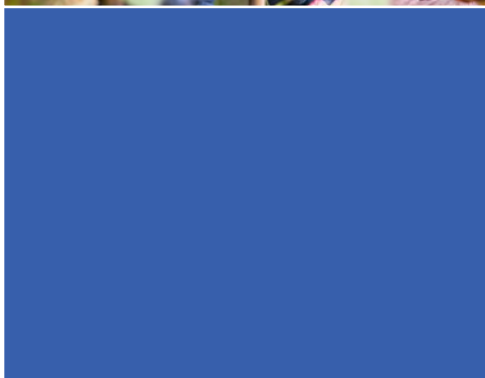




**MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DU PLEIN EMPLOI
ET DE L'INSERTION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction générale
du travail



RAPPORT D'ACTIVITÉ 2021

PERSPECTIVES 2022

Éditorial



L'année 2021 aura été particulièrement dense, marquée à la fois par la gestion de la crise sanitaire, mais également par les nombreux chantiers engagés dans le cadre de l'agenda social gouvernemental. Ainsi, les équipes de la Direction générale du travail et l'ensemble du système d'inspection du travail se sont pleinement investies dans les actions engagées dans le cadre de ces priorités. Parallèlement, elles sont restées très impliquées dans la gestion de la crise sanitaire, tant sur le plan juridique qu'opérationnel, afin d'accompagner les salariés, les entreprises et les organisations syndicales et patronales.

La santé au travail a constitué un axe fort des travaux engagés en 2021. La loi du 2 août 2021 renforçant la prévention au travail est ainsi venue accroître nos leviers en matière de prévention des risques professionnels dans les entreprises, renforcer la qualité de l'offre de service des services de prévention et de santé au travail, et décloisonner la santé au travail avec la santé publique. Ces principes ont été repris dans le 4^e plan santé au travail conclu en décembre 2021 qui constitue notre feuille de route opérationnelle commune avec les partenaires sociaux et nos partenaires et opérateurs impliqués dans cette politique.

Le 4^e plan santé au travail réaffirme la promotion d'une approche positive de la santé et la primauté de la prévention par rapport à la logique de la réparation. En outre, l'élaboration de ce plan a permis d'intégrer des problématiques émergentes en matière de santé au travail et de renforcer notre mobilisation en matière de lutte contre les accidents du travail graves et mortels à travers un plan complémentaire finalisé début 2022, comportant des actions offensives en particulier à destination des jeunes.

La question de l'attractivité, des revalorisations salariales et du pouvoir d'achat a également été au cœur des travaux de la DGT. L'accélération de l'inflation en 2021 a nécessité de renforcer encore davantage le suivi des négociations salariales de branche. Cette démarche volontariste a permis d'impulser une dynamique et d'encourager des négociations salariales dans des branches en situation de blocage depuis plusieurs années pour certaines.

Année forte pour le dialogue social, 2021 a en outre marqué l'achèvement du cycle de la représentativité 2017-2021. La tenue du scrutin des très petites entreprises pour lequel 5 millions de salariés étaient appelés à voter a nécessité près de deux ans de préparation et de mobilisation des services de la DGT et des DREETS. Puis à la suite, la mesure de l'audience des organisations syndicales et patronales a généré l'édiction de près de 600 arrêtés de représentativité.

Cette année a par ailleurs été consacrée à la préparation des priorités de la présidence française de l'Union européenne. La DGT a ainsi participé activement à la préparation de chaque étape des négociations devant être menées sur les propositions relevant de sa compétence : salaires minimum adéquats, transparence salariale, conditions de travail des travailleurs des plateformes, protection des travailleurs contre les risques à l'exposition à des agents cancérigènes ou mutagènes...

La DGT a su être présente, qu'il s'agisse de répondre aux urgences de la crise comme aux priorités du gouvernement, d'assurer l'adaptation constante de la norme, de dialoguer avec les partenaires sociaux pour la faire vivre, et de la mettre en œuvre avec le système d'inspection du travail.

Cela témoigne de la force, de l'engagement et de la qualité de tous les agents la DGT dont je salue ici le professionnalisme et que je remercie très sincèrement.

Pierre Romain

Directeur général du travail

Sommaire

| | |
|------------------------|----------|
| ÉDITORIAL | 3 |
|------------------------|----------|

CHAPITRE 1

| | |
|--|----------|
| ORGANISATION, CHIFFRES CLEFS ET FAITS MARQUANTS | 8 |
| — L’organigramme de la DGT..... | 9 |
| — La DGT : missions et organisation..... | 10 |
| — Les opérateurs et les partenaires de la DGT..... | 14 |
| — Les chiffres clefs :..... | 16 |
| - Promouvoir le dialogue social..... | 16 |
| - Contribuer à la production normative..... | 18 |
| - Piloter et appuyer l’inspection du travail..... | 19 |
| - Faciliter l’appropriation du droit du travail..... | 20 |
| - Moyens humains et financiers..... | 21 |
| — Les faits marquants..... | 22 |
| — L’accompagnement des salariés et des entreprises face à la Covid-19..... | 24 |

CHAPITRE 2

| | |
|--|-----------|
| METTRE EN ŒUVRE LES RÉFORMES DU DROIT DU TRAVAIL | 27 |
| — Le suivi des négociations salariales de branche..... | 28 |
| — L’index de l’égalité professionnelle..... | 29 |
| — La loi Rixain et la parité au sein des instances dirigeantes..... | 31 |
| — Le recours au travail détaché et l’application de la réglementation..... | 32 |
| — Les nouvelles compétences environnementales du CSE..... | 34 |
| — Les évolutions du code du travail numérique..... | 35 |
| — Perspectives 2022..... | 36 |

CHAPITRE 3

| | |
|---|-----------|
| PROMOUVOIR LE DIALOGUE SOCIAL | 37 |
| — Le bilan des ordonnances..... | 38 |
| — Le scrutin TPE 2021..... | 39 |
| — La nouvelle mesure de la représentativité des organisations sociales et patronales..... | 40 |
| — La structuration du dialogue social au sein des plateformes de la mobilité..... | 41 |
| — Perspectives 2022..... | 42 |

CHAPITRE 4

| | |
|--|-----------|
| DÉVELOPPER LA PRÉVENTION EN MATIÈRE DE SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL | 43 |
| — Le plan santé au travail et le PATGM..... | 44 |
| — La loi santé au travail..... | 46 |
| — La protection des travailleurs contre les risques liés aux poussières..... | 47 |
| — Perspectives 2022..... | 48 |

CHAPITRE 5

| | |
|--|-----------|
| PILOTER ET APPUYER L'INSPECTION DU TRAVAIL | 45 |
| — Le plan national d'action..... | 50 |
| — La mise en place de la nouvelle organisation territoriale de l'État..... | 52 |
| — L'appui à l'inspection..... | 53 |
| — Le transfert de compétence Mines et carrières..... | 55 |
| — La lutte contre la traite des êtres humains..... | 56 |
| — Perspectives 2022..... | 56 |

CHAPITRE 6

| | |
|---|-----------|
| AGIR AU NIVEAU EUROPÉEN ET INTERNATIONAL | 57 |
| — Les négociations de textes européens..... | 58 |
| — L'AET et l'action européenne pour la protection des travailleurs mobiles..... | 59 |
| — L'action de la DGT au niveau international..... | 60 |
| — La présidence du Conseil de l'UE en perspective..... | 62 |

CHAPITRE 7

| | |
|--|-----------|
| MODERNISER L'ADMINISTRATION | 63 |
| — La transformation numérique de l'administration..... | 64 |
| — Le financement des réformes..... | 65 |
| — L'amélioration du fonctionnement et de l'organisation..... | 66 |

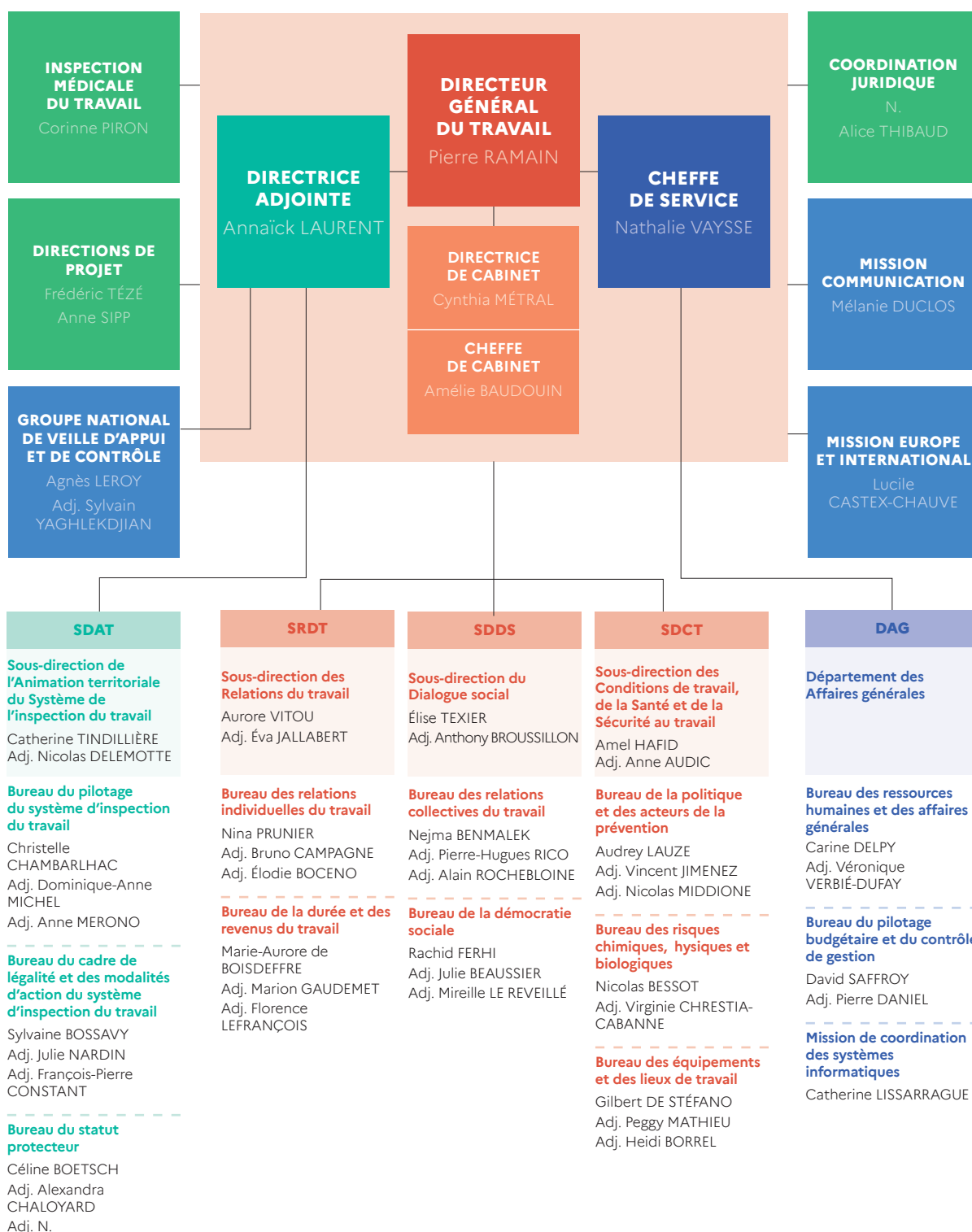
— Chapitre 1

Organisation, chiffres clefs et faits marquants



Organigramme

Novembre 2022



La DGT : missions et organisation

Administration centrale du ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion, la Direction générale du travail (DGT) prépare, anime et coordonne la politique du travail. Elle élabore les textes législatifs ou réglementaires portant sur les relations collectives et individuelles et les conditions de travail et la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs.

Elle développe des actions pour encourager le dialogue social, promouvoir la qualité de vie au travail et assurer l'effectivité du droit. Elle contribue à la définition de la position française dans les institutions internationales et communautaires sur ces questions.

La DGT assure le rôle d'autorité centrale du système d'inspection du travail. À ce titre, elle est chargée de l'application de la convention n°81 de l'OIT du 11 juillet 1947.



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

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

**Sous-direction
des Relations
du travail**

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

**Sous-direction
du Dialogue
social**

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

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

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

**Département
des affaires
générales (DAG)**

- Appuie les services de la direction dans leur travail d’étude, d’évaluation.
- Gère des fonctions supports (ressources humaines, logistique, budget), en lien avec le secrétariat général des ministères sociaux.
- Apporte un appui au pilotage des projets informatiques transverses.

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

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

**Inspection médicale
du travail (IMT)**

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

Mission Europe et International (MEI)

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

Mission Communication

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

Les opérateurs et les partenaires de la DGT

Les instances de consultation

Haut conseil du dialogue social

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

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

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

Conseil d'orientation des conditions de travail (COCT)

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

Conseil supérieur de la prud'homie (CSP)

- Composé de représentants des organisations syndicales de salariés et des organisations d'employeurs les plus représentatives, de représentants des ministères du Travail, de la Justice et de l'Agriculture.
- Formule des avis et des suggestions sur l'organisation et le fonctionnement des conseils de prud'hommes. Est consulté sur les projets de loi et de règlement relatifs à l'institution, la compétence, l'organisation et le fonctionnement des conseils de prud'hommes, à la désignation, au statut et la formation des conseillers prud'hommes, ainsi qu'aux règles applicables à la procédure prud'homale.

Les opérateurs et partenaires

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

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

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

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

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

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

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

- Développe et promeut une culture de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles.
- Propose des outils et des services aux entreprises et aux salariés relevant du régime général de la Sécurité sociale.

Autorité de sûreté nucléaire (ASN)

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

Institut de radioprotection et de sûreté nucléaire (IRSN)

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

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

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

Santé publique France

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

Institut national du cancer

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

Les chiffres clefs

— Promouvoir le dialogue social



5 RÉUNIONS PLÉNIÈRES

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

17 CONSULTATIONS EN PROCÉDURE NORMALE (en visioconférence ou par voie électronique)



16 CONSULTATIONS EN PROCÉDURE ACCÉLÉRÉE

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



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



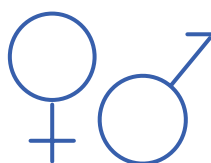
8 RÉUNIONS DU HAUT CONSEIL DU DIALOGUE SOCIAL

2 RÉUNIONS DU COMITÉ DE SUIVI DES SALAIRES



458 BRANCHES ont été concernées par LA RESTRUCTURATION DES BRANCHES

91 ont été rattachées **À UNE AUTRE BRANCHE** PAR LE biais D'UNE FUSION VOLONTAIRE OU ADMINISTRATIVE



539 RÉUNIONS de COMMISSIONS MIXTES PARITAIRES



78 RÉUNIONS du Conseil d'orientation des conditions de travail

16 RÉUNIONS au titre DE LA FONCTION D'ORIENTATION

62 RÉUNIONS au titre DE LA FONCTION CONSULTATIVE



3 RÉUNIONS DU CONSEIL SUPÉRIEUR DE LA PRUD'HOMIE



1 068 ACCORDS DE BRANCHE CONCLUS dont 377 SUR LES SALAIRES

918 DEMANDES D'EXTENSION



25 ORGANISATIONS SYNDICALES candidates aux élections TPE :

- **265 762 VOTANTS**
- dont **54 %** se sont exprimés par VOTE ÉLECTRONIQUE



13 764 ÉTABLISSEMENTS DOTÉS D'UN COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE (CSE) depuis le début du cycle le 1^{er} janvier 2021

76 820 ACCORDS D'ENTREPRISE CONCLUS, DONT :

- **34 120 ACCORDS** sur L'ÉPARGNE SALARIALE,
- **15 320** sur LES SALAIRES,
- et **4 070** sur LE TÉLÉTRAVAIL.



— Contribuer à la production normative



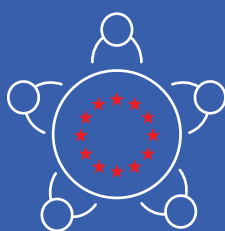
12 PROJETS OU PROPOSITIONS DE LOI
PORTÉS OU AUXQUELS LA DGT A CONTRIBUÉ,

2 ORDONNANCES RÉDIGÉES

30 DÉCRETS PUBLIÉS



4 DIRECTIVES EUROPÉENNES NÉGOCIÉES
(salaires minimum, transparence salariale, agents
cancérigènes et mutagènes CMD4, et travailleurs
des plateformes)



**5 PRÉPARATIONS
DE CONSEILS EPSCO**

avec les ministres chargés DE
L'EMPLOI, DES AFFAIRES SOCIALES,
DE LA SANTÉ ET DE LA PROTECTION
DES CONSOMMATEURS DES ÉTATS
MEMBRES DE L'UE, et des groupes de
travail consacrés aux questions sociales



1 298 RECOURS
DEVANT LES JURIDICTIONS
ADMINISTRATIVES

**3 QUESTIONS
PRIORITAIRES**
DE CONSTITUTIONNALITÉ

32 RECOURS
CONTRE DES TEXTES
TRAITÉS



1 LOI
**AUTORISANT
LA RATIFICATION
PAR LA FRANCE** de
la convention n°190
de l'OIT (SUR LA
VIOLENCE ET
LE HARCÈLEMENT
DANS LE MONDE
DU TRAVAIL)



**32
PRÉPARATIONS
DE GROUPES
QUESTIONS
SOCIALES**

— Piloter et appuyer l'inspection du travail



18 INSTRUCTIONS
adressées AUX SERVICES

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

413 REQUÊTES TRAITÉES PAR LES 6 BUREAUX DE LIAISON CHARGÉS DE LA COOPÉRATION ADMINISTRATIVE AVEC LES AUTRES ÉTATS MEMBRES DE L'UNION EUROPÉENNE sur le détachement de travailleurs.



29 RÉFÉRÉS INTRODUITS par L'INSPECTION DU TRAVAIL avec l'appui juridique du service DE L'ANIMATION TERRITORIALE DE LA DGT



879
RECOURS HIÉRARCHIQUES

et



736
RECOURS CONTENTIEUX TRAITÉS SUR LES DEMANDES D'AUTORISATION DE SALARIÉS PROTÉGÉS



7 ACCORDS DE COOPÉRATION EN VIGUEUR

— Faciliter l'appropriation du droit



6 MILLIONS DE VISITES
SUR [CODE.TRAVAIL.GOUV.FR](https://code.travail.gouv.fr),
SOIT 2 FOIS PLUS QU'EN 2020

5 884 CONTENUS et

784 194 RECHERCHES
SUR [CODE.TRAVAIL.GOUV.FR](https://code.travail.gouv.fr)



165
DEMANDES
DE JOURNALISTES
TRAITÉES

211 FICHES PRATIQUES CONSACRÉES AU DROIT DU TRAVAIL,
AU DIALOGUE SOCIAL, ET À LA SANTÉ AU TRAVAIL
SUR [TRAVAIL.GOUV.FR](https://travail.gouv.fr)



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



14
QUESTIONS-
RÉPONSES
SUR LA COVID
publiées
sur travail.gouv.fr



20 COMMUNIQUÉS
DE PRESSE PUBLIÉS

57
FICHES MÉTIERS
OU
GUIDES PUBLIÉS
sur
travail.gouv.fr
POUR LUTTER
CONTRE LA
PROPAGATION DE
LA COVID-19 DANS
LES ENTREPRISES

— Moyens humains et financiers



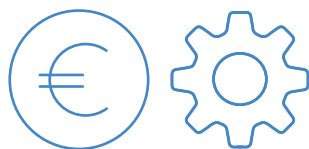
218

ETP (effectif de référence)
À LA DGT



3 865

AGENTS AFFECTÉS EN SERVICES
DÉCONCENTRÉS EN 2021
(pôle travail des Dreetts, Drieets,
Ddets et Deets)



270 585 €

**DE DÉPENSES
DE FONCTIONNEMENT**
en 2020



83,8 MILLIONS €

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

DONT

54,7 MILLIONS

POUR LE DIALOGUE SOCIAL

24,2 MILLIONS POUR

**LA SANTÉ
ET LA SÉCURITÉ**

4,9 MILLIONS POUR LA

**QUALITÉ ET L'EFFECTIVITÉ DU
DROIT**

Les faits marquants

JANVIER

6 janvier 2021

Ouverture du portail grand public destiné au scrutin TPE.

19 janvier 2021

Publication de la circulaire relative aux règles applicables en matière de détachement international des salariés, prévoyant le renforcement du contrôle du travail détaché.

MARS - AVRIL

22 mars au 6 avril 2021

Tenue du scrutin TPE pour lequel 5 millions de salariés des TPE et employés à domicile ont été appelés à voter.

2 avril 2021

Extension de l'accord national interprofessionnel relatif au télétravail.

FÉVRIER

22 février 2021

Note de cadrage 2021 du Plan nation d'action (PNA) de l'inspection du travail.

MAI - JUIN

31 mai au 6 juin 2021

Organisation des Joint action days, journées d'actions communes des inspections du travail européennes, contre la traite des êtres humains.

3 au 19 juin 2021

109^e session de la Conférence internationale du Travail.

28 juin 2021

Présentation du nouveau cadre stratégique de l'Union européenne en matière de santé et de sécurité au travail pour la période 2021-2027.

1^{er} juin 2021

Mise en service du SI Égalité professionnelle.

JUILLET - AOÛT

13 juillet 2021

Publication du bilan du Plan santé au travail 2016-2020 (PST 3) et des 17 plans régionaux.

2 août 2021

Publication de la loi pour renforcer la prévention en santé au travail.

9 août 2021

Révision de la note de cadrage du PNA afin d'introduire une nouvelle priorité sur la précarité et les contrats courts et renforcer la mobilisation sur l'égalité professionnelle.

NOVEMBRE

18 novembre 2021

Statut de pays pionnier décerné à la France dans la lutte contre le travail forcé et celui des enfants dans le cadre du partenariat mondial « Alliance 8.7 ».

OCTOBRE

1^{er} octobre 2021

Réévaluation du SMIC.

Cycle de rencontres avec les partenaires sociaux sur les minima conventionnels dans une quarantaine de branches professionnelles.

DÉCEMBRE

14 décembre 2021

Adoption en Conseil national d'orientation des conditions de travail (CNOCT) du 4^e Plan santé au travail 2021-2025.

17 décembre 2021

Note de cadrage 2022 du PNA.

26 décembre 2021

Publication du décret instituant le Conseil national de prévention et de santé au travail (CNPST) et les Comités régionaux de prévention et de santé au travail (CRPST).

L'accompagnement des salariés et des entreprises face à la Covid-19

UNE PRODUCTION LÉGISLATIVE ET LA CRÉATION D'OUTILS PERMETTANT DE S'ADAPTER À LA SITUATION DE CRISE SANITAIRE

L'année 2021 a été marquée par une activité législative et réglementaire soutenue, permettant aux entreprises de poursuivre leur activité tout en préservant la santé des travailleurs. Ces textes ont notamment porté sur l'aménagement temporaire des dispositions relatives aux locaux de restauration et l'adaptation temporaire des délais de réalisation des visites et examens médicaux par les services de santé au travail.

La mise à disposition de nombreux outils s'est avérée bénéfique et très appréciée pour accompagner les entreprises et les salariés : protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de Covid-19 (PNE), guide des bonnes pratiques employeurs et salariés, fiches conseils métier par secteur d'activité, questions/réponses thématiques, protocole de vaccination par les SST et les professionnels de santé au travail.

Ces documents ont été très régulièrement actualisés pour être adaptés aux évolutions des recommandations sanitaires. À titre d'exemple, le PNE a été actualisé 27 fois entre le 6 mai 2020 et le 14 mars 2022, afin de prendre en compte en temps réel les évolutions réglementaires et sanitaires et être au plus près des besoins des salariés et des employeurs (gestes barrières, télétravail, passe sanitaire et obligation vaccinale, mesures et stratégie en matière de vaccination).

Suite à l'assouplissement des règles sanitaires à compter du 14 mars 2022, le PNE a été remplacé par un guide repère synthétique sur les mesures de prévention des risques de contamination.

LA MOBILISATION DES SERVICES DE PRÉVENTION ET DE SANTÉ AU TRAVAIL (SPST)

Cette mobilisation a reposé sur les missions habituelles des SPST de suivi médical des salariés, de conseils aux employeurs en matière de prévention (organisation et aménagement des lieux de travail, mise en place du télétravail ou réalisation du plan de reprise d'activité, dans le cadre de l'application du protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de la Covid-19), mais également sur de nouvelles missions confiées par des textes dédiés (campagne de vaccination, contact-tracing, diffusion des messages de prévention des autorités sanitaires et du ministère du Travail ou relais des guides et fiches-métiers publiés par ce dernier).

Afin de libérer du temps médical pour les cas les plus complexes et contribuer à des actions de lutte contre la crise sanitaire, le décret du 22 janvier 2021 a adapté temporairement les délais de réalisation des visites et examens médicaux par les services de santé au travail à l'urgence sanitaire (reports de visite) et introduit également la possibilité de déléguer les visites de reprise et de pré-reprise, sous certaines conditions, aux infirmiers de santé au travail.

LE PNE A ÉTÉ ACTUALISÉ 27 FOIS
entre le 6 mai 2020 et le 14 mars 2022, afin de prendre en compte les évolutions réglementaires et sanitaires



En outre, le décret du 11 mai 2020 (modifié le 13 janvier 2021) a autorisé les médecins du travail à délivrer des arrêts de travail (942 arrêts de travail prescrits en 2021) et des certificats d'isolement (20 434 certificats d'isolement prescrits en 2021) permettant le placement en activité partielle des salariés vulnérables. Cette nouvelle mission est une innovation majeure directement liée à la crise sanitaire, qui dépasse le rôle exclusivement préventif dévolu au médecin du travail par la réglementation.

Enfin, sous l'impulsion du ministère du Travail, les SPST ont été particulièrement mobilisés dans le cadre de la campagne de vaccination. Cette action s'inscrit dans le cadre de l'ordonnance du 2 décembre 2020 et en cohérence avec la stratégie nationale de vaccination définies par les autorités sanitaires. Un protocole élaboré conjointement par le ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion et le ministère de la Santé et de la Prévention a été régulièrement mis à jour en fonction de l'évolution de la situation sanitaire pour guider les professionnels de santé au travail dans cette mission.

L'ADAPTATION DE L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET DU DIALOGUE SOCIAL EN PÉRIODE DE CRISE SANITAIRE

Les mesures prises ont permis aux entreprises de pouvoir mobiliser leurs salariés, notamment durant les phases de confinement, tout en maintenant actif le dialogue social. C'est notamment le cas du télétravail dont le cadre légal et réglementaire avait été rénové par les ordonnances de 2017 mais dont les entreprises se sont alors saisies de manière inédite.

L'action de la Direction générale du travail a porté essentiellement sur l'accompagnement des entreprises et des partenaires sociaux, en particulier par la réduction de plusieurs délais de conclusion et d'extension des accords collectifs dont l'objet exclusif était de faire face aux conséquences sociales, économiques et financières de l'épidémie (dont l'accord national interprofessionnel de décembre 2020).

Les mesures ont également visé à renforcer les capacités des entreprises à s'adapter aux variations d'activité observées selon les secteurs économiques : des assouplissements ont ainsi permis de mobiliser davantage la main d'œuvre dans les sec-

teurs confrontés à des sous-capacités, de dégager des marges pour les entreprises en sous-activité, et de favoriser les mouvements temporaires de main-d'œuvre entre secteurs.

Ces mesures ont enfin permis la poursuite d'un dialogue social nourri malgré les contraintes sanitaires, par l'adaptation des délais et des modalités de consultation du comité social et économique (CSE) : généralisation de la possibilité d'organiser les réunions du CSE en visioconférence ou audioconférence et sans limitation du nombre de séances tenues, aménagement des délais en matière d'information et de consultation du CSE et du CSE central concernant les décisions de l'employeur visant à faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de Covid-19.

Ces mesures initialement prises par ordonnance au printemps 2020 ont été progressivement adaptées afin de prendre en compte l'évolution de la situation sanitaire, permettant un retour vers les dispositions de droit commun. Les dernières dispositions dérogatoires en matière d'organisation du travail et de consultation du CSE ont pris fin le 30 septembre 2021.



GÉNÉRALISATION DE LA POSSIBILITÉ D'ORGANISER LES RÉUNIONS DU CSE EN VISIOCONFÉRENCE OU AUDIOCONFÉRENCE

et sans limitation du nombre de séances tenues.

LES ACTIONS D'ACCOMPAGNEMENT ET DE CONTRÔLE DES SERVICES DE L'INSPECTION DU TRAVAIL

Les services de contrôle ont été mobilisés pour accompagner les entreprises et mettre en œuvre, le cas échéant, des mesures coercitives visant à protéger les salariés du risque de contamination. Les services ont également assuré le suivi et la comptabilisation hebdomadaire des clusters professionnels par secteur d'activité et par région, en lien avec les agences régionales de santé (ARS) et les DREETS.

L'organisation du travail, la protection des agents, et les principaux objectifs de contrôle ont été précisés dans différentes instructions adressées par la DGT aux services, en fonction de l'évolution du contexte épidémique.

En parallèle, les services de la DGT se sont mobilisés pour élaborer des documents et outils d'appui pour les agents de l'inspection du travail. Une fiche spécifique a ainsi été créée afin de définir la notion de « droit souple », accompagnée de plusieurs fiches venant préciser aux agents comment parvenir à faire appliquer les mesures prévues par le PNE, y compris en proposant des modèles évolutifs de mise en demeure du DREETS.

Un important travail d'accompagnement a été mené par le service de l'animation territoriale de la DGT pour sécuriser juridiquement les procédures mises en œuvre par les services telles que les mises en demeure DREETS ou les référés, et coordonner au plan national les actions locales. Ainsi, une action de contrôle coordonnée au plan national dans une grande enseigne de boulangerie a permis de contraindre l'entreprise à mettre en place des mesures satisfaisantes de protection des salariés.

Sur l'année 2021, 29 896 interventions ont donné lieu à une action spécifique des agents de contrôle sur la prévention du risque Covid, donnant lieu à 5 807 observations écrites de rappel de la réglementation et 113 mises en demeure DREETS.

**SUIVI ET COMPTABILISATION
HEBDOMADAIRE**
des clusters professionnels
par secteur d'activité et par région



— Chapitre 2

Mettre en œuvre les réformes du droit du travail



Le suivi des négociations salariales de branche

La question de l'attractivité, des revalorisations salariales et du pouvoir d'achat, est particulièrement au cœur de l'actualité depuis septembre 2021.

Le suivi de la négociation salariale de branche est une activité régulière de la Direction générale du travail. 171 branches du secteur général couvrant plus de 5 000 salariés font l'objet d'un suivi particulièrement renforcé.

Les deux comités de suivi des salariés organisés chaque année avec les partenaires sociaux en juillet et décembre sont l'occasion d'analyser l'avancée des négociations dans les branches présentant un minimum conventionnel inférieur au SMIC et, en cas d'échec de conclusion d'un accord salarial, d'en comprendre les raisons. Pour chacune des branches suivies, l'administration s'intéresse

également aux dernières mises à jour de la grille de classification, vérifie l'existence d'un accord sur l'égalité professionnelle, et fait l'état des lieux des négociations en cours sur les différentes thématiques.

La situation économique, et notamment la forte inflation qui a conduit à une revalorisation automatique du SMIC au 1^{er} octobre 2021 (2,2 %), au 1^{er} mai 2022 (2,65 %) et au 1^{er} août en sus de celle du 1^{er} janvier 2022 (0,9 %), crée une situation inhabituelle avec un nombre élevé de branches affichant des minima inférieurs au SMIC à chaque revalorisation.



Ce contexte particulier met en lumière la responsabilité des branches à aboutir dans leurs négociations salariales. Il appelle aussi à ne pas se concentrer que sur les minima mais sur l'ensemble des grilles, dans le souci d'en éviter les tassements.

Le ministère du Travail a souhaité, en amont du comité de suivi de décembre 2021, opérer un suivi plus approfondi des branches en situation de non-conformité. Des rencontres ont ainsi été organisées avec les organisations patronales et syndicales représentatives des branches présentant un ou plusieurs coefficients inférieurs au SMIC au sein de leur grille salariale depuis le 1^{er} janvier 2021, voire depuis plus longtemps pour la moitié d'entre-elles.

Cette démarche volontariste a permis d'impulser une dynamique et de provoquer des négociations sur la thématique des salaires dans des branches

en situation de blocage depuis plusieurs années. Ce suivi étroit et régulier des négociations salariales se poursuivra en 2022 de manière hebdomadaire, en mobilisant notamment les présidents de commission mixte paritaire des branches concernées.



**171 BRANCHES DU SECTEUR
GÉNÉRAL COUVRANT
PLUS DE 5 000 SALARIÉS**

font l'objet d'un suivi
particulièrement renforcé.

L'Index de l'égalité professionnelle

Pour parvenir à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a créé un Index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes auquel sont soumises les entreprises d'au moins 50 salariés. L'objectif est ainsi de faire progresser la situation des femmes dans les entreprises, et notamment de faire baisser les 9 % d'écart de rémunération inexpliqués entre les hommes et les femmes en s'assurant de la bonne mise en œuvre des dispositions légales.

L'Index permet de mesurer cet écart de rémunération dans une même entreprise et impose des mesures correctives quand celui-ci est trop important.

En 2021, 96 % des entreprises de 1 000 salariés et plus, et 90 % des entreprises de 250 à 999 salariés ont déclaré leur Index, preuve de la bonne

appropriation du dispositif par les plus grandes entreprises. Une marge d'amélioration existe s'agissant des entreprises de 50 à 250 salariés, ces dernières n'étant que 68 % à avoir répondu à l'obligation.

La note moyenne des entreprises de 1 000 salariés et plus a augmenté de 6 points entre 2019 et

2022, passant de 83 à 89. La même tendance est observée dans les entreprises de taille intermédiaire, de 251 à 999 salariés, dont la note a augmenté de 4 points, passant de 82 en 2019 à 86 en 2022 et dans les entreprises de 50 à 250 salariés où la note a augmenté de trois points, passant de 83 à 86 points entre 2020 et 2022.

Dans le même temps, la mobilisation de l'inspection du travail a permis, depuis janvier 2019, de réaliser 32 460 interventions donnant lieu à 504 mises en demeure et 32 décisions de pénalité.



Index Egapro

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

Bienvenue sur Index Egapro

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

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

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



Choix 1

Calcul et déclaration de l'index

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

[Commencer le calcul](#)



Choix 2

Déclaration directe de l'index

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

[Déclarer directement](#)

La loi Rixain et la parité au sein des instances dirigeantes



La proposition de loi visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle entre les femmes et les hommes, déposée par la députée Marie-Pierre Rixain, devenue loi du 24 décembre 2021, prévoit en son article 14 de renforcer la parité entre les femmes et les hommes dans les instances de direction.

La Direction générale du travail est chargée de la mise en œuvre de cet article qui fixe de nouvelles obligations pour les entreprises employant au moins 1 000 salariés pour le troisième exercice consécutif. Celles-ci devront, à compter de 2022, calculer et publier chaque année sur leur site internet leurs écarts éventuels de représentation entre les femmes et les hommes parmi les cadres dirigeants et les membres de leurs instances dirigeantes.

Elles devront également atteindre un objectif chiffré de représentation femmes-hommes dans

les instances de direction. Un objectif intermédiaire consiste en l'exigence d'au moins 30 % de personnes de chaque sexe parmi les membres des instances dirigeantes et les cadres dirigeants à horizon 2026. L'objectif fixé à terme pour 2029 est d'atteindre au moins 40 % de personnes de chaque sexe parmi ces populations. En cas de manquement à l'objectif fixé en 2029, l'entreprise aura deux ans pour se mettre en conformité et devra publier ses objectifs et des mesures de correction retenues à l'issue d'un délai d'un an.

Afin de garantir la pleine effectivité du dispositif, la loi prévoit qu'une pénalité financière pouvant aller jusqu'à 1 % de la masse salariale de l'entreprise pourra être appliquée en cas de manquement à l'obligation de présence d'au moins 40 % de personnes de chaque sexe parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes.

Dans un souci de transparence accru, la loi prévoit qu'à compter de 2023, les écarts de représentation femmes-hommes obtenus par les entreprises feront l'objet d'une publication sur le site internet du ministère du Travail.



**40 %
C'EST L'OBJECTIF
FIXÉ POUR 2029**

de représentation des personnes de
chaque sexe parmi les cadres dirigeants

Le recours au travail détaché et l'application de la réglementation

L'action menée par la DGT en 2021 sur cet enjeu prioritaire du ministère du Travail s'est articulée autour de trois axes.

En premier lieu, la DGT et la DARES ont travaillé sur une vision actualisée de la situation du détachement en France. Les indicateurs ont été revus pour mieux évaluer l'effet du travail sur le marché de l'emploi à partir des données du système d'information des prestations de service internationales (SIPSI). Une analyse statistique approfondie a été réalisée par la DARES et l'étude « Qui sont les travailleurs détachés en France ? » publiée en juin 2021 permet de quantifier finement le recours au travail détaché, mettant en lumière les spécificités du recours par secteur économique et par département.

La DGT a par ailleurs cherché à améliorer l'information sur la législation applicable en matière de détachement. Afin de garantir une information claire, complète et transparente aux entreprises et aux salariés détachés, le ministère du Travail a publié en janvier 2021 une nouvelle instruction relative au détachement international de salariés en France. Celle-ci fait le point sur le cadre juridique applicable, les droits garantis aux salariés détachés, notamment en matière de santé et sécurité au travail et de rémunération, les obligations des employeurs, maîtres d'ouvrage et donneurs d'ordre, ainsi que sur les sanctions administratives et pénales encourues.

Enfin, dans le cadre de l'agenda social, une nouvelle approche a été lancée pour réguler plus efficacement le travail détaché, en articulant des contrôles mieux ciblés contre les fraudes avec la promotion d'alternatives socialement responsables. La DGT a piloté, en lien avec la DGEFP, l'élaboration et le suivi des instructions adressées DREETS/DDETS pour décliner territorialement des plans d'action dans chacun des secteurs retenus au niveau national : construction, agriculture et industrie navale.



**PUBLICATION
D'UNE NOUVELLE INSTRUCTION**

en janvier 2021 sur le détachement
international de salariés en France



Les nouvelles compétences environnementales du CSE



La Direction générale du travail a participé à l'élaboration de la loi du 22 août 2021 portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets. Celle-ci prévoit notamment que le comité social et économique (CSE) est informé et consulté sur les conséquences environnementales dans le cadre de ces attributions générales ainsi que dans le cadre des consultations récurrentes.

L'article L. 2312-8 du code du travail confère au CSE une compétence pour être tenu informé et consulté sur les conséquences environnementales des mesures intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise.

Cela peut concerner la modification de l'organisation économique ou juridique de l'entreprise mais aussi les conditions d'emploi, de travail comme par exemple la durée du travail, et la formation professionnelle.

L'introduction des nouvelles technologies susceptible d'avoir un impact sur la santé ou les conditions de travail entrent également dans le périmètre des mesures relevant du pouvoir d'information et de consultation du CSE. Les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils, des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives et des travailleurs handicapés sont aussi concernées.

Par ailleurs, l'article L. 2312-17 du code du travail précise que le CSE est tenu informé des conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise au cours des trois consultations récurrentes suivantes :

- les orientations stratégiques de l'entreprise,
- la situation économique et financière de l'entreprise,
- la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi,

— À cette fin, l'employeur doit mettre à disposition du CSE des informations accessibles dans la base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE). Pour la bonne application de ces dispositions, la Direction générale du travail a mené un groupe de travail interministériel pour définir les indicateurs environnementaux devant figurer dans BDESE. Ces indicateurs ont été précisés dans le décret paru le 26 avril 2022.

Les évolutions du code du travail numérique

2021 aura été marquée par de nombreuses adaptations du droit du travail au contexte sanitaire. À cet effet, des contenus et des infographies se basant sur le protocole national des entreprises ont été conçus et mis à jour régulièrement pour suivre les différentes évolutions.

CODE DU TRAVAIL NUMÉRIQUE

Cette réactivité sur les sujets d'actualité a été complétée par le développement de nouveaux contenus et outils sur des sujets plus stables : nouveau moteur de recherche de convention collective, rédaction des réponses les plus fréquentes sur la nouvelle convention collective des particuliers employeurs et emplois à domicile qui concerne 3,3 millions de particuliers employeurs et 1,4 million de salariés.

Ce sont aussi de nouveaux modèles de documents personnalisables qui ont été mis en ligne ainsi qu'un nouveau simulateur permettant au salarié de calculer son préavis de départ ou de mise en retraite. Ces contenus ciblés sur l'actualité ou personnalisables à la situation de l'utilisateur ont été très largement plébiscités et sont même devenus les principaux contenus visités.

Ces éléments viennent confirmer la méthode de travail en mode start-up d'État opérée par une équipe d'experts juridiques de la DGT en lien étroit avec la Fabrique numérique des ministères sociaux. Le code du travail a reçu plus de 6 millions de visites en 2021, soit le double par rapport à 2020.

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

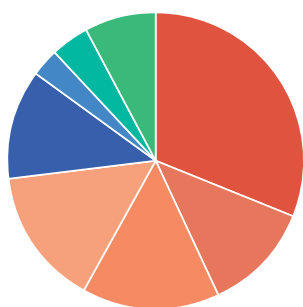
Top 5 des mots clés les plus recherchés

1. Congés payés
2. Rupture conventionnelle CDI
3. Indemnités de licenciement
4. Convention collective
5. Heures supplémentaires

Top 5 des contenus les plus recherchés

1. Simulateur de salaire brut/net
2. Simulateur du calcul de l'indemnité de licenciement
3. Modèle de courrier de rupture de la période d'essai par le salarié
4. Fiche « Covid-19 : réagir en cas de contamination dans l'entreprise »
5. Page personnalisable « les congés pour événements familiaux »

Contenus populaires par type de contenu



31 % Départ de l'entreprise

12 % Santé, sécurité et conditions de travail - SSCT

15 % Salaire et rémunération

15 % Embauche et contrat de travail

12 % Congés et repos

3 % Emploi et formation professionnelle

4 % Représentation du personnel et négociation collective

8 % Conflits au travail et contrôle de la réglementation



PERSPECTIVES 2022

— **Égalité professionnelle.** La mise en œuvre de l'Index reste une priorité pour le ministère du Travail qui accompagne les entreprises en ce sens. Par ailleurs, les premières pénalités pourront être appliquées cette année aux entreprises qui ont un index inférieur à 75 points sur 100 pour la quatrième année consécutive.

En outre, la Direction générale du travail appuiera la mise en œuvre de la loi Rixain visant à accélérer la parité au sein des instances dirigeantes.

— **Pouvoir d'achat des salariés.** La DGT poursuivra un suivi rapproché de la négociation collective de branche sur les salaires.

— Chapitre 3

Promouvoir le dialogue social



Le bilan des ordonnances

Les ordonnances du 22 septembre 2017 ont poursuivi trois objectifs : transformer le dialogue social, ajuster l'emploi aux besoins économiques des entreprises et sécuriser les relations de travail.

Au regard des modifications profondes apportées par les ordonnances, le gouvernement a souhaité que les effets des ordonnances sur les relations de travail et le dialogue social fassent l'objet d'un travail d'évaluation confié au Comité d'évaluation des ordonnances, groupe de travail animé par France Stratégie regroupant experts, administrations et partenaires sociaux.

La DGT y participe, notamment par la production d'éléments quantitatifs (mise en place des CSE, suivi de la négociation collective de branche et d'entreprise) et qualitatifs (suivi des accords de performance collective, mise en exergue d'accords innovants, suivi du dialogue social en temps de crise...).

Le rapport du Comité pour 2021 montre que les ordonnances du 22 septembre 2017 ont enclenché une dynamique positive qui est quantitativement visible, notamment du point de vue du dialogue social en entreprise et de la mise en place des CSE.

Pour autant, l'importance des évolutions structurelles apportées par les ordonnances ainsi que les effets de la crise sanitaire n'ont pas permis aux partenaires sociaux et aux entreprises de s'appropriier pleinement l'intégralité des nouvelles possibilités ouvertes par les ordonnances. En effet, le temps social est un temps d'autant plus long que le changement culturel induit par les ordonnances est profond et implique un délai d'appropriation pour la majorité des entreprises, particulièrement les TPE et les PME.

Par exemple, de nombreux accords relatifs au CSE n'utilisent pas toutes les marges de manœuvre

laissées à la négociation collective et reproduisent l'organisation des anciennes instances. En outre, les branches ne se sont pas totalement saisies des nouveaux outils mis à leur disposition par les ordonnances. La présence de stipulations spécifiques pour les TPE reste rare et peu de branches ont conclu un accord de méthode pour réorganiser le contenu ou la périodicité des négociations obligatoires.

Au regard du bilan des ordonnances, le ministère du Travail a décidé de lancer fin 2021 un plan d'accompagnement à la mise en œuvre des ordonnances sur les aspects dialogue social. L'objectif est de travailler avec les partenaires sociaux, l'INTEFP et l'ANACT, pour arrêter des mesures concrètes sur le court ou le moyen terme afin de renforcer l'accompagnement des partenaires sociaux et des entreprises dans l'appropriation de la boîte à outils des ordonnances et plus largement dans le développement du dialogue social.

LES TROIS AXES DE TRAVAIL IDENTIFIÉS POUR 2022 SONT :

1. le renforcement de la formation et la valorisation des parcours syndicaux ;
2. l'accompagnement à la mise en place des comités sociaux et économiques (CSE) et l'appropriation des outils de réorganisation des systèmes de représentation dans l'entreprise ;
3. la montée en puissance de la négociation collective, particulièrement dans les TPE.

Le scrutin TPE 2021

Du 22 mars au 6 avril 2021, près de 5 millions de salariés des TPE (entreprises de moins de 11 salariés) et d'employés à domicile ont été appelés à élire leurs représentants.

Entièrement organisée par l'État, l'élection TPE met à contribution de nombreux acteurs. Aux côtés de la DGT et des DREETS, la Direction du numérique (DNUM) et la Délégation à l'information et à la communication (DICOM) des ministères sociaux se sont mobilisées pendant près de deux ans pour mener à bien ce scrutin d'envergure.

Des pistes d'amélioration relatives à l'organisation de l'élection TPE sont actuellement à l'étude afin d'inciter les électeurs à participer plus massivement au scrutin, objectif prioritaire pour les éditions à venir.

LES DÉFIS SONT MULTIPLES :

- Constitution et fiabilisation de la liste électorale.
- Instruction des candidatures des organisations syndicales.
- Information du public.
- Préparation et mise en œuvre du vote dans le respect des contraintes de sécurité essentielles à l'intégrité du scrutin.

Au lendemain de l'élection, les services de l'État, en concertation avec les partenaires sociaux, se sont engagées pour préparer la prochaine édition de ce scrutin, programmé au deuxième semestre 2024, dans les meilleures conditions de mobilisation des électeurs.



OBJECTIF :
Inciter les électeurs
à voter massivement

La nouvelle mesure de la représentativité des organisations sociales et patronales

LA REPRÉSENTATIVITÉ DES ORGANISATIONS SYNDICALES DE SALARIÉS

L'année 2021 marque l'achèvement du cycle de la représentativité 2017-2021. La présentation des résultats de la représentativité syndicale et patronale au Haut conseil du dialogue social (HCDS) et l'édition de 346 arrêtés de représentativité ont rythmé cette année.

L'audience des organisations syndicales a été mesurée au niveau national et interprofessionnel ainsi qu'au niveau de chaque branche professionnelle. Cette procédure est le fruit d'un processus continu de concertation avec les partenaires sociaux membres du HCDS, qui garantit sa transparence. Entre le 1^{er} janvier 2021 et le 31 décembre 2021, le HCDS s'est réuni à 8 reprises et son groupe de suivi technique à 8 reprises également.

Cinq organisations ont franchi le seuil de 8 % permettant de prétendre à la représentativité nationale interprofessionnelle : CFTD : 26,77 % ; CGT : 22,96 % ; FO : 15,24 % ; CFE-CGC : 11,92 % ; CFTC : 9,50 %.

Des travaux visant l'amélioration de la démarche de mesure de l'audience syndicale ont commencé dès l'année 2021 et seront menés tout au long du nouveau cycle. Ainsi, la refonte des systèmes d'information de la mesure de l'audience pour la représentativité syndicale est planifiée pour le cycle prochain et les premiers chantiers sur ce sujet ont démarré dès 2021.

LA REPRÉSENTATIVITÉ DES ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES D'EMPLOYEURS

Pour la deuxième fois depuis la réforme de la représentativité patronale de 2014, l'audience des organisations d'employeurs a été mesurée au niveau national interprofessionnel, national multiprofessionnel, ainsi qu'au niveau des branches professionnelles. La détermination de la représentativité au niveau interprofessionnel est le fruit d'un processus continu de concertation avec les partenaires sociaux membres du HCDS.

Ces résultats, présentés aux partenaires sociaux réunis au sein du HCDS, résultent de l'examen effectué par les services de la DGT des 498 candidatures déposées entre septembre 2020 et mars 2021 par les organisations d'employeurs souhaitant être reconnues représentatives. Au niveau national interprofessionnel, le Medef, la CPME et l'U2P sont représentatives.



243 ARRÊTÉS DE REPRÉSENTATIVITÉ
des organisations d'employeurs au niveau
des branches professionnelles
édités par la DGT
au cours de l'année 2021

Au cours de l'année 2021, la DGT a édicté 243 arrêtés de représentativité des organisations d'employeurs au niveau des branches professionnelles.

Dans les secteurs des activités agricoles, de l'économie sociale et solidaire, et du spectacle vivant

et enregistré, la DGT a édicté 3 arrêtés reconnaissant la représentativité au niveau national et multiprofessionnel des organisations professionnelles d'employeurs de ces secteurs. Les organisations représentatives dans ces secteurs sont respectivement la FNSEA, l'UDES et la FESAC.

La structuration du dialogue social au sein des plateformes de la mobilité



La structuration d'un dialogue social entre les représentants des travailleurs et les représentants des plateformes de la mobilité est apparue comme le moyen privilégié pour rééquilibrer les relations commerciales dans le secteur des plateformes de la mobilité.

Durant l'année 2021, la Direction générale du travail a été fortement mobilisée pour élaborer les règles permettant d'organiser ce dialogue social

sectoriel. La direction a ainsi participé avec le ministère des Transports à la task force présidée par Bruno Mettling pour mener un cycle de concer-

tations avec l'ensemble des parties prenantes de ces secteurs et déterminer les axes d'organisation de ce dialogue social.

À l'issue de ces concertations, une ordonnance d'avril 2021 a prévu la désignation d'organisations représentant les travailleurs dans le secteur des VTC et dans le secteur des plateformes de livraison via une élection nationale. Elle prévoit également que les représentants des organisations élues bénéficient d'une protection ainsi que d'heures de délégation et de formation indemniées. Cette ordonnance a donné lieu à plusieurs décrets d'application qui ont été pris au dernier semestre 2021, notamment afin de préciser les règles d'organisation de l'élection nationale des représentants des organisations de travailleurs.

L'Autorité des relations sociales des plateformes d'emploi (ARPE), établissement public sous double tutelle des ministères du Travail et des Transports, a été créé en décembre 2021 pour organiser l'élection et accompagner ce dialogue social. Une taxe affectée financée par les plateformes de la mobilité a été prévue dans le projet de loi de finances pour financer cet établissement public.



PERSPECTIVES 2022

- **Lancement du plan d'accompagnement des ordonnances.** Le ministère présentera les axes de travail aux partenaires sociaux et organisera les premiers échanges techniques afin d'arrêter une méthode de travail et recueillir les propositions des partenaires sociaux.
- **Bilan des élections TPE et bilan des cycles de représentativité.** L'objectif est d'identifier les améliorations et évolutions qui pourraient être apportées.
- **Construction du dialogue social des plateformes.** Le ministère du Travail présentera au 1^{er} semestre 2022 les règles d'organisation du dialogue social sectoriel au niveau des plateformes de la mobilité ainsi que celles permettant de désigner les organisations de plateformes représentatives. L'objectif est de permettre le démarrage des négociations à l'automne 2022.

— Chapitre 4

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



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

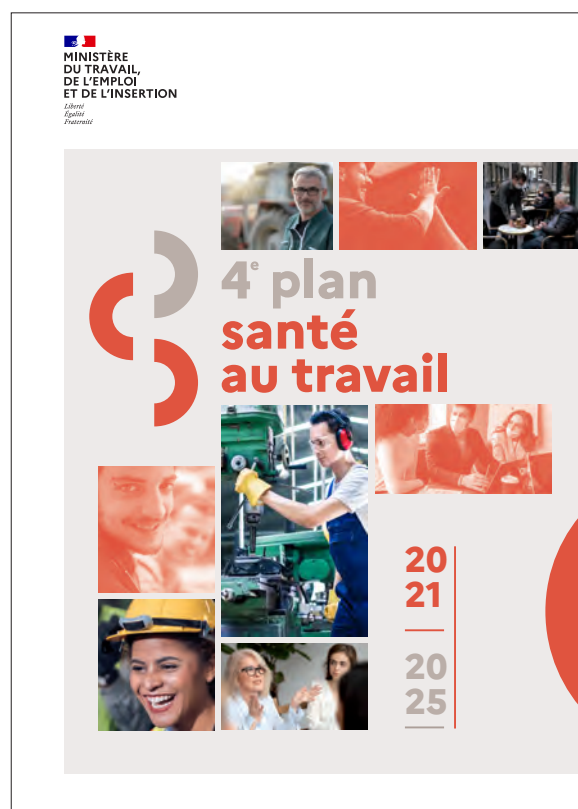
Le plan santé au travail est le document stratégique de la politique de santé au travail. Véritable feuille de route de l'État et de ses services, des institutions de la santé au travail, et des partenaires sociaux, le PST 4 (2021-2025) a été présenté au conseil national d'orientation des conditions de travail (CNOCT) en décembre 2021. Il reconduit les principes directeurs du PST 3 (2016-2020) tout en intégrant les problématiques émergentes de la santé au travail. Il s'organise autour d'un axe transversal, de quatre axes stratégiques, déclinés en dix objectifs opérationnels, 33 actions et 90 sous actions.

Le PST 4 a été élaboré en association étroite avec les institutions et opérateurs de la santé au travail. 14 groupes de travail thématiques, rassemblant plus d'une centaine d'acteurs, ont été constitués et les référents des plans régionaux en santé au travail (PRST) régulièrement consultés. Les partenaires sociaux ont également été associés, notamment à l'occasion des 15 réunions du conseil d'orientation des conditions de travail (COCT) dédiées au PST 4, entre janvier et novembre 2021.

Tout en s'inscrivant dans la continuité du PST 3 dont le bilan a été rendu public en juillet 2021, le PST 4 reflète la réforme de la prévention en santé au travail, fondée sur l'accord national interprofessionnel (ANI) du 9 décembre 2020 et la loi du 2 août 2021. Il s'attache à articuler les actions relatives à la santé au travail des différents plans et programmes portés par les pouvoirs publics et les organismes de prévention. Il réaffirme la promotion d'une approche positive de la santé et la primauté de la prévention par rapport à la logique de réparation.

Il permet également le renforcement de la prévention de la désinsertion professionnelle et de l'accompagnement des salariés vulnérables, incontournables au regard de facteurs comme le vieillissement de la population et la hausse des maladies chroniques. Simultanément, il innove en prenant en compte de nouveaux sujets sociétaux

tels que l'adaptation de la prévention primaire aux mutations et transitions de l'organisation du travail en lien avec les nouvelles technologies ou la prise en compte des inégalités de genre, pour inclure les différences liées au sexe dans l'évaluation des risques. Enfin, le plan comprend un « tableau de bord » des indicateurs stratégiques, au nombre



de 18, et propose 56 indicateurs de suivi associés aux actions et sous actions. Le pilotage stratégique et opérationnel s'en trouve ainsi renforcé.

Du fait du trop grand nombre de morts au travail, 672 décès par an en moyenne sur les trois dernières années, le PST 4 a centralisé plusieurs actions dans un axe dédié à la lutte contre les accidents du travail graves et mortels afin d'en faire un enjeu transversal. Priorité de la politique publique de santé au travail, l'axe transversal a lui-même été décliné dans un plan spécifique sur la prévention des accidents du travail graves et mortels (PATGM), publié le 14 mars 2022.

Tout comme le PST, ce plan a été élaboré dans le cadre d'un processus de co-construction avec les acteurs de la prévention des risques professionnels et en lien avec les partenaires sociaux. Établi sur 2022-2025 et décliné en 27 mesures articulées autour de 4 axes thématiques et d'un axe transversal, il est la feuille de route des pouvoirs publics en matière de réduction des accidents graves et mortels pour les quatre prochaines années.

Le PATGM se conjugue avec les actions du PST 4 dans un objectif de cohérence. Il est évolutif, constituant la première étape d'un travail au long cours : à ce titre, une étape prévue dans deux ans permettra de s'ajuster aux retours d'expérience, et d'intégrer au plan de nouvelles propositions. Un premier suivi des actions engagées est prévu pour mi-septembre 2022.



La loi santé au travail

La loi du 2 août 2021 renforçant la prévention au travail est le fruit d'un processus innovant. Il s'agit en effet de la transposition dans une proposition de loi du contenu de l'accord national interprofessionnel (ANI) sur la santé au travail signé par les partenaires sociaux le 9 décembre 2020. Le texte a ensuite été enrichi par le débat parlementaire puis adopté en commission mixte paritaire à l'été 2021.

La loi vise notamment à renforcer la culture de prévention dans toutes les entreprises. Cela passe par exemple par l'amélioration de l'évaluation et de la prévention des risques, avec le renforcement du document unique d'évaluation des risques, mais aussi par la formation, avec le nouveau « passeport formation ». Le déclassement de la santé au travail avec la santé publique, encouragé par la loi, participe aussi de cette logique de privilégier la prévention à la réparation.

Ce texte a également pour objectif de moderniser l'action des services de santé au travail. La définition d'une offre-socle et d'une procédure de certification pour les services de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI) doit ainsi permettre une meilleure lisibilité et un

meilleur contrôle de la qualité de l'offre en prévention de ces structures. Ce texte améliore en outre la prise en charge des salariés à risque de désinsertion professionnelle.

La loi ouvre par ailleurs la possibilité aux associations régionales pour l'amélioration des conditions de travail (Aract) de fusionner avec l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact) au 1^{er} janvier 2023. Elle encourage en outre le dialogue social et modernise la gouvernance de la santé au travail, notamment par la création d'un Comité national de prévention et de santé au travail (CNPST) au sein du Conseil d'orientation des conditions de travail (COCT).





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

À la suite de la publication du rapport de l'Anses du 19 novembre 2019 relatif à l'évaluation des effets sur la santé sur le lieu de travail des poussières sans effets spécifiques (PSES), qui préconisait un abaissement des niveaux actuels des concentrations moyennes en poussières totales et alvéolaires dans les locaux à pollution spécifique prévus à l'article R. 4222-10 du code du travail, la DGT a poursuivi les travaux de révision de ces dispositions réglementaires en lien avec les partenaires sociaux, notamment au sein du Conseil d'orientation des conditions de travail (COCT).

Ainsi, le décret du 23 décembre 2021 modifie les niveaux de concentration des PSES, en les abaissant à compter du 1^{er} juillet 2023 aux niveaux préconisés par l'Anses (4 mg/m³ d'air pour la fraction inhalable et 0,9 mg/m³ d'air pour la

fraction alvéolaire), et prévoit des valeurs intermédiaires applicables du 1^{er} janvier 2022 au 30 juin 2023 (7 mg/m³ d'air pour la fraction inhalable et 3,5 mg/m³ d'air pour la fraction alvéolaire).

L'abaissement important de ces valeurs en un temps très court nécessite un accompagnement des entreprises et de leurs salariés. Une commission spécifique, créée par un arrêté du 26 janvier 2022, a donc été mise en place, avec deux missions :

1. Recenser les moyens techniques à mettre en œuvre par les employeurs pour assurer le respect des valeurs applicables à compter du 1^{er} juillet 2023 ;

2. Réévaluer les valeurs fixées par le décret.

Cette commission devra rendre son rapport dans un délai d'un an.



PERSPECTIVES 2022

- **Réforme de l'organisation du réseau Anact-Aract.** Poursuite des travaux de concertation avec les parties prenantes et adoption du nouveau Contrat d'objectifs et de performance 2022-2025.
- **Loi du 2 août 2021.** Publication des décrets d'application relatifs à la prévention de la désinsertion professionnelle, au document unique d'évaluation des risques, à l'offre socle des services de prévention et de santé au travail, etc. Lancement de projets structurants tels que la certification des services de prévention et de santé interentreprises, le développement du numérique en santé au travail ou le passeport de prévention.
- **Finalisation des travaux d'abrogation du règlement général des industries extractives (RGIE).** Publication des textes transformant les organismes extérieurs de prévention en IPRP « spécialisés » et fixant leurs modalités d'intervention. Travaux d'abrogation du titre « Explosifs ».

— Chapitre 5

Piloter et appuyer l'inspection du travail



Le plan national d'action



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

- L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- La lutte contre le travail illégal ;
- La lutte contre la fraude au détachement ;
- La santé et la sécurité au travail (amiante, chutes de hauteur et entreprises à risques majeurs (SEVESO, ICPE et mines et carrières)).

La crise sanitaire a conduit la DGT à prendre les mesures nécessaires afin d'adapter les modalités d'intervention des agents de l'inspection du travail pour garantir leur protection et réorienter les priorités d'action sur les enjeux de santé au travail induits par la pandémie.

À ce titre, l'action de l'inspection du travail a porté notamment sur l'accompagnement et le contrôle des entreprises en période de confinement et en période de reprise d'activité, sur le respect des règles sanitaires en entreprise, et sur le contrôle de l'activité.

LES SUITES À INTERVENTION DE L'INSPECTION DU TRAVAIL EN 2021

| | |
|--|----------------|
| Total | 224 657 |
| dont : | |
| Lettres d'observations | 157 061 |
| Procès-verbaux | 4 619 |
| Décisions | 38 870 |
| Mises en demeure et demandes de vérification | 5 677 |
| Décisions de chantier et arrêts d'activité | 5 368 |

Source : Delphes

LES INTERVENTIONS DE L'INSPECTION DU TRAVAIL EN 2021

| Thème | Nombre |
|--|----------------|
| Prestations de service internationales | 16 080 |
| Travail illégal | 38 987 |
| Égalité professionnelle | 13 055 |
| Chutes de hauteur | 31 520 |
| Amiante | 13 886 |
| ICPE/SEVESO | 1 743 |
| Covid-19 | 30 013 |
| Fraude à l'activité partielle | 4 980 |
| Repérage avant travaux immeubles bâtis | 2 368 |
| Précarité | 825 |
| Total des interventions relevant d'un axe prioritaire | 153 457 |
| Autres thèmes | 102 190 |
| Total | 255 647 |

Source : Delphes

La mise en place de la nouvelle organisation territoriale de l'État

La nouvelle organisation territoriale de l'État (OTE) fait suite à l'instruction du Premier ministre du 12 juin 2019 et aux dispositions du décret du 9 décembre 2020.



Ainsi le 1^{er} janvier 2021 ont été créés les secrétariats généraux communs (SGC) dans chaque département, regroupant l'intégralité des fonctions « supports » (RH/ budget/ logistique/ informatique) des préfectures et des directions départementales interministérielles.

Puis au 1^{er} avril 2021 ont été créés :

— Les DREETS par le regroupement au niveau régional, dans une structure unique, de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) et d'une partie de la direction régionale de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale (DRJSCS).

— Les DDETS par la fusion au niveau départemental des directions départementales de la cohésion sociale (DDCS) et des unités départementales (UD) de la DIRECCTE, afin de permettre un parcours d'insertion et d'accès à l'emploi pour les personnes en difficulté.



**DE NOUVEAUX OUTILS
SONT PROPOSÉS**

pour accompagner les services
dans cette nouvelle réforme

Le système d'inspection du travail conserve, dans cette nouvelle organisation, sa ligne hiérarchique spécifique. Le décret du 9 décembre 2020, qui constitue le cadre juridique de création des DREETS et des DDETS, réaffirme l'autorité de la DGT sur ces services (articles 1 et 12 notamment) et précise que :

- La DREETS « *pilote et mobilise l'ensemble des moyens affectés au système d'inspection du travail dans le respect des stipulations des conventions susvisées de l'Organisation internationale du travail, tant à l'échelon régional que départemental* » (article 3).
- Le directeur régional « *organise le système d'inspection du travail dans la région, répartit les ef-*

fectifs aux échelons régional et départemental et s'assure de l'adaptation des moyens humains et matériels dévolus au système d'inspection du travail » (article 6 modifiant l'article R. 8122-1 du code du travail).

Pour accompagner les services dans la mise en œuvre de cette réforme, des actions d'accompagnement et des outils ont été proposés aux nouveaux DDETS pour leur permettre de disposer des repères sur les enjeux de la politique du travail et sur le cadre d'exercice du système d'inspection du travail.

Des webinaires ont également été organisés en lien avec l'INTEFP pour permettre des temps d'échange.

L'appui à l'inspection

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

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

En 2021, une attention particulière a été apportée à l'accompagnement des services dans le cadre de la mise en place de l'OTE, avec des productions destinées à favoriser l'acculturation des nouveaux DDETS aux principes d'organisation et de fonctionnement de l'inspection du travail ainsi que de plusieurs « fiches réflexe » pour aider le nouvel encadrement à appréhender des sujets spécifiques à ce corps de contrôle, comme la prévention des conflits d'intérêt ou l'accompagnement des agents victimes d'incidents de contrôle.

Au cours de l'année écoulée, la production d'outils a encore été largement consacrée à l'accompagnement des services dans la crise sanitaire : actualisation du guide de contrôle sur les masques et du guide de contrôle des fraudes à l'activité partielle, publication de plusieurs fiches DGT sur l'intervention de l'inspection du travail dans les EHPAD, la compétence et le droit d'entrée dans le cadre de la loi rendant obligatoire le passe sanitaire, ou bien encore la vaccination dans certains établissements.



DES « FICHES RÉFLEXES »
sont créés pour comprendre
les nouveaux sujets

Par ailleurs, les travaux d'outillage des services sur les fondamentaux du geste métier de l'inspection du travail se sont poursuivis, notamment par la production de :

- **fiches** sur les installations sanitaires de chantiers, le recouvrement des amendes administratives, l'exposition au radon dans les lieux de travail, etc. ;
- « **parcours d'intervention** » proposant des méthodologies de contrôle sur des thématiques particulières, par exemple en matière de lutte contre la précarité, de détachement ou de surveillance du marché des équipements de travail.

Il est aussi apporté quotidiennement des réponses aux questions remontées par les services sur des sujets techniques ou liés aux compétences et prérogatives de l'inspection du travail.

Toutes ces productions sont mises en ligne sur l'intranet SITERE, outil de référence du système d'inspection du travail. Leur portage est également assuré grâce à l'organisation de webinaires qui ont regroupé à chaque fois plus d'une centaine de participants, mais aussi lors de déplacements dans les services.

Enfin, cet accompagnement des services est assuré dans le cadre de l'animation de réseaux de référents et de groupes de travail, de l'organisation de séminaires thématiques sur des sujets spécifiques ou nécessitant une animation particulière.



Le transfert de compétence du contrôle des mines et carrières

L'année 2021 a été marquée par le transfert au 1^{er} juillet du ministère de l'Écologie vers le ministère du Travail de la mission d'inspection du travail dans les mines et carrières, ainsi que dans les barrages hydro-électriques concédés.

Dès lors le bureau du cadre de légalité et de l'appui méthodologique au système d'inspection du travail a engagé simultanément plusieurs chantiers ayant donné lieu à :

- La diffusion d'une note à destination des DREETS afin de préciser les modalités d'accompagnement ainsi que les principes directeurs de l'organisation territoriale attendue ; puis d'une instruction précisant les actions à mettre en œuvre en matière de relations avec les DREAL, et de planification de l'action de contrôle ;
- L'animation d'un groupe de travail national en vue d'élaborer un parcours d'intervention relatif au contrôle des carrières à ciel ouvert qui a été diffusé dans les services et fait l'objet d'un webinaire de présentation à la fin de l'été 2021 ;
- La constitution d'un réseau national des référents régionaux mines et carrières dont les premières réunions se sont tenues à l'automne 2021.

Parallèlement, le bureau a travaillé avec l'INTEFP sur le cadrage de la formation des référents régionaux et ingénieurs de prévention destinés à devenir formateurs relais dans leurs régions.

L'ensemble de ces travaux doit ainsi contribuer à la mise en œuvre d'actions de contrôle dans un secteur d'activité qui demeure fortement accidentogène.

La lutte contre la traite des êtres humains

La traite des êtres humains (TEH) concerne principalement l'exploitation sexuelle, le travail forcé, l'esclavage domestique, le trafic d'organes, la criminalité et la mendicité forcée.

La lutte contre la TEH se traduit à travers l'adoption de mécanismes législatifs (la loi du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des sociétés donneuses d'ordre), de plans interministériels spécifiques (notamment le plan national de lutte contre le travail illégal) ou d'initiatives politiques (statut de pays pionnier de l'Alliance 8.7, lire page 61).

L'inspection du travail participe depuis 2017, aux côtés d'autres corps de contrôle, aux journées d'action communes organisées dans le cadre d'Europol, avec pour objectif de rechercher sur l'ensemble du territoire des situations de TEH aux fins d'exploitation par le travail. L'opération de juin 2021 a entraîné 607 contrôles conjoints concernant plus de 1 900 travailleurs avec 120 infractions relevées. Lors de la semaine de septembre 2021

dédiée au seul secteur agricole, 225 contrôles conjoints ont été effectués concernant 928 travailleurs donnant lieu à 21 infractions.



**607 CONTRÔLES ET
120 INFRACTIONS RELEVÉES**
sur l'année 2021



PERSPECTIVES 2022

- **Évaluation du PNA 2020-2022 et construction du prochain plan d'action.** Des consultations sont engagées pour réaliser un bilan du PNA auprès des différents échelons du SIT : chefs de pôle T, DREETS/DDETS, RUC, agents de contrôle et des services de renseignements. Un travail de bilan qualitatif sera réalisé en fin d'année 2022, suivi d'un nouveau plan.
- **Signature d'une convention partenariale avec les partenaires sociaux de lutte contre la TEH à des fins économiques et vigilance accrue visant à protéger les réfugiés de nationalité ukrainienne plus susceptibles d'être victimes de TEH.**

— Chapitre 6

Agir au niveau européen et international



Les négociations de textes européens

SALAIRES MINIMUM

Tout au long de l'année 2021, la proposition de directive visant à établir des salaires minimum adéquats dans chaque État membre de l'Union européenne (UE) a fait l'objet de discussions au sein des instances européennes. S'il ne s'agit pas de fixer un même salaire minimum dans toute l'UE ni même de rendre son existence obligatoire puisque cela relève de la compétence des États membres, le texte vise à introduire des critères de fixation et d'adéquation des salaires minimum légaux permettant de vivre décemment et promeut le renforcement de la négociation collective. Rassemblés au Conseil de l'UE le 6 décembre 2021, les États membres sont parvenus à un compromis et ont adopté une orientation générale.

La France a apporté dès le début son soutien à cette initiative. Le gouvernement français en a d'ailleurs fait une priorité de la Présidence française du Conseil de l'UE prévue au premier semestre 2022.

TRANSPARENCE SALARIALE

Le 4 mars 2021, dans le cadre du plan d'action pour la mise en œuvre du Socle européen des droits sociaux, la Commission a présenté une proposition de directive sur la transparence salariale. L'objectif est ainsi de réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et lutter contre la sous-évaluation des emplois occupés majoritairement par des femmes.

Des mesures concrètes sont proposées pour renforcer la transparence des rémunérations, telles que la mention systématique de la rémunération et des méthodes de calcul, à minima au moment de l'embauche et à tout moment dès la signature du contrat (au nom du droit à l'information), l'interdiction pour l'employeur de demander les

précédents salaires, l'obligation d'une évaluation conjointe des salaires et de corriger les rémunérations en cas d'écart supérieur à 5 % (dans une situation de travail égal).

La proposition prévoit également des sanctions, y compris des amendes à mettre en œuvre par les États membres, ainsi que la possibilité de formuler des recours collectifs en cas d'inégalité de traitement dans une entreprise.

Un compromis de texte a été trouvé entre les États membres qui ont adopté une orientation générale lors du Conseil de l'UE du 6 décembre.

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

La directive européenne sur la protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition à des agents cancérigènes ou mutagènes, dite CMD, a fait l'objet d'une quatrième vague de révision, adoptée par les États membres lors du Conseil EPSCO du 6 décembre 2021. Le texte inclut désormais les médicaments dangereux et l'exposition aux substances reprotoxiques. Des valeurs limites d'exposition professionnelles (VLEP) sont fixées pour l'acrylonitrile et les composés du nickel.

Celles du benzène sont abaissées. Publiée au journal officiel de l'UE le 16 mars 2022, la nouvelle directive devra être transposée d'ici le 5 mars 2024.

Une 5^e révision des limites de protection pour le plomb et les diisocyanates a d'ores et déjà été annoncée pour 2022 dans le nouveau « cadre stratégique de l'Union en matière de santé et de sécurité au travail pour la période 2021-2027 ». Publié le 28 juin 2021, le texte poursuit 3 principaux objectifs : accompagner les changements engendrés par les transitions écologique, numérique et démographique ; renforcer la prévention des acci-

dents de travail et des maladies professionnelles ; être mieux préparés pour faire face aux crises sanitaires. Les États membres sont invités à mettre à jour leur stratégie nationale et cadre juridique dans cette optique.

TRAVAILLEURS DES PLATEFORMES

Une proposition de directive visant à améliorer les conditions de travail et les droits sociaux des travailleurs exerçant une prestation de travail par l'intermédiaire de plateformes en ligne a été publiée le 8 décembre 2021. Elle s'articule autour de 3 objectifs principaux :

- Garantir que les personnes travaillant par le biais de plateformes ont, ou peuvent obtenir, le statut d'emploi correspondant à la relation réelle avec la plateforme de travail numérique

et accèdent aux droits applicables en matière de travail et de protection sociale ;

- Garantir l'équité, la transparence et la responsabilité de la gestion algorithmique dans le contexte du travail sur plateforme ;
- Renforcer la transparence, la traçabilité et la sensibilisation aux évolutions du travail sur plateforme. Améliorer l'application des règles applicables à toutes les personnes travaillant via des plateformes, y compris celles qui opèrent au-delà des frontières.

L'AET et l'action européenne pour la protection des travailleurs mobiles

L'Autorité européenne du travail (AET) a poursuivi sa montée en puissance en 2021 autour de ses axes traditionnels de travail, en matière de coopération bilatérale et multilatérale entre services d'inspection, de communication et d'accès aux droits des travailleurs et des employeurs mobiles, de médiation entre autorités et coordination en matière de lutte contre les fraudes. Ces actions se sont principalement déroulées via des groupes d'experts provenant des 27 États membres et par un accompagnement des autorités nationales.

Dans le cadre des inspections bilatérales de la France avec ses partenaires espagnols, italiens et bulgares, l'AET a largement soutenu et simplifié l'organisation des visites et contrôles conjoints avec les inspections nationales et étrangères.

L'accès et la diffusion de l'information auprès des travailleurs et des employeurs a constitué une autre priorité d'action. L'instauration d'un groupe d'experts regroupant des représentants d'autorités nationales, des partenaires sociaux et des ex-

perts en mobilité des travailleurs, a permis à l'Autorité d'évaluer la capacité des sites nationaux à informer sur le droit applicable au travail mobile au sein de l'Union européenne.

La première action transversale menée s'est adressée aux travailleurs mobiles saisonniers dans l'agriculture et l'agroalimentaire dans l'Union européenne, au regard des constats et « guidelines » réalisées par la Commission européenne au printemps 2020, et des mesures prises par les États pour lutter contre la pandémie de Covid-19. De l'information adaptée et dans leur langue sur leurs droits a été largement diffusée, en particulier sur les réseaux sociaux. Des fascicules spécifiques dédiés au droit du travail dans le cadre d'un emploi saisonnier ont été diffusés par les ministères du Travail et de l'Agriculture en France.

Pour lutter contre le travail non déclaré, l'AET a intégré la Plateforme européenne dédiée en son sein. Cette plateforme thématique réunissant les

experts nationaux de la lutte contre la fraude vise à mieux comprendre les nouveaux types de travail non déclaré et les secteurs particulièrement exposés (par exemple, l'économie collaborative, le travail saisonnier, le service à la personne, les ménages ainsi que l'hôtellerie restauration).

Enfin, le groupe d'experts médiation nouvellement créé a adopté les règles de procédure et les cas ouverts à la médiation entre deux autorités nationales en matière de droit du travail et/ou de sécurité sociale. Philippe Sold et Jean-Philippe Lhernould ont été désignés membres de l'équipe française de médiation.



L'action de la DGT au niveau international

LA CONFÉRENCE INTERNATIONALE DU TRAVAIL

La DGT était présente à la Commission d'application des normes. Cette année, en raison du format virtuel, la Commission a examiné une liste de situations plus courte qu'habituellement, composée de 19 cas d'États n'ayant pas rempli leurs obligations liées aux conventions ratifiées. Parmi ces cas, 7 concernaient les conventions n°87 et n°98 sur la liberté syndicale et la négociation collective. 4 cas portaient sur le travail forcé ou le travail des

enfants. Les conclusions pour chaque cas ont été rédigées par les partenaires sociaux et adoptées par la Commission d'application des normes, puis en session plénière.

Au cours des discussions, certains gouvernements ont vivement remis en question les recommandations et l'objectivité de la Commission d'experts de l'OIT. Les employeurs ont répété à plusieurs reprises que le droit de grève ne fait pas partie de la convention n°87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical.



LE PROJET DE RATIFICATION DE LA CONVENTION N°190 DE L'OIT SUR LA VIOLENCE ET LE HARCÈLEMENT

Le 8 novembre 2021 a été promulguée la loi autorisant la ratification par la France de la Convention n°190 de l'OIT relative à la violence et au harcèlement au travail. Elle fait suite à deux ans de négociations au sein de l'OIT où la France, en tant que porte-parole de l'UE, a joué un rôle de facilitateur pour parvenir à un compromis. La DGT a activement participé aux négociations à l'OIT puis à la loi de ratification (rédaction de l'étude d'impact, de l'exposé des motifs...). Toutefois, le Conseil de l'Union européenne doit encore donner son feu vert pour que la France dépose formellement les instruments de ratification auprès de l'OIT.

La convention n°190 de l'OIT prévoit des moyens pour prévenir la violence et le harcèlement et protéger ceux qui pourraient les subir, mais aussi le rôle de l'inspection du travail et les moyens pour faciliter les recours et réparations. Elle incite les gouvernements à mener des campagnes de formation et de sensibilisation à la violence et au harcèlement au travail. Une recommandation précisant les modalités d'application complète le texte.

LA FRANCE, PAYS PIONNIER DE L'ALLIANCE 8.7

La France assure actuellement la présidence de l'Alliance 8.7, partenariat mondial visant à lutter contre le travail forcé, le travail des enfants, la traite des êtres humains et les formes modernes d'esclavage. Souhaitant s'impliquer davantage sur ce sujet, la France, sous l'impulsion de la déléguée du gouvernement français à l'OIT Anousheh Karvar, a déposé en février 2021 une candidature pour accéder au statut de pays pionnier de l'Alliance 8.7.

Pour y parvenir, elle a présenté une « stratégie nationale d'accélération », s'articulant autour de 3 axes : accroître la prévention, protéger les victimes, donner une impulsion européenne et internationale. Celle-ci a été élaborée à partir des contributions de cinq groupes de travail : Entreprises, ONG, Partenaires sociaux, Directions d'administrations, Acteurs européens et internationaux. La DGT était rapporteur du groupe Partenaires sociaux.

Le 18 novembre, la France a officiellement accédé au statut de pays pionnier de l'Alliance 8.7.

La présidence du Conseil de l'UE en perspective

Sous Présidence française du Conseil de l'UE (du 1^{er} janvier au 30 juin 2022), l'une des missions de la DGT a été de participer à chaque étape des négociations qui ont été menées sur les propositions de texte relevant de sa compétence. Dans ce cadre, la DGT a été désignée cheffe de file pour le suivi de la proposition de directive sur les salaires minimum adéquats, dont l'objectif est de parvenir à un accord en juin 2022. L'objectif a été de faire avancer les discussions sur les propositions de directive relatives à la transparence salariale, et sur les conditions de travail des travailleurs des plateformes. La DGT a également suivi les discussions autour des propositions de directive sur le reporting extra-financier et sur le devoir de vigilance.

La DGT a organisé par ailleurs deux colloques européens : un premier, le 11 janvier 2022, sur la mobilité des travailleurs et la lutte contre les fraudes complexes, et un autre, les 7 et 8 mars 2022, sur la prévention des cancers professionnels. Elle a participé aussi à l'organisation d'un atelier sur le rôle du dialogue social dans le cadre des transitions climatique et numérique lors d'un Conseil informel des ministres du Travail et de l'Emploi (EPSCO), prévu le 15 février à Bordeaux. Enfin, la DGT et la DGEFP (Direction générale de l'Emploi et de la Formation professionnelle) ont travaillé ensemble à la préparation du Comité de l'emploi informel (EMCO) des 19 et 20 mai à Paris, sur le thème des tensions de recrutement en Europe.

Au niveau international, la France, en sa qualité de présidente du Conseil de l'UE, s'est exprimé au nom des 27 États membres et a coordonné les positions de l'UE lors de la 110^e session de la

Conférence internationale du Travail qui s'est tenu à Genève du 27 mai au 11 juin 2022. La DGT a assuré cette mission au sein de la Commission chargée de l'inclusion de la santé et sécurité au travail dans les principes et droits fondamentaux de l'OIT.



FRANCE22
PRÉSIDENTE FRANÇAISE
DU CONSEIL DE L'UNION
EUROPÉENNE

— Chapitre 7

Moderniser l'administration



La transformation numérique de l'administration

LES PROJETS EN COURS DE DÉPLOIEMENT DES SYSTÈMES D'INFORMATION DE LA DGT

| Projets | Descriptif | |
|---------------------------|---|--|
| Code du travail numérique | Site internet favorisant l'accès au droit du travail | Enrichissement du site : infographies, outils, modèles. Finalisation de l'outil d'administration du site |
| Index éga pro | Site permettant le calcul et la déclaration de l'index égalité professionnelle | Évolutions fonctionnelles et ergonomiques |
| SUIT (refonte wiki'T) | Mise en œuvre du projet de refonte du SI de l'inspection du travail | Développement du lot 1 en vue de son déploiement progressif en 2022. Développement des traitements de reprise des données |
| SIPSI | Système d'information dédié aux déclarations de détachement effectué dans le cadre de prestations de services internationales | Évolutions réglementaires et fonctionnelles |
| D@ccord | Application de gestion et de dépôt dématérialisé des accords d'entreprise par les entreprises | Démarrage du projet de refonte de l'application |
| BD3C | Portail de dépôt des accords de branches | Migration technique, évolutions extension |
| Mars | Programme de gestion de la mesure de l'audience de la représentativité syndicale | Évolutions applicatives |
| SIRC | Système de dépôt et d'homologation des ruptures conventionnelle | Stabilisation fonctionnelle suite à la refonte technique et amélioration de l'ergonomie |
| Solid | Outil d'aide au contrôle du temps de travail des chauffeurs routiers | Maintien en condition opérationnelle |
| Demat@miante | Mise en œuvre projet de la dématérialisation de la déclaration des plans de retrait amiante | Déploiement de l'application dans 2 régions pilotes |
| SIRP | Projet de mesure de la représentativité patronale | Évolutions applicatives |
| TPE | Gestion de l'élection professionnelle des TPE | Scrutin TPE en avril 2021 |
| Ciblage précarité | Création de tableaux de bord, agrégation des déclarations et calcul du taux de recours | Démarrage des développements |
| Ciblage AT | Calcul du taux de fréquence et identification de la cause des accidents de travail | Mise en production dans 2 régions pilote début 2022 |

Le financement des réformes

En 2021, le bureau du budget a apporté son expertise auprès des bureaux de la direction afin de sécuriser juridiquement les dossiers financiers qu'ils portent. Dans le cadre des travaux relatifs au projet de loi de finances (PLF) 2022, il a été associé à différentes réformes et projets ayant un impact budgétaire fort, notamment :

- La création de l'action 6 « pour un renforcement de la prévention en santé au travail ». Cette action porte les crédits destinés à la mise en œuvre des dispositions de la loi du 2 août 2021 « pour renforcer la prévention en santé au travail ». Les dispositifs financés sont rattachés au plan national de relance et de résilience (PNRR). Ainsi, ils sont isolés dans une action spécifique et sont budgétés pour les années 2022 et 2023. En 2022, l'action 6 porte 11,8 M€ en AE et CP.
- La création de la taxe affectée « Taxe sur les exploitants de plateformes de mise en relation par voie électronique en vue de fournir certaines prestations de transport » destinée à financer l'Autorité des relations sociales des plateformes d'emploi (ARPE). Afin de permettre à cet établissement de fonctionner avant la perception de la taxe, le programme 111, avec le concours du ministère des Transports, a versé une subvention de fonctionnement d'un montant total de 1,5 M€.

L'amélioration du fonctionnement et de l'organisation

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

- **L'animation partenariale** : pour aller d'une posture de production et de contrôle de l'application du droit vers une meilleure compréhension des acteurs et de leurs enjeux (*services déconcentrés, opérateurs, agences...*), accordant une place plus importante dans l'accompagnement des acteurs.
- **La couverture des sujets émergents/en développement** : qui nécessitent une dimension proactive et prospective tels que, notamment, le suivi et l'animation du dialogue social, les nouvelles formes d'emploi, la santé au travail ou bien encore les fraudes complexes.
- **La capacité d'adaptation et d'innovation** : afin de s'ajuster aux enjeux et construire des solutions, notamment au travers d'une organisation en mode projet.
- **Une meilleure prise en compte des leviers RH** : visant à conforter l'attractivité de la direction et améliorer les parcours au sein de la DGT.

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

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

En parallèle, l'organisation de la direction a évolué pour faciliter la transversalité entre les activités des sous-directions et bureaux, renforcer notre réactivité et mieux porter les nouveaux enjeux qui se posent à la politique du travail.

LA DGT COMPREND Désormais 4 SOUS-DIRECTIONS ET UN DÉPARTEMENT :

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



cf. organigramme et
répartition des missions page 9

travail-emploi.gouv.fr

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

code.travail.gouv.fr

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