ou non ratifié les conventions 155 et 187.

La deuxième semaine de la Conférence internationale du travail, la DGT a été porte-parole de l'Union européenne en Commission d'application des normes et a ainsi pu porter la parole de l'UE sur certains cas de violation particulièrement grave des conventions fondamentales, à l'instar de la Biélorussie et du Guatemala concernant la convention 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, du Bénin et des Îles Salomon sur la convention 182 sur les pires formes de travail des enfants, ou encore de l'Irak sur la convention 98 sur le droit d'organisation et de négociation collective. Certaines prises de position de la France au nom de l'UE (cf. Biélorussie) ont été saluées par les partenaires sociaux français et internationaux.



PERSPECTIVES 2023

En 2023, la Présidence du Conseil de l'UE sera partagée par la Suède, pour la première partie de l'année, et l'Espagne pour le second semestre. L'agenda législatif en matière sociale est ambitieux. Est notamment inscrite la poursuite -et peut-être l'aboutissement- des négociations concernant la **directive conditions de travail et la protection des travailleurs des plateformes**, avec l'adoption du rapport du Parlement européen prévue dès février. Selon le programme envisagé par la Présidence suédoise, le Conseil de l'UE devrait adopter sa propre position d'ici mars ou juin 2023. En janvier également, la Commission publiera la **recommandation sur le dialogue social** afin de renforcer la négociation collective et les capacités des partenaires sociaux dans les États membres. À noter également en matière de dialogue social : les partenaires sociaux européens se sont engagés à conclure un **accord cadre sur le télétravail et le droit à la déconnexion** d'ici juin 2023. Au sujet de la santé et la sécurité au travail, au cœur des priorités affichées par la Présidence suédoise, celle-ci prévoit d'organiser un Sommet à haut niveau en mai 2023, qui portera sur l'approche « Vision zéro » des décès liés au travail, les stratégies nationales en matière de santé et de sécurité au travail et la santé mentale. On notera également la publication de la **cinquième révision de la directive protection des travailleurs contre le risque d'exposition aux agents cancérigènes, mutagènes et reprotoxiques (CMRD V)**, qui doit proposer de nouvelles valeurs limites d'exposition professionnelles pour le plomb et les diisocyanates. Enfin, sur le plan international, la 111^{ème} Conférence internationale du travail de l'OIT se tiendra en juin 2023.

— Chapitre 7

Moderniser l'administration



Le financement des réformes

En 2022, le bureau du budget a apporté son expertise auprès des bureaux de la direction afin de sécuriser juridiquement les dossiers financiers qu'ils portent.

L'année 2022 a permis d'établir le budget du P 111 voté en loi de finances initiales (LFI) pour 2023 mais aussi la trajectoire budgétaire du programme pour le quinquennal 2023-2027. Ainsi, les budgets obtenus pour les 5 exercices budgétaires à venir vont permettre notamment de :

- Stabiliser le niveau de la Subvention pour charges de service public (SCSP) destinée à l'Anact dans sa nouvelle configuration effective le 1^{er} janvier 2023 ;
- Permettre aux conseillers prud'hommes de bénéficier d'un droit à la formation continue

sur la période 2023-2025 équivalent à celui de la précédente mandature (2018-2022) ;

- Budgéter les crédits rattachés aux prochaines échéances liées à la mesure de la représentativité, notamment la tenue des élections professionnelles au sein des TPE prévue en 2024, ainsi que le financement de la refonte du système d'information « Mesure d'audience de la représentativité syndicale » MARS qui doit être opérationnelle en 2025.

L'amélioration du fonctionnement et de l'organisation

La DGT est une direction reconnue et mobilisée, confrontée à des enjeux majeurs nécessitant de réinterroger ses modes de fonctionnement et son organisation. La DGT bénéficie d'un positionnement clair, d'une visibilité forte et non contestée en tant que pilote légitime de la politique du travail qui fait le droit et en contrôle l'effectivité

Les principaux enjeux sur lesquels la DGT est attendue sont ainsi :

- L'animation partenariale : pour aller d'une posture de production et de contrôle de

l'application du droit vers une meilleure compréhension des acteurs et de leurs enjeux (services déconcentrés, opérateurs, agences...), accordant une place plus importante dans l'accompagnement des acteurs.

- La couverture des sujets émergents/en développement : qui nécessitent une dimension proactive et prospective tels que le suivi et l'animation du dialogue social, les nouvelles formes d'emploi, la santé au travail, les fraudes complexes.
- La capacité d'adaptation et d'innovation : afin de s'ajuster aux enjeux et construire des solutions, notamment au travers d'une organisation en mode projet
- Une meilleure prise en compte des leviers RH : visant à conforter l'attractivité de la direction et améliorer les parcours au sein de la DGT.

Afin d'être prête à répondre à ces enjeux, la Direction générale du travail a engagé un travail d'amélioration de ses modes de fonctionnement et de son organisation dès le printemps 2022. Les travaux ont été menés avec les agents (35 ateliers individuels, 14 ateliers de bureaux et 6 ateliers thématiques, réunissant 120 personnes différentes) et ont permis de dégager une quarantaine d'actions à mener, regroupées en 8 thématiques.

- Un partage de la connaissance organisé
- Un management repositionné
- Une transversalité organisée
- Un outillage adapté
- Un accompagnement RH optimisé
- Une organisation réactive à une organisation prospective
- Des secrétariats mieux associés
- Des liens à renforcer

De nombreuses actions ont été réalisées, comme le lancement du « Qui fait quoi » avec trombinoscope, la reprise des « Jeudis de l'info » ou la création des « Entretiens de la DGT », la mise en place d'un comité des managers et d'un comité RH en charge notamment du suivi des effectifs, des recrutements et de la GPEC, la refonte de l'intranet de la DGT et la mise en ligne de fiches pratiques RH et logistique, ou bien encore la formalisation du programme stratégique 2022...

D'autres actions ainsi que leurs livrables seront à finaliser en 2023 comme la formalisation d'un parcours du nouvel arrivant (livret d'accueil, formations...) ou la dématérialisation de nos productions.

En parallèle l'organisation de la direction a évolué pour faciliter la transversalité entre les activités des sous-directions et bureaux, renforcer notre réactivité et mieux porter les nouveaux enjeux qui se posent à la politique du travail. Depuis le 1^{er} septembre 2022, la Direction générale du travail est désormais composée de 4 sous-directions et un d'un département :

- La sous-direction des relations du travail
- La sous-direction du dialogue social
- La sous-direction des conditions de travail, de la santé et de la sécurité au travail
- La sous-direction de l'animation territoriale du système d'inspection du travail
- Le département des affaires générales

travail-emploi.gouv.fr

Le site internet du ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion

code.travail.gouv.fr

Le site internet qui répond à vos questions en droit du travail