



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL, DE LA SANTÉ,
DES SOLIDARITÉS
ET DES FAMILLES**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction générale
du travail



RAPPORT D'ACTIVITÉ 2024 PERSPECTIVES 2025

Éditorial



L'année 2024 aura été particulièrement dense, marquée à la fois par la préparation et le bon déroulement des Jeux Olympiques et Paralympiques de Paris 2024, mais également par les nombreux chantiers engagés en faveur du partage de la valeur, du dialogue social, de la prévention des accidents de travail graves et mortels, ou bien encore de l'emploi des salariés expérimentés. Ainsi, les équipes de la Direction générale du travail et de l'ensemble du système d'inspection du travail se sont pleinement investies dans les actions engagées au titre de ces priorités.

Mobilisée depuis 2020 dans la préparation des Jeux Olympiques et Paralympiques, aux côtés de la Délégation interministérielle aux Jeux Olympiques et Paralympiques (DIJOP), du Comité d'organisation des Jeux Olympiques et Paralympiques (COJOP), de la Solidéo, et du Comité de la charte sociale, la DGT a notamment procédé à des ajustements législatifs et réglementaires ciblés sur le champ du droit du travail, publié un guide pratique sur le volontariat et l'accompagnement des événements sportifs ainsi qu'un questions-réponses pour les entreprises, et porté la création du guichet unique en lien avec la DRIEETS et les services déconcentrés. La DGT a ainsi réussi à sensibiliser et faire œuvre de pédagogie sur le rôle de l'inspection du travail, ses prérogatives et ses moyens d'intervention, directement auprès des entreprises, et à accompagner les

équipes sur les chantiers de construction, le montage et le démontage de structures éphémères, et la préservation de la sécurité des salariés.

2024 fut également une année importante en matière de dialogue social. Outre la préparation et la tenue des opérations de vote de l'élection syndicale des salariés des très petites entreprises et des particuliers employeurs, la DGT a accompagné les partenaires sociaux tout au long de l'année, notamment dans la négociation de deux accords nationaux interprofessionnels -l'un en faveur de l'emploi des salariés expérimentés, et le second sur l'évolution du dialogue social-, ou encore dans les branches professionnelles (sur les salaires, la révision des grilles de classification...).

L'année aura aussi été marquée par la mise en œuvre de la feuille de route de la Conférence sociale de 2023 : création du Haut conseil des rémunérations, de l'emploi et de la productivité, suivi attentif de l'évolution des salaires dans les branches, relance des travaux sur les classifications -en partenariat avec l'Anact- pour opérationnaliser l'ambition d'agir sur les salaires les plus bas.

C'est aussi une année où la DGT a poursuivi sa mission d'effectivité des droits, notamment par les campagnes nationales de contrôle réalisées dans le cadre du plan national d'action du système d'inspection du travail, sur l'utilisation des équipements de travail et la prévention des accidents du travail. Ces campagnes collectives, menées en lien avec les acteurs des secteurs concernés, et en particulier les partenaires sociaux, ont ainsi permis le déploiement d'opérations d'information au plus près des salariés et des entreprises sur l'ensemble du territoire, et ainsi de démultiplier l'impact de l'action du système d'inspection du travail.

La DGT a également été fortement mobilisée sur le front de la santé et des conditions de travail : certification des services de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI), conclusion de la 3^e génération des contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens (CPOM) conclus entre les DREETS, les CARSAT et les SPSTI, création et mise en œuvre du fonds

d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle (FIPU), réforme du compte professionnel de prévention (C2P). En outre, deux ans après son lancement, le plan de lutte contre les accidents du travail graves et mortels a intégré de nouvelles mesures afin de capitaliser sur les premières réalisations du plan et identifier de nouveaux axes de travail à partir des retours de terrain.

Je tiens à remercier chaleureusement l'ensemble des agents de la DGT -et plus largement tous nos partenaires- de leur engagement quotidien et de leur contribution déterminante aux actions menées. Par leur niveau d'expertise et leur réactivité tout au long de cette année, la DGT a été au rendez-vous pour éclairer les décisions politiques, animer la politique du travail et porter les objectifs de politique publique dont elle a la charge.

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.....	0
— 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	25
---	-----------

— Les négociations sur le nouveau pacte de la vie au travail et les travaux de transposition des ANI emploi des salariés expérimentés et évolution du dialogue social.....	26
— La mise en conformité du droit du travail par rapport au droit européen sur les congés payés.....	28
— La fin de la transposition de l’ANI sur le partage de la valeur.....	29
— L’Index de l’égalité professionnelle et représentation équilibrée.....	30
— Les évolutions du code du travail numérique.....	32
— Perspectives 2025.....	33

CHAPITRE 3

PROMOUVOIR LE DIALOGUE SOCIAL	34
--	-----------

— Le suivi des branches et les travaux de restructuration des branches.....	35
— Les négociations salariales et l’accompagnement des branches dans la révision de leurs grilles de classification.....	36
— Le suivi de la négociation d’entreprises et les conflits collectifs.....	37
— L’offre ministérielle en matière d’appui au dialogue social.....	38
— Élection syndicale des salariés des très petites entreprises et des particuliers employeurs.....	38
— Perspectives 2025.....	40

CHAPITRE 4

DÉVELOPPER LA PRÉVENTION EN MATIÈRE DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ AU TRAVAIL..... 41

- La mise en œuvre de la loi renforçant la prévention en santé au travail..... 42
- La prévention des accidents du travail graves et mortels..... 43
- La prévention des risques liés au réchauffement climatique..... 45
- La poursuite de la mise en œuvre de la loi de financement rectificative de la sécurité sociale 2023..... 46
- Les opérateurs de la santé au travail 48
- Les 30 ans de la Coordination en matière de sécurité et de protection de la santé 50
- Perspectives 2025..... 51

CHAPITRE 5

PILOTER ET APPUYER L'INSPECTION DU TRAVAIL..... 52

- La mobilisation de l'inspection du travail dans le cadre des Jeux Olympiques et Paralympiques 2024..... 53
- Le plan national d'action et les campagnes nationales de contrôle 58
- L'animation et l'appui à l'inspection du travail 61
- La valorisation du métier d'inspecteur du travail..... 62
- Le Groupe national de veille, d'appui et de contrôle (GNVAC)..... 63
- Perspectives 2025..... 64

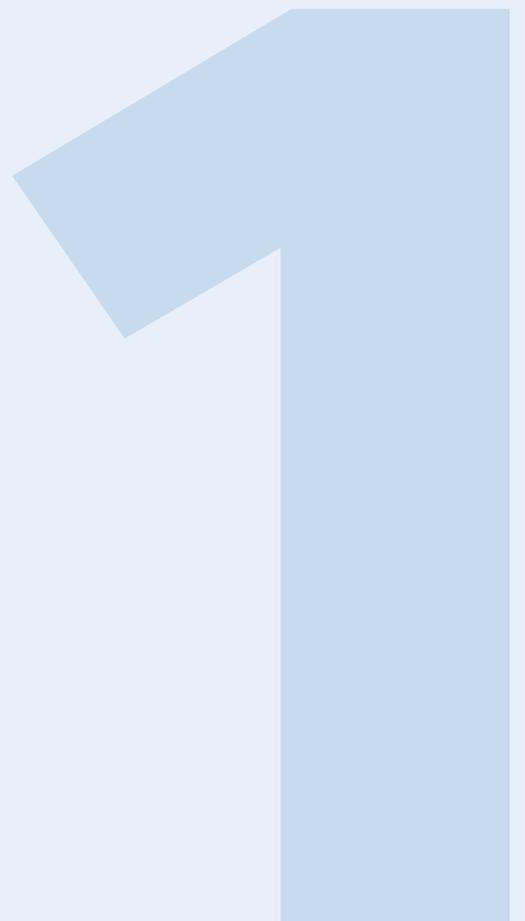
CHAPITRE 6

AGIR AU NIVEAU EUROPÉEN ET INTERNATIONAL 65

- Les actualités législatives 66
- L'Autorité européenne du travail..... 68
- Les actions de la DGT à l'international 69
- Perspectives 2025..... 72

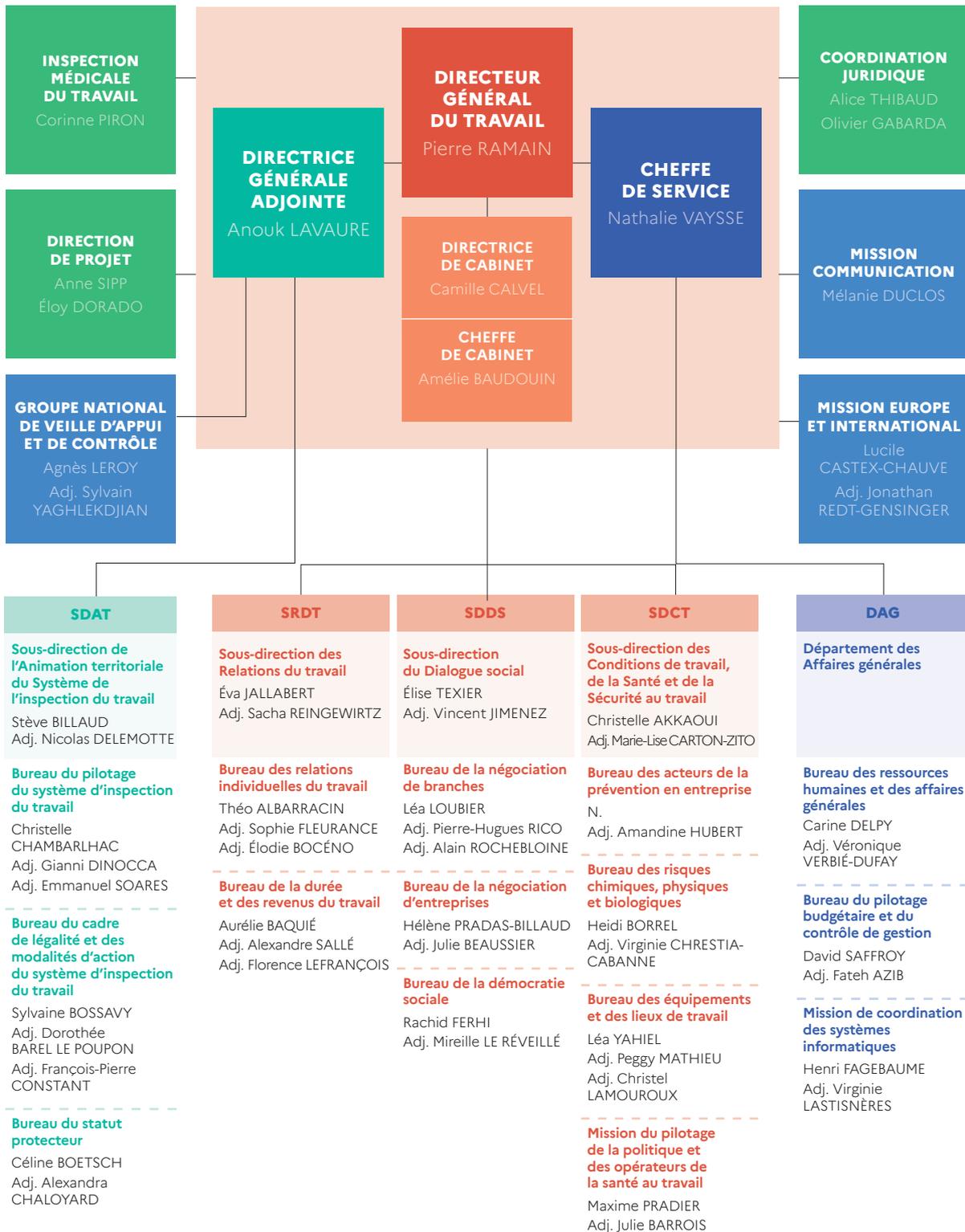
— Chapitre 1

Organisation, chiffres clefs et faits marquants



Organigramme

Avril 2025



La DGT : missions et organisation

Administration centrale du ministère du Travail, de la Santé, des Solidarités et des Familles, 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 de travail, 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 du SIT.
- 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)**

- 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.

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.

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 national de l'inspection du travail (CNIT)

- La DGT assure le secrétariat du Conseil national de l'inspection du travail (CNIT), instance consultative indépendante créé par le décret du 2 mars 2007, qui a pour rôle de veiller à ce que les missions des agents de contrôle de l'inspection du travail soient exercées dans les conditions garanties par les conventions n°81 et n°129 de l'Organisation internationale du travail et le code du travail.

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.

Autorité des relations sociales des plateformes d'emploi (ARPE)

- Assure la représentativité des travailleurs recourant aux plateformes.
- Veille à la construction et au développement du dialogue social.
- Garantit et préserve les droits des représentants des travailleurs.
- Alimente le dialogue social par la production d'études et de rapports statistiques.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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 cancérogènes, 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



4 RÉUNIONS PLÉNIÈRES

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

12 CONSULTATIONS EN PROCÉDURE NORMALE



17 CONSULTATIONS EN PROCÉDURE ACCÉLÉRÉE

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



461 RÉUNIONS

de COMMISSIONS MIXTES PARITAIRES DIRECTEMENT GÉRÉES PAR LA DGT



4 RÉUNIONS

DU HAUT CONSEIL DU DIALOGUE SOCIAL

1 RÉUNION

DU HAUT CONSEIL DU DIALOGUE SOCIAL OUTRE-MER



1 135

TEXTES CONVENTIONNELS

ENREGISTRÉS PAR LE SERVICE DÉPÔT, DONT **394 ACCORDS SUR LES SALAIRES**



260 ACCORDS SUR LES SALAIRES CONCLUS

834 DEMANDES D'EXTENSION

667

TEXTES ÉTENDUS DONT :
— **344 ACCORDS SALAIRES** INSCRITS EN PROCÉDURE ACCÉLÉRÉE

80 JOURS

POUR LE DÉLAI MOYEN D'EXTENSION



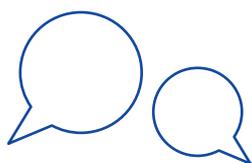
4 GROUPES DE TRAVAIL :

— ET 1 GROUPE UTILISATEURS

AVEC LES SERVICES DÉCONCENTRÉS portant sur l'accompagnement des CSE, l'offre de service d'appui au dialogue social, l'articulation des structures territoriales du dialogue social et, en matière de conflictualité d'entreprises, le rôle des commissions de conciliation ainsi que la refonte du système d'information de dépôt et gestion des accords d'entreprises D@ccord

— ET 1 GROUPE DE TRAVAIL MINISTÉRIEL

AVEC L'ANACT, L'AFPA ET L'INTEFP portant sur l'offre d'appui au dialogue social



2 RENCONTRES

DU RÉSEAU DES INSTITUTS DU TRAVAIL

4 ARRÊTÉS DE REPRÉSENTATIVITÉ PATRONALE et **2 ARRÊTÉS** DE REPRÉSENTATIVITÉ SYNDICALE PUBLIÉS



1 WEBINAIRE DGT/ANACT

SUR LES CLASSIFICATIONS PROFESSIONNELLES DESTINÉ AUX BRANCHES PROFESSIONNELLES



51 RÉUNIONS

DU CONSEIL D'ORIENTATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL



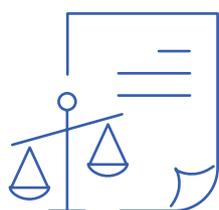
5 RÉUNIONS PLÉNIÈRES

DU CONSEIL SUPÉRIEUR DE LA PRUD'HOMIE

et **6 RÉUNIONS** D'UN GROUPE DE TRAVAIL SUR LA PROCÉDURE DE CONTESTATION devant les conseils de prud'hommes des avis d'aptitude et d'inaptitude des médecins du travail

4 RÉUNIONS DU RÉSEAU MINISTÉRIEL DES **140 RÉFÉRENTS** TERRITORIAUX D'APPUI AU DIALOGUE SOCIAL EN DDETS-DDETSPP ET DREETS

— Contribuer à la production normative



6 LOIS PORTÉES
AUXQUELLES
LA DGT A
CONTRIBUÉ

11 DÉCRETS PUBLIÉS

5 ARRÊTÉS PUBLIÉS



1 DIRECTIVE EUROPÉENNE ADOPTÉE

1 RÈGLEMENT ADOPTÉ

7 TEXTES EUROPÉENS NÉGOCIÉS



3 DÉLÉGATIONS ÉTRANGÈRES ACCUEILLIES
(Turquie, Corée, Singapour)

1 CONVENTION de l'OIT en cours de ratification



3 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



26 RÉUNIONS DE PRÉPARATIONS DE GROUPES QUESTIONS SOCIALES



1 628 RECOURS DEVANT LES JURIDICTIONS ADMINISTRATIVES

1 CONVENTION INTERNATIONALE NÉGOCIÉE dans le cadre de LA CONFÉRENCE INTERNATIONALE DU TRAVAIL

2 CONCLUSIONS ET 2 RÉOLUTIONS adoptées lors de LA 112^E SESSION DE LA CONFÉRENCE INTERNATIONALE DU TRAVAIL

— Piloter et appuyer l'inspection du travail

**4 INSTRUCTIONS**

adressées
AUX SERVICES

140 RÉPONSES

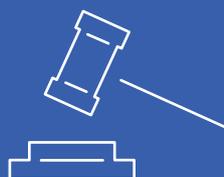
apportées aux questions
posées par les services

26 GUIDES ET FICHES

JURIDIQUES
OU DE CONTRÔLE
diffusés pour
accompagner les services

768
RECOURS
HIÉRARCHIQUES
et **614 RECOURS**
CONTENTIEUX

TRAITÉS SUR LES DEMANDES
D'AUTORISATION
DE SALARIÉS PROTÉGÉS



9 ACCORDS
DE COOPÉRATION
EN VIGUEUR

10 OPÉRATIONS

DE CONTRÔLE
DU GROUPE NATIONAL
DE VEILLE D'APPUI
ET DE CONTRÔLE



**DANS LE CADRE DES JEUX OLYMPIQUES
ET PARALYMPIQUES 2024 :**

- **368 AGENTS** du SIT impliqués pour des opérations de contrôle de mars à octobre 2024
- **2 030 INTERVENTIONS DONT 1 699 (83%)** contrôles et enquêtes sur site (1 120 contrôles et enquêtes en Île-de-France) concernant en particulier la lutte contre les fraudes et le travail illégal, notamment ciblés dans le secteur de la sécurité, de la restauration et du montage de structures ainsi que la prévention des risques de chute de hauteur.
- **41 ARRÊTS DE TRAVAUX NOTIFIÉS** pour retirer des salariés de situations de risque de chute de hauteur, principalement sur les montages de structures éphémères.
- **1 864 SUITES ENGAGÉES** auprès des entreprises sur les infractions constatées à l'occasion de ces contrôles.
- **31 PROCÈS-VERBAUX ÉTABLIS** au 28 février 2025, principalement en matière de travail illégal et d'autres encore en cours de finalisation au regard des investigations toujours nécessaires.
- **8 SANCTIONS ADMINISTRATIVES** été engagées en matière de prestation de service internationale.

— Faciliter l'appropriation du droit



19,9 MILLIONS DE VISITES
SUR **CODE.TRAVAIL.GOUV.FR**,
SOIT 20% DE + QU'EN 2023

26,8 MILLIONS CONSULTÉES
SUR **LE CODE DU TRAVAIL NUMÉRIQUE**
SOIT 33% DE + QU'EN 2023



13 000
ABONNÉS
À LA PAGE
LINKEDIN DE LA
DGT OUVERTE
LE 26 JANVIER 2024

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



51 CAMPAGNES
OU ACTIONS DE
COMMUNICATION
internes ou externes
menées



14 COMMUNIQUÉS
DE PRESSE PUBLIÉS



147 DEMANDES
DE JOURNALISTES
TRAITÉES



11 QUESTIONS-RÉPONSES PUBLIÉS,
notamment sur LE PARTAGE DE LA VALEUR, LE SUIVI
DE L'ÉTAT DE SANTÉ DES SALARIÉS, LA TRAÇABILITÉ
DE L'EXPOSITION DES TRAVAILLEURS AUX AGENTS
CHIMIQUES CANCÉROGÈNES, MUTAGÈNES OU
TOXIQUE POUR LA REPRODUCTION, LA VÉRIFICATION
DES INSTALLATIONS ÉLECTRIQUES...

PRÈS DE **592 000** USAGERS RENSEIGNÉS
par les services de renseignement en droit du travail
dans les DDETS(PP), dont **72% DE SALARIÉS**.
72% DES DEMANDES DE RENSEIGNEMENT
sont téléphoniques

— Moyens humains et financiers



224

ETP (effectif de référence)
À LA DGT



3 855

AGENTS AFFECTÉS EN SERVICES
DÉCONCENTRÉS AU 30 SEPTEMBRE 2024
(pôle travail des Dreetts, Driets, Ddets
et Deets)



4 RÉUNIONS DE CONCERTATION

SOCIALE au sein de la DGT PORTANT
NOTAMMENT SUR LE DÉ MÉNAGEMENT,
LES SUJETS INDEMNITAIRES
ET LES RECRUTEMENTS.



102,5
MILLIONS €

**DÉPENSÉS POUR LA POLITIQUE
DU TRAVAIL (PROGRAMME 111)**

DONT :

67,05 MILLIONS
POUR LE DIALOGUE SOCIAL

24,9 MILLIONS
POUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ
AU TRAVAIL

9,9 MILLIONS
POUR LA QUALITÉ
ET L'EFFECTIVITÉ DU DROIT

Les faits marquants

JANVIER

- Lancement du nouveau cycle triennal de conventionnement avec les 10 instituts du travail et les 2 organismes de formation syndicale pour la réalisation de la formation économique, sociale, environnementale et syndicale 2024-2026.
- Création et pilotage du réseau ministériel des référents territoriaux d'appui au dialogue social en DDETS-DDETSPP et DREETS.

Janvier 2024 à juin 2024

Présidence belge du Conseil de l'UE.

1^{er} janvier 2024

Revalorisation du SMIC.

FÉVRIER

Lancement et conduite de travaux avec les opérateurs (INTEFP, Anact, AFPA) sur la rénovation de l'offre ministérielle d'appui au dialogue social.

9 février 2024

50 ans de l'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact).

MARS

- Présentation interne du bilan de la campagne du SIT relative au contrôle du travail à temps partiel.
- Lancement de la campagne du SIT sur la prévention des accidents du travail.

18 mars 2024

Ouverture du fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle (FIPU).

28 mars 2024

Réunion d'installation du Haut conseil des rémunérations, de l'emploi et de la productivité (HCREP), présidée par Catherine Vautrin, ministre du Travail, de la Santé et des Solidarités.

AVRIL

4 avril 2024

Publication du décret fixant des valeurs limites d'exposition professionnelle contraignantes pour certains agents chimiques et complétant la traçabilité de l'exposition des travailleurs aux agents chimiques cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction.

25 avril 2024

Signature de la déclaration interinstitutionnelle de la Hulpe sur l'avenir du socle européen des droits sociaux.

29 avril 2024

Conseil national d'orientation des conditions de travail (CNOCT) présidée par Catherine Vautrin, ministre du Travail, de la Santé et des Solidarités, et annonce des mesures de la clause de revoyure du plan de prévention des accidents du travail graves et mortels (PATGM).

MAI

- Séminaire dialogue social à l'INTEFP.
- Présentation du bilan de la campagne du SIT relative au contrôle du travail à temps partiel aux branches du nettoyage, de l'aide à domicile et des services à la personne.
- Comité de pilotage de l'accord de coopération franco-belge sur le détachement et la LTI.

15 mai 2024

Publication de l'arrêté relatif à la démarche de prévention du risque radon et à la mise

en place d'une zone radon et des vérifications associées dans le cadre du dispositif renforcé pour la protection des travailleurs.

Du 22 au 30 mai 2024

Appui juridique de l'ARPE dans le cadre de la tenue des scrutins organisés du 22 au 30 mai 2024 destinés à mesurer l'audience des organisations de travailleurs recourant aux plateformes.

Du 22 au 25 mai 2024

Participation du Code du travail numérique au Salon VivaTech, rendez-vous annuel consacré à l'innovation technologique.

28 mai 2024

Webinaire organisé par la DGT à destination des branches sur les clés pour réussir une révision des classifications.

JUIN

- Publication d'un guide de prévention et de lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations liées à l'origine, destiné aux membres des CSE.
- Séminaire des DDETS adjoints chargés du travail.

Juin 2024 à décembre 2024

Présidence hongroise du Conseil de l'UE.

3-14 juin 2024

112^e session de la Conférence internationale du travail portant sur la protection des travailleurs contre les dangers biologiques dans le milieu de travail.

9 juin 2024

Élection du Parlement européen.

5 et 6 juin

Webinaires d'information dans le cadre des JOP, organisés en lien avec la DRIETS et Paris 2024, en direction des différents prestataires, fédérations sportives internationales, chaînes de télévision étrangères présents lors des compétitions.

24 juin 2024

Déménagement de la DGT sur le site Duquesne.

JUILLET

9 juillet 2024

Lancement de l'appel à projet DGT-Anact sur l'appui aux branches professionnelles pour réviser leurs classifications.

AOÛT

- Lancement du simulateur de calcul de l'indemnité de rupture conventionnelle sur le Code du travail numérique.
- Lancement de la nouvelle téléprocédure de dépôt des accords d'entreprises sur la plateforme Télécords, dans le cadre de la refonte du SI D@ccord.

SEPTEMBRE

Adoption de la feuille de route de la DGT pour la mise en œuvre du plan interministériel de lutte contre la traite des êtres humains.

2 septembre 2024

Commémoration du double meurtre de deux inspecteurs du travail à Saussignac.

13 septembre 2024

Journée de rencontre des Centres régionaux de pathologies professionnelles et environnementales (CRPPE).

26 septembre 2024

Publication de l'arrêté relatif au coût moyen national de l'ensemble socle de services publié au JORF du 10 octobre 2024.

OCTOBRE

Séminaire des responsables d'unités de contrôle à l'INTEFP.

3 octobre 2024

Présentation du bilan de la négociation collective pour 2023 aux membres de la CNNCEFP.

12 octobre 2024

Lancement de la 2^e édition de la campagne de communication grand public pour la prévention des accidents du travail graves et mortels.

15 octobre 2024

Colloque pour les 30 ans de la CSPS (Coordination en matière de sécurité et de protection de la santé).

NOVEMBRE

Présentation aux partenaires sociaux du bilan de la campagne du SIT relative aux équipements de travail mobiles et de levages.

1^{er} novembre 2024

Revalorisation du SMIC.

11 novembre 2024

Publication au JOUE de la directive européenne sur le travail des plateformes, lançant le délai de 2 ans de transposition.

12 novembre 2024

Comité de sélection DGT-Anact sur l'appel à projet classifications

13 novembre 2024

- Présentation du bilan de l'activité de l'inspection du travail pour 2023 aux membres de la CNNCEFP.
- Publication de la proposition de règlement européen sur une interface publique connectée au système d'information du marché intérieur pour la déclaration de détachement de travailleurs.

14 et 15 novembre 2024

Séminaire de coopération multilatérale Espagne-France-Portugal-Italie dans le cadre de l'Autorité européenne du travail.

20 novembre 2024

Comité de pilotage franco-luxembourgeois sur le détachement et la lutte contre le travail non déclaré.

Du 25 novembre au 9 décembre 2024

Élection syndicale des salariés des très petites entreprises et des particuliers employeurs.

DÉCEMBRE

Publication de deux décrets d'application de la loi du 21 mai 2024 relative à l'organisation de la gouvernance de la sûreté nucléaire et de la radioprotection pour répondre au défi de la relance de la filière nucléaire.

1^{er} décembre 2024

Approbation de la nouvelle Commission von Der Leyen par le Parlement européen et deuxième mandat d'Ursula von Der Leyen à la présidence de la Commission européenne.

4 décembre 2024

Publication du décret relatif aux informations nécessaires à la prévention des risques chimiques et au système national de toxicovigilance.

2 décembre 2024

Journée d'information sur la révision du règlement CLP (classification, étiquetage et emballage des substances et des mélanges).

13 décembre 2024

CNNCEFP SMIC.

20 décembre 2024

Proclamation des résultats des élections dans les TPE.

— Chapitre 2

Mettre en œuvre les réformes du droit du travail



Les négociations sur le nouveau pacte de la vie au travail et les travaux de transposition des ANI emploi des salariés expérimentés et évolution du dialogue social

Les négociations sur le nouveau pacte de la vie au travail ayant échoué en avril 2024, les travaux de transposition de l'accord national interprofessionnel en faveur de l'emploi des salariés expérimentés et de l'accord national interprofessionnel relatif à l'évolution du dialogue social ont été lancés.

Les partenaires sociaux ont été invités par le Gouvernement, sur la base de l'article L.1 du code du travail, à engager une négociation nationale interprofessionnelle pour identifier les mesures favorables au maintien et au retour en emploi des seniors afin d'atteindre un objectif d'un taux d'emploi de 65% des 60-64 ans à l'horizon 2030. Cet objectif constituait l'un des trois piliers du document d'orientation transmis aux organisations syndicales et patronales représentatives au niveau national interprofessionnel en novembre 2023.

Les partenaires sociaux (CFDT, FO, CFE-CGC, CFTC, Medef, CPME et U2P) ont signé un accord national interprofessionnel (ANI) le 14 novembre 2024 en faveur de l'emploi des seniors. Cet ANI doit désormais être transposé par des mesures législatives et des textes d'application réglementaires.

Par cet accord, les partenaires sociaux ont souhaité renforcer le dialogue social sur l'emploi des seniors au niveau des entreprises et au niveau des branches professionnelles, en instaurant une obligation de négociation triennale. La négociation devrait être précédée d'une phase de diagnostic et porter sur différents thèmes dont le recrutement des salariés expérimentés, le maintien dans l'emploi et l'aménagement des fins de carrière, ainsi que la transmission des savoirs et des compétences des salariés expérimentés.

Cet accord prévoit également la mise en place, par voie d'expérimentation pour cinq ans, d'un « contrat de valorisation de l'expérience ». Ce contrat, à durée indéterminée, est ouvert aux demandeurs d'emploi d'au moins 60 ans, ou dès 57 ans si un accord de branche le prévoit.

La mise à la retraite ne pourrait être envisagée que lorsque le salarié aura atteint l'âge légal de départ et remplira les conditions de liquidation à taux plein. L'employeur ne pourrait pas procéder avant cette échéance à une mise à la retraite. Lors de la mise à la retraite, l'employeur serait exonéré de la contribution patronale spécifique de 30% sur l'indemnité de mise à la retraite. En contrepartie, les partenaires sociaux se sont mis d'accord pour supprimer le CDD senior.

Enfin, l'ANI prévoit des mesures afin de faciliter les aménagements de fin de carrière. Ainsi, l'ANI vise à renforcer l'attractivité du cumul emploi-retraite et, afin de clarifier le dispositif du cumul emploi-retraite, l'ANI propose que le salarié retraité,

recruté en CDI, puisse se voir appliquer l'ensemble des règles de droit commun relatives à la mise à la retraite à l'initiative de l'employeur.

En outre, les partenaires sociaux (Medef, CPME, CFE-CGC, CFDT, CFTC, CGT et FO) ont également conclu un accord national interprofessionnel sur l'évolution du dialogue social prévoyant la suppression dans le code du travail de la limite du nombre de mandats successifs des membres de la délégation du personnel du comité social et économique. Cet accord a également vocation à être transposé.



La mise en conformité du droit du travail par rapport au droit européen sur les congés payés

La loi du 22 avril 2024 portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne en matière d'économie, de finances, de transition écologique, de droit pénal, de droit social et en matière agricole (DDADUE) a modifié la législation applicable en matière de congés payés. Cette réforme intervient après une série d'arrêts rendus le 13 septembre 2023 par la Cour de cassation ayant mis en exergue, dans le cadre de litiges opposant des salariés à leur employeur, la non-conformité de notre droit sur l'acquisition des droits à congés payés avec le droit européen.

En lien avec les partenaires sociaux, le ministère du Travail a donc examiné les conditions d'une mise en conformité de notre droit national en veillant à ce que cette mise en conformité se fasse dans des conditions de sécurité juridique satisfaisantes pour les entreprises.

Ainsi, l'article 37 de la loi du 22 avril 2024 portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne en matière d'économie, de finances, de transition écologique, de droit pénal, de droit social et en matière agricole (DDADUE) assure pour l'avenir une mise en conformité de notre droit avec le droit européen en matière de congés payés.

Tout d'abord, cet article permet aux salariés du privé d'acquérir deux jours de congés payés par mois, dans une limite de 24 jours par an (conformément à la directive européenne n°2003/88/CE), au cours des périodes de maladie non professionnelle.

S'agissant des arrêts de travail d'origine professionnelle, la loi permet désormais l'acquisition des congés (2,5 jours par mois) sur toute la durée de l'arrêt, même si celle-ci est supérieure à un an.

La loi prévoit par ailleurs :

- d'une part, des règles de report des congés (15 mois) permettant aux salariés de poser les congés qu'ils ont acquis avant et pendant les périodes de maladie et qu'ils n'ont pu prendre du fait de leur arrêt ;
- d'autre part, une obligation pour l'employeur d'informer ses salariés, à leur reprise du travail, des droits à congés dont ils disposent et de la date jusqu'à laquelle ils peuvent être pris ;

En outre, la loi clarifie les règles applicables pour les droits constitués dans le passé et prévoit des dispositions transitoires pour permettre une sécurisation rapide des situations des employeurs et des salariés concernés.

La fin de la transposition de l'ANI sur le partage de la valeur



À la suite de l'adoption de la loi du 29 novembre 2023 portant transposition de l'accord national interprofessionnel (ANI) relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise, la Direction générale du travail a poursuivi la transposition de cet accord et les mesures d'accompagnement de la loi, avec la publication de plusieurs décrets et questions-réponses.

Le décret simple du 29 juin 2024 est venu préciser les modalités d'application des articles 9 (prime de partage de la valeur), 10 (plan de partage de la valorisation de l'entreprise), 12 (avances sur intéressement et participation) et 18 (labellisation des fonds d'épargne salariale au titre du financement de la transition énergétique ou écologique ou de l'investissement socialement responsable) de la loi. Le décret en Conseil d'État du 5 juillet 2024 a transposé des mesures de l'ANI relevant uniquement du niveau réglementaire, notamment

en créant trois nouveaux cas de déblocage anticipé des plans d'épargne entreprise (PEE) liés à la rénovation énergétique de la résidence principale, à l'achat d'un véhicule propre, et à l'activité de proche aidant.

Sept questions-réponses ont également été publiées sur le site du ministère portant respectivement sur les fonds communs de placement en entreprise (FCPE) de reprise (12 janvier 2024), l'intéressement de projet (18 avril 2024), l'expéri-

mentation permettant d'instaurer un dispositif de participation dérogeant à la formule légale (8 juillet 2024), l'expérimentation sur l'obligation de partage de la valeur dans les entreprises de 11 à 49 salariés (8 juillet 2024), l'obligation de négocier sur l'augmentation exceptionnelle des bénéficiaires et modalités de partage de la valeur qui en découlent (8 juillet 2024), la mise en place d'avances

sur les sommes dues au titre de l'intéressement ou de la réserve spéciale de participation (9 octobre 2024) et les trois nouveaux cas de déblocage des PEE (9 octobre 2024). La rubrique dédiée à la prime de partage de la valeur (PPV) figurant sur le site du bulletin officiel de la sécurité sociale (BOSS) a également été mise à jour en lien avec la Direction de la sécurité sociale.

L'Index de l'égalité professionnelle et représentation équilibrée

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 2024, 98% des entreprises d'au moins 1 000 salariés et 95% des entreprises de 251 à 999 salariés ont calculé et 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 85% à avoir répondu à l'obligation. La note moyenne à l'Index des entreprises et UES de 1 000 salariés et plus a augmenté de 7 points entre 2019 et 2024, passant de 83 à 90. La même tendance est observée dans les entreprises et UES de taille intermédiaire, de 251 à 999 salariés, dont la note a augmenté de 6 points, passant de 82 en 2019 à 88 en 2024, et dans les entreprises et UES de 50 à 250 salariés où la note a augmenté de 5 points, passant de 83 à 88 points entre 2020 et 2024.

Le système d'inspection du travail (SIT) s'est fortement mobilisé sur le droit à l'égalité professionnelle. Ainsi, depuis janvier 2019, près de 19 000 suites à interventions ont été réalisées sur la thématique de l'égalité professionnelle (couverture et index), donnant lieu à 2 080 mises en demeure et 186 pénalités, dont 60 décisions de pénalité pour défaut de publication ou absence de définition de mesures de correction adéquates et pertinentes, et 26 décisions de pénalité pour absence d'atteinte du résultat de 75 points durant trois années consécutives. Ces actions ont permis d'obtenir la mise en place de plans d'action en matière d'égalité professionnelle, la négociation d'accords d'entreprise et l'amélioration des notes obtenues à l'Index par les entreprises concernées.

Par ailleurs, la Direction générale du travail est chargée de la mise en œuvre de l'obligation de représentation équilibrée entre les femmes et les hommes parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes des grandes entreprises issue de la loi du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle, aussi appelée « loi Rixain ».

En 2024, les entreprises qui emploient au moins 1 000 salariés pour le troisième exercice consécutif ont eu jusqu'au 1^{er} mars 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. Elles déclarent leurs résultats à l'administration sur le site egapro.travail.gouv.fr.

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 2024, 789 entreprises (soit 65% des entreprises assujetties) ont déclaré leurs écarts éventuels de représentation (contre 31% sur l'année 2022). Les marges de progrès sont réelles d'ici 2026 : 57% des entreprises comptent moins de 30% de femmes parmi leurs cadres dirigeants et 38% ont moins de 30% de femmes dans les instances dirigeantes.



Les évolutions du code du travail numérique

En 2024, le code du travail numérique est entré dans sa 5^e année et, depuis son ouverture en janvier 2020, son audience ne cesse de croître. Ce sont ainsi près de 20 millions de visiteurs qui ont consulté le code du travail numérique (CDTN) en 2024, soit 20% de plus qu'en 2023.

Cette année, le CDTN a poursuivi son développement avec de nouveaux contenus :

— Un nouveau simulateur mis en ligne fin août permettant de calculer l'indemnité de rupture conventionnelle, conventions collectives comprises (+ 630 000 visites sur 2024, 70% de satisfaction).

— De nouveaux modèles de documents téléchargeables et personnalisables :

- un modèle de maintien de salaire en cas d'arrêt maladie,
- des modèles de contrat de travail CDI et CDD,
- des modèles sur les informations principales relatives à la relation de travail délivrés au salarié.

— De nouvelles fiches traitant de l'actualité en droit du travail :

- une fiche présentant les nouvelles règles sur l'acquisition de congés payés pendant un arrêt maladie avec des infographies sortie en avril 2024 (+320 000 visites sur 2024),
- une fiche traitant du partage de la valeur (nouvelle obligation pour les entreprises de 11 à 49 salariés) et comprenant une infogra-

phie sortie en décembre 2024 (+15 000 visites/mois),

- une fiche sur le contrôle d'un salarié en arrêt maladie.

— Des contributions issues de dispositions conventionnelles : celle sur les primes dans les transports publics et celle sur l'impact de la maladie pendant les congés payés dans les industries chimiques.

— De nombreuses refontes de contenus existants comme par exemple les contributions sur les congés pour événements familiaux (+38% de visites après la refonte) et celle sur le travail le dimanche (+10% de visites après la refonte).

En 2024, les travaux de migration du site vers le DSRF (Design System de l'État) ont été lancés, avec comme objectif une accessibilité RGAA de 100%. Ces travaux devraient aboutir à l'été 2025 mais les premières pages migrées sont déjà en ligne (50% des pages visitées). Cela a entraîné des répercussions positives comme une augmentation de 55% du taux de téléchargement des modèles de documents ou encore une augmentation de 20% des recherches effectuées sur la page d'accueil.

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



LES RECHERCHES LES PLUS POPULAIRES SUR CODE.TRAVAIL.GOUV.FR EN 2023

Top 5 des contenus les plus visités :

1. Simulateur de salaire brut/net (plus de 5 millions de visites)
2. Outil « Trouver sa convention collective » (près de 2,5 millions de visites)
3. Simulateur du calcul de l'indemnité de licenciement (1,5 million de visites)
4. Simulateur de calcul de l'indemnité de rupture conventionnelle (0,6 million de visites)
5. Modèle de lettre de démission (0,5 million de visites)

Top 5 des conventions collectives les plus consultées :

1. Métallurgie
2. Services de l'automobile
3. Commerce de gros
4. Particuliers employeurs et emploi à domicile
5. SYNTEC

Des outils et contributions de plus en plus identifiés

Évolution du nombre de vues des outils depuis 2020



Évolution du nombre de vues des contributions (pages Q/R avec les conventions) depuis 2020



Les canaux d'entrée du CDTN

Les $\frac{3}{4}$ des visiteurs du CDTN proviennent de moteurs de recherche (google) mais la part d'entrée directe est en augmentation constante (2,5 millions en 2024) ce qui indique une notoriété du site plus importante.



PERSPECTIVES 2025

- **Transposition dans la loi et par voie réglementaire** des dispositions issues des accords nationaux interprofessionnels sur les salariés expérimentés et sur l'évolution du dialogue social.
- **Poursuite des travaux de transposition de plusieurs directives**, notamment de la directive sur l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme et celle sur la transparence salariale, qui nécessiteront des dispositions législatives et réglementaires avant les échéances de transposition en 2026.
- **Suivi et accompagnement de certains dispositifs**. Pérennisation des dérogations pour le relayage, suivi des outils de partage de la valeur et des expérimentations issues de l'ANI de novembre 2023, suivi de la mise en œuvre de l'expérimentation CDI d'employabilité, etc.
- **Code du travail numérique**. Fin de la migration DSFR et création de nouveaux contenus pour les usagers sur les conventions collectives notamment.

— Chapitre 3

Promouvoir le dialogue social



Le suivi des branches et les travaux de restructuration des branches

L'accompagnement et le suivi des branches s'effectue en particulier via les commissions mixtes paritaires (CMP) dont le nombre, en 2024, s'élève à 60. 461 réunions de CMP se sont tenues cette année et trois nouvelles branches ont été placées en CMP durant l'année écoulée : le caoutchouc, la production de papier – carton, et l'exploitation cinématographique. Par ailleurs, plusieurs nouvelles demandes de mise en CMP ont été initiées en 2024 (Enseignement privé non lucratif (EPNL), Institutions de retraite complémentaires et Institutions de prévoyance, et Professions réglementées auprès des juridictions (PRAAJ)).

Concernant l'actualité du vivier des présidents de commissions mixtes paritaires (PCM), une session de formation a été organisée en octobre 2024 afin de répondre aux besoins d'accompagnement des branches. Organisée sur quatre jours, cette formation comporte des contenus tant théoriques que pratiques. Elle vise d'une part à outiller les futurs présidents sur les notions clefs du droit de la négociation collective et du dialogue social et, d'autre part, à les préparer à la fonction de PCM et à l'accompagnement des branches. Dans cette optique, des temps d'échanges sont organisés avec des PCM exerçant déjà leurs fonctions ainsi qu'avec des partenaires sociaux (représentant d'organisations syndicales ou d'organisations professionnelles d'employeurs) négociant en CMP.

Le chantier de restructuration des branches professionnelles, lancé en 2014 avec la loi du 5 mars 2014, atteint une étape clé en 2024. Cette année marque non seulement le dixième anniversaire du projet, mais également l'achèvement du processus de fusion pour les branches ayant entamé leur rapprochement en 2019, conformément au délai prévu par l'article L.2261-33 du code du travail. Dans ce contexte, la Direction générale du travail a présenté en juin 2024 des premiers éléments de bilan aux membres de la sous-commission de la restructuration des branches professionnelles (SCRBP). L'organisation de cette sous-commission a également permis de consulter à nouveau ses

membres sur le projet de rapprochement entre la branche de l'industrie des tuiles et briques (IDCC 1170) avec la branche des industries des carrières et matériaux de construction (IDCC 3249), désignée comme branche de rattachement.

Par ailleurs, la DGT a poursuivi son accompagnement des branches professionnelles dans leurs démarches de fusion en proposant différentes modalités de soutien. Cet appui s'est adressé tant aux branches porteuses de projets de fusion ou d'élargissement qu'à celles pouvant rencontrer des difficultés, qu'il s'agisse de la négociation des accords de rapprochement ou de la gestion des conséquences juridiques et pratiques à la suite de ce processus.

L'achèvement du processus de fusion des branches ayant entamé leur rapprochement en 2019 a également abouti à la conclusion de conventions collectives unifiées dans plusieurs secteurs, notamment ceux de la boulangerie pâtisserie industrielle, de l'édition, de la production audiovisuelle, de l'événement, de la boucherie-poissonnerie ou des avocats. À la fin de l'année 2024, les travaux de restructuration des branches permettent de dénombrer environ 230 branches professionnelles (hors branches agricoles et celles des territoires d'Outre-Mer).

Les négociations salariales et l'accompagnement des branches dans la révision de leurs grilles de classification

Le ministère du Travail a poursuivi en 2024 un suivi rapproché des négociations salariales de branches et élargi son action au thème des classifications.

Comme les années précédentes, les revalorisations du SMIC (revalorisation de 1,13 % au 1^{er} janvier 2024 et de 2 % de manière anticipée au 1^{er} novembre 2024) 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. Le suivi opéré par la Direction générale du travail sur les négociations salariales dans les 171 branches du secteur général couvrant plus de 5 000 salariés a, cette année encore, été régulier, avec une fréquence hebdomadaire et des prises de contact fréquentes, afin d'inciter celles qui présentent des bas de grille inférieurs au SMIC à se mettre rapidement en conformité.

Une attention toute particulière a notamment été portée aux branches qui avaient été identifiées en situation de non-conformité lors de la Conférence sociale du 16 octobre 2023, et à celles non conformes de manière structurelle (c'est-à-dire depuis au moins 1 an). Des rendez-vous ont été organisés, pour certaines d'entre-elles, avec le ministre, son cabinet ou la Direction générale du travail au premier trimestre puis en fin d'année 2024. Lors de ces rencontres, le ministère a également abordé les enjeux de maintien des écarts de salaires et de progression salariale, ainsi que la nécessité de révision de dispositifs de classification parfois très anciens.

Par ailleurs, plusieurs actions ont été menées pour accompagner les branches dans leur volonté de réviser leurs classifications conformément à l'engagement pris lors de la Conférence sociale. Une enquête a ainsi été conduite par la Direction générale du travail début 2024 auprès des représentants des branches n'ayant pas révisé leurs classifications depuis plus de 5 ans pour identifier les freins et les besoins des partenaires sociaux. À la suite de cette enquête, un guide sur les classifications a été élaboré par les services de la Direction générale du travail ainsi qu'un webinar à destination des partenaires sociaux dans les branches. Diffusé le 28 mai 2024, il a eu pour objet de rappeler les principes de structuration et les principales étapes de révision d'un système de classification,



et de faire témoigner certaines branches sur des bonnes pratiques lors de leurs révisions récentes de classifications.

Pour compléter cet accompagnement et afin de répondre aux préoccupations exprimées par les branches, la Direction générale du travail et l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact) ont également lancé un appel à projets afin de proposer une aide financière, versée sous forme de subvention, aux branches souhaitant bénéficier, pour actualiser leur système

de classification, de l'accompagnement technique d'un prestataire externe. Le dispositif porte sur la période 2024-2025, avec deux vagues d'appels à projet prévues en 2024 et 2025.

Le premier comité de sélection DGT-Anact s'est réuni le 12 novembre et s'est prononcé sur les 26 dossiers ayant été déposés. Sur ces 26 branches ayant candidaté, 15 branches ont été retenues et ont pu bénéficier de premiers financements dès 2024 pour lancer ou poursuivre leurs démarches de révision de leurs systèmes de classification.

Le suivi de la négociation d'entreprises et les conflits collectifs

La DGT a développé en 2024 une approche plus qualitative de l'accompagnement du dialogue social d'entreprises, à travers la création et l'animation d'un réseau de 140 référents territoriaux, en DDETS et DREETS, d'appui au dialogue social.

Ce réseau ministériel facilite le partage de pratiques, les retours d'expériences, et l'appui au dialogue social de proximité. En 2024, ses travaux ont notamment porté sur l'accompagnement du cycle électoral des comités sociaux économiques d'entreprises, l'articulation des instances territoriales du dialogue social tels les observatoires départementaux d'appui au dialogue social (ODDS) ou les commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI), l'offre d'appui au dialogue social dans les services déconcentrés ou encore la prévention de la conflictualité qui fait par ailleurs l'objet d'un suivi régulier dans le cadre du suivi ministériel bimensuel de la conflictualité des entreprises.

Ce suivi permet des points réguliers sur les principaux conflits signalés par l'inspection du travail

et les médias, une étude de leur répartition territoriale, des typologies d'établissements et de secteurs professionnels concernés.



L'offre ministérielle en matière d'appui au dialogue social

Afin de renforcer la pertinence et la mise en visibilité de l'offre ministérielle d'appui au dialogue social, des travaux ont été engagés durant l'année 2024 avec les opérateurs ministériels, l'Agence nationale d'amélioration des conditions de travail (Anact), l'Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (INTEFP) et l'Agence pour la formation professionnelle des adultes (AFPA), sur la cartographie de l'offre de soutien au dialogue social, sa rénovation et sa plus grande lisibilité auprès des acteurs du dialogue social, les entreprises en particulier.

L'offre renouvelée d'appui au dialogue social sera mise en ligne courant 2025 sur le site internet du ministère du Travail. Conçue pour être facilement accessible à ses utilisateurs, elle présentera une boîte à outils pour faire le point sur le dialogue social, des informations sur ce dernier, les prestations de formation et d'accompagnement.

Ces travaux, qui associent l'ensemble des acteurs et partenaires impliqués, s'inscrivent dans un soutien renforcé du dialogue social de proximité.

Élection syndicale des salariés des très petites entreprises et des particuliers employeurs

Du 25 novembre au 9 décembre 2024, environ 5,3 millions de salariés des très petites entreprises (TPE) et des particuliers employeurs ont été appelés à voter en ligne ou par courrier pour exprimer leur préférence syndicale.

Ce scrutin, organisé par l'État, permet de compléter la mesure de l'audience des organisations syndicales et de déterminer leur représentativité

au niveau national et au sein de chaque branche professionnelle. Il constitue un moment fort de la démocratie sociale : le Haut conseil du dialogue

social a suivi l'avancée pas à pas de chaque phase électorale, de même que l'ensemble des organisations candidates membres des différentes commissions des opérations de vote.

La Direction générale du travail et la Direction du numérique (DNum) des ministères sociaux se sont mobilisées durant plusieurs années pour mener à bien ce projet d'envergure. Plusieurs systèmes d'information sont en effet nécessaires pour gérer les candidatures et les propagandes des organisations syndicales, constituer et fiabiliser la liste électorale, préparer et envoyer à chaque électeur son matériel de vote, et organiser le scrutin et dépouiller les suffrages de manière sécurisée.

Les D(R)EETS se sont également impliquées dans l'organisation du scrutin et la proclamation des résultats au niveau local. Sur le plan juridique, les candidatures de plusieurs organisations ont été contestées. La forte mobilisation de l'ordre judiciaire et de la DGT a toutefois permis de purger avant le début du vote -et donc de pouvoir maintenir le scrutin aux dates prévues-, les douze contentieux menés en première instance, suivis de sept pourvois en cassation et de trois renvois.

Enfin, une campagne de communication, aux niveaux national et local, a été mise en œuvre par la DGT, les D(R)EETS et la Délégation à l'information et à la communication (Dicom) des ministères sociaux. Celle-ci avait pour but de sensibiliser aux bénéfices de la représentation syndicale l'ensemble des électeurs, en particulier ceux appartenant à sept secteurs clés pour les TPE (HCR, BTP, services automobiles et transports routiers, commerces de détail, sanitaire et social, employés de bureaux et employés à domicile), afin d'inciter au vote. Plusieurs médias ont été utilisés : radio, presse quotidienne nationale et presse magazine, affichage, réseaux sociaux, podcasts, etc.

Les résultats de l'élection TPE 2024 ont été proclamés le 20 décembre. Le taux de participation est de 4,07%, en légère diminution par rapport à la précédente édition. Des travaux vont être engagés en 2025, avec les partenaires sociaux, pour réfléchir aux évolutions à apporter afin que les salariés TPE se mobilisent davantage pour voter lors de la prochaine édition, en 2028.

GOVERNEMENT
Liberté
Égalité
Fraternité

Hier
Paul enchaînait les extras.

Aujourd'hui
Il a un contrat stable et vient d'obtenir une augmentation.

Demain
ses compétences seront mieux reconnues et il pourra passer maître d'hôtel.

Salariés d'une entreprise de moins de 11 personnes ou employés à domicile
comme Paul
VOTEZ
pour le syndicat qui fera valoir vos droits

DU 25 NOVEMBRE AU 9 DÉCEMBRE 2024
par courrier ou en ligne sur election-tpe.travail.gouv.fr



PERSPECTIVES 2025

- **Intensification du soutien au dialogue social d'entreprises.** Mise en ligne progressive de l'offre ministérielle d'appui au dialogue social proposée notamment par les opérateurs ministériels, l'Anact, l'INTEFP et l'AFPA mais également par des opérateurs privés.
- **Prud'homie.** Préparation du cycle 2026-2029 de renouvellement des conseillers prud'hommes, en lien avec le ministère de la Justice, et renouvellement des membres du Conseil supérieur de la prud'homie. Renforcement de l'approche qualitative du pilotage et du financement de la formation continue des conseillers prud'hommes.
- **Défenseurs syndicaux.** Diffusion d'un guide et travaux avec les services déconcentrés sur l'optimisation de la gestion des listes régionales.
- **Financement du dialogue social.** Déploiement des travaux d'opérationnalisation du circuit de collecte des contributions conventionnelles de dialogue social par les Urssaf/MSA.
- **D@ccord.** Rénovation du système d'information sur lequel sont déposés et gérés les accords d'entreprise, avec mise en service des nouvelles fonctionnalités.
- **Publication des chiffres de la mesure d'audience nationale interprofessionnelle.** Ces résultats seront présentés au Haut conseil du dialogue social à la fin du premier trimestre 2025. Ils permettront de publier les arrêtés de représentativité des organisations syndicales et professionnelles représentatives au niveau national interprofessionnel.
- **Publication des arrêtés de représentativité des organisations syndicales et professionnelles de branche.** Ces arrêtés, qui déterminent les organisations représentatives dans chaque branche, seront publiés progressivement tout au long de l'année 2025.
- **Publication de l'arrêté de répartition des sièges de conseillers prud'hommes.** Cette répartition, qui se fonde sur les résultats de la mesure d'audience nationale interprofessionnelle, permettra ensuite au ministère de la Justice de procéder à la nomination des conseillers.
- **Publication de l'arrêté de répartition des sièges au sein des commissions paritaires régionales et interprofessionnelles.**
- **Bilan de l'élection TPE.** À la suite du scrutin qui s'est tenu à la fin de l'année 2024, un retour d'expérience global, mené en lien avec les partenaires sociaux, sera organisé sur l'année.

— Chapitre 4

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



La mise en œuvre de la loi renforçant la prévention en 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. Le travail de mise en œuvre de la réforme s'est poursuivi encore en 2024 avec le suivi du déploiement d'importants dispositifs issus de la loi du 2 août 2021.

La certification des services de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI) est entrée dans sa phase opérationnelle avec le début des audits par les organismes certificateurs autorisés par le COFRAC dès décembre 2024. Pour mémoire, le dispositif introduit par la réforme de 2021 vise à engager une démarche qualité dans l'ensemble des services sur la base d'un référentiel (AFNOR SPEC 2217) fixant les modalités d'appréciation des services rendus par les SPSTI à partir des critères et des exigences retenus pour mesurer la bonne

réalisation des trois missions de l'ensemble socle de services : prévention primaire, suivi individuel de l'état de santé et prévention de la désinsertion professionnelle.

Parallèlement, la conclusion de la 3^e génération des contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens (CPOM) conclus entre les DREETS, les CARSAT et les SPSTI a pu être engagée dans chaque région à l'appui de la publication d'une instruction du 12 juillet 2024 publiée le 30 août 2024. Les CPOM



devront être l'occasion de mettre l'accent notamment sur les actions à mettre en œuvre en matière de prévention de la désinsertion professionnelle par les SPST, dans le cadre de leur projet de service pluriannuel et en coordination avec les autres acteurs de la prévention des risques professionnels sur leurs territoires.

L'année 2024 a également vu l'entrée en vigueur effective du coût moyen national de l'ensemble socle de services et de l'amplitude au sein de laquelle le montant des cotisations des SPSTI doit demeurer (tunnel des cotisations de plus ou moins 20% du coût moyen national). Ce montant de

115,50 € a été publié par arrêté du 26 septembre 2024 et servira de référence à la fixation de la cotisation pour l'année 2025.

Enfin, la deuxième édition de l'enquête relative à l'activité et à la gestion financière des SPST a été lancée en 2024. Ce dispositif introduit par le décret du 15 novembre 2022, poursuit l'objectif d'une meilleure connaissance, consolidée au niveau national, de l'activité des SPST et de leur fonctionnement, afin d'en améliorer le pilotage. Le rapport de synthèse présentant les résultats de cette enquête a été publié sur le site du ministère du Travail.

La prévention des accidents du travail graves et mortels

Le plan de lutte contre les accidents du travail graves et mortels est la feuille de route de l'État et des acteurs de la santé au travail en matière de prévention de la sinistralité grave et mortelle. Publié en 2022, il s'articule avec le 4^e plan de santé au travail. Deux ans après son lancement, de nouvelles mesures ont été annoncées en avril 2024 par Catherine Vautrin, ministre du Travail, de la Santé et des Solidarités, pour tenir compte des nouveaux enjeux en matière de santé et sécurité au travail.

Face à un nombre d'accidents du travail encore trop important, le plan de lutte contre les accidents du travail graves et mortels cible différents risques et publics, en mobilisant différents outils :

- Des actions pour mieux protéger les travailleurs les plus vulnérables : enrichissement des cursus de formation initiale et continue en santé et sécurité au travail, conduite d'actions de sensibilisation à la santé et sécurité au travail à destination des jeunes en formation professionnelle, conduite d'actions de formation et de sensibilisation à la santé et sécurité au travail à destination des travailleurs intérimaires, conception

de messages de prévention à destination des travailleurs étrangers et allophones ;

- Des actions de prévention des principaux risques professionnels : conduite d'actions sectorielles pour mieux prévenir le risque de chute et le risque routier professionnel renforcement de la surveillance du marché des équipements de protection et de sécurité ;
- La promotion du dialogue social relatif à la santé et sécurité au travail, au niveau des branches professionnelles et des entreprises ;

- Une communication forte axée sur la prévention des accidents du travail graves et mortels, à destination des employeurs, des travailleurs, mais également du grand public. C'est à ce titre qu'une nouvelle campagne de communication, intitulée « La sécurité au travail, c'est chaque jour qu'on doit y penser », a été lancée à l'automne 2024.

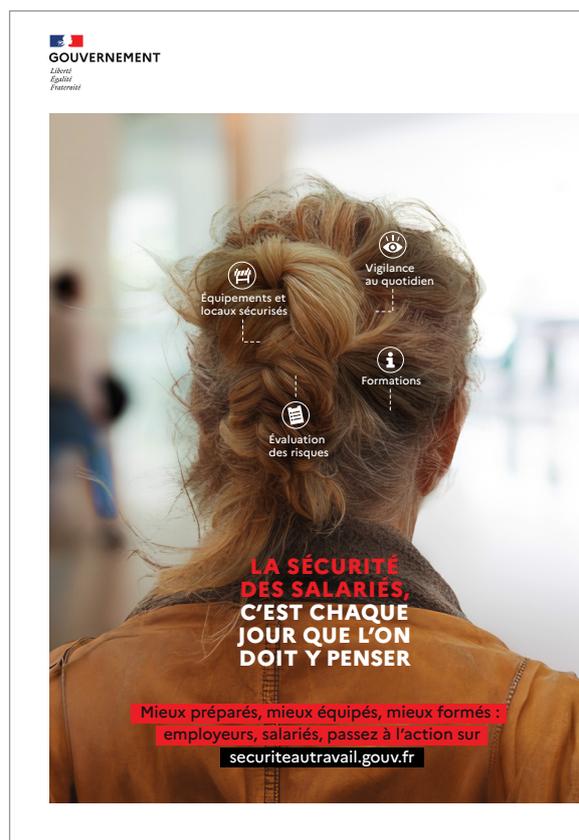
Afin de poursuivre l'engagement de l'État et des acteurs de la santé au travail, et à partir des retours de terrain, de nouvelles mesures ont été concertées et annoncées en 2024 pour mieux prévenir les accidents du travail graves et mortels. Ces actions permettent à la fois de capitaliser sur les premières réalisations du plan et d'identifier de nouveaux axes de travail.

Onze mesures ont ainsi été ajoutées au plan initial, dont notamment :

- Le développement d'interventions du système d'inspection du travail sur la santé et sécurité au travail auprès des jeunes en lycée professionnel ;
- Le renforcement de la mobilisation de la branche de l'intérim en faveur de la santé et de la sécurité des travailleurs intérimaires ;
- La conduite de travaux de connaissance et de prévention sur les malaises d'origine professionnelle ;
- Le renforcement des actions de prévention des risques liés aux vagues de chaleur et l'accom-

pagnement des entreprises dans la prise en compte de ces risques ;

- L'accompagnement des victimes et de leurs familles en cas d'accident grave ou mortel. À ce titre, un guide d'information sur les démarches à entreprendre en cas d'accident du travail a été conçu.



L'ACTION DE L'INSPECTION DU TRAVAIL CONTRE LES ACCIDENTS DU TRAVAIL

La prévention des accidents du travail est une priorité de l'inspection du travail, inscrite au Plan national d'action 2023-2025. Elle s'intègre plus largement dans la politique de santé au travail du ministère, déclinée dans le 4^e plan de santé au travail et dans le premier plan de lutte contre les accidents du travail graves et mortels.

D'une manière générale, toute action des agents de l'inspection du travail en matière de santé, sécurité et conditions de travail participe à la préservation de la santé des travailleurs, et donc à la prévention des accidents du travail. Ces interventions sont de diverses natures : contrôle

sur les lieux de travail, enquête suite à un accident du travail, participation aux réunions du comité social et économique... Elles peuvent donner lieu à des suites qui sont adaptées à la nature des constats : lettre d'observations de rappel de la réglementation, décision d'arrêt de travaux ou d'activité lorsque la situation exige un retrait du salarié d'une situation de danger grave et imminent, verbalisation en cas d'infraction. Pour exemple, en 2024, plus de 7 000 décisions ont permis de soustraire des travailleurs d'une situation de danger et 15 000 enquêtes ont été réalisées suite à un accident du travail.

La prévention des risques liés au réchauffement climatique

La multiplication et l'intensification de phénomènes climatiques dangereux, dont les épisodes caniculaires, ont un impact direct sur les conditions de travail et exposent les travailleurs à des risques souvent méconnus par les travailleurs et les employeurs. Aussi, et ce depuis plusieurs années, la Direction générale du travail et les acteurs de la santé au travail se mobilisent pour sensibiliser et prévenir l'exposition des travailleurs à ces risques émergents, en lien avec les autres directions des ministères en charge de la Santé et de la Transition écologique.

En 2024, de nombreuses actions ont été mises en œuvre pour informer les entreprises et protéger les travailleurs, et ce tout au long de l'été, avec notamment :

- Une communication renforcée auprès des entreprises et des acteurs-relais, mais également du grand public, sur les messages de prévention, tant au niveau national que régional ;
- Des actions ciblées de sensibilisation auprès des secteurs à risque (BTP, agriculture, boulangerie, spectacle de plein air, transport/livraison, nettoyage, etc.) ;
- L'organisation d'opérations préventives de contrôle en entreprise ciblées sur le risque chaleur ;
- En période de vigilance jaune et orange, l'organisation des contrôles ciblés sur le risque chaleur, aléatoires ou sur sollicitation de salariés ;
- Le suivi de la sinistralité grave et mortelle en lien avec les vagues de chaleur.

En parallèle, des travaux pour mieux anticiper les risques liés au changement climatique sont en cours :

- Évolution, pilotée par la DGEFP, du régime de chômage intempéries du BTP qui couvre désormais les situations de canicule ;

- Travaux de connaissance sur l'impact des vagues de chaleur sur la sinistralité au travail ;

- Travaux de connaissance et de prévention sur le risque UV solaire.

Ces actions seront poursuivies et enrichies en 2025.



La poursuite de la mise en œuvre de la loi de financement rectificative de la sécurité sociale 2023

LA CRÉATION ET LA MISE EN ŒUVRE DU FONDS D'INVESTISSEMENT DANS LA PRÉVENTION DE L'USURE PROFESSIONNELLE (FIPU)

Pour améliorer la prévention de l'usure professionnelle et notamment des risques à l'origine des troubles musculosquelettiques (TMS), la loi de financement rectificative de la sécurité sociale (LFRSS) pour 2023 portant réforme des retraites a créé un fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle (FIPU).

Placé auprès de la commission des accidents du travail et des maladies professionnelles (CAT-MP), au sein de la caisse nationale de l'assurance mala-

die (CNAM), ce fonds est doté d'un milliard d'euros par la branche AT-MP du régime général pour une durée de cinq ans. Il a pour mission de participer au financement de démarches de prévention au bénéfice des salariés exposés aux facteurs de risques professionnels dits « ergonomiques » (manutentions manuelles de charges, postures pénibles, vibrations mécaniques).

Ce fonds a vocation à financer trois types d'actions : des aides financières directes aux entreprises, avec une priorité de financement donnée aux plus petites entreprises, pour financer l'achat d'équipements, l'organisation de formations ou d'actions de sensibilisation, le salaire de préventeurs ou la mise en place de mesures d'aménagement de poste (150 M€ prévus en 2024) ; des projets de transition professionnelle de salariés exposés aux risques ergonomiques via France compétences (40 M€ prévus en 2024) ; ainsi que des actions menées par des organismes professionnels de prévention de branche ayant conclu une convention avec la CNAM (10 M€ en 2024).

Les partenaires sociaux réunis au sein de la CAT-MP fixent les orientations annuelles du fonds, qui encadrent l'attribution de ses financements, après avis du comité national de prévention et de santé au travail (CNPST). Adoptées le 30 octobre 2023, les orientations 2023-2024 ont précisé le périmètre des bénéficiaires du FIPU (salariés du régime



général et travailleurs indépendants ayant souscrit à l'assurance volontaire AT-MP) et défini les trois priorités de financement du fonds pour 2023-2024 évoquées ci-dessus : les aides financières directes aux entreprises, le financement de projets de transition professionnelle via France compétences et le financement des organismes de prévention de branche. Elles ont également fixé les principes de gestion du fonds.

Si en 2024, à titre transitoire, les orientations s'appuient uniquement sur les données de sinistralité dont dispose la CNAM, elles ont vocation pour les années suivantes à être définies et mises à jour sur la base d'une cartographie identifiant les métiers et activités particulièrement exposés aux facteurs de risques ergonomiques, établie par la CAT-MP sur la base de listes de métiers et activités exposés déterminées par les branches professionnelles.

L'élaboration de ces listes par les branches vise à favoriser une prise en compte des métiers, activités et situations de travail au plus près des réalités de chaque secteur. Elle permet aussi, dans le cadre du dialogue social, de faire progresser l'identification et la connaissance des métiers exposés et d'accompagner les entreprises en définissant des mesures de prévention adaptées.

En outre, la CAT-MP a fixé, en début d'année 2024, un principe de valorisation du taux de prise en charge et des plafonds de financement pour les entreprises relevant de branches professionnelles ayant conclu un accord collectif identifiant les métiers et activités particulièrement exposés.

Le guichet d'aides aux entreprises du fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle a ouvert le 18 mars 2024. Au 28 décembre 2024, 11 281 demandes avaient été reçues et 4 523 dossiers avaient été payés, des chiffres en hausse continue tout au long de l'année (*données à date en attente de consolidation annuelle*). La CNAM et le ministère chargé du Travail restent à cet égard pleinement mobilisés pour assurer la bonne information des entreprises sur les aides financées par le FIPU.

Pour alimenter la cartographie des métiers et activités exposés établie par la CAT-MP, des branches ont engagé en 2024 une négociation identifiant les métiers et activités particulièrement exposés aux risques ergonomiques.

LA RÉFORME DU COMPTE PROFESSIONNEL DE PRÉVENTION (C2P)

La LFRSS 2023, portant réforme des retraites, a également renforcé le compte professionnel de prévention (C2P). Le C2P, qui fait suite au compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P) créé par la loi du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraite, est un dispositif visant à ouvrir aux salariés exposés à certains facteurs de risques professionnels, au-delà des seuils réglementaires, des droits pour se former, réduire son temps de travail, engager une reconversion professionnelle ou bénéficier d'un départ en retraite anticipé. Les facteurs de risques couverts par le C2P sont le travail de nuit, le travail en équipes successives alternantes, les températures extrêmes, le bruit, l'hyperbarie et le travail répétitif.

L'article 17 de la LFRSS pour 2023 a notamment déplafonné le nombre de points pouvant être acquis au titre du C2P au cours de la carrière professionnelle. Il a également renforcé la prise en compte de la polyexposition, les salariés exposés à plusieurs facteurs pris en compte par le C2P pouvant en effet acquérir plus rapidement des points. Par ailleurs, la réforme a prévu l'abaissement des seuils relatifs au travail de nuit et au travail en équipes successives alternantes. En outre, les droits associés au dispositif ont été revalorisés, notamment sur la formation et le passage à temps partiel.

Enfin, la LFRSS pour 2023 a créé une quatrième utilisation du C2P : le congé de reconversion professionnelle. À travers cette mesure, les points acquis au titre du C2P peuvent désormais financer une ou plusieurs actions de formation, ainsi que la rémunération du bénéficiaire si son parcours est réalisé pendant tout ou partie de son temps de travail. Ils peuvent également financer un bilan de compétences ou des actions permettant de faire valider des acquis de l'expérience.

Les opérateurs de la santé au travail

En 2024, les opérateurs de la santé au travail ont poursuivi leur action en faveur du renforcement de la santé-sécurité au travail. La Direction générale du travail, en tant que tutelle de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact) et co-tutelle de l'Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail (Anses), a réaffirmé cette année son appui et son soutien auprès des opérateurs afin de les accompagner dans leur action.

L'AGENCE NATIONALE POUR L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL (ANACT)

En 2024, l'Anact a poursuivi son action en faveur de l'amélioration des conditions de travail et d'emploi en fournissant aux entreprises des méthodes et outils pour agir sur l'organisation du travail et les relations professionnelles.

L'Anact a ainsi apporté un appui précieux à la mise en œuvre des priorités stratégiques en santé au travail du ministère à travers sa contribution aux actions du 4^e plan de santé au travail (PST 4) et du plan de lutte contre les accidents du travail graves et mortels (PATGM). Elle a poursuivi ses travaux sur la prévention des risques psycho-sociaux (RPS), la promotion des démarches de qualité de vie et des conditions de travail (QVCT), d'accompagnement sur les transformations numériques ainsi que de promotion de la santé des femmes au travail.

L'Anact a ainsi produit plusieurs outils, comme un guide accompagnant les entreprises dans le maintien en emploi des salariées souffrant d'endométriose ou des ressources pour faciliter le travail des salariés de 55 ans et plus dans de bonnes conditions. L'Anact a par ailleurs piloté deux appels à projets finançant des actions nationales et régionales contribuant à la mise en œuvre du PST 4 et des plans régionaux de santé au travail (PRST), avec une enveloppe dédiée de 800 000 €.

L'Anact a également déployé quatre appels à projets dans le cadre du fonds d'amélioration des conditions de travail (Fact), un dispositif d'expérimentation de démarches d'amélioration des conditions de travail et d'emploi en entreprise, notamment en 2024 dans le secteur agricole et le secteur de l'aide à domicile.

L'Anact a par ailleurs poursuivi son action en faveur de la promotion d'un dialogue social de qualité. En particulier, elle a continué à promouvoir et appuyer l'articulation entre dialogue social et dialogue professionnel, dans la suite des Assises du travail, avec notamment l'organisation de formations à destination des entreprises et des partenaires ainsi que d'événements de sensibilisation. De même, l'Anact a complété ses ressources pour accompagner les comités sociaux et économiques (CSE) dans leurs nouvelles compétences en santé-sécurité au travail, avec un nouveau kit dédié. En outre, l'Anact a poursuivi le pilotage de l'espace des observatoires départementaux d'analyse et d'appui au dialogue social et de la négociation

anact
— agence nationale
pour l'amélioration
des conditions de travail

collective (ODDS), lancé en 2023. Cet espace-ressources, à destination des acteurs du dialogue social dans les entreprises et les territoires, permet de partager des outils indispensables à la bonne conduite du dialogue social. À la suite de la Conférence sociale d'octobre 2023, l'Anact a mis en place un dispositif de soutien aux branches pour les accompagner dans le processus de révision de leurs classifications. Un premier appel à projets a été lancé en juillet 2024 ; 15 branches ont été retenues et ont reçu un soutien financier total d'environ 420 000 €. Un second appel à projets sera organisé en 2025.

En 2024, l'Anact a par ailleurs poursuivi la consolidation de son nouveau réseau, issu de sa fusion avec les ex-agences régionales pour l'amélioration des conditions de travail (Aract) telle que prévue par la loi du 2 août 2021. L'Anact s'est dotée à l'automne d'un Cap stratégique 2027, une feuille de route commune au nouveau réseau pour décliner pleinement son contrat d'objectifs et de performance (COP) avec l'État et préciser les orientations stratégiques de l'agence. À travers ce Cap stratégique, l'Anact renforcera son offre de service à destination des TPE-PME, diversifiera les secteurs d'activité dans lesquelles elle intervient, élargira ses partenariats avec les acteurs du champ Travail-Emploi et approfondira sa politique de communication et de transfert.

L'AGENCE NATIONALE DE SÉCURITÉ SANITAIRE DE L'ALIMENTATION, DE L'ENVIRONNEMENT ET DU TRAVAIL (ANSES)

En 2024, l'Anses a poursuivi son action en faveur de l'évaluation des risques sanitaires, ainsi que d'expertise et d'appui scientifique et technique en vue d'éclairer la décision publique pour l'élaboration de la réglementation et la mise en œuvre des mesures de gestion des risques. Elle a ainsi mis en œuvre une expertise scientifique indépendante au sein de collectifs d'experts de diverses disciplines, y compris les sciences humaines, sociales et économiques.

Cette année, l'Anses a approfondi ses travaux sur des enjeux comme l'exposition aux agents biologiques et substances chimiques, le bruit, etc. Ses travaux ont contribué à la production de connaissances sur les dangers, les expositions et l'évaluation des risques professionnels et des maladies professionnelles. Ils permettent aux entreprises, aux acteurs de la prévention et aux autorités de mieux protéger les travailleurs, en anticipant en particulier les risques émergents.

La DGT a poursuivi son étroite collaboration avec l'Anses en matière de santé au travail, que ce soit à travers l'expertise scientifique relative notamment aux valeurs limites d'exposition professionnelles et aux maladies professionnelles, ou la mise en œuvre de l'objectif visant à développer la recherche en santé au travail, inscrit dans le PST 4.



Les 30 ans de la Coordination en matière de sécurité et de protection de la santé

À l'occasion du trentième anniversaire de la loi du 31 décembre 1993 et de son décret d'application du 26 décembre 1994 instaurant la mission de coordination en matière de sécurité et de protection de la santé (CSPS), les acteurs de la prévention, du bâtiment et des travaux publics (BTP) se sont réunis, le 15 octobre 2024, au ministère du Travail.

Ce colloque, coorganisé par la Direction générale du travail (DGT) et l'Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics (OPPBTBTP), avait pour objectif de mettre en lumière les enjeux de cette mission essentielle pour la sécurité et la santé des travailleurs. Il a également permis de présenter les résultats des travaux menés ces cinq dernières années suite à la publication en 2018 du livre blanc sur la CSPS, qui avait établi un état des lieux de la coordination SPS et proposé 12 recommandations concrètes pour faire progresser cette mission de coordination.

En présence de Pierre Raimin, Directeur général du travail, et de Paul Duphil, Secrétaire général de l'OPPBTBTP, cette journée a été animée par Laurence Alexandrowicz, journaliste animatrice, qui a conduit les nombreuses interventions des acteurs institutionnels (DGT, OPPBTBTP, CNAM-RP, CAR-SAT-Normandie, DREETS-Normandie), de la profession et de l'acte de construire.

Au programme de cette journée : l'évolution de la réglementation qui a ouvert, en 2021, une nouvelle voie d'accès à la profession de coordonnateur SPS avec un cursus universitaire offrant une spécialisation CSPS, le témoignage de membres de l'IUT de La Ciotat (Bouches-du-Rhône) sur cette nouvelle filière, les nouveaux outils pratiques développés pour faire évoluer le geste professionnel des coordonnateurs SPS dans leur mission, les actions des organismes de prévention, les retours d'expérience des clubs de CSPS en région pour renforcer la culture de prévention et

la prise de parole de la profession sur sa projection dans le futur.

Ce colloque dynamique, qui a reçu des retours très positifs, a réuni 230 personnes venant de toute la France. Ce dernier a été intégralement filmé et l'enregistrement est disponible sur l'espace dédié à la CSPS sur le site de l'OPPBTBTP, afin que tous les professionnels du secteur puissent avoir accès aux différentes interventions de cet événement d'ampleur.





PERSPECTIVES 2025

- **Accidents du travail.** Processus de conventionnement avec les branches qui souhaitent s'engager dans une démarche de prévention et réduction du nombre d'AT.
- **Services de prévention et de santé au travail.** Lancement de la 3^e enquête annuelle permettant de recueillir des données relatives à l'activité et la gestion financière des SPST utiles à leur pilotage.
- **Désinsertion professionnelle.** Accompagnement de la mission IGAS portant sur le repérage des travailleurs exposés au risque de désinsertion professionnelle.
- **Formation en santé et sécurité au travail.** Ouverture progressive du passeport de prévention et lancement des travaux d'enregistrement des certifications en SST au répertoire spécifique avec l'appui de l'AFPA et de la DGEFP.
- **Changement climatique.** Publication du décret relatif à la protection des travailleurs contre les risques liés aux épisodes de chaleur intense, renforçant le socle des dispositions de prévention pour assurer la sécurité et protéger la santé au sein du code du travail.
- **Plans stratégiques en santé au travail.** Finalisation et bilan des actions prévues par le PST 4 et le PATGM, et préparation du PST 5 pour la période 2026-2030.
- **IA.** Travail réglementaire pour s'adapter au nouveau cadre européen posé par le règlement machines et le règlement IA sur le champ des machines. Poursuite des travaux avec le LaborIA et l'Anact pour mieux outiller les acteurs de l'entreprise, notamment dans la conduite du dialogue social et professionnel autour de l'IA.

— Chapitre 5

Piloter et appuyer l'inspection du travail



La mobilisation de l'inspection du travail dans le cadre des Jeux Olympiques et Paralympiques 2024

La mobilisation du système d'inspection du travail (SIT) dans le cadre des JOP 2024 a démarré très en amont de l'événement, en sensibilisation, prévention et anticipation de l'impact qu'allaient avoir les Jeux sur l'ensemble de services et sur les travailleurs, qu'ils soient ou non concernés par des compétitions.

DE NOMBREUSES ACTIONS DE SENSIBILISATION, D'ACCOMPAGNEMENT ET DE COMMUNICATION ONT ÉTÉ DÉPLOYÉES SUR L'ENSEMBLE DU TERRITOIRE EN AMONT ET DURANT LES JEUX :

- Participation de la Direction générale du travail et de la DRIEETS Île-de-France aux 28 comités interministériels entre le 20 novembre 2020 et le 19 juin 2024 où les questions relatives à l'emploi et à la formation dominaient, mais dans le cadre desquels la DGT a identifié des points de vigilance et proposé des indicateurs sur le nombre de prestations de services internationales lors de la phase de construction des ouvrages et le nombre d'arrêts de travaux liés au risque de chute de hauteur.
- Présentation par la DGT aux différents directeurs de site de Paris 2024, dès le 3 mai 2024, de l'organisation du système d'inspection du travail ainsi que de ses grandes priorités, et rappel des pouvoirs et outils à la main des agents de contrôle ainsi que des axes de contrôle.
- Mise en ligne sur le site internet du ministère du Travail d'un flyer à destination du grand public présentant les règles en matière de durée du travail : règles, durées maximales, repos, conditions d'aménagement du temps de travail durant les JOP et télétravail.
- Mise en ligne d'un guide sur le bénévolat en janvier 2023 et d'un guide sur les grands événements sportifs en décembre 2023.
- Élaboration de fiches et de questions-réponses à destination des agents du système d'inspection du travail explicitant les règles de dérogations temporaires à la durée du travail.
- Compte tenu des questions techniques posées sur le sujet, production par la DGT, le 23 avril 2024, d'une fiche à destination des agents de contrôle sur le contrôle du montage et démontage des structures, qui réprécise la réglementation applicable et préconise certains modes opératoires.
- Appui et réponses de la DGT aux services déconcentrés sur des sujets techniques et juridiques, notamment liés à la durée du travail, à l'utilisation des équipements de travail, au risque de chute de hauteur et au risque d'exposition au plomb.
- Dans les régions, rencontres organisées avec les directeurs de site locaux pour rappeler les fondamentaux en termes de réglementation du travail et travailler sur un accès facilité des

agents de contrôle sur les sites en application du droit d'entrée.

- Réunions dans le cadre du comité de suivi de la charte sociale et d'échanges réguliers avec les co-Présidents de la charte (Bernard Thibault et Dominique Carlac'h).
- En juin 2024, rencontre de la DGT avec les organisations syndicales des services, du commerce, du nettoyage et de la sécurité, y compris parfois en présence du DIJOP, pour écouter les problématiques de conditions d'emploi, de travail et de rémunération des salariés des branches et sensibiliser les organisations professionnelles concernées, notamment dans le secteur de la sécurité.

Des réunions en amont de la compétition ont également été organisées par les correspondants régionaux JOP en DREETS d'une part avec les grandes agglomérations en présence des principales entreprises prestataires pour l'installation et le fonctionnement du CLUB 2024, et d'autre part avec les directions locales de Paris 2024 pour des réunions d'échange et d'information.

La Direction générale du travail, en lien avec la DRIEETS Île-de-France, a organisé les 5 et 6 juin 2024 deux webinaires auxquels assistaient Paris 2024 et ses différents prestataires ainsi que les fédérations sportives internationales et les chaînes de télévision étrangères présentes lors des compétitions.

Ces deux webinaires, qui ont rassemblé près de 400 participants, ont traité des pouvoirs de l'inspection du travail, des règles en matière de durée du travail (avec le point d'entrée du guichet unique pour déposer les demandes de dérogation), des obligations en matière de santé sécurité, des règles relatives aux conditions d'emploi et de lutte contre le travail illégal, ainsi que des règles en matière de prestations de services internationales.

UNE MOBILISATION FORTE SUR L'ENSEMBLE DU TERRITOIRE EN TERMES DE CONTRÔLES, SUR L'ENSEMBLE DES PRIORITÉS FIXÉES

De novembre 2019 à mars 2024, la DRIEETS Île-de-France a été particulièrement impliquée dans le suivi des grands chantiers des JOP 2024, et notamment ceux liés la construction des ouvrages olympiques. Une unité régionale d'appui et de



contrôle grands chantiers a été créée. Plus de 1 300 interventions sur site ont été réalisées pour veiller au respect le plus strict des mesures de prévention des risques sur ces chantiers, mais également pour lutter contre le travail illégal. Ce sont plus de 100 arrêts de travaux pour risque de chute de hauteur qui ont été notifiés dans ce cadre et une vingtaine de procès-verbaux pour travail illégal au cours des années 2022 à 2024 sur les chantiers des ouvrages olympiques. Aucun accident du travail mortel n'a été déploré.

Des orientations et des organisations particulières ont été mises en place pour le SIT. Ainsi, en date du 19 mars 2024, une instruction signée du DGT a été adressée à l'ensemble du système d'inspection afin de rappeler la nécessité d'intervenir en amont des événements dès le passage de la flamme, les préparatifs montage de structures éphémères pouvant exposer les travailleurs à des risques de chute de hauteur notamment, puis lors des événements et en aval.

Trois axes forts de contrôle étaient rappelés :

- la lutte contre le travail illégal et les fraudes,
- les conditions de travail des travailleurs avec le risque d'exposition aux fortes chaleurs et aux chutes de hauteur,
- le respect des durées du travail et des temps de repos.

Un accompagnement spécifique a été réalisé avec le recensement des outils pouvant être mobilisés pendant cette période par les agents de contrôle.

L'animation nationale du SIT s'est faite notamment par l'intermédiaire des correspondants régionaux JOP, réunis mensuellement puis hebdomadairement durant les phases de compétition, à la fois pour diffuser les informations utiles aux SIT et pour recueillir les informations significatives liées à la mobilisation des agents. Le GNVAC a été mobilisé dans l'animation du réseau des référents JOP et les actions de sensibilisation menées à destination des prestataires de Paris 2024 (organisation des webinaires qui ont rassemblés près de 400 participants au cours du mois de juin), et en étant l'interlocuteur pour la délivrance des accréditations des agents de contrôle en région.

La DRIEETS Île-de-France a mis en place un Réseau Régional JOP (RRJOP) d'une soixantaine d'agents afin de disposer d'une capacité large de mobilisation au-delà de la répartition géographique des sections à la hauteur de l'événement. Des organisations proches se sont mises en place au niveau régional en Centre-Val-de-Loire et Auvergne-Rhône-Alpes.

Au total, 368 agents du SIT ont été impliqués dans les opérations de contrôle de mars à octobre 2024.

Les contrôles ne se sont pas uniquement concentrés sur les sites olympiques mais ont concerné :

- les préparatifs et montage des structures destinées aux Jeux,
- les manifestations autour du relai de la flamme,
- les phases importantes de cérémonie,
- les contrôles durant les compétitions, sur et hors sites dédiés.

Le travail de planification des contrôles au sein des services, national et local, a permis un juste équilibre entre les contrôles dans les enceintes sportives (visant plus particulièrement les conditions de travail des agents de sécurité, des travailleurs des entreprises de restauration et de nettoyage qui concourraient au bon déroulement des compétitions) et ceux en périphérie (fan zones ou clubs 2024, activités extérieures impactées comme les secteurs du transport, de la restauration ou de l'hôtellerie notamment).

Les DREETS sans site de compétition se sont elles-mêmes impliquées dans des contrôles sur le parcours du relai de la flamme olympique et sur les fan zones. C'est donc le système d'inspection dans son ensemble qui s'est mobilisé afin de vérifier les conditions d'emploi et de travail des travailleurs.

Les thématiques de contrôle principales ont été le travail illégal sous ces différentes formes, la protection des travailleurs au regard de leur exposition aux risques, notamment de chute de hauteur et de chaleur, et la garantie de conditions de travail dignes.

De nombreux contrôles ont en outre été menés dans le cadre du partenariat des CODAF, en inter-

ministériel, notamment en direction du secteur de la prévention sécurité et de la restauration. Il est à souligner que certains constats effectués à l'encontre de sociétés de sécurité ont amené à ce que Paris 2024 les excluent du marché public.

Bilan chiffré (sources DELPHES au 28 février 2025) de la mobilisation de l'inspection du travail sur les JOP à partir du 1^{er} mars 2024 (fin des chantiers SOLIDEO et début de la mobilisation nationale sur les Jeux) :

- 2 030 interventions dont 1 699 (83%) contrôles et enquêtes sur sites (1 120 contrôles et enquêtes en Île-de-France) concernant en particulier la lutte contre les fraudes et le travail illégal, notamment ciblés dans le secteur de la sécurité, de la restauration et du montage de structures ainsi que la prévention des risques de chute de hauteur.
- 41 arrêts de travaux notifiés pour retirer des salariés de situations de risques de chutes de hauteur. Principalement sur les montages de structures éphémères (gradins).
- 1 864 suites engagées auprès des entreprises sur les infractions constatées à l'occasion de ces contrôles.
- 31 procès-verbaux ont été établis au 28 février 2025, principalement en matière de travail illégal et d'autres sont encore en cours de finalisation au regard des investigations toujours nécessaires. 8 sanctions administratives ont été engagées en matière de prestation de service internationale.

LA DGT A ÉTÉ AMENÉE À PROPOSER DEUX AMÉNAGEMENTS PONCTUELS DE LA RÉGLEMENTATION SUR LES REPOS :

- **La loi du 19 mai 2023 relative aux Jeux Olympiques et Paralympiques** et portant diverses autres dispositions a ouvert une dérogation au repos dominical dans les commerces de détails.

Le dispositif était applicable du 15 juin au 30 septembre 2024 (pour la durée des JOP 2024) sur les

communes hébergeant les sites de compétition et celles qui leur sont limitrophes, pour les établissements de vente au détail qui mettent à disposition des biens ou des services. Cela se faisait sur la base du volontariat du salarié avec des contreparties salariales et en repos.

17 arrêtés (portant sur plusieurs dimanches) ont été pris dans 9 départements (Paris, Yvelines, Seine-et-Marne, Seine-Saint-Denis, Val-de-Marne, Isère, Rhône, Nord, Bouches-du-Rhône), avec des spécificités dans leur champ d'application, périmètre et temporalité en fonction des contextes locaux.

- **Une dérogation au repos hebdomadaire dans le cadre des JOP 2024** a été créée par le décret du 23 novembre 2023.

Les entreprises, issues de secteurs spécifiquement désignés, qui connaissaient un surcroît extraordinaire de travail en raison des JOP 2024 pouvaient déroger à l'obligation d'accorder un repos hebdomadaire à leurs salariés.

Cette dérogation a été ouverte du 18 juillet au 14 août 2024 dans des secteurs très ciblés : captation, transmission, diffusion et retransmission des compétitions, filiale du Comité international olympique, entreprises de médias et d'agences événementielles techniques...

L'employeur devait simplement informer l'inspection du travail territorialement compétente avant le commencement du travail en précisant les circonstances qui justifient la suspension du repos hebdomadaire, sa date et sa durée, le nombre de salariés auxquels elle s'applique ainsi que les deux jours de repos mensuels obligatoirement réservés aux salariés.

Les services d'inspection du travail ont été destinataires de 136 informations de suspension, quasi exclusivement en Île-de-France et portant sur divers secteurs dont l'audiovisuel, les fédérations sportives, la communication... Pour les entreprises françaises, cela concerne principalement la maintenance des sites et des équipements.

**PAR AILLEURS, IL A ÉTÉ DÉCIDÉ
LA MISE EN PLACE D'UN GUICHET
UNIQUE EN DRIEETS ÎLE-DE-FRANCE
FACE AUX ENJEUX SUIVANTS :**

- Des demandes potentielles de dérogation en matière de temps de travail et de repos au vu de délais contraints et possibles retards de livraison ;
- Un enjeu de réactivité de l'administration au vu de la multiplicité des demandes des entreprises à traiter dans un délai court ;
- Un enjeu d'organisation administrative garantissant une approche globale des dossiers quel que soit le territoire concerné, un portail unique pour faciliter les démarches des entreprises, y compris étrangères, et une sécurisation juridique en lien avec les DDETS concernées.

Ce guichet a été positionné au niveau de la DRIEETS Île-de-France à compter du 1^{er} juin 2023 et n'avait vocation à traiter que les demandes de dérogations suivantes : durée quotidienne maximale, durée hebdomadaire maximale de travail, repos quotidien et dérogation au repos dominical de droit pour certaines activités : HCR, entreprises de transports, centres sportifs. Pour cela, une équipe

dédiée a été constituée au sein de la DRIEETS Île-de-France.

Le guichet unique a reçu près de 470 demandes de dérogations dont $\frac{2}{3}$ provenaient d'entreprises étrangères.

L'intégralité des demandes ont été examinées et traitées. Ces demandes ont donné lieu à 52 % d'acceptation, 13 % de refus et 35 % de classement sans suite. Les classements sans suite s'expliquent soit par des demandes faites salarié par salarié qui ont été regroupées, soit par des demandes concernant des indépendants ou des cadres dirigeants (non éligibles au guichet unique) et enfin par des informations sur la suspension du repos qui ne nécessitaient pas de décisions.

Le plan national d'action et les campagnes nationales de contrôle

Le plan national d'action (PNA) 2023-2025 a pour objet de mobiliser les services au regard des enjeux actuels du monde du travail, afin de garantir les droits fondamentaux des travailleurs.

Le PNA a identifié des sujets incontournables sur lesquels la mobilisation du système d'inspection du travail (SIT) est attendue : la prévention des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles (AT-MP), la lutte contre les fraudes, la réduction des inégalités, et la protection des travailleurs les plus vulnérables.

En outre, garantir le droit de tout travailleur de participer, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises constitue un objectif à porter de manière transversale.

Si le plan repose en premier lieu sur les unités de contrôle, l'ensemble des services du SIT doit participer, de manière coordonnée et en lien avec les partenaires institutionnels et sociaux, à la mobili-

sation sur ces enjeux en vue d'une meilleure efficacité de notre droit du travail.

LE PLAN D'ACTION PORTE LES EXIGENCES SUIVANTES :

- La présence des agents de contrôle sur les lieux de travail : une référence annuelle est fixée à 100 interventions en moyenne sur site par agent de contrôle. En outre, les lieux présentant les risques les plus importants doivent être contrôlés prioritairement (chantiers du bâtiment et entreprises à risque majeur) ;
- Une recherche d'un meilleur impact des actions du système d'inspection du travail par la mise en œuvre d'actions collectives organisées



et une exigence en termes de qualité des suites apportées aux interventions ;

- Une exigence de rendu-compte, tant qualitatif que quantitatif, afin de justifier l'activité du SIT auprès du public et de la représentation nationale et de valoriser les actions menées.

Afin notamment de mesurer l'impact des actions collectives, certaines sont organisées sous la forme de campagnes nationales, incluant notamment une phase d'information et de sensibilisation, et une phase de bilan auprès des partenaires sociaux

Le PNA 2023-2025 porte également la volonté d'une meilleure adaptation des actions de l'inspection du travail aux enjeux des territoires. Les DREETS mettent en œuvre une déclinaison locale du PNA qui prend la forme de feuilles de route, en lien avec les DDETS (PP). Dans ce cadre, des campagnes locales ont été déployées sur les territoires. La campagne relative à l'utilisation des équipements de travail mobiles et de levage s'est poursuivie. Les contrôles et contre-visites menés entre novembre 2023 et mai 2024 ont permis de dresser un premier bilan très positif quant à la mobilisation des inspecteurs du travail :

- 5 520 contrôles effectués dans plus de 4 500 établissements, touchant près de 380 000 salariés.
- Plus de 8 400 équipements mobiles servant au levage et 11 000 conducteurs salariés concernés.
- Plus de 6 400 suites à contrôle adressées aux entreprises ayant fait l'objet d'une inspection.

Les secteurs les plus contrôlés sont la construction (39%), le commerce et l'industrie manufacturière. 62% des contrôles ont eu lieu dans des établissements et 37% sur des chantiers. Le respect de la réglementation s'est nettement amélioré dans les entreprises contrôlées ; le pourcentage de non-conformité est faible (entre 3 et 6%).

Les contrôles ont permis d'identifier des axes d'actions prioritaires où des progrès sont encore nécessaires, et notamment : la qualité de l'évaluation des risques, la mise en œuvre des mesures de prévention des risques liés à la circulation des engins, la vérification et l'entretien des équipements, les

conditions préalables à la conduite d'un équipement par un salarié, notamment concernant les jeunes travailleurs, stagiaires et salariés en CDD.

Les résultats ont été partagés avec les partenaires sociaux et les partenaires de la prévention sur le dernier trimestre de l'année 2024, afin de poursuivre les efforts engagés et identifier de nouveaux axes d'amélioration. Par ailleurs, face à la sinistrose importante en matière d'accidents du travail (chaque jour, deux personnes meurent au travail et plus de cent sont blessées gravement), il a été déployé une seconde campagne, sur la prévention des accidents du travail (entre mars et octobre). Elle s'inscrit dans le cadre plus large de la campagne européenne lancée par le CHRIT (Comité des hauts responsables de l'inspection du travail).

L'objectif final de la campagne était de garantir la santé et la sécurité des travailleurs employés dans des secteurs et des entreprises particulièrement accidentogènes. Pour y parvenir, les objectifs intermédiaires suivants ont été définis :

- Améliorer la prévention des risques dans l'entreprise par la prise en compte des AT et de leurs conséquences.
- Mettre fin aux manquements constatés dans les entreprises contrôlées grâce à des mises en conformité, notamment par la notification de décisions administratives (mise en demeure du DREETS, mises en demeure préalable à PV, décision de création d'une CSSCT) et à l'effectivité des sanctions (notamment par les mesures correctrices qui peuvent être incluses dans la transaction pénale).
- Mieux connaître les pratiques des entreprises ciblées suite à la survenance d'accidents du travail afin d'alimenter des discussions avec les partenaires sociaux, les branches, les partenaires de la prévention.
- Rendre plus efficaces les contrôles en mettant en œuvre une approche méthodologique adaptée à l'accidentologie dans l'entreprise.

Le ciblage de cette campagne nationale a pris en compte celui de la campagne européenne qui a ciblé les secteurs d'activité parmi les plus acciden-

togènes au sein de l'UE : le BTP, le transport routier de marchandises et de personnes, et l'agriculture (incluant les travaux forestiers). Au sein de ces secteurs, les entreprises de moins de 250 salariés ont été visées, car elles emploient près des 2/3 de la population active de l'UE. Il a été décidé d'ajouter le secteur de l'hébergement social et médical,

compte-tenu de la sinistralité des femmes au travail sur ce secteur.

Ont été concernées par cette campagne les entreprises dans lesquelles des AT avec arrêt sont survenus dans les deux dernières années. Un bilan détaillé de cette campagne sera effectué en 2025.

LES CHIFFRES CLÉS DE L'ACTIVITÉ

LES INTERVENTIONS DE L'INSPECTION DU TRAVAIL EN 2024	
Interventions réalisées par l'ensemble des agents du SIT dans les services déconcentrés	
Nombre total d'interventions (contrôle + enquête + réunion en entreprise + examen de documents)	225 415
Interventions réalisées spécifiquement par les agents de contrôle dans les unités de contrôle	
Nombre total d'interventions (contrôle + enquête + réunion en entreprise)	136 732
Nombre total de contrôles liés à la campagne « Équipement de travail » (2023/2024)	5 413
Nombre total de contrôles liés à la campagne « Prévention des accidents du travail » (2024)	2 765

Source : DGT (export Delphes du 06/01/2024)

LES SUITES À INTERVENTION DE L'INSPECTION DU TRAVAIL EN 2024 *	
Interventions notifiées par l'ensemble des agents du SIT dans les services déconcentrés	
Nombre total de suites dont :	223 506
Lettres d'observations	155 276
Procès-verbaux	4 907
Mises en demeure et demandes de vérification	7 486
Sanctions administratives	2 175
Nombre de suites concernant les sujets incontournables **	
1. Prévention du risque AT/MP	83 894
2. Lutte contre les fraudes	10 493
3. Réduction des inégalités (F/H)	7 007
4. Protection des travailleurs vulnérables (hors détachement)	14 768
5. Dialogue social	16 677

Source : DGT (export Delphes du 06/01/2024 + export SUIt du 06/01/2024 pour le nombre de sanctions admin.)

* **Nombre de suites 2024** : Le nombre de suites en 2024 est susceptible de présenter un écart plus ou moins important par rapport au nombre de suites réellement envoyées aux employeurs (surévaluation).

Les agents ont été invités en janvier 2024 à clore d'anciennes suites demeurées au statut « brouillon » en choisissant si ces dernières avaient été envoyées ou non.

Le nombre de suites s'appuyant sur la date à laquelle l'agent passe cet enregistrement du statut « brouillon » à « envoyé », ces dernières, finalisées artificiellement en 2024, sont donc également comprises dans le total présenté pour cette année.

** **Nombre de suites liées aux SI** : Le nombre de suites liées aux SI est susceptible de présenter un écart plus ou moins important par rapport au nombre de suites réellement envoyées aux employeurs (sousévaluation).

Les SI sont automatiquement déduits des articles renseignés par les agents dans les suites or seulement 67% des suites contenaient des articles en 2024 (50% en 2023).

À noter qu'une même suite peut concerner plusieurs sujets incontournables.

L'animation et l'appui à l'inspection du travail

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



Plusieurs objectifs sont poursuivis. 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 notamment en lien avec les campagnes nationales) ou de répondre à des besoins formulés par les services sur des sujets nécessitant un éclairage de l'administration centrale.

En 2024, plusieurs supports ont été diffusés auprès des services, présentés lors de webinaires et mis en ligne sur l'intranet SITERE, outil de référence du système d'inspection du travail :

- Mise à jour du parcours d'intervention AT-MP, création d'une fiche DGT réflexe «Prise en charge des accidents du travail graves ou mortels», création du guide pour les victimes d'accident du travail et leurs familles, création du guide pour la campagne accident du travail ;

- Fiches sur l'emploi des étrangers non autorisés à travailler, la traite des êtres humains, la mise en demeure DREETS, le recours aux interprètes, le montage/démontage des structures éphémères ;

- Fiche DGT relative au décret du 4 avril 2024 sur la traçabilité de l'exposition aux CMR et les nouvelles VLEP de certains agents chimiques.

La Direction générale du travail assure par ailleurs l'animation de réseaux des référents (amiante, sanctions administratives, dialogue social...), et organise des séminaires thématiques sur des sujets spécifiques ou nécessitant une animation particulière (cf. séminaire en mai sur «l'inspection du travail et les relations collectives de travail»).

En 2024, la DGT a également engagé la construction d'une animation nationale, et notamment l'organisation d'un premier séminaire des directeurs départe-

tements adjoints des DDETS(PP) pour consolider la mobilisation de l'encadrement départemental sur la politique du travail et le pilotage du SIT.

En outre, la Direction générale du travail apporte son appui sur des dossiers d'ampleur nationale sous différentes formes : expertise juridique, coordination des actions à mener, organisation de groupes d'échanges de pratiques professionnelles entre agents du SIT sur des outils ou des thèmes identifiés (contrôle INB, filière revalorisation des déchets...), mobilisation du groupe national de veille d'appui et de contrôle. Elle répond ainsi aux questions remontées (plus d'une centaine) par les services, qu'elles soient techniques, juridiques ou de pratiques professionnelles, et produit différents questions-réponses (par exemple sur l'égalité professionnelle femmes-hommes, la lutte contre le travail illégal ou à l'occasion des campagnes nationales). L'appui est également réalisé sur un plan technique en assurant des évolutions des systèmes d'information existants et en développant des nouveaux. À ce titre, l'application SUIIT (système d'information de référence du SIT), dans sa version complète en août 2023, fondée

sur des développements propres et un principe de partage de l'information, permet d'aider les agents dans la conduite de leurs actions quotidiennes, mais aussi de fournir les informations nécessaires au ciblage et au pilotage de l'action publique.

Les agents du système d'inspection du travail se sont largement approprié l'outil avec plus de 3 000 utilisateurs en moyenne chaque mois et un taux de satisfaction de 84% d'après un sondage réalisé en mai 2024. Par ailleurs, les travaux d'interfaçage avec les données publiques disponibles ainsi que les autres SI Travail ont été poursuivis afin de centraliser et faciliter l'accès à l'information des agents. Dans le cadre du plan de modernisation engagé en 2023 pour conforter les services de renseignements en droit du travail au sein du SIT et contribuer à assurer un accès au droit de qualité, deux projets ont démarré, l'un portant sur la création d'une interface numérique sur les sites Internet pour une meilleure orientation des usagers vers ces services, l'autre sur le développement d'un outil d'aide aux agents pour la rédaction des réponses écrites, en s'appuyant sur l'utilisation de l'intelligence artificielle générative.

La valorisation du métier d'inspecteur du travail

Le travail de valorisation du métier d'inspecteur du travail engagé depuis plusieurs années s'est poursuivi au travers d'une large campagne de communication.

À cet effet, un webinar annuel de présentation du métier, des voies d'accès au concours et du déroulé de la formation a été organisé par la DGT et l'INTEFP sur le réseau social «LinkedIn», en collaboration avec la DRH des ministères sociaux le 9 février 2024. Il a réuni environ 2 000 participants. De surcroît, en amont des inscriptions au concours, une campagne de communication multicanale

a été développée à destination du grand public (déploiement sur les réseaux sociaux, relations presse, production de vidéos de promotion du métier d'inspecteur du travail).

Parallèlement à ces actions, le réseau des ambassadeurs, majoritairement composé d'agents de contrôle affectés en unités de contrôle, a

également été mobilisé. Plus de 150 interventions ont ainsi été effectuées au cours de l'année 2024. L'objectif est de promouvoir le métier, 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.

En 2024, sur les 200 postes ouverts au concours, 172 lauréats ont été retenus. Ils ont été accueillis par l'INTEFP dès février 2025.



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

Outre la mobilisation sur les JOP, le GNVAC a assuré la coordination nationale de plusieurs actions :

- Achèvement de l'action visant la sous-traitance dans la livraison du dernier kilomètre d'un grand opérateur, après les contrôles effectués dans le cadre du CODAF 94, la transmission des procès-verbaux aux parquets (Bobigny et Créteil), et la rencontre du donneur d'ordre ciblé afin de faire évoluer les pratiques dans le recours à la sous-traitance.
- Action de contrôle du statut des conducteurs d'autocars sur des lignes de service librement organisé (SLO). Après une première phase de conception de l'action et de ciblage (identification de prestataires de conduite), auquel plus de 100 agents de contrôle de l'inspection

du travail ont participé, le GNVAC a coordonné et participé à des contrôles d'entreprises ayant recours aux prestataires de conduite sous statut de travailleurs indépendants. Cette action conduite par le GNVAC, présentée à la DGITM, associée, outre l'URACTI, la DRIEAT Île-de-France, et l'URSSAF, se poursuivra en 2025.

Le GNVAC a également poursuivi, en lien avec plusieurs URACTI, les actions visant des entreprises de travail temporaire européennes ne respectant pas leurs obligations : absence de garantie financière équivalente, non-respect des règles de recours à l'intérim (détachement sur des postes pérennes) qui ont abouti sur des procédures pénales, et ont permis des embauches d'intérimaires par certaines entreprises utilisatrices.

Dans le cadre de la coopération européenne, le GNVAC a organisé les comités de pilotage des accords bilatéraux de coopération avec la Belgique et le Luxembourg. Par ailleurs plusieurs inspections conjointes et/ou visites d'étude soutenues par l'Autorité européenne du travail ont pu se tenir en 2024 :

- Visite d'étude des homologues belges sur les montages frauduleux constatés dans le transport aérien ;
- Inspections conjointes avec l'Espagne et la DREETS Occitanie dans le secteur du BTP, et contrôle de navettes maritimes avec la DREETS Nouvelle-Aquitaine ;
- Inspections conjointes avec des inspecteurs portugais en Normandie dans le secteur agroalimentaire (opérations illicites de prêt de main d'œuvre par des prestataires de service), et en Gironde ainsi qu'à Porto dans le secteur du transport fluvial (contrôle du respect des durées du travail et de la rémunération des salariés employés par une compagnie française) ;
- Les échanges entre la Corse et la Sardaigne se poursuivent dans les secteurs du BTP et des HCR. Un projet structurant de construction d'une ligne électrique entre l'Italie et la Sardaigne traversant la Corse va nécessiter une coopération renforcée entre nos services au cours des prochaines années ;
- Contrôle conjoint au siège d'une compagnie aérienne à Riga en Lettonie dans le prolongement d'une situation signalée par les organisations syndicales européennes à l'Autorité européenne du travail. Compagnie qui a déjà fait l'objet d'une procédure pénale en France actuellement instruite par le parquet de Nantes ;
- Accueil de nos homologues polonais dans le contexte d'un accord de coopération en cours de finalisation, pour renforcer les échanges au niveau du bureau de liaison et participer à un contrôle de chantier accompagnés par la DRIEETS.



PERSPECTIVES 2025

- **Mobilisation du SIT dans le cadre de la dernière année du plan national d'action 2023-2025.** La qualité du travail sera au cœur de la campagne nationale 2025 qui portera sur le recours abusif aux contrats précaires. Une autre campagne mobilisera pour la première fois les unités régionales de contrôle et d'appui sur le travail illégal (URACTI). L'organisation d'un bilan partagé de ce PNA nourrira la préparation du prochain plan pluriannuel.
- **Poursuite du déploiement du plan de modernisation des services de renseignement en droit du travail** notamment sur le volet outils numériques en appui aux agents et la définition d'un socle de services dans toutes les régions.
- **Chantier de dématérialisation et simplification des procédures administratives des entreprises** avec l'ouverture d'un portail «mes démarches travail» concernant deux premières démarches (demande d'autorisation de rupture du contrat de travail d'un salarié protégé ; déclaration préalable de chantier).
- Élaboration d'un plan d'action pour **renforcer la mobilisation des outils juridiques du SIT**, en s'appuyant notamment sur les conclusions du rapport IGAS.
- Outiller et accompagner l'encadrement départemental sur la politique du travail et le pilotage du SIT.
- **Plan national de lutte contre le travail illégal 2023-2027.** Poursuite du déploiement des mesures inscrites dans ce plan.

— Chapitre 6

Agir au niveau européen et international



Les actualités législatives

DIRECTIVE RELATIVE À UN NOUVEAU CADRE DE QUALITÉ POUR LES STAGES

Le 20 mars 2024, la Commission européenne a présenté une proposition de directive relative à l'amélioration et au respect des conditions de travail des stagiaires et à la lutte contre les relations de travail normales déguisées en stage. Une proposition de révision de la recommandation du Conseil de l'Union européenne de 2014 relative à un cadre de qualité pour les stages a également été publiée.

Cette initiative vise à répondre aux dysfonctionnements constatés dans le cadre de l'évaluation du cadre de qualité pour les stages effectuée par la Commission en 2023, et fait suite à la résolution du Parlement européen de juin 2023 qui appelait à la mise en place d'un instrument législatif plus contraignant. La directive proposée vise à améliorer les conditions de travail des stagiaires et à lutter contre les relations de travail régulières déguisées sous forme de stages à travers notamment plusieurs dispositions : principe de non-discrimina-

tion, garantie que les stages ne soient pas utilisés pour dissimuler des emplois réguliers au moyen de contrôles et d'inspections, autorisation des représentants des travailleurs à s'engager au nom des stagiaires pour garantir leurs droits, etc.

Trois négociations en format GQS (Groupe des questions sociales) se sont tenues sous présidence belge et un rapport de progrès sur l'état d'avancement des négociations a été présenté au Conseil EPSCO (Emploi, politique sociale, santé et consommateurs) du 21 juin 2024. Les négociations ont continué sous présidence hongroise pour aboutir à une cinquième proposition de texte de compromis. Cette dernière a été soumise pour approbation lors du Conseil EPSCO du 2 décembre 2024. Une minorité de blocage s'est alors constituée contre le texte faisant échec à l'adoption d'une orientation générale. Les négociations au Conseil reprendront sous présidence polonaise au 1^{er} semestre 2025.



DIRECTIVE COMITÉS D'ENTREPRISE EUROPÉEN

Après les consultations menées auprès des partenaires sociaux en 2023, la Commission a présenté, le 24 janvier 2024, une proposition de révision de la directive 2009/38/CE instituant les comités d'entreprise européens (CEE).

Les CEE sont des instances de représentation, d'information et de consultation qui permettent aux travailleurs d'une entreprise de taille communautaire d'être associés aux décisions portant sur des questions transnationales. Sur le plan national, la France est le 2^e pays de l'Union européenne (après l'Allemagne) qui compte le plus de CEE (134).

Dès lors, les autorités françaises ont activement participé aux négociations et ont suivi avec une vigilance particulière les propositions sur différents sujets : définition des questions transnationales soumises à information/consultation du CEE ; articulation entre accords antérieurs et nouvelles dispositions ; procédure d'information et de consultation et les obligations qui en découlent pour l'autorité centrale ; objectif de représentation équilibrée entre les femmes et les hommes ; définition des sanctions financières ; accès à la justice pour les CEE, leurs membres, et les groupes spéciaux de négociations. Elles ont estimé que la proposition soumise à approbation du COREPER représentait un compromis équilibré et l'ont soutenue.

Après quatre GQS, les négociations ont abouties à l'adoption d'une orientation générale sur la base d'une quatrième proposition de texte de compromis, lors du conseil EPSCO du 21 juin 2024. Les négociations en trilogie devraient débiter sous présidence polonaise en 2025.

INITIATIVE SUR LE TÉLÉTRAVAIL ET LE DROIT À LA DÉCONNEXION

La Commission européenne a lancé le 30 avril 2024 une phase de consultation des partenaires sociaux européens sur l'orientation possible de l'action de l'Union européenne pour garantir «un télétravail équitable et le droit à la déconnexion». Cette initiative, qui fait suite à l'échec des négociations des partenaires sociaux interprofessionnels européens à mettre à jour leur accord-cadre de 2002 sur le télétravail, pourrait déboucher sur la publication

d'une proposition de texte législatif, sous la forme d'une directive ou d'une recommandation.

La Commission européenne mentionne dans son document consultatif la possibilité d'intervenir dans plusieurs domaines tels que le droit à la déconnexion, la protection des droits des télétravailleurs ou encore les questions de santé et sécurité au travail des travailleurs exerçant à distance. Une note des autorités françaises a été transmise à la Commission européenne pour porter l'approche défendue par la France sur ce sujet.

À la fin de cette première phase de consultation, une deuxième phase de consultation des partenaires sociaux devrait avoir lieu au 1^{er} trimestre 2025. La Commission présentera ensuite son initiative au 2nd semestre.

EDÉCLARATION

La Commission européenne a publié le 13 novembre 2024, sous l'impulsion de certains États membres, une proposition de règlement visant à mettre en place un formulaire électronique européen commun de déclaration de détachement de travailleurs («eDéclaration») dans le champ Travail. Ce projet se justifie selon la Commission par la nécessité de réduire les barrières administratives qui font obstacle au bon fonctionnement du marché intérieur et à la libre prestation de services. Elle estime que l'absence d'un portail de déclaration unique au niveau européen et les différences dans les formulaires et les procédures de déclaration des États membres compliquent l'accomplissement par les prestataires de services de leurs obligations déclaratives. Dans la proposition défendue par la Commission, l'adhésion à ce dispositif resterait pour l'instant volontaire pour les États membres.

Les négociations seront lancées par la présidence polonaise au 1^{er} semestre 2025. La DGT participera à ces négociations avec une position exigeante pour éviter que ce dispositif n'aboutisse à un allègement des formalités de détachement exigées des employeurs par les pays accueillant des travailleurs détachés et une perte de certaines informations nécessaires pour permettre des contrôles effectifs sur le respect du cadre juridique du détachement, d'autant plus qu'à l'instar d'autres États membres comme la Belgique, la France a développé un sys-

tème d'information et de déclaration de détachement (SIPSI) lui permettant des contrôles effectifs.

TRANSPOSITION DES DIRECTIVES

En 2024, la Direction générale du travail a entamé les travaux de la directive du 10 mai 2023 visant à renforcer l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de même valeur par la transparence des rémunérations et les mécanismes d'application du droit (dite «directive transparence salariale»). Ce texte, qui porte 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 été publié au Journal officiel de l'Union européenne en mai 2023, et devra être transposé d'ici le 7 juin 2026.

Après plus de deux ans de négociations, la directive relative à l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme a été publiée au Journal officiel de l'Union européenne le 11 novembre 2024. La Direction générale

du travail est chargée de piloter les travaux de transposition, qui devront s'achever avant le 2 décembre 2026, en lien avec les autres directions d'administration centrale concernées.

Alors que la France a d'ores et déjà mis en place un dialogue social entre les représentants des plateformes et des travailleurs de la mobilité (VTC et livreurs), ce texte devrait permettre de renforcer les droits des travailleurs de l'ensemble des travailleurs de plateformes, qu'ils soient salariés ou indépendants. C'est en particulier le cas en matière de management algorithmique, avec une transparence accrue s'agissant du recours aux systèmes automatiques de surveillance et de prise de décision. Une facilité procédurale est également prévue au profit des travailleurs qui engageraient une action en justice.

L'Autorité européenne du travail

Créée en 2019, cette autorité monte progressivement en régime avec une intensification des coopérations soutenues par l'autorité en 2024 et de nombreux projets portés à son niveau via ses différentes instances et groupes d'experts.

L'AET mène une diversité d'action dans son champ de compétence (mobilité des travailleurs et coordination des régimes de sécurité sociale) : organisation d'inspections conjointes avec les autorités nationales (176 inspections réalisées en 2024), organisation d'échanges de bonnes pratiques, par exemple sur la mobilité des travailleurs issus d'États-tiers, mise en œuvre de campagnes d'information sur les formalités en matière de détachement et sur les droits des travailleurs dans le secteur de l'hôtellerie-restauration, publication d'études et d'analyses... La France est particulièrement active au sein de cette organisation où elle est représentée au Conseil d'administration par Anouk Lavaure, direction adjointe.

La DGT contribue à l'organisation de nombreuses actions de coopération et d'inspections conjointes dans le cadre de l'AET. Ainsi, le GNVAC, avec l'appui de l'AET et en lien avec les services de contrôle, a contribué en 2024 à la réalisation de 13 inspections conjointes avec les autorités d'autres pays, dont l'Espagne, l'Italie, le Portugal, l'Irlande, la Belgique et l'Allemagne, et a participé à plusieurs visites d'étude en vue de l'échange de bonnes pratiques, par exemple avec Chypre sur le thème de la réparation navale, ou encore avec la Pologne sur le BTP. La DGT a également participé

avec le soutien de l'AET à la préparation d'une action spécifique sur l'information pour les travailleurs détachés dans le secteur du BTP, en lien avec les autres acteurs concernés (DSS, CLEISS, URSSAF, CIBTP). Cette action s'est traduite par la publication sur le site du ministère du Travail de plusieurs fiches pratiques traduites.

L'action de l'AET fera l'objet d'un rapport d'évaluation la Commission européenne qui devrait être publié en mars 2025 et qui serait suivi par une proposition de règlement révisant le mandat de l'AET. Forte de son expérience au sein de cette organisation, la France participera activement aux débats concernant l'évolution du rôle et des missions de l'AET.



Les actions de la DGT à l'international

LA 112^e CONFÉRENCE INTERNATIONALE DU TRAVAIL

La 112^e session de la Conférence internationale du travail (CIT) a eu lieu à Genève du 5 au 15 juin. À cette occasion, la DGT a participé aux travaux de la Commission normative sur les dangers biologiques, à celle chargée de la discussion générale sur l'économie du soin, et celle chargée de la discussion récurrente sur les principes et droits fondamentaux au travail.

Une première étape de discussion autour de ce qui serait la première norme internationale régissant les dangers biologiques dans le monde du travail s'est tenue au cours de cette 112^e CIT. Qu'elle prenne la forme d'une convention ou d'une recommandation, cette nouvelle norme est censée combler une lacune dans le corpus normatif de l'OIT, alors que la santé et la sécurité au travail a été érigée au rang de principe et droit fondamental au travail en 2022. Cet instrument doit proposer une définition des dangers biologiques, prévoir des mesures de prévention et de protection, et fixer des obligations et responsabilités aux employeurs ainsi que les droits et devoirs des travailleurs en matière de dangers biologiques sur le lieu de travail. Les consultations se poursuivront à la CIT de l'année prochaine, lors de la deuxième séance de la Commission normative sur les dangers biologiques, dans l'objectif d'aboutir à l'adoption de l'instrument.

Par ailleurs, la CIT a adopté des conclusions sur le travail décent et l'économie du soin. Elles réaffirment l'urgente nécessité d'agir pour garantir le travail décent dans l'économie du soin et de le promouvoir pour tous en assurant un accès universel au soin. Les mandants ont, dans le cadre de la vision commune de l'économie du soin qu'ils ont définie, estimé que cette économie englobait le

travail de soin tant rémunéré que non rémunéré et souligné la forte interdépendance de l'économie du soin avec le travail décent, l'égalité des genres, la transition juste et le développement durable. Les conclusions soulignent que le travail n'est pas une marchandise, et qu'il en va de même pour le travail dans l'économie du soin.

Elles soulignent aussi les progrès accomplis grâce aux efforts déployés par les gouvernements, les employeurs et les travailleurs, notamment pour ce qui est de la ratification des normes internationales du travail pertinentes pour l'économie du soin et du dialogue social, ainsi que les initiatives menées par les employeurs afin de promouvoir des lieux de travail et des modalités de travail favorables à la famille et, ce faisant, de favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et une répartition plus équitable des responsabilités en matière de soin entre les femmes et les hommes. Toutefois, les conclusions notent également d'importantes lacunes dans la sensibilisation du public, la législation, les politiques, le financement et la mise en œuvre.

En outre, la 3^e discussion récurrente sur les principes et droits fondamentaux au travail (PDFT) visait à examiner l'application des développements mondiaux en matière de PDFT depuis la dernière discussion de 2017, à identifier les défis rencontrés par les mandants, et à déterminer les priorités d'action l'OIT pour encourager les mandants à respecter, promouvoir et réaliser les PDFT au cours des cinq prochaines années. Les conclusions adoptées soulignent que les principes et droits fondamentaux au travail sont plus nécessaires et importants que jamais.

Elles identifient quatre domaines d'action politique pour encourager les mandants à renforcer leur action en matière de PDFT : le renforcement de la gouvernance des marchés du travail ; la liberté



d'association et le dialogue social, y compris la négociation collective ; la formalisation et les entreprises durables ; et l'égalité et l'inclusion. Elles énoncent également les priorités sur lesquelles l'OIT doit centrer son action en vue de rendre effectifs et universels le respect, la promotion et la réalisation des PDFT :

- l'économie informelle, en particulier dans les zones rurales ;
- les entreprises et les chaînes d'approvisionnement ;
- les situations de crise et de fragilité ;
- une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous ;
- l'économie numérique.

En matière de travail décent dans l'économie des soins et de PDFT, deux résolutions ont été adoptées. Elles demandent au Directeur général de l'OIT de préparer des plans d'action afin de donner effet aux conclusions adoptées, de soutenir les conclusions des commissions et d'en tenir compte dans les futures propositions de programme et de budget de l'OIT.

LA RATIFICATION EN COURS PAR LA FRANCE DE LA CONVENTION DE L'OIT N°155 SUR LA SÉCURITÉ ET LA SANTÉ DES TRAVAILLEURS

La convention de l'OIT n°155 sur la sécurité et la santé des travailleurs adoptée le 22 juin 1981, est en cours de ratification par la France. Elle a pour objectif d'améliorer la sécurité et la santé des travailleurs en invitant les membres de l'OIT à adopter des mesures favorisant une meilleure protection de ces professionnels. Elle s'applique à toutes les branches d'activité (y compris la fonction publique), enjoint les États à « définir, mettre en application et réexaminer périodiquement une politique nationale cohérente en matière de sécurité, de santé des travailleurs et de milieu de travail », et prescrit également aux membres de mettre en place un système de contrôle de l'application des lois et des prescriptions concernant la santé et la sécurité au travail prévoyant des sanctions en cas d'infraction à ces règles, ainsi qu'un système d'inspection approprié et suffisant.

Cette convention revêt une importance particulière depuis que la santé et la sécurité au

travail ont été érigées au rang de principes et droits fondamentaux par la Résolution du 10 juin 2022 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 155^e Convention de l'OIT a donc été érigée au statut de «norme fondamentale», en même temps que la Convention n°187 de 2006 sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au

travail, ratifiée par la France en 2014. Cela signifie que, désormais, tous les États membres de l'OIT ont l'obligation de respecter le contenu de ces conventions, même s'ils ne les ont pas ratifiées.

À noter que la convention n°155 de l'OIT sur la sécurité et la santé des travailleurs est en cours de ratification par la France. La ratification est attendue au courant de l'année 2025.



PERSPECTIVES 2024

- **Détachement.** Début des négociations sur la proposition de règlement d'interface commune de déclaration de détachement (ou «edéclaration») en groupe conjoint COMPCRO (Compétitivité – Croissance) et EPSCO (Emploi, politique sociale, santé et consommateurs).
- **Autorité européenne du travail (AET).** Publication à venir d'un rapport d'évaluation de la Commission européenne qui devrait être suivi par une proposition de règlement révisant le mandat de l'AET.
- **Emploi-Travail.** Publication à venir par la Commission européenne d'une feuille de route pour des emplois de qualité en lien avec les partenaires sociaux pour s'assurer une transition juste pour tous (salaires adéquats, bonnes conditions de travail, formation, développement de la négociation collective).
- **Dialogue social.** Début des négociations en trilogue prévues en cours d'année sur la directive comité d'entreprise européen. Annonce par la Commission européenne d'un «nouveau pacte européen pour le dialogue social».
- **Formation.** Développement d'une «Union des compétences» pour répondre aux pénuries de main d'œuvre et faciliter l'accès à la formation.
- **Santé et sécurité au travail.** Révision de la directive relative aux substances cancérigènes, mutagènes et toxiques pour la reproduction (ou directive CMRD 6), qui fixe les prescriptions minimales en matière de protection des travailleurs pour leur santé et leur sécurité contre ces risques, devrait être révisée au cours de l'année 2025. Adoption prévue d'un instrument normatif international sur la protection contre les dangers biologiques dans le milieu de travail à l'issue de la 113^e session de la Conférence internationale du travail. Adoption par le Parlement du projet de loi de ratification de la Convention internationale n°155 sur la santé et la sécurité au travail.
- **Travail via une plateforme.** Première discussion normative en vue d'adopter un instrument international visant à réaliser le travail décent dans l'économie des plateformes de la 113^e session de la Conférence internationale du travail.
- **Négociation d'accords de coopération.** Un accord de coopération administrative est en cours avec l'inspection du travail polonaise.
- **Densification des actions opérationnelles de coopération** sur le détachement et le travail non déclaré, dans le cadre de l'Autorité européenne du travail ou des accords bilatéraux, avec notamment plusieurs projets d'action multilatéraux associant la France, l'Italie, le Portugal et l'Espagne.

Notes



A series of horizontal dotted lines for writing notes, spanning the width of the page.

Notes



A series of 20 horizontal dotted lines, spaced evenly down the page, providing a template for writing notes.

Notes



A series of horizontal dotted lines for writing notes, spanning the width of the page.

travail-emploi.gouv.fr

Le site internet du ministère du Travail, de la Santé, des Solidarités et des Familles

code.travail.gouv.fr

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