



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

Liberté
Égalité
Fraternité

CONCOURS INTERNE ET TROISIEME CONCOURS POUR LE RECRUTEMENT DES INSPECTEURS DU TRAVAIL

Année 2025
Mercredi 11 juin 2025
9h00 à 13h00 (horaires de métropole)

EPREUVE 1 :

Rédaction, à partir d'un dossier n'excédant pas 25 pages se rattachant aux questions de travail ou d'emploi et de formation professionnelle, d'une note permettant de vérifier les qualités de rédaction, d'analyse et de synthèse du candidat ainsi que son aptitude à dégager des solutions appropriées (durée : quatre heures ; coefficient 4).

IMPORTANT : dès la remise du sujet, les candidats sont priés de vérifier la numérotation et le nombre de pages du dossier documentaire. Ce dossier comporte 4 documents et 25 pages.

Pour le respect de l'anonymat, aucune marque de reconnaissance (signature, paraphe, initiales notamment) ne devra figurer sur la copie principale et sur les intercalaires.

Sujet :

Affecté à la direction régionale des entreprises, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) de Bourgogne-Franche-Comté au sein du pôle « politiques du travail », votre nouveau directeur régional vous demande de préparer une note à son attention relative aux inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes, en précisant les dispositions légales mobilisables et les orientations données par l'administration centrale.

Après avoir établi un diagnostic, vous indiquerez les actions qui peuvent être engagées par le système d'inspection du travail afin d'agir sur les inégalités dont sont victimes les femmes au travail, notamment pour réduire les écarts de rémunération entre les femmes et hommes.

Documents joints :

Document n°1 : Instruction DGT du 7 septembre 2021 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	Pages 1 à 6
Document n°2 : Plan national d'action du système d'inspection du travail - 2023-2025	Pages 7 à 18
Document n°3 : Communiqué de presse ministériel 7 mars 2025 : Index de l'égalité professionnelle et déclarations Loi Rixain pour 2025	Pages 19 à 24
Document n°4 : Article de l'Est républicain : L'égalité femmes-hommes en Bourgogne-Franche-Comté : des avancées, mais des inégalités persistantes - 8 mars 2025	Page 25



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

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction générale
du travail

Paris, le 07 septembre 2021

Direction Générale du Travail

Service de l'animation territoriale
de la politique du travail et de
l'action de l'inspection du travail
(SAT)

Sous-direction de l'appui au
système d'inspection du travail
(DASIT)

Bureau des outils
méthodologiques et de la légalité
du cadre d'intervention du
système d'inspection du travail
(DASIT1)
dgt.dasc1@travail.gouv.fr

Le Directeur général du travail

à

Mesdames et Messieurs les directeurs régionaux de
l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités
Mesdames et Messieurs les directeurs départementaux
de l'emploi, du travail et des solidarités
Mesdames et Messieurs les responsables d'unité de
contrôle
Mesdames et Messieurs les inspecteurs et contrôleurs
du travail

Objet : INSTRUCTION du 07 septembre 2021 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Publiée au BO : non

Déposée sur le site circulaire.legifrance.gouv.fr : non

Document opposable : non

Résumé : La présente instruction annule et remplace l'instruction DGT du 15 juillet 2019 pour tenir compte notamment des dispositions introduites par la loi n°2020-1721 du 29 décembre 2020 de finances pour 2021 et le décret n°2021-265 du 10 mars 2021. Elle a pour objet d'explicitier les dispositions applicables en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les entreprises et de préciser les modalités d'action du système d'inspection du travail dans la mise en œuvre de ces dispositions.

Mots-clés : Travail, instruction, égalité professionnelle, égalité salariale, pénalité

Textes de référence :

- loi n°2018-771 du 05 septembre 2018 et notamment les articles 104 et 105 relatifs à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes
- loi n°2020-1721 du 29 décembre 2020 de finances pour 2021, article 244
- décret n°2019-15 du 08 janvier 2019
- décret n°2019-382 du 29 avril 2019
- décret n°2021-265 du 10 mars 2021
- arrêté du 31 janvier 2019

Circulaires abrogées :

- Instruction DGT n°2017/124 du 04 avril 2017
- Instruction DGT n°2019/03 du 25 janvier 2019
- Instruction DGT n°5 du 15 juillet 2019

Diffusion : système d'inspection du travail

L'égalité entre les femmes et les hommes est ancrée dans la Constitution Française. L'article 3 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 précise que « *la loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme.* » et l'article 1 de la Constitution du 04 octobre 1958 rappelle que « *la loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales.* ».

70 ans après l'affirmation de ce principe d'égalité professionnelle et malgré plusieurs lois visant à l'effectivité de ce principe, les inégalités persistent dans le monde du travail¹. Malgré un taux d'activité féminine en constante progression et un niveau d'instruction des femmes qui a dépassé celui des hommes, la rémunération mensuelle nette moyenne des femmes est toujours de 19 % inférieure à celle des hommes.

Plusieurs facteurs expliquent cet écart :

- Le travail à temps partiel : il y a près de 4 fois plus de femmes qui travaillent à temps partiel que les hommes : 28 % d'entre elles contre 8 % pour les hommes. Au total 80% des emplois à temps partiel sont occupés par des femmes ;
- La ségrégation des métiers (métiers, secteur d'activité, taille de l'entreprise, ...) ;
- D'autres facteurs comme l'expérience professionnelle, la catégorie socio-professionnelle (CSP), le statut de l'emploi, le niveau de responsabilité ...

Mais 9% de l'écart salarial reste inexpliqué, une fois ces effets de structure retirés. Cet écart est notamment la conséquence de plusieurs facteurs : interruptions de carrière, impact de la maternité et de la parentalité, discrimination et stéréotypes de genre, facteurs psychologiques, ségrégation verticale (plafond de verre), organisation du travail et des temps de travail ...

Au travail, les femmes sont aussi confrontées au sexisme, qu'il soit ou non conscient. Les attitudes ou décisions sexistes touchent ainsi 80% des femmes au travail.

Dans un [rapport](#) dédié aux "salaires et au salaire minimum au temps du Covid-19" publié le 2 décembre 2020, l'Organisation internationale du travail démontre qu'en Europe, les femmes auront pâti davantage de la crise sanitaire que les hommes ; dans le même temps, elles étaient plus présentes dans les métiers de la « première ligne » (83% de femmes dans les métiers d'aide aux personnes et de la propreté, 87% dans les EHPAD, 77% dans le secteur hospitalier, 67% dans l'enseignement, ...)¹.

C'est pourquoi, l'amélioration de la situation des femmes constitue un impératif démocratique, une question de justice sociale et un facteur de performance économique pour les entreprises. Il est nécessaire d'agir ; c'est en ce sens que l'égalité entre les femmes et les hommes a été déclarée grande cause nationale du quinquennat par le Président de la République.

Il est nécessaire de passer d'une obligation de moyens à une obligation de résultat afin que la mise en œuvre du principe « à travail de valeur égale, salaire égal » devienne enfin effective.

Une telle action est de la responsabilité de tous :

- des entreprises : obligation de non-discrimination, de négociation, de transparence sur les écarts salariaux et de résultat en matière d'égalité salariale ;
- des partenaires sociaux, parties prenantes dans les négociations collectives ;
- des pouvoirs publics par leur rôle d'incitation, d'accompagnement et de contrôle.

L'inspection du travail est particulièrement fondée à intégrer ces obligations dans son champ d'action, tant au regard de l'impératif démocratique et sociétal, qu'à celui des situations individuelles que les services peuvent être appelés à connaître.

L'objet de la présente instruction est de fixer le cadre de l'action du système d'inspection du travail en matière d'égalité professionnelle tel qu'il résulte de la législation en vigueur. Les fiches visent à outiller les services pour leurs actions.

¹ Source : [Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes – Chiffres clés 2020](#), Secrétariat d'état chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes.

1. Le cadre législatif et réglementaire : de nouvelles obligations de moyens et une obligation de résultat

La loi n°2018-771 du 05 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a créé une obligation de résultat en matière d'égalité salariale pour les entreprises, en instaurant un **outil pratique** pour les faire progresser : l'**Index de l'égalité**, dont les modalités d'application ont été précisées par les décrets n°2019-15 du 08 janvier 2019 et n°2019-382 du 29 avril 2019. Ces mesures ont été complétées par l'article 244 de la loi n° 2020-1721 du 29 décembre 2020 de finances pour 2021 et le décret n°2021-265 du 10 mars 2021 qui a notamment rendu obligatoire la publication non seulement de la note globale mais aussi des indicateurs de manière visible et lisible sur les sites internet des entreprises.

L'objectif porté par ces mesures est de passer d'une obligation de moyens à une **obligation de résultat** (L. 1142-7). Le dispositif s'appuie sur :

- une **obligation de transparence** sur les écarts de rémunération identifiés, au moyen tout particulièrement d'un **Index de l'égalité** pensé autour de 5 principes clefs :
 - Porteur de sens : réflexion et connaissance de la situation, définition d'objectifs concrets
 - Simplicité : 4 ou 5 indicateurs seulement selon la taille de l'entreprise
 - Transparence : des données partagées et comprises
 - Fiabilité : une méthode unique
 - Efficience : la mobilisation de leviers pour atteindre l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.
- Une **obligation d'agir** visant à résorber les écarts salariaux dans un délai de trois ans, dès lors que l'Index est inférieur à 75 points.

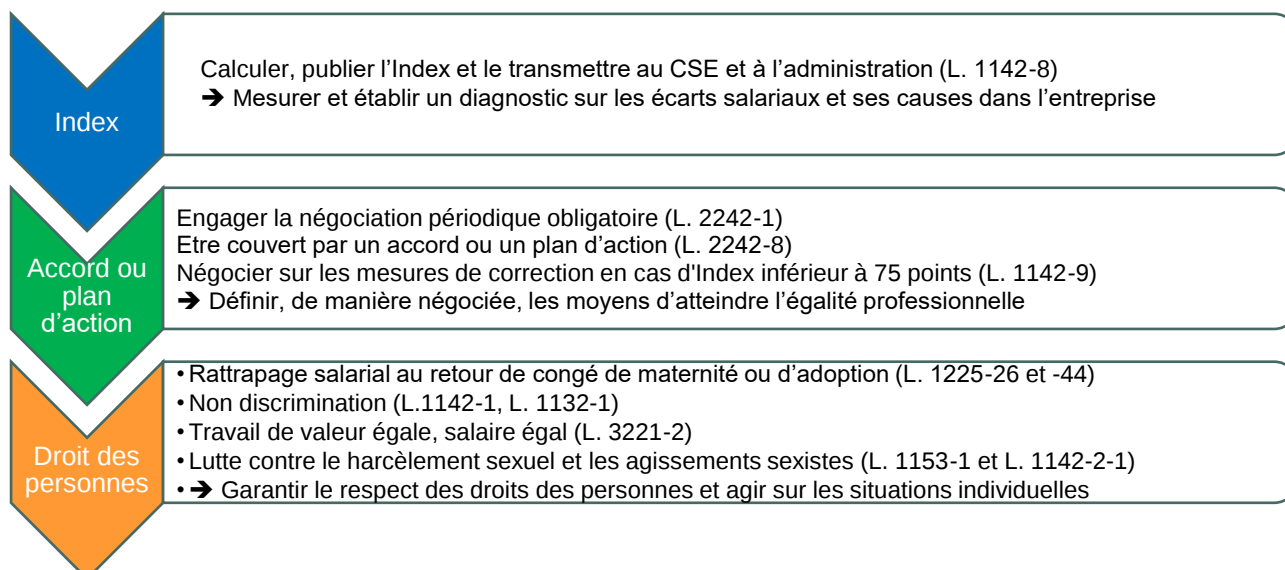
L'obligation de calculer et de publier l'Index de l'égalité replace la question de l'égalité professionnelle au centre du dialogue social au sein des entreprises en donnant de la visibilité à cette thématique et en renvoyant, le cas échéant, aux partenaires sociaux la définition des mesures de correction. L'Index, en tant que révélateur des situations d'inégalités, est un outil puissant dont les partenaires sociaux peuvent et doivent s'emparer dans le cadre des obligations de négociation et de couverture préexistantes.

Ces obligations sont adossées aux principes de :

- non-discrimination et d'égalité de traitement,
- rattrapage salarial au retour de congé de maternité,
- lutte contre les agissements sexistes et le harcèlement sexuel,
- participation des travailleurs notamment par le respect des prérogatives des CSE et les obligations de négocier.

Ces nouvelles obligations en matière d'égalité salariale viennent compléter et s'articuler avec le dispositif préexistant, notamment l'obligation de négocier en matière d'égalité professionnelle pour les entreprises dotées d'une représentation syndicale et l'obligation d'être couvert par un accord collectif ou un plan d'action pour les entreprises d'au moins 50 salariés.

La réglementation en matière d'égalité professionnelle est pensée comme un ensemble d'obligations qui s'articulent (cf. schéma ci-dessous). L'action de l'inspection du travail peut se faire à ces différents niveaux en disposant d'outils différents selon les cas. Les fiches jointes viendront préciser cela.



2. Une forte mobilisation des DREETS et des DDETS en faveur de l'égalité femmes-hommes

Agir pour l'égalité professionnelle est un des axes prioritaires d'action pour lequel une mobilisation du système d'inspection du travail dans son ensemble et sur tout le territoire est requise.

Après une phase fondamentale d'**accompagnement des entreprises** et des partenaires sociaux dans la mise en œuvre de ces nouvelles obligations, la publication de l'Index et la transmission des indicateurs à l'administration du travail permettent :

- De prioriser les actions du système d'inspection du travail en privilégiant le contrôle des entreprises n'ayant pas publié leur Index ou de celles assujetties à l'obligation de définir des mesures de correction ;
- De cibler, lors de l'intervention, les facteurs d'inégalité révélés par l'Index (absence d'augmentation salariale au retour du congé de maternité, écarts salariaux particulièrement importants pour telle catégorie de personnel et/ou telle tranche d'âge, etc.) ;
- De mobiliser les partenaires sociaux sur ces questions et de les inciter à négocier des mesures efficaces et pertinentes de correction.

La nouvelle obligation de publication de l'Index constitue ainsi une porte d'entrée vers les questions de négociation, d'égalité de rémunération, ou encore de respect des obligations liées à la maternité. Il y a un sens à ce que l'action des services porte, plus largement, sur tous les leviers permettant d'aboutir à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : accès à la formation, mixité des métiers, ...

A ce titre, la mobilisation de toutes les composantes du système d'inspection du travail est nécessaire (assistant d'unité de contrôle, agents de contrôle, service de renseignements du public, responsable d'unité de contrôle, référents égalité professionnelle, pôle T au niveau départemental et régional, directeurs départementaux de l'emploi, du travail et des solidarités et leurs adjoints, ...). Elle doit s'articuler avec celle du pôle en charge des politiques de l'emploi et de l'insertion des DREETS, du service des droits des femmes et de l'égalité (SDFE) et plus largement avec les acteurs extérieurs à l'administration en relation avec les référents égalité professionnelle.

2.1 Axe prioritaire pluriannuel d'action nationale

L'objectif général de l'action des services est d'examiner d'ici fin 2022, la situation de toutes les entreprises d'au moins 50 salariés au regard de leur obligation :

- de transparence sur les écarts de rémunération (calcul de l'Index, publication et transmission, mise en œuvre des mesures de corrections le cas échéant)
- de résultat quant à la réduction de ces écarts,
- d'être couvertes par un accord ou un plan d'action en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Il est attendu des services de :

- **Inform**er et **accompagner** les entreprises et les partenaires sociaux ;
- **Procéder au contrôle** des entreprises pour vérifier qu'elles ont bien publié leur Index et défini des mesures de correction en cas de note inférieure à 75 points, et **utiliser les mises en demeure** en cas de défaut de publication ou défaut de définition de mesures de correction ;
- **Poursuivre les actions** pour vérifier que les entreprises d'au moins 50 salariés sont bien couvertes par un accord ou plan d'action conforme en matière d'égalité professionnelle et utiliser les mises en demeure le cas échéant.

2.2 Le déploiement de l'action qui doit tenir compte de la taille des entreprises assujetties, de leur degré d'engagement dans la démarche et des acteurs mobilisables

L'Index de l'égalité est une des composantes de l'ensemble des obligations auxquelles les entreprises doivent répondre en matière d'égalité professionnelle. L'Index peut permettre :

- d'aborder le sujet de l'égalité professionnelle,
- d'apprécier la situation de façon globale, *a minima* en matière d'égalité salariale et de rattrapage salarial au retour de congé de maternité,
- et d'engager des actions sur des thématiques de fond, qu'elles soient directement traitées par l'Index ou non (négociation sur l'égalité salariale, déroulement de carrière, accès à la formation, situation de discriminations, mixité des emplois...)

L'action des services est donc attendue sur :

➤ **Mobilisation des services sur la publication de l'Index et des indicateurs :**

- Par un volet « accompagnement des entreprises » en lien avec les partenaires sociaux (organisations patronales et syndicales), voire des branches professionnelles, plus particulièrement sur les PME et avec les acteurs du dialogue social territorial (comme les observatoires départementaux du dialogue social) notamment sur les nouvelles obligations issues du décret du 10 mars 2021 et sur l'incitation à la négociation collective sur le sujet, au regard des faibles taux de couverture en la matière.
- Par un volet contrôle :
 - En visant prioritairement les entreprises qui n'ont pas publié ou n'ont pas transmis à l'administration leur Index puis en visant les entreprises qui ont une note en dessous de 75 points et qui doivent donc prendre des mesures de correction, notamment celles qui ont une note inférieure à 75 pour la troisième année consécutive et qui s'exposent à une pénalité pour absence de résultat dès mars 2022² ;
 - La mise en demeure sera utilement mobilisée.

Dans une logique d'impact, les actions conduites localement impliquent une analyse des données disponibles plus systématique afin de **mieux cibler les interventions**. La DGT a lancé en 2020 un projet de nouveau système d'information (SI) en matière d'égalité professionnelle, permettant

1/ d'avoir accès à l'ensemble des déclarations des entreprises concernant l'Index,

2/ de centraliser l'ensemble des informations disponibles en matière d'égalité professionnelle afin de pouvoir cibler / filtrer les informations

3/ de permettre une analyse des données disponibles à l'aide d'algorithmes prédictifs.

Ce SI Ega Pro est accessible dans sa 1^{ère} version depuis le 13 juillet 2021 à tous les agents du SIT via l'Intranet SITERE et permet d'avoir accès à la base de données éga pro (déclaration Index des entreprises) mais aussi à certaines informations de la DSN, de WIKI'T et de la base D@ccord pour les éléments concernant l'égalité professionnelle. Il fera l'objet de nouveaux développements afin d'en enrichir les fonctionnalités.³

- ### ➤ **Poursuite du contrôle sur l'existence d'un accord d'entreprise ou d'un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle :** les dispositifs préexistants et l'Index étant complémentaires, il convient donc d'agir sur l'ensemble des leviers afin de faire progresser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les entreprises. L'intervention des services doit ainsi se poursuivre en matière de couverture des entreprises assujetties par un accord ou un plan d'action, et de l'intégration d'éventuelles mesures de correction à cet accord ou plan en cas de note globale à l'Index inférieure à 75 points.

² Les cibles précisent sont fixées dans le cadre de la définition des priorités nationales dans le PNA 2020-2022 et amendé par les notes de cadrage annuelles transmises aux services par note ad hoc.

³ Deux régions pilotes sur ce projet : Nouvelle Aquitaine et Centre Val de Loire.

- **Mobilisation des partenaires sociaux, tout particulièrement des acteurs du CSE, des délégués syndicaux et des acteurs du dialogue social dans les territoires** (union départementale, union locale des organisations syndicales et organisation patronale territoriale) : la mise en œuvre de l'Index a pour effet de compléter les informations qui doivent être transmises aux partenaires sociaux dans l'entreprise. Elle a également pour effet de redynamiser le dialogue social dans l'entreprise et de donner des leviers opérationnels sur lesquels agir pour faire progresser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
- A cet effet, les acteurs du dialogue social en entreprise, membres du CSE et délégués syndicaux doivent être mobilisés pour agir concrètement sur les situations mises en lumière par l'Index.

La présente instruction présente sous forme de fiche les dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ou y concourant en donnant des repères pour l'action des services du système d'inspection du travail.

Sommaire des fiches

- Fiche 1 : [assujettissement des entreprises aux obligations en matière d'égalité professionnelle](#)
- Fiche 2 : [Index de l'égalité](#)
- Fiche 3 : [obligation de négocier en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes](#)
- Fiche 4 : [obligation d'être couvert par un accord ou un plan d'action en matière d'égalité professionnelle](#)
- Fiche 5 : [pénalités en matière d'égalité professionnelle](#)
- Fiche 6 : [prérogatives et rôle du CSE en matière d'égalité professionnelle](#)

Je vous saurais gré de bien vouloir porter à ma connaissance les questions ou difficultés qui pourraient survenir dans la mise en œuvre de la présente instruction (bureau DASIT1 - dgt.dasc1@travail.gouv.fr – et bureau RT3 – dgt.rt3@travail.gouv.fr).

Le Directeur général du travail

Pierre RAMAIN



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

*Liberté
Égalité
Fraternité*

DOCUMENT 2

Direction générale
du travail

LE PILOTAGE DU
SYSTEME
D'INSPECTION
DU TRAVAIL

Plan national d'action du système d'inspection du travail

2023-2025

Création
25.11.2022
Mise à jour
...
Classement
BPSIT

système
d'inspection
du travail

Préface

Le plan national d'action pluriannuel du SIT a pour objet de mobiliser de façon coordonnée l'ensemble des services et des agents du SIT en vue d'améliorer significativement les conditions de travail, de garantir les droits fondamentaux des travailleurs et d'assurer les conditions d'un dialogue social loyal et de qualité.

Le plan national d'action pluriannuel du SIT 2020-2022 qui s'achève a permis de mettre en visibilité l'action de l'inspection du travail, sa capacité à se mobiliser sur des sujets aussi importants que la protection des travailleurs contre les risques d'accidents graves ou de maladies professionnelles, la réduction des écarts de salaire entre les femmes et les hommes, le respect des droits des travailleurs les plus vulnérables (travailleurs détachés, précaires). Il a surtout été marqué par la gestion de la crise sanitaire dans ces différentes phases. Un bilan quantitatif et qualitatif de ce plan sera réalisé début 2023.

Le nouveau plan national d'action pluriannuel pour la période 2023 - 2025, rappelle les sujets incontournables de mobilisation de l'inspection du travail qui sont au cœur de ses missions et sur lesquels tous les agents du SIT doivent intervenir tant dans leur action quotidienne que de manière organisée dans le cadre d'actions collectives. Il s'agit de sujets qui touchent aux droits fondamentaux des travailleurs : droit à la santé et à la sécurité, droit à des conditions d'emploi et de travail décentes, droit à la représentation et à la détermination collective des conditions de travail et à la gestion des entreprises.

L'élaboration du PNA 2023-2025 a fait l'objet d'échanges avec l'ensemble de la ligne hiérarchique du SIT : les DREETS, les chefs des pôles travail, les DDETS et leurs adjoints en charge du travail, les responsables d'unité de contrôle (RUC) et les agents du SIT ont été consultés (voir le [Bilan de la consultation des agents du SIT sur le PNA](#)). Il a également été présenté aux partenaires sociaux lors de la réunion de la CNNCEFP du 8 novembre 2022.

Ce nouveau plan s'inscrit dans la continuité des plans précédents en ce qu'il prévoit les conditions d'une mobilisation collective autour des grands objectifs du SIT, mais comporte des nouveautés : il cherche à laisser davantage de place aux initiatives locales afin de mieux répondre aux spécificités territoriales. Il cherche également à promouvoir une approche plus qualitative en privilégiant la recherche et la mesure de l'impact de nos actions.

Le PNA 2023-2025 repose sur la confiance dans notre capacité collective à nous mobiliser sur ces sujets incontournables et porte des ambitions et des exigences fortes pour le système d'inspection du travail :

- Ambition sur la capacité du SIT à répondre aux besoins des entreprises et des travailleurs sur les territoires en s'appuyant sur des diagnostics territoriaux et sur la mobilisation collective et coordonnée des agents de l'ensemble du SIT notamment dans le cadre de campagnes ;
- Ambition en termes d'efficacité des actions par un meilleur ciblage des interventions dans le cadre de campagnes, par une attention particulière à la qualité des suites que chacun, à son niveau, donne aux interventions et par la mobilisation du dialogue social dans les entreprises et sur les territoires comme levier de transformation sociale ;
- Exigence en termes de présence dans les entreprises et sur les chantiers. Le métier d'inspecteur du travail s'effectue là où sont les travailleurs et le contrôle documentaire ne saurait remplacer le constat *in concreto* des conditions de travail et la relation des inspecteurs du travail avec les employeurs, les salariés et leurs représentants ;
- Exigence en termes de rendu compte car c'est une obligation constitutionnelle nécessaire pour justifier des moyens de l'inspection du travail et pour valoriser l'action de l'inspection du travail.
- Exigence en termes d'évaluation de l'action du SIT, notamment des campagnes, pour, au-delà des indicateurs d'activité, apprécier le plus concrètement possible les effets de notre action sur les situations de travail.

J'ai confiance dans notre collectif de travail, engagé et soucieux d'exercer ses missions avec détermination et discernement, pour garantir les droits des travailleurs et amener les entreprises vers une meilleure effectivité du droit, une amélioration significative des conditions d'emploi et de travail et la promotion du dialogue social.

Pierre RAMAIN
Directeur Général du Travail

LES GRANDS PRINCIPES

Le plan national d'action du système d'inspection du travail 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 système d'inspection du travail (SIT) doit ainsi se mobiliser sur :

- La prévention des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles (AT-MP)
- La lutte contre les fraudes
- La réduction des inégalités
- 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 mobilisation sur ces enjeux en vue d'une meilleure effectivité de notre droit du travail.

A ce titre, le plan national d'action engage la **responsabilité de l'ensemble de la ligne hiérarchique du système d'inspection du travail**.

De manière opérationnelle, le plan national d'action accorde une **grande capacité d'adaptation aux équipes** sous l'autorité des directeurs régionaux, départementaux et des responsables d'unités de contrôle, pour organiser l'action de l'inspection du travail en fonction des diagnostics et des besoins locaux.

En contrepartie, le plan d'action porte les exigences suivantes :

- Une priorité : la **présence sur les lieux de travail** à raison d'au moins 100 interventions par an en entreprise par agent de contrôle ;
- Une recherche d'un meilleur **impact des actions** du système d'inspection du travail par la mise en œuvre d'actions collectives organisées notamment sous forme de campagnes 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 même s'il n'est plus fixé d'objectifs chiffrés sur chacune des thématiques du plan.

Le plan national d'action du système d'inspection du travail a une **durée de trois ans** et sera mis en œuvre de janvier 2023 à fin 2025.

1 UNE MOBILISATION DU SIT ATTENDUE SUR DES SUJETS INCONTOURNABLES

Chaque travailleur a droit à la **protection de sa santé et de sa sécurité au travail**, à des **conditions d'emploi décentes**, à une **juste rémunération** et à une **absence de traitement discriminatoire**.

Les missions premières du système d'inspection du travail sont de veiller au **respect des droits fondamentaux des travailleurs** et notamment **des plus vulnérables**. Cela passe par l'intervention directe des agents de contrôle, mais également par **l'appui et la promotion du dialogue social** qui constitue autant un droit fondamental des travailleurs qu'un levier majeur pour garantir l'effectivité du droit du travail et concilier performance économique et sociale.

Chaque acteur du système d'inspection du travail doit contribuer à :

- Prévenir les risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles (AT-MP) ;
- Lutter contre les fraudes ;
- Réduire les inégalités ;
- Protéger les travailleurs les plus vulnérables ;

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.

En effet, le dialogue social est un levier important qui doit être mobilisé en vue d'une meilleure application du droit du travail.

A ce titre, les agents de contrôle doivent veiller au respect des obligations en matière :

- De mise en place et de bon fonctionnement des institutions représentatives du personnel ;
- De négociation collective (obligations périodiques de négocier notamment).

Tous les agents du système d'inspection du travail doivent contribuer à la promotion du dialogue social dans les entreprises, pour allier performance sociale et performance économique, ainsi qu'au bon déroulement du dialogue social dans les territoires, à la formation et à la sensibilisation des partenaires sociaux.

1.1 La prévention des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles

Si le nombre d'accidents du travail s'est considérablement réduit durant plusieurs décennies, un palier a été atteint depuis 2010 et le nombre d'accidents (autour de 650 000 accidents par an) et leur indice de fréquence ne diminuent plus.

En outre, le nombre de décès au travail reste conséquent et les séquelles liées aux accidents graves sont lourdes : 674 décès par an et plus de 9 700 incapacités permanentes de plus de 10% ont ainsi été comptabilisés, en moyenne, sur les trois dernières années.

Par ailleurs, le nombre des maladies professionnelles a baissé mais les troubles musculo-squelettiques demeurent à l'origine de 87 % des maladies professionnelles (35 000 maladies professionnelles reconnues) et l'amiante reste encore la deuxième cause de maladie professionnelle avec 2500 cas.¹

Les inspecteurs et les contrôleurs du travail, doivent, à l'occasion de leurs contrôles, veiller à ce que les mesures de prévention des risques d'atteinte à l'intégrité physique des travailleurs soient connues et identifiées par les

¹ Source: Rapport annuel 2020 de l'assurance maladie sur les risques professionnels

employeurs, que les mesures de protection des travailleurs soient mises en place conformément aux principes généraux de prévention² et que les travailleurs soient informés et formés sur les risques auxquels ils sont exposés.

L'objectif de l'action du SIT, outre la sanction des comportements délictuels, doit être de contribuer à prévenir les risques d'accidents graves et mortels et de maladies professionnelles en s'inscrivant pleinement dans le cadre du [Plan pour la prévention des accidents du travail graves et mortels 2022-2025](#), et du 4^{ème} Plan santé au travail.

Sans que cela soit exhaustif, l'application des réglementations suivantes devra faire l'objet d'une attention renforcée en raison des risques particulièrement graves encourus :

- Risques liés à l'inhalation de poussières **d'amiante** et plus largement les **risques chimiques** et cancérogènes, mutagènes et reprotoxiques (**CMR**) ;
- Risques liés à l'utilisation des **équipements de travail et aux engins de levage** ;
- Risques liés aux **travaux en hauteur** ;
- Risques **électriques** ;
- Risques **d'ensevelissement** ;
- Risques **de troubles musculo squelettiques**.

1.2 La lutte contre les fraudes

Le travail illégal, quelle que soit la forme qu'il revêt, dissimulation d'activité et d'emploi salarié, marchandage ou emploi d'étrangers sans autorisation de travail, reste l'une des fraudes les plus graves aussi bien sur un plan individuel (privation des droits les plus élémentaires pour les travailleurs) que sur un plan collectif (préjudice aux comptes publics et mise en danger des opérateurs économiques qui respectent les règles communes).

L'inspection du travail est l'une des administrations qui concoure à la lutte contre le travail illégal et les fraudes au détachement. Son action s'inscrit notamment dans le cadre du PNLT³ et s'exerce en partie dans le cadre des CODAF⁴.

Les agents des URACTI⁵ sont particulièrement mobilisés sur les actions de coopération inter-administrations mais tous les inspecteurs et contrôleurs du travail doivent s'investir sur cette thématique, pour faire cesser les situations frauduleuses qu'ils constatent au cours de leurs interventions.

Leur expertise particulière liée à leur connaissance approfondie des dispositions du code du travail, des entreprises et des relations de travail doit les conduire à ne pas se limiter aux infractions liées à la dissimulation d'activité et d'emploi salarié qui sont également contrôlées par d'autres administrations mais à s'intéresser aux situations complexes qui créent des préjudices aux travailleurs et, en particulier, à :

- La **dissimulation d'heures** de travail ;
- Le **prêt illicite de main d'œuvre et le marchandage** ;
- Les **faux statuts** qui excluent les travailleurs des dispositions protectrices du code du travail ;
- La **fraude à l'établissement** dans le cadre du détachement.

1.3 La réduction des inégalités

L'égalité entre les femmes et les hommes est un principe constitutionnel. La loi garantit aux femmes dans tous les domaines des droits égaux à ceux des hommes. Néanmoins, **la situation des femmes sur le marché du travail reste plus fragile que celle des hommes** : les femmes travaillent plus souvent à temps partiel, occupent plus souvent des emplois à bas salaires et, quand elles parviennent à accéder aux professions supérieures, continuent trop souvent à se heurter à un plafond de verre qui rend plus difficile l'accès aux fonctions dirigeantes.

² Article L. 4121-2 du Code du travail

³ PNLT : plan national de lutte contre le travail illégal

⁴ CODAF : comité opérationnel départemental anti-fraude

⁵ URACTI : unité régional d'appui et de contrôle du travail illégal, des DREETS

Les inégalités salariales femmes-hommes persistent : selon Eurostat, les femmes gagnent en moyenne 15,8% de moins que les hommes

L'action du système d'inspection du travail doit s'inscrire résolument dans la lutte contre toutes les formes d'inégalités au travail qui perdurent et doit donc porter en particulier sur :

- L'égalité salariale via notamment les dispositions liées à l'**Index** et le respect des mécanismes de rattrapage salarial au **retour de congé de maternité** ;
- Les **conditions de travail des femmes** notamment dans les secteurs où l'emploi est fortement féminisé ;
- Les **discriminations** à l'embauche, dans l'emploi, en retour de congé de maternité, etc. ;
- Le **harcèlement** sexuel et moral dont les femmes peuvent être victimes dans le cadre du travail.

La **négociation d'entreprise** est un outil puissant à la main des partenaires sociaux afin d'améliorer la situation des femmes dans l'entreprise, que ce soit en matière de rémunération ou de conditions d'emploi et de travail. Il convient donc d'agir tant pour contrôler le respect des obligations en la matière que pour améliorer les conditions du dialogue social et, par voie de conséquence, la qualité des actions correctrices définies par accord.

1.4 La protection des travailleurs vulnérables

L'OIT rappelle que, si le système d'inspection du travail doit organiser son activité de manière à « **répondre aussi efficacement que possible aux demandes** qui lui sont adressées », il doit « **tenir compte du fait que, les travailleurs les plus vulnérables ne déposent pas forcément plainte** et prendre en conséquence toutes les mesures nécessaires pour évaluer le niveau de conformité aux normes et les risques en découlant afin de protéger ces travailleurs. »

Parmi les travailleurs les plus vulnérables, l'attention du système d'inspection du travail doit porter en particulier sur :

- Les **salariés en contrats précaires** (contrat à durée déterminée, contrat de travail temporaire, saisonniers) ;
- Les **salariés en temps partiel** qui, du fait de leur faible quotité de travail, n'ont pas de sécurité financière et sont donc plus dépendants de leur employeur ;
- Les **jeunes travailleurs**, et en particulier les apprentis et les stagiaires ;
- Les **travailleurs de nationalité étrangère**, en situation de détachement ou dépourvus de titre de travail.

La situation d'emploi précaire ou de vulnérabilité constitue un **facteur de risque professionnel** aussi bien physique que psychologique :

- Les conditions de travail des travailleurs précaires entraînent souvent une exposition accrue aux risques : l'affectation fréquente aux travaux les plus pénibles et dangereux, la formation insuffisante, la faible connaissance des lieux et procédures de travail du fait de leurs rotations incessantes dans les postes occupés, augmentent la vulnérabilité des travailleurs précaires.
- L'enchaînement de contrats courts, la grande diversité des lieux de travail, rendent très difficile le suivi médical des travailleurs, de leurs accidents de travail et de leurs maladies professionnelles et la traçabilité de leurs expositions aux risques professionnels, notamment chimiques.
- L'enchaînement de missions différentes dans des environnements professionnels changeants, l'obligation de suivre le rythme des autres salariés malgré la méconnaissance du poste, les prises de risque pour être à la hauteur et la réticence à demander des informations par manque de confiance ou de peur d'apparaître incompetent sont facteurs de fatigue et de stress.
- Les marges d'action des travailleurs vulnérables sont très limitées pour faire valoir leurs droits de protection en matière de santé et de sécurité au travail.

La situation d'emploi précaire ou de vulnérabilité emporte également des **conséquences lourdes sur la vie personnelle des travailleurs** (difficultés à obtenir un logement, un prêt, insécurité financière, etc.).

L'irrégularité de l'emploi accentue ces difficultés.

Les travailleurs précaires et vulnérables ne saisissent que rarement l'inspection du travail. C'est pourquoi les agents doivent agir d'initiative pour :

- Veiller à ce qu'il n'y ait pas **d'abus de recours aux contrats précaires** (CDD, CTT, stagiaires, temps partiels, etc.) ;
- Vérifier, lorsque le recours à l'emploi précaire est justifié, que les **conditions d'emploi et de travail** des salariés soient respectueuses des réglementations ;
- Détecter et faire cesser les **situations d'exploitation de travailleurs vulnérables**, en lien avec les partenaires institutionnels (Parquet, police/gendarmerie) ;
- **Accompagner les travailleurs vulnérables** pour qu'ils soient rétablis dans leurs droits. Concernant notamment les travailleurs dit « *sans-papier* », il est rappelé que l'action de l'inspection du travail doit avoir pour objet de constater la situation de travail et d'agir en faveur d'une régularisation lorsque les conditions sont réunies (Cf. *Circulaire DGT de 20/12/2006 et Circulaire du Ministre de l'intérieur du 28 novembre 2012*).

Si ces travailleurs sont, en outre, victimes de traite des êtres humains, les services doivent agir pour leur permettre l'obtention d'un titre de séjour provisoire facilitant leur collaboration avec les services judiciaires et la préparation de leur défense.

2 UNE MOBILISATION COLLECTIVE, GAGE D'UNE PLUS GRANDE EFFICACITE

La recherche d'un meilleur impact de l'action du système d'inspection du travail sur les thématiques incontournables nécessite **une implication de chaque échelon et de chaque agent**. Cette recherche d'une meilleure efficacité collective nécessite d'agir de manière coordonnée et en priorité en direction des établissements où l'action de l'inspection du travail est rendue la plus nécessaire, notamment en l'absence de tout représentant du personnel.

Des **actions collectives** sur des risques graves identifiés, sur des secteurs ou des publics ciblés ou sur des problématiques récurrentes, permettent **d'agir sur des situations, plus largement que sur les seules entreprises contrôlées**, et d'obtenir des résultats significatifs en termes d'évolution de pratiques d'entreprises, de renforcement de la protection des travailleurs, d'éradication de comportements frauduleux ou encore d'évolution de la réglementation.

Afin notamment de **mesurer l'impact** des actions collectives, certaines seront organisées sous la forme de campagnes.

2.1 Une mobilisation coordonnée du SIT dans le cadre de campagnes nationales et locales

Le nombre global de campagnes sera limité afin de garantir la soutenabilité de l'action des services et l'équilibre entre la charge contrainte (LSP, AT), les actions d'initiative sur les axes fondamentaux ou suite à des plaintes d'usagers et la participation aux actions collectives du SIT.

Par ailleurs, les campagnes préexistantes sur un périmètre supranational sont maintenues et devront être prises en compte dans l'évaluation de la charge globale (JAD, CHRIT, etc.), de même que les campagnes sectorielles (notamment transports, agriculture, maritime).

2.1.1 Les principes d'organisation des campagnes

Chaque campagne, nationale ou locale, devra être construite en respectant les principes suivants :

- **Définir l'objectif** recherché (mise en conformité, arrêt de comportements délictuels, information et formation des acteurs à de nouvelles règles, etc.) en se basant sur un diagnostic pour cibler et problématiser l'action.
- Introduire des **éléments d'évaluation de l'action** et notamment **définir des indicateurs** d'activité et d'impact.

- **Calibrer les attendus** en fonction de ce qu'on cherche à obtenir (présence des agents sur le sujet, taux de couverture pour agir sur une profession, liste d'entreprises à contrôler, etc.).
- Prévoir des **attendus spécifiques pour les services hors unités de contrôle** (réunions d'informations collectives, campagnes de communication, appui technique et/ou médical, etc.).
- Organiser les **modalités de construction** associant, dès la conception, tous les acteurs du SIT et les partenaires extérieurs au moment opportun.
- Définir les **modalités précises d'action**, tout en préservant la liberté des suites, afin de garantir la cohérence sur le territoire concerné et le traitement équitable des administrés. Prévoir/anticiper le recueil d'informations (questionnaires, SUI). Prévoir les outils et documents d'appui nécessaires.
- Prévoir une **présentation** avant le démarrage de l'action (webinaire ou réunion physique) à tous les agents du SIT concernés.
- Prévoir dès le démarrage le cadre du **bilan qualitatif et quantitatif** de l'action.
- Anticiper et mettre en œuvre des **actions de communication** externe au démarrage et à la fin de chaque campagne pour sensibiliser les acteurs, démultiplier les effets des contrôles menés et en partager les enseignements.
- Réaliser un **rendu compte de l'action** auprès des agents concernés.

L'évaluation de l'impact des actions de l'inspection du travail est un enjeu majeur et devra être systématiquement intégrée aux campagnes et actions collectives.

A ce titre, une **fiche méthodologique** est en cours d'élaboration par la DGT pour outiller les services.

2.1.2 Les campagnes nationales

Deux campagnes nationales, l'une orientée sur la santé et la sécurité et la seconde sur les relations de travail, seront engagées chaque année par la DGT et devront être intégrées dans les feuilles de route locales.

Pour chaque campagne, une fiche précisera le diagnostic et les attendus. Un outillage spécifique à destination des agents du SIT (agents de contrôle mais également autres services du SIT) sera déployé en amont.

2.1.3 Des campagnes locales pour répondre aux enjeux des territoires

Au niveau local, pour tenir compte des spécificités sectorielles et thématiques du territoire, des actions collectives seront engagées sur les thématiques incontournables.

Ces actions collectives doivent reposer sur un diagnostic territorial partagé avec les agents et les partenaires sociaux concernés.

Dans ce cadre, des campagnes seront engagées sur la durée du plan, dans un périmètre laissé à l'appréciation des services (régional, départemental, interdépartementale, UC ou inter UC), sous la coordination du chef de pôle Travail de la DREETS.

Il conviendra de **réunir les agents du SIT** (agents des UC mais également hors UC) pour les associer concrètement à la réalisation des diagnostics partagés et à la détermination des thèmes de campagne retenus. La réalisation de cet exercice ne pourra pas reposer uniquement sur les responsables d'unité de contrôle mais devra être portée par l'ensemble de l'encadrement.

Le nombre et la temporalité des campagnes devra tenir compte tant des besoins du territoire que des moyens mobilisables.

2.2 De fortes attentes vis-à-vis des agents de contrôle

Les agents de contrôle portent une responsabilité importante dans la concrétisation du plan et l'atteinte des objectifs fixés.

2.2.1 Assurer une présence effective des agents sur les lieux où sont occupés les travailleurs

Les agents de contrôle doivent privilégier la présence **sur les lieux de travail dans le cadre de leurs missions**.

Pour être efficace, l'inspection du travail doit être présente le plus possible au sein des entreprises, sur les lieux où sont occupés des travailleurs, même si certaines thématiques nécessitent un travail préparatoire au bureau et/ou un travail de contrôle sur pièces *a posteriori* (*durée du travail, précarité, fraudes complexes, etc.*) ou *a priori* (*amiante*).

La réalisation de contrôles et les suites qui y sont données permettent d'agir effectivement sur les relations de travail et les risques auxquels sont exposés les travailleurs.

A ce titre, les agents de contrôle doivent consacrer environ **deux jours par semaine** à des interventions sur les lieux de travail.

Ainsi, en fonction de l'étendue du secteur, du temps de route pour se rendre sur les lieux de contrôle et de la nature des contrôles ou interventions effectués, une référence annuelle est fixée à **100 interventions en moyenne sur site**⁶ par agent de contrôle pour un temps plein.

Ces références, appréciées au regard de la nature des contrôles opérés et de la complexité des dossiers traités et des suites données, constituent un point de repère utile permettant à chacun de mesurer sa contribution à l'action collective du système d'inspection du travail.

2.2.2 Contrôler prioritairement les lieux présentant les risques les plus importants

Les **chantiers du bâtiment**, qui sont des lieux évolutifs en termes d'équipements et de conditions de travail et où des risques nouveaux peuvent apparaître en permanence en fonction de l'avancée des travaux, doivent faire l'objet d'une présence renforcée.

Cette priorité est justifiée par le nombre important d'accidents du travail et de maladies professionnelles qui trouvent leur origine dans les activités du BTP.

En 2020, les accidents du travail dans le secteur du BTP représentaient 14% des accidents du travail et 20,9 % des accidents mortels (hors accidents de trajet) alors que les travailleurs de ce secteur représentent entre 6 et 7 % de la population salariée. Par ailleurs, 14% des maladies professionnelles concernent des travailleurs du BTP.

En outre, les travailleurs sont particulièrement exposés au risque de troubles musculo-squelettiques, première maladie professionnelle en France⁷ (postures forcées des articulations, gestes répétitifs, vibrations, températures froides et humidité, port de charges, etc.).

L'activité de contrôle des chantiers nécessite une régularité afin de faire évoluer les pratiques et de maintenir un niveau satisfaisant de protection des travailleurs. Ainsi, les chantiers identifiés comme '*problématiques*' doivent faire l'objet de visites régulières.

Une attention particulière est également attendue à l'égard des **entreprises à risques majeurs** identifiées sur les territoires (notamment industrie, SEVESO, ICPE, mines et carrières).

Ainsi, les inspecteurs et contrôleurs du travail devront procéder à des visites régulières de ces établissements afin de vérifier l'effectivité du droit et notamment des règles protégeant la santé et la sécurité des travailleurs.

Le contrôle des lieux prioritaires énoncés ci-dessus doit être effectif y compris sur les sections en intérim.

⁶ Sont concernés les contrôles sur site, enquêtes sur site et réunions en entreprise

⁷ Source: Rapport annuel 2020 de l'assurance maladie sur les risques professionnels

2.2.3 Participer aux campagnes

Dès lors que le ciblage des actions de contrôle de la campagne repose sur un diagnostic objectivé par la réalité du terrain et construit selon les principes rappelés ci-dessus, **chaque agent concerné est tenu de s'impliquer et de participer à ces actions**. Cette condition est nécessaire à la recherche d'une efficacité collective sur la thématique portée par la campagne.

L'efficacité de la campagne peut impliquer que des établissements situés sur des sections en intérim soient concernés ; ils devront à ce titre être contrôlés.

2.2.4 Systématiser les suites écrites aux interventions

Chaque contrôle ou intervention en entreprise doit faire l'objet d'une suite écrite, qui aura pour objet de rappeler la réglementation applicable et de demander des régularisations ou mises en conformité (*lettre d'observations*) ou de proposer de sanctionner les manquements constatés (*procès-verbal, sanction administrative, etc.*).

Une trace des manquements constatés doit absolument être notifiée et conservée afin, d'une part, de garantir l'efficacité de l'intervention et de faire cesser les irrégularités et les non-conformités et, d'autre part, de justifier l'action des services.

L'inspection du travail doit utiliser l'ensemble des outils juridiques à sa disposition pour faire cesser les infractions et notamment les **outils coercitifs** lorsque cela s'avère nécessaire (*arrêts de travaux, sanctions administratives, procès-verbaux traités en transactions pénales imposant aux employeurs des mesures correctives, ou référés*).

2.2.5 Rendre compte des actions menées

La nécessité de rendre compte est une exigence constitutionnelle pour tout agent public.

Rendre compte, c'est aussi permettre de valoriser l'action de l'inspection du travail et ses effets sur les situations de travail et de justifier des moyens nécessaires pour exercer les missions.

C'est pourquoi l'ensemble de l'activité du SIT sera pris en compte, tant de manière quantitative que qualitative, dans le but de mieux évaluer son impact et de valoriser, à l'interne comme à l'externe, le travail réalisé.

Afin que l'activité puisse être suivie et valorisée, les agents de contrôle doivent **saisir leurs interventions et leurs suites dans le système d'information dédié** (Wiki'T puis SUI) en respectant les consignes de saisie (notamment renseigner les articles du code du travail mentionnés dans les suites).

En effet, à l'exception des campagnes, il ne sera plus demandé aux agents de cocher des « plans d'action » dans le système d'information, le suivi quantitatif de l'ensemble de l'activité sera réalisé **sur la base des articles renseignés dans les suites à interventions**.

Les agents des unités de contrôle communiqueront aux DDETS les **données qualitatives** relatives aux actions menées sur le territoire en vue de leur transmission via, notamment, les notes de quinzaine consolidées par les DREETS.

2.3 La nécessité d'un engagement de tous les acteurs du SIT

Si le plan repose en grande partie sur la mobilisation des services de contrôle, l'efficacité de l'action est subordonnée à une action collective et coordonnée des services du SIT.

S'agissant d'un plan structurant pour l'action du système d'inspection du travail, **le DREETS et les DDETS**, chacun à son niveau, veillent à ce qu'il soit bien partagé avec l'ensemble des agents et avec les partenaires sociaux et institutionnels du territoire.

Ils doivent mobiliser les acteurs institutionnels et les partenaires sociaux dans le cadre des campagnes. Ils organiseront des actions de sensibilisation et d'information en amont des contrôles ainsi que des temps d'évaluation partagés avec les agents et les partenaires externes.

Ces actions doivent impliquer les UC, y compris les assistants d'unité de contrôle, mais également les pôles T dont les sections centrales travail (SCT) et les services de renseignements.

Les services de renseignement en droit du travail sont parties prenantes dans la mission de contrôle du SIT.

La connaissance par les salariés de leurs droits vient conforter l'action des agents de contrôle sur le terrain.

Par ailleurs, les sujets qui sont portés par les usagers doivent être capitalisés et pris en compte dans les diagnostics locaux pour faire émerger des problématiques particulières qui nécessiteraient une action spécifique du SIT.

Les DREETS et les DDETS mobilisent les services de renseignement qui doivent être pleinement intégrés aux campagnes et actions collectives, informés et formés sur les problématiques retenues, et, lorsque cela est justifié, participer aux actions d'information collectives et de sensibilisation.

Les cellules pluridisciplinaires des pôles T des DREETS doivent venir en appui de la mission de contrôle du SIT.

Elles contribuent aux actions collectives en termes de préparation (ateliers, participation à des réunions de service, élaboration de guides, fiches, etc.) et en accompagnement lors des contrôles sur les points les plus techniques ou les nouveautés de la réglementation.

Enfin, sur des secteurs ou des thématiques spécifiques, les **référénts régionaux** peuvent être mis à contribution pour la déclinaison du plan national d'action.

Ainsi, notamment dans le cadre des campagnes, le groupe national de veille, d'appui et de contrôle (**GNVAC**) au sein de la DGT, ayant pour missions de participer et de coordonner les actions nécessitant un pilotage national ou d'envergure et d'apporter une expertise dans les dossiers complexes, sera impliqué et pourra être mobilisé par les services pour appuyer ou coordonner les actions de contrôle initiées dans ce cadre.

3 LE PILOTAGE ET LA MISE EN ŒUVRE DU PLAN

Le plan national d'action, construit à partir des retours du terrain et des partenaires sociaux, doit être présenté à tous les agents du SIT par l'encadrement territorial.

3.1 La mobilisation de l'encadrement régional et départemental

L'ensemble de ligne hiérarchique porte la responsabilité de la mobilisation du SIT autour des enjeux fondamentaux et des campagnes.

L'encadrement régional et départemental doit porter les objectifs de ce plan et organiser les conditions de sa bonne mise en œuvre.

Il doit s'assurer de la bonne diffusion des informations, structurer, suivre et valoriser les actions collectives et veiller à ce que l'appui et l'accompagnement nécessaires soient apportés aux agents.

Les **Chefs de pôle Travail des DREETS** ont un rôle essentiel en matière d'animation fonctionnelle. Des contacts réguliers avec les DDETS, DDETS adjoints travail et RUC mais également avec l'ensemble des agents de contrôle doivent être noués. Les agents du SIT doivent être **réunis au moins une fois par an** au niveau régional si possible (à défaut, au niveau départemental ou interdépartemental). Il s'agit notamment d'organiser et de favoriser les échanges sur les actions menées dans le cadre du PNA.

Au sein des **DDETS(PP)**, un directeur doit être nommément désigné pour piloter et suivre la mise en œuvre du PNA et consacrer le temps nécessaire à l'appui et la coordination des services du SIT.

Un travail de **valorisation** des actions mises en œuvre doit être systématisé et il est important de tirer les enseignements des contrôles pour contribuer avec les acteurs à faire évoluer les situations de travail dans les territoires.

3.2 L'élaboration de feuilles de route

Des feuilles de route seront élaborées au niveau régional, en lien avec chacune des DDETS(PP), afin de formaliser les diagnostics et enjeux des territoires et d'organiser la mobilisation des services sur les sujets incontournables.

Chaque DDETS devra **réunir l'ensemble des agents du SIT** afin qu'ils **contribuent à la réalisation des diagnostics et à la détermination des modalités de mobilisation** sur les sujets incontournables.

Les feuilles de route régionales devront présenter les **modalités concrètes d'actions d'accompagnement pour permettre une présence forte des agents de contrôle au sein des entreprises**.

Elles préciseront également, sur la base des diagnostics territoriaux, les actions engagées pour répondre aux enjeux des territoires et des entreprises et notamment les **thèmes des campagnes régionales et/ou départementales**, ainsi que leurs modalités d'animation et d'accompagnement.

Chaque campagne fera l'objet d'une fiche de présentation et d'une fiche de bilan qui seront adressées à la DGT qui capitalisera et assurera le partage d'information entre les régions.

Les **feuilles de route régionales** devront être adressées à la DGT au plus tard le **30 avril 2023**. Elles seront établies pour 3 ans et pourront être ajustées au besoin, en fonction des actualités.

3.3 Le suivi du plan national d'action

L'objectif du suivi est non seulement de **valoriser les résultats obtenus** par l'action des services, de vérifier la **présence effective des agents de contrôle dans les entreprises** et sur les chantiers et la **mobilisation de tous sur les thématiques incontournables** dans le cadre des campagnes mais également de permettre un **échange sur les difficultés rencontrées**, les **besoins d'appui** et les **réorientations** qui pourraient être nécessaires.

Les DREETS et les DDETS doivent, chacun (e) à leur niveau, assurer ce suivi et mettre en œuvre les actions correctrices qui s'avèreraient nécessaires.

Afin de faciliter ce suivi, **des rendez-vous périodiques** seront organisés par la DGT avec chaque région pour suivre la mise en œuvre du plan national d'action du SIT et les résultats obtenus en termes qualitatifs et quantitatifs et évoquer les difficultés rencontrées et les solutions envisagées. Un interlocuteur privilégié sera désigné au sein de la DGT pour chaque région.



Paris, le 07 mars 2025

COMMUNIQUÉ DE PRESSE

INDEX DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET DECLARATIONS LOI RIXAIN POUR 2025

Le taux de déclarants et les résultats de l'index de l'égalité professionnelle ainsi que les indicateurs de la Loi Rixain ont été publiés ce matin pour l'année 2025.

Infographie des résultats en fin de document et résultats détaillés sur <https://egapro.travail.gouv.fr/>

Index de l'égalité professionnelle

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 a été conçu comme un outil pratique pour faire progresser l'égalité salariale au sein des entreprises. Il permet 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. Il impose des mesures de correction si nécessaire.

Les résultats de l'index, en progression depuis sa mise en place en 2019, pour les entreprises de plus de 250 salariés, et 2020 pour les entreprises à partir de 50 salariés, ce qui témoigne de l'efficacité du dispositif et de sa bonne appropriation par les entreprises.

Au 1er mars 2025, 80% des entreprises concernées ont publié leur note, confirmant l'augmentation continue depuis plusieurs années (77% en 2024, 72% en 2023, 61% en 2022 et 2021, 54% en 2020, à la même date). En fin d'année 2024, 89% des entreprises avaient publié leur note.

La note moyenne déclarée par les entreprises progresse encore légèrement à un haut niveau avec 88,5/100 en 2025, contre 88/100 en 2024. Elle a augmenté de 4 points depuis 2020 (84/100). En 2025, l'augmentation est comparable pour toutes tailles d'entreprises. 94% des entreprises ont une note égale ou supérieure à 75/100, en progression de 1 point.

Des progrès restent cependant à faire, car, comme l'an passé, seules 2% des entreprises ont une note de 100/100 (soit 560 entreprises).

Le contrôle du respect des obligations des entreprises en matière d'index, portant à la fois sur l'obligation de publication et sur l'obligation d'obtention de notes suffisantes, est une priorité de l'inspection du travail.

Déclarations Loi Rixain

Afin d'accélérer la participation des femmes à la vie économique et professionnelle, la loi du 24 décembre 2021, dite *Loi Rixain*, visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle a instauré

un quota de parité femmes-hommes parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes des entreprises de 1 000 salariés et plus. Les entreprises qui emploient au moins 1 000 salariés pour le troisième exercice consécutif ont l'obligation, depuis 2022, de publier annuellement sur leur site internet les écarts éventuels de représentation entre les femmes et les hommes parmi, d'une part, les cadres dirigeants et, d'autre part, les membres des instances dirigeantes.

Ces entreprises doivent atteindre un objectif chiffré en matière de représentation femmes-hommes parmi, d'une part, les cadres dirigeants et, d'autre part, les membres des instances dirigeantes de manière graduée, avec un pallier intermédiaire de 30% de personnes de chaque sexe à atteindre au 1er mars 2026 et un objectif final de 40% à atteindre au 1er mars 2029, sous peine de pénalité financière.

Au 1er mars 2025, 54% des entreprises ont déclaré leurs résultats. À date, 73% des entreprises comptent moins de 40% de femmes parmi leurs cadres dirigeants (contre 76% en 2022) et 64% ont moins de 40% de femmes dans les instances dirigeantes (contre 72% en 2022).

De réelles avancées ont été obtenues grâce à cet effort de transparence des entreprises permettant d'améliorer les conditions de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Plusieurs actions restent néanmoins à mener, en particulier pour atteindre l'égalité salariale réelle.

La transposition à venir de la directive européenne 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 permettra de renforcer l'ambition du Gouvernement sur le sujet.

Pour Astrid PANOSYAN-BOUVET, ministre chargée du Travail et de l'Emploi « *le taux de participation et les résultats 2025 de l'index de l'égalité professionnelle et les déclarations Loi Rixain sont une nouvelle fois encourageants.*

Ils restent à eux seuls malheureusement insuffisants. Le salaire moyen des femmes est toujours largement inférieur à celui des hommes, y compris à travail égal, et certaines études montrent que l'écart peine à se résorber ; les femmes sont bien moins nombreuses chez les cadres dirigeants et elles insuffisamment représentées dans les instances exécutives. Il reste un très important travail à réaliser pour enfin aboutir à une réelle égalité.

Sur le volet salarial, la transposition de la directive européenne permettra d'afficher clairement sur toutes les offres d'emploi une indication de la rémunération proposée et il ne sera plus possible pour un employeur de demander la rémunération antérieure. Par rapport aux indicateurs existants de l'index, les critères de déclaration de la directive permettront d'appréhender plus finement les écarts de rémunération, imposant les mesures correctives dès lors que plus de 5% d'écart non justifié par catégorie de travailleur seront observés. Une concertation des partenaires sociaux sur cette transposition vient d'être lancée, en vue d'avoir un projet de loi en septembre 2025. »

Pour Catherine VAUTRIN, ministre du Travail, de la Santé, des Solidarités et des Familles, « *les avancées en matière d'égalité professionnelle sont encourageantes et témoignent d'une prise de conscience croissante et d'un engagement en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. Cependant, il est crucial de reconnaître que des progrès substantiels restent nécessaires pour atteindre une véritable parité, notamment en ce qui concerne la représentation des femmes dans les postes de*

direction et l'égalité salariale. Nous devons continuer à travailler ensemble pour garantir que chaque femme ait les mêmes opportunités de réussite que les hommes. »

Contact presse

Cabinet de la Ministre chargée du Travail et de l'Emploi
Elie REVAH - elie.revah@travail.gouv.fr

Cabinet de la Ministre du Travail, de la Santé, des Solidarités et des Familles
Charlotte SERVAIS – charlotte.servais@social.gouv.fr



Les résultats de l'Index de l'égalité professionnelle 2025

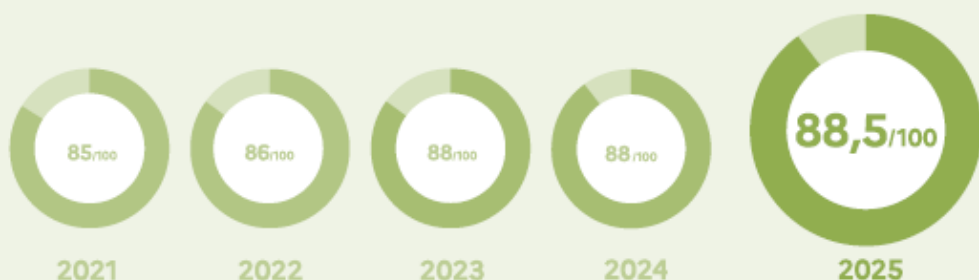
Depuis 2019, toutes les entreprises de plus de 250 salariés et, depuis 2020, toutes celles de plus de 50 salariés doivent calculer et publier leur Index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, chaque année au 1^{er} mars.

Taux de répondants :

Hausse constante de la participation des entreprises



Note moyenne



94 %

Pourcentage des entreprises (dont la note est calculable) qui ont une note égale ou supérieure à 75/100

Evolution des notes moyennes à l'INDEX



Seules
des entreprises
ont la note
maximale (100)

2%



98%

doivent encore produire
des efforts pour faire
progresser l'égalité
entre les femmes
et les hommes



69 entreprises ont une note inférieure à 75 depuis 4 ans,
dont 61 entreprises de 50 à 250 salariés

Focus sur 2 indicateurs

Retour de congé maternité

13/15



1 717 entreprises,
soit 6 % du total,
ont obtenu 0 sur
cet indicateur et sont donc
en infraction vis-à-vis
de la loi de 2006



57 entreprises ont 0
et n'ont enregistré
aucun progrès depuis 2021
contre 93 entreprises
sur la période précédente

Parité dans les 10 meilleures rémunérations

5/10



29 %
des entreprises
respectent une parité
ou une quasi-parité
(donc une note de 10/10)



31 %
des entreprises
ont moins de deux femmes
dans les 10 meilleures
rémunération
(donc une note de 0)



3 711 entreprises
n'ont enregistré
aucun progrès depuis 2021
contre 4294 entreprises
sur la période précédente



Actions du ministère et de l'inspection du travail depuis 2019

1 001

mises en demeure
concernant l'Index

1 149

mises en demeure
concernant les accords
d'entreprise égalité
professionnelle

101

pénalités
concernant l'Index

108

pénalités concernant
les accords d'entreprise
égalité professionnelle

La loi Rixain

Accélérer la participation des femmes
à la vie économique et professionnelle

54%

de répondants au 1^{er} mars 2025

Part de femmes parmi les cadres dirigeants

73% des entreprises de plus de 1000
salariés comptent moins de 40%
de femmes parmi leurs cadres
dirigeants

13% des entreprises ont plus de 50%
de femmes parmi les cadres dirigeants

Part des femmes dans les instances dirigeantes

64% ont moins de 40% de femmes

16% ont plus de 50% de femmes

Source : Index de l'Egalité professionnelle 2025
8 mars 2025

Pour consulter les résultats des entreprises
de 50 salariés et plus :
<https://index-egapro.travail.gouv.fr/consulter-index/>



<https://www.estrepublicain.fr/social/2025/03/08/l-egalite-femmes-hommes-en-bourgogne-franche-comte-des-avancees-mais-des-inegalites-persistantes>

L'égalité femmes-hommes en Bourgogne-Franche-Comté : des avancées, mais des inégalités persistantes

À l'occasion de la Journée internationale des droits des Femmes, l'Insee Bourgogne-Franche-Comté dresse un état des lieux des inégalités entre femmes et hommes dans la région. Si les écarts se réduisent dans certains domaines, des disparités notables demeurent, notamment en matière d'emploi et de rémunération.

Valentin Dreyer - 07 mars 2025

Si l'écart tend à se réduire au niveau des salaires, les femmes continuent de percevoir en moyenne 3,8% de moins que les hommes pour le même poste en Bourgogne-Franche-Comté.
Photo Alexandre Marchi

Chaque année, le 8 mars, l'Insee Bourgogne-Franche-Comté dresse un bilan des disparités de répartition des hommes et des femmes dans les différentes catégories socio-professionnelles. En Bourgogne-Franche-Comté, les chiffres de l'Insee révèlent des tendances contrastées : si les femmes sont majoritairement plus diplômées que les hommes, elles demeurent sous-représentées dans les postes à responsabilités et continuent de percevoir des salaires inférieurs.

Des femmes plus diplômées, mais une orientation genrée

Constituant 51 % de la population, les femmes sont légèrement majoritaires en Bourgogne-Franche-Comté. Elles vivent en moyenne plus longtemps que les hommes (85 ans contre 79 ans) et représentent 61 % des personnes âgées de 75 ans et plus. La solitude parentale est davantage marquée chez les femmes. Dans la région, elles sont à la tête de 8 familles monoparentales sur 10.

Si les femmes de 25 à 34 ans sont plus nombreuses à avoir un diplôme de l'enseignement supérieur que les hommes (52 % contre 39 %), les choix d'orientation restent fortement marqués par le genre : alors que 76 % des élèves qui ont choisi littérature, philosophie ou langues en spécialité de terminale générale sont des filles, elles ne représentent que 41 % des effectifs en mathématiques en Bourgogne-Franche-Comté. Un déséquilibre qui se répercute sur l'accès aux métiers les mieux rémunérés.

Un monde du travail encore inégalitaire

Sur le marché du travail, les disparités entre hommes et femmes persistent. Si 89 % des femmes de 25 à 54 ans sont en activité contre 95 % des hommes, elles sont beaucoup plus nombreuses à occuper des emplois à temps partiel. Seule une cadre sur quatre est une femme, et celles-ci restent surreprésentées dans les métiers peu rémunérés, comme aides à domicile ou aides-soignantes. À l'inverse, les postes les mieux payés, comme ceux de cadres, sont davantage occupés par des hommes.

Le fossé salarial reste l'un des marqueurs des inégalités persistantes. En moyenne, une femme gagne 13,60 € de l'heure contre 15,90 € pour un homme, soit un écart de 17 %. À poste égal et temps de travail identique, l'écart tend à se réduire, passant de 4,3 % en 2021 à 3,8 % en 2023 mais le chemin vers une véritable égalité reste long.