



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

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

Direction générale  
du travail



# **RAPPORT D'ACTIVITÉ 2023**

## PERSPECTIVES 2024



# Éditorial



L'année 2023 aura été marquée par le retour du thème du Travail dans le débat public. Qu'il s'agisse des sujets d'actualité en faveur du pouvoir d'achat, de la prévention des accidents du travail graves et mortels, des questions portées dans le cadre des Assises du Travail, lors de la Conférence sociale ou bien encore du nouveau pacte de la vie au travail, les équipes de la Direction générale du travail et de l'ensemble du système d'inspection du travail se sont pleinement investies dans les actions engagées au titre de ces priorités.

Ainsi la Conférence sociale, qui a été un moment très important de notre démocratie sociale, a permis de lancer des chantiers structurants en matière de pouvoir d'achat en plaçant le dialogue social au cœur de notre action - négociation de branche sur les minima conventionnels, éventails de rémunération, révision des grilles de classification-, d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et en matière de lutte contre le temps partiel subi.

La question du pouvoir d'achat a été au cœur des travaux de la Direction générale du travail. La DGT a piloté les travaux législatifs liés à la transposition de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 10 février 2023 sur le partage de la valeur au sein de l'entreprise et est restée très attentive au suivi des négociations salariales, particulièrement au niveau des branches. Ce suivi s'est inscrit en 2023 dans le contexte d'une double revalorisation du SMIC visant à protéger le pouvoir d'achat des travailleurs. Comme les années précédentes, ces revalorisations ont mis en exergue l'importance pour les branches d'aboutir dans leurs négociations salariales afin non seulement de revaloriser leurs bas de grille, mais aussi de préserver le pouvoir d'achat des salariés sur l'ensemble des niveaux de classification.

Les équipes de la DGT sont également restées mobilisées sur le front de l'animation du dialogue social et de la démocratie sociale. En outre, l'année 2023 a été marquée par une vigilance constante sur les délais d'extension des accords de branche, ainsi qu'une importante activité orientée sur la préparation de la mesure de représentativité 2025.

Concernant le temps partiel subi, il a été le thème retenu pour la première campagne nationale de contrôle du nouveau plan national d'action du système d'inspection du travail 2023-2025, la deuxième ayant porté sur l'utilisation des équipements de travail. Ces campagnes collectives, menées en lien avec les acteurs des secteurs concernés, et en particulier les partenaires sociaux, ont ainsi permis le déploiement d'opérations d'information au plus près des salariés et des entreprises sur l'ensemble du territoire, et de démultiplier l'impact de l'action du système d'inspection du travail.

2023 aura également été consacrée à la mise en œuvre opérationnelle des actions du 4<sup>e</sup> plan santé au travail, de ses déclinaisons régionales, et du plan de prévention contre les accidents du travail graves et mortels. Des avancées peuvent être constatées dans de nombreux champs, et ce notamment grâce à l'implication d'un grand nombre de partenaires (directions d'administration centrale, organismes de prévention, caisses

d'assurance maladie, etc.). En outre, une première campagne de communication grand public inédite et d'ampleur sur le sujet des accidents du travail graves et mortels est venue rappeler les obligations de l'employeur relatives à la sécurité au travail, mais aussi la nécessaire vigilance de tous.

L'ensemble de ces chantiers a été mené en veillant à maintenir l'excellence de ce que nous faisons sur notre cœur de métier : la production législative et réglementaire dans tous les domaines, l'activité contentieuse, la tenue des délais de recours hiérarchiques et contentieux, la qualité du pilotage de nos services déconcentrés et de notre appui à ces services, la réactivité du processus d'extension, la solidité de notre action en matière de représentativité, la mobilisation différenciante dans le traitement des sujets européens et internationaux, l'expertise reconnue en matière de risques professionnels et de conditions de travail...

Cela témoigne de la force et de l'engagement de l'ensemble des agents de la DGT dont je salue ici l'investissement et que je remercie très sincèrement.

**Pierre Romain**

Directeur général du travail

# Sommaire

<b>ÉDITORIAL</b> .....	<b>3</b>
------------------------	----------

## CHAPITRE 1

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

## CHAPITRE 2

<b>NOURRIR LES RÉFLEXIONS SUR LES ÉVOLUTIONS DU MONDE DU TRAVAIL</b> .....	<b>25</b>
— Les Assises du Travail.....	26
— La Conférence sociale.....	28
— Le lancement d’une négociation interprofessionnelle pour le nouveau pacte de la vie au travail.....	29

## CHAPITRE 3

<b>METTRE EN ŒUVRE LES RÉFORMES DU DROIT DU TRAVAIL</b> .....	<b>30</b>
— La réforme des retraites.....	31
— La transposition de l’ANI sur le partage de la valeur.....	32
— L’Index de l’égalité professionnelle.....	33
— La représentation équilibrée au sein des instances dirigeantes.....	35
— Les évolutions du code du travail numérique.....	36
— Perspectives 2024.....	37

## CHAPITRE 4

<b>PROMOUVOIR LE DIALOGUE SOCIAL</b> .....	<b>38</b>
— Le suivi des branches et les travaux de restructuration des branches.....	39
— Les négociations salariales.....	40
— Le suivi de la négociation d’entreprises et les conflits collectifs.....	42
— La préparation du nouveau cycle de représentativité.....	43
— Le dialogue social au sein des plateformes.....	44
— Perspectives 2024.....	45

**CHAPITRE 5**

<b>DÉVELOPPER LA PRÉVENTION EN MATIÈRE DE SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL</b> .....	<b>46</b>
— La mise en œuvre de la loi renforçant la prévention en santé au travail.....	47
— Le plan santé au travail et le PATGM.....	48
— La prévention des risques liés au réchauffement climatique.....	51
— L’Agence nationale pour l’amélioration des conditions de travail (Anact).....	52
— La coordination des cinq tutelles de l’Agence nationale de sécurité sanitaire de l’alimentation, de l’environnement et du travail (Anses).....	54
— La prévention des risques liés aux poussières totales et alvéolaires.....	55
— Perspectives 2024.....	55

**CHAPITRE 6**

<b>PILOTER ET APPUYER L’INSPECTION DU TRAVAIL</b> .....	<b>56</b>
— Le plan national d’action et les campagnes de contrôle.....	57
— Les chiffres clefs de l’activité.....	59
— Le renforcement de la ligne hiérarchique.....	60
— Les grands événements sportifs (Coupe du monde rugby et Jeux Olympiques et Paralympiques).....	60
— Le Groupe national de veille, d’appui et de contrôle (GNVAC).....	61
— L’animation du système d’inspection du travail.....	62
— L’appui à l’inspection.....	63
— Le déploiement de SUiT.....	64
— La valorisation du métier d’inspecteur du travail.....	65
— Perspectives 2024.....	66

**CHAPITRE 7**

<b>AGIR AU NIVEAU EUROPÉEN ET INTERNATIONAL</b> .....	<b>67</b>
— Les négociations de textes européens.....	68
— La transposition des directives.....	70
— L’Autorité européenne du travail (AET).....	71
— Eurodétachement.....	72
— La coopération bilatérale.....	72
— Le Comité des Hauts responsables de l’Inspection du travail (CHRIT).....	73
— Les actions de la DGT à l’international.....	73
— Perspectives 2024.....	75

— Chapitre 1

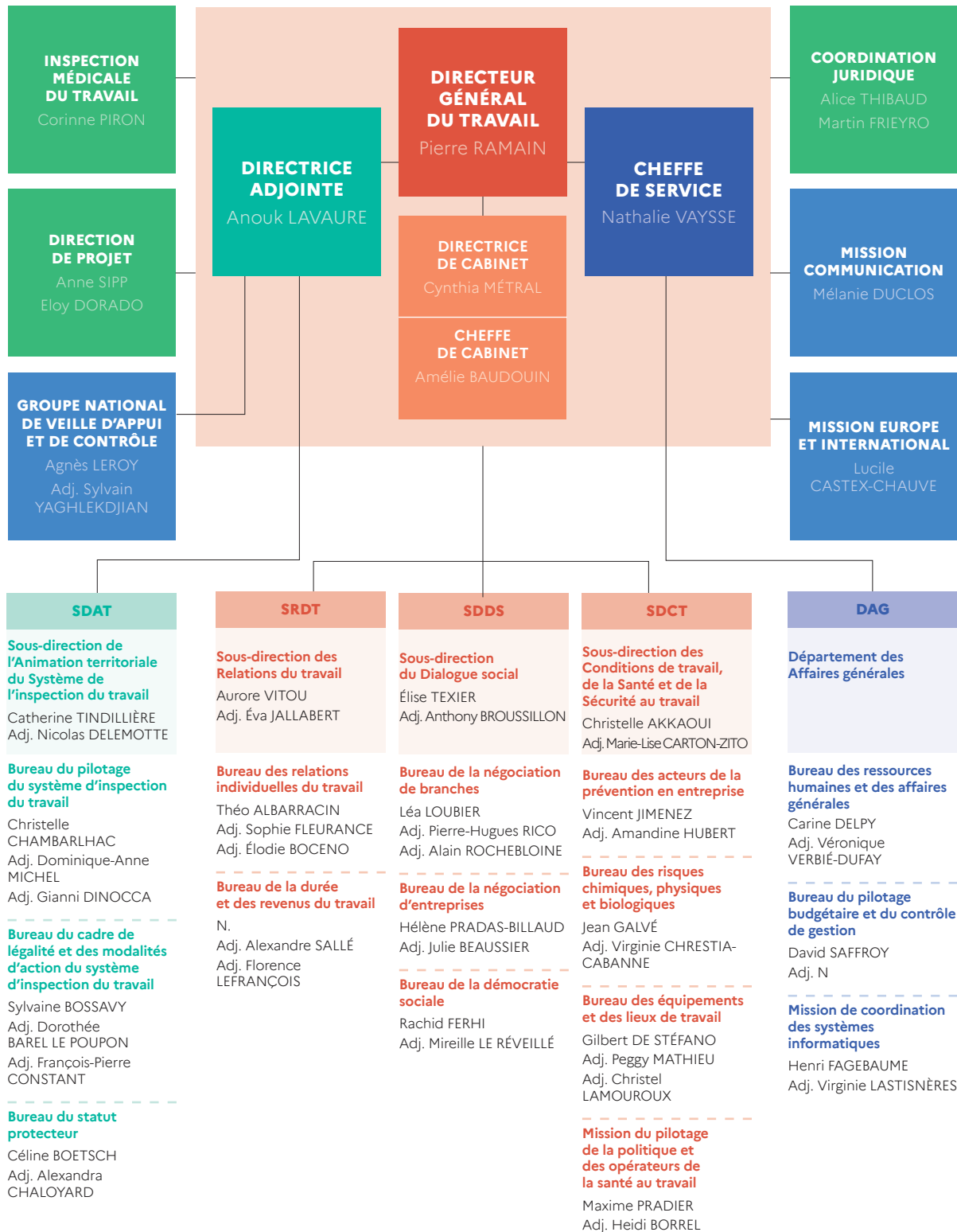
# Organisation, chiffres clefs et faits marquants





# Organigramme

Juillet 2024



# La DGT : missions et organisation

---

Administration centrale du ministère du Travail, de la Santé et des Solidarités, la Direction générale du travail (DGT) prépare, anime et coordonne la politique du travail. Elle élabore les textes législatifs ou réglementaires portant sur les relations collectives et individuelles de travail, les conditions de travail, et la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs. Elle développe des actions pour encourager le dialogue social, promouvoir la qualité de vie au travail et assurer l'effectivité du droit. Elle contribue à la définition de la position française dans les institutions internationales et communautaires sur ces questions.

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



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

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

**Sous-direction  
des Relations  
du travail**

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

**Sous-direction  
du Dialogue  
social**

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

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

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

**Département  
des affaires  
générales (DAG)**

- Gère des fonctions supports (ressources humaines, logistique, budget), en lien avec le secrétariat général des ministères sociaux.
- Apporte un appui au pilotage des projets informatiques transverses.

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

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

**Inspection médicale  
du travail (IMT)**

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

**Mission Europe et International (MEI)**

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

**Mission Communication**

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

# Les opérateurs et les partenaires de la DGT

## Les instances de consultation

### Haut conseil du dialogue social (HCDS)

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

### 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



## 4 RÉUNIONS PLÉNIÈRES

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

## 11 CONSULTATIONS EN PROCÉDURE NORMALE

(en visioconférence ou par voie électronique)



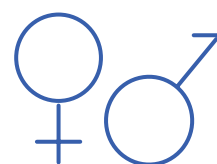
## 17 CONSULTATIONS EN PROCÉDURE ACCÉLÉRÉE

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



## 4 RÉUNIONS DU HAUT CONSEIL DU DIALOGUE SOCIAL

## 2 RÉUNIONS DU COMITÉ DE SUIVI DES SALAIRES



## 448 RÉUNIONS

de COMMISSIONS MIXTES PARITAIRES DIRECTEMENT GÉRÉES PAR LA DGT





**52 RÉUNIONS**  
DU CONSEIL D'ORIENTATION  
DES CONDITIONS  
DE TRAVAIL

**12 RÉUNIONS**  
au titre  
DE LA FONCTION  
D'ORIENTATION

**40 RÉUNIONS**  
au titre  
DE LA FONCTION  
CONSULTATIVE

**5 RÉUNIONS**  
DU CONSEIL SUPÉRIEUR  
DE LA PRUD'HOMIE



**2 CONSULTATIONS ÉLECTRONIQUES**  
DU CONSEIL SUPÉRIEUR  
DE LA PRUD'HOMIE



**29 716 JOURNÉES**  
**DE FORMATION** réalisées  
par les ORGANISMES  
DE FORMATION ET INSTITUTS  
DU TRAVAIL dans le cadre  
de la formation continue  
PRUD'HOMALE

**3 571 STAGIAIRES**  
(pour 289 stages organisés)  
dans le cadre de la FORMATION  
ÉCONOMIQUE, SOCIALE,  
ENVIRONNEMENTALE  
ET SYNDICALE



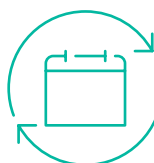
**433 ACCORDS**  
**SALAIRES CONCLUS**



**1 216 TEXTES**  
**CONVENTIONNELS**  
ENREGISTRÉS PAR LE SERVICE  
DÉPÔT, DONT **954 CONCLUS**  
**EN 2023**



**993**  
**DEMANDES**  
**D'EXTENSION D'ACCORDS**  
DE BRANCHES PROFESSIONNELLES



**980**  
**TEXTES ÉTENDUS** DONT  
**617 ACCORDS** sur les salaires  
inscrits EN PROCÉDURE ACCÉLÉRÉE

**90 JOURS POUR LE DÉLAI MOYEN D'EXTENSION**

— Contribuer à la production normative



**10 PROJETS OU PROPOSITIONS DE LOI**  
PORTÉS OU AUXQUELS LA DGT A CONTRIBUÉ

**26 DÉCRETS PUBLIÉS**

**2 QUESTIONS PRIORITAIRES**  
DE CONSTITUTIONNALITÉ

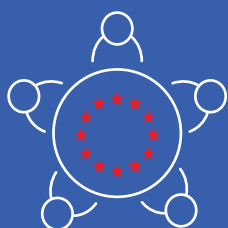


**3 DIRECTIVES EUROPÉENNES ADOPTÉES**

(protection des travailleurs contre les risques liés à l'amiante, protection des travailleurs contre les risques liés aux diisocyanates et au plomb, et devoir de vigilance des entreprises en matière de durabilité)

**5 PRÉPARATIONS  
DE CONSEILS EPSCO**

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



**31 RÉUNIONS DE PRÉPARATIONS DE GROUPES QUESTIONS SOCIALES**



**8 TEXTES EUROPÉENS**  
négociés



**1 CONVENTION**  
de l'OIT ratifiée



**1 192 RECOURS** DEVANT  
LES JURIDICTIONS  
ADMINISTRATIVES

— Piloter et appuyer l'inspection du travail



**5 INSTRUCTIONS**  
adressées  
AUX SERVICES



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



**5**  
**SÉMINAIRES**  
de chefs de pôle Travail



**775**  
**RECOURS HIÉRARCHIQUES**

et



**612**  
**RECOURS CONTENTIEUX**  
TRAITÉS SUR LES DEMANDES  
D'AUTORISATION DE SALARIÉS PROTÉGÉS



**8 ACCORDS**  
**DE COOPÉRATION**  
EN VIGUEUR

— Faciliter l'appropriation du droit



**16,6** MILLIONS  
DE VISITES SUR  
**CODE.TRAVAIL.GOUV.FR,**  
SOIT 45% PLUS QU'EN 2022



**20,1**  
MILLIONS  
DE PAGES  
CONSULTÉES  
SUR LE CODE DU  
TRAVAIL NUMÉRIQUE

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



**49** CAMPAGNES  
OU ACTIONS DE  
COMMUNICATION

internes ou externes  
menées



**156**  
DEMANDES  
DE JOURNALISTES TRAITÉES



**23** COMMUNIQUÉS  
DE PRESSE PUBLIÉS

— Moyens humains et financiers



**213**

**ETP** (effectif de référence)  
À LA DGT



**3 829**

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



**4 RÉUNIONS DE CONCERTATION**

**SOCIALE** au sein de la DGT PORTANT  
SUR L'ORGANISATION DE LA DGT,  
LE DÉMÉNAGEMENT, LES SUJETS  
INDEMNITAIRES ET LE TÉLÉTRAVAIL.



**89,3**  
**MILLIONS €**

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

**44,1** MILLIONS  
POUR LE DIALOGUE SOCIAL

**35,9** MILLIONS  
POUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ  
AU TRAVAIL

**9,2** MILLIONS  
POUR LA QUALITÉ  
ET L'EFFECTIVITÉ DU DROIT



**206 404 €**

**DE DÉPENSES  
DE FONCTIONNEMENT**  
en 2023

# Les faits marquants

## JANVIER

Lancement du plan national d'action de l'inspection du travail 2023-2025.

### 1<sup>er</sup> janvier 2023

- Entrée en vigueur de la réforme du réseau Anact-Aract, actant le regroupement de l'Anact et de ses agences régionales au sein d'un même établissement public.
- Revalorisation du SMIC.

### 16 et 17 janvier 2023

Séminaire DGT/services déconcentrés sur les risques chimiques.

## FÉVRIER

### 1<sup>er</sup> février 2023

- Généralisation de la plateforme de transmission des plans de démolition de retrait ou d'encapsulage DEMAT@MIANTE à l'ensemble des opérations sur le territoire.
- Mise en ligne d'un nouvel outil sur le CDTN : le simulateur de l'indemnité de licenciement conventionnelle. Ce simulateur couvre 50 branches, soit 80% des effectifs salariés.

### 10 février 2023

Conclusion de l'ANI sur le partage de la valeur.

### 17 février 2023

Avis rendu par le groupe d'experts sur les effets économiques et sociaux susceptibles de résulter de l'extension de l'avenant du 2 juillet 2020 relatif aux indemnités de licenciement et de retraite dans la branche de la plasturgie. Cet avis est le 9<sup>e</sup> rendu par le groupe.

## MARS

Lancement de la campagne nationale du système d'inspection du travail sur le contrôle du travail à temps partiel dans les secteurs du nettoyage, des services à la personne et de l'aide à domicile.

### 18 mars 2023

Publication du décret relatif au détachement de travailleurs et au conseil d'administration de l'autorité des relations sociales des plateformes d'emploi.

## AVRIL

### 18 avril 2023

Publication du décret sur la mise en œuvre de la présomption de démission en cas d'abandon de poste volontaire du salarié.

### Janvier/avril 2023

Organisation par les DREETS d'Assises territoriales du travail dans 15 régions

### 24 avril 2023

Remise du rapport des Assises du Travail par Sophie Thiéry et Jean-Dominique Senard au ministre du Travail.

## MAI

### 1<sup>er</sup> mai 2023

Revalorisation du SMIC.

### 19 mai 2023

Article 25 de la loi n°2023-380 relative aux Jeux Olympiques et Paralympiques de 2024 relatif à la dérogation au repos dominical dans les commerces.

### 22 mai 2023

Présentation du nouveau plan national de lutte contre le travail illégal (2023-2027).

## JUIN

### 5 au 16 juin 2023

Conférence internationale du Travail à Genève.

### 9 juin 2023

Publication du décret renforçant l'information de l'inspection du travail en cas de survenance d'un accident du travail mortel.

### 14 juin 2023

- Comité de suivi de la négociation salariale de branches présidé par le ministre du Travail.
- Remise du rapport de la commission « poussières »

instituée par le décret du 23 décembre 2021 portant modification des concentrations moyennes en poussières totales et alvéolaires dans les locaux à pollution spécifique.

- Adoption du règlement (UE) 2023/1230 du Parlement européen et du Conseil sur les machines, abrogeant la directive 2006/42/CE du Parlement européen et du Conseil et la directive 73/361/CEE du Conseil.

### 23 juin 2023

Lancement de la nouvelle version du système d'information sur l'exposition des travailleurs aux rayonnements ionisants (Siseri II) avec le triple objectif d'adapter l'outil aux nouvelles dispositions du code du travail relatives à la surveillance dosimétrique individuelle, de simplifier pour l'ensemble des utilisateurs l'accès à l'outil, et de moderniser la base de données pour en faciliter l'exploitation.

## JUILLET - AOÛT

### 4 juillet 2023

Signature de la première convention de partenariat pour la prévention du risque routier professionnel, identifié comme un risque professionnel prioritaire dans le cadre du PST 4,

entre la DGT, la Délégation à la sécurité routière, la CNAM et le secteur du transport routier de marchandises.

### 11 juillet 2023

Signature du nouveau contrat d'objectifs et de performance de l'Anses (2023-2027).

### 11 août 2023

Publication des décrets d'application relatifs à la mise en place du fonds d'investissement pour la prévention de l'usure professionnelle (FIPU).

### 21 août 2023

Déploiement de l'application SUI'T (Système Unifié de l'Inspection du Travail), logiciel dédié aux agents du système d'inspection du travail (SIT) permettant de capitaliser les actions qu'ils réalisent au titre de leurs missions en remplacement de l'outil WIKI'T.

## SEPTEMBRE

Lancement de la campagne nationale du système d'inspection du travail sur le contrôle de l'utilisation des équipements de travail, et plus spécifiquement les équipements mobiles et de levage.

### 1<sup>er</sup> septembre 2023

Publication de l'arrêté fixant le cahier des charges de certification des services de prévention et de santé au travail interentreprises.

### Du 8 septembre au 28 octobre 2023

Coordination des 42 opérations de contrôle lors de la coupe du monde de rugby sur les 9 villes concernées par la compétition.

### 21 et 22 septembre 2023

Conférence sur « L'avenir du travail et du dialogue social », à Saint-Jacques de Compostelle.

### 25 septembre 2023

Lancement de la campagne de communication « Sécurité au travail : responsabilité de l'entreprise, vigilance de tous » dédiée à la prévention des accidents du travail graves et mortels.

### 26 et 27 septembre 2023

Conférence sur « La santé mentale au travail et travail précaire ; la gestion des risques psychosociaux », à Tolède.

## OCTOBRE

### 3 octobre 2023

Révision de la directive européenne relative à la protection des travailleurs contre les risques liés à une exposition à l'amiante pendant le travail.

### 14 octobre 2023

Création d'un nouveau tableau de maladie professionnelle relatif aux cancers du larynx et de l'ovaire provoqués par l'inhalation de poussières d'amiante.

## OCTOBRE

**16 octobre 2023**

Conférence sociale présidée par la Première ministre au CESE, portant sur les dynamiques de parcours professionnels et de rémunération.

**30 octobre 2023**

Publication du décret portant transposition de la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne.

## NOVEMBRE

**6 novembre 2023**

Conférence sociale européenne, à Berlin.

**16 novembre 2023**

Lancement de l'espace-odds.fr, site web réalisé en collaboration entre plusieurs DREETS, les ODDS et l'ANACT afin de réunir en un lieu unique les ressources et outils utiles au dialogue social de proximité.

**23 novembre 2023**

- Envoi d'un document d'orientation aux partenaires sociaux en vue d'une négociation interprofessionnelle sur le pacte de vie au travail.
- Décret relatif à la suspension temporaire du repos hebdomadaire dans les établissements qui connaîtront un surcroît extraordinaire de travail dans le cadre des jeux Olympiques de 2024.

**30 novembre 2023**

Publication de la loi portant transposition de l'ANI partage de la valeur.

## DÉCEMBRE

**4 et 5 décembre 2023**

Séminaire sur la lutte contre le travail illégal.

**8 décembre 2023**

Présentation du bilan de la négociation collective pour 2022 aux membres de la CNNCEFP.

**11 décembre 2023**

Comité de suivi des salaires.

**15 décembre 2023**

CNNCEFP dédiée au SMIC.

**22 décembre 2023**

Présentation aux partenaires sociaux du Comité national pour la prévention et la santé au travail du rapport de synthèse présentant les résultats de la 1<sup>re</sup> édition de l'enquête relative à l'activité et à la gestion financière des services de prévention et de santé au travail.

**28 décembre 2023**

Décret modifiant les conditions d'organisation du scrutin destiné à mesurer l'audience des organisations de travailleurs des plateformes.



— Chapitre 2

# Nourrir les réflexions sur les évolutions du travail



# Les Assises du Travail

Les Assises du Travail, lancées le 2 décembre 2022 par le ministre du Travail, sont l'un des chantiers du Conseil national de la refondation (CNR). Elles partent du constat que le travail a connu des évolutions accélérées ces dernières années, rendues davantage visibles par la crise sanitaire.



Sous le pilotage des deux garants, Sophie Thiéry et Jean-Dominique Senard, les Assises ont associé partenaires sociaux, entreprises, universitaires, personnalités qualifiées et praticiens de terrain. Des ateliers se sont déroulés pendant 3 mois autour de trois thèmes :

- Le rapport au travail, animé par Jean-Marie Marx, président de l'Agence pour la formation professionnelle des adultes (AFPA) ;
- La santé et la qualité de vie au travail, animé par Audrey Richard, présidente de l'Association nationale des directeurs des ressources humaines (ANDRH) ;
- La démocratie au travail, animé par Yves Mathieu, fondateur et co-directeur de Missions publiques.

La Direction générale du travail a participé à la préparation de ces Assises ainsi qu'aux réflexions dans les ateliers. Une concertation citoyenne, lancée sur la plateforme du CNR, a recueilli près de 5 000 contributions.

Une dynamique territoriale a été également initiée, sous le pilotage des DREETS, qui a permis d'organiser une quinzaine d'événements et de mettre en lumière un certain nombre d'initiatives régionales et départementales.

Le rapport final des Assises du Travail, remis le 24 avril 2023 au ministre du Travail, contient 17 recommandations articulées autour de 4 axes. Certaines recommandations appellent des modifications législatives, d'autres renvoient à la négociation collective, mais plus largement à des changements de pratiques reposant sur un engagement de l'ensemble des acteurs économiques et sociaux.

L'axe 1 a pour objectif de restaurer la confiance en révolutionnant les pratiques managériales et en associant davantage les travailleurs, par :

- une nouvelle façon de concevoir les formations dispensées aux managers, tant initiales que continues ;
- un renouvellement de la démocratie au travail en confiant notamment à l'Anact la mission d'identification et de capitalisation des bonnes pratiques en entreprise ;
- une attention portée au dialogue social de proximité, notamment en encourageant ou en veillant à remettre de la proximité là où la mise en place des CSE a pu éloigner les instances de dialogue social des salariés.

L'axe 2, qui vise à adapter les organisations du travail, favoriser les équilibres des temps de vie et accompagner les transitions pour les travailleurs, propose :

- d'évaluer les organisations alternatives des temps de travail, d'observer, de capitaliser et de les accompagner.

- de passer d'un droit à la déconnexion formel à une application réelle et effective, tant pour les employeurs que pour les salariés, en encourageant la signature de chartes des temps co-construites et en incluant, dans la formation des managers, des éléments relatifs au droit à la déconnexion et aux bonnes pratiques pour repérer les signaux faibles d'épuisement professionnel.

C'est aussi ici tout l'enjeu du projet de création d'un dispositif universel du temps de travail tout au long de la vie et quel que soit son parcours, le CETU.

S'agissant des axes 3 et 4, respectivement consacrés aux droits effectifs des travailleurs tout au long de leurs parcours professionnels et à la préservation de la santé physique et mentale des travailleurs, les recommandations portent notamment sur l'accompagnement des entreprises dans le respect et la mise à jour du DUERP et dans la mise en place d'une culture de la prévention primaire partagée, qui étaient déjà présents dans l'ANI de 2020 et sa transcription législative par la loi du 2 août 2021.

# La Conférence sociale

Comme annoncé par le Président de la République lors de la première édition des Rencontres de Saint-Denis, une Conférence sociale a été organisée le 16 octobre 2023 au Conseil économique, social et environnemental, réunissant l'ensemble des organisations syndicales et patronales pour aborder le sujet des dynamiques de parcours et de rémunération.

Après une matinée de diagnostic réunissant des experts et les partenaires sociaux, une demi-journée a été consacrée à des échanges en ateliers autour de quatre thématiques :

- l'amélioration du pouvoir d'achat et des carrières par la négociation collective ;
- l'amélioration des salaires en luttant contre les temps partiels subis et les contrats courts ;
- l'évaluation de l'impact des cotisations et des prestations sociales sur les revenus ;
- le renforcement de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Plusieurs mesures ont été annoncées par le gouvernement pour que le travail paie plus et que les salariés aient davantage de perspectives professionnelles, parmi lesquelles :

- la création d'un Haut conseil des rémunérations pour dynamiser la progression des salaires ;
- la sanction des branches professionnelles qui ne respecteraient pas leurs obligations de négociation d'ici le 1<sup>er</sup> juin 2024 et continueraient d'avoir des minima en dessous du SMIC ;
- la transposition sous 18 mois de la directive transparence salariale ;
- l'ouverture d'une concertation sur la réforme du congé parental pour améliorer la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle.

La création du Haut conseil des rémunérations, de l'emploi et de la productivité participe à l'objectif de

désincarcération. Le Haut conseil aura pour mission de réaliser des bilans et poser des diagnostics ainsi que de formuler des orientations dans les domaines suivants :

- Les déterminants et l'évolution des rémunérations, notamment l'évolution des salaires réels et les négociations salariales,
- Les classifications,
- L'égalité salariale entre les femmes et les hommes,
- Les prélèvements assis sur le travail,
- Les dispositifs d'épargne salariale ainsi que la prime de partage de la valeur,
- Les effets du temps partiel et le recours aux contrats courts sur les rémunérations,
- Les liens entre les rémunérations, l'emploi, la productivité et la compétitivité.

Sa composition, quadripartite, combine expertise pluridisciplinaire et représentation des employeurs et salariés. Le secrétariat de l'instance est effectué par France Stratégie.



Concernant le lancement de l'acte II du chantier de la restructuration des branches ainsi qu'un cycle de concertation avec les partenaires sociaux en 2024, après un bilan des premières vagues de restructurations dans les branches concernées, la DGT identifiera les modalités de poursuite de ce chantier, en lien étroit avec les partenaires sociaux associés aux travaux dans le cadre de la sous-commission de la restructuration des branches de la CNNCEFP.

Également mentionné par la Première ministre comme levier du renforcement de la capacité des acteurs à s'emparer de la question salariale, le développement du dialogue social dans les territoires est un autre chantier majeur que poursuivra la DGT. Ainsi, dans la droite ligne des Assises du Travail, la Conférence sociale conforte

la nécessité d'un accompagnement renforcé du dialogue social de proximité, au plus près des situations de salariés et des transformations profondes qui impactent le travail (transformations environnementales, numériques, évolutions des métiers, nouvelles aspirations des salariés, etc.).

La DGT accentue, en lien avec ses opérateurs et acteurs impliqués dans ce cadre, son action pour renforcer la cohérence et la visibilité de l'offre d'appui au dialogue social des entreprises. Cette offre concerne les dispositifs de formation au dialogue social, de médiation, d'appui à la négociation, l'action des structures territoriales du dialogue social telles que, par exemple, les observatoires départementaux du dialogue social ou les commissions paritaires régionales interprofessionnelles.

# Le lancement d'une négociation interprofessionnelle pour le nouveau pacte de la vie au travail

Proposée par Président de la République le 17 avril 2023 et décidée entre les organisations patronales et syndicales au niveau national interprofessionnel et la Première ministre lors de leur rencontre du 12 juillet 2023, la négociation sur le « nouveau pacte de la vie au travail » a débuté le 22 décembre 2023.

Un document d'orientation transmis par le gouvernement aux partenaires sociaux le 21 novembre 2023 a fixé trois grands thèmes et objectifs de négociation :

— la création du compte épargne temps universel (CETU) ;

— le plein emploi des seniors ;

— la progression des carrières et les possibilités de reconversions professionnelles ainsi que l'amélioration de la lutte contre l'usure professionnelle.

— Chapitre 3

# Mettre en œuvre les réformes du droit du travail



# La réforme des retraites

Afin de porter la réforme des retraites, le gouvernement a déposé un projet de loi de financement rectificative de la sécurité sociale (PLFRSS) à l'Assemblée nationale le 23 janvier 2023. À l'issue des débats et d'une saisine du Conseil constitutionnel, la loi de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 a été publiée au JO le 15 avril 2023.

La Direction générale du travail a pris part à ces travaux dans le cadre des dispositions sur l'Index senior d'une part et, d'autre part, de la création d'un fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle.

Dans sa version déposée au Parlement, le projet de loi comportait des dispositions visant à créer un « Index senior ». L'Index senior visait à obliger certaines entreprises à publier chaque année des indicateurs de suivi relatifs à l'emploi des salariés seniors dans l'entreprise ainsi qu'aux actions mises en œuvre pour favoriser cet emploi. Cette disposition, qui figurait dans la version adoptée au Parlement, a néanmoins été censurée comme cavalier social par le Conseil constitutionnel.

Pour améliorer la prévention des risques professionnels dits « ergonomiques » (postures pénibles, vibrations mécaniques, manutentions manuelles

de charges), la loi de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 a créé un fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle (FIPU). Rattaché à la commission des accidents du travail et des maladies professionnelles (CATMP) de la Caisse nationale d'assurance maladie (CNAM), il sera doté d'un milliard d'euros sur cinq ans et financera des démarches de prévention des effets de l'exposition à ces risques dans les entreprises, des actions menées par les organismes de prévention de branche, ou encore des actions de reconversion professionnelle à destination des salariés exposés à ces risques.

La DGT a activement contribué à la construction du dispositif à travers ses différentes étapes : élaboration de la loi et des décrets d'application publiés le 11 août afin de permettre à la CATMP, **dès le début du mois de septembre, d'engager** ses travaux de mise en œuvre concrète du fonds. Cela s'est traduit par de nombreuses réunions de travail réunissant les partenaires sociaux de la CATMP, accompagnés par la Direction des risques professionnels de la CNAM et les directions ministérielles concernées (DSS, DGT et DGEFP), aboutissant à l'adoption, pour les années 2023 et 2024, des premières orientations du fonds le 30 octobre 2023, après consultation du CNPST, et de la Direction du budget.

Les branches professionnelles sont pleinement mobilisées pour la mise en œuvre du dispositif à travers la définition des métiers et des activités exposées aux risques ergonomiques. La DGT les a ainsi informées et accompagnées, à travers notamment des temps de présentation et d'échange au sein des commissions paritaires de négociation, l'organisation d'un webinaire et la publication d'un questions-réponses sur le sujet.



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

La Direction générale du travail a piloté les travaux législatifs liés à la transposition de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 10 février 2023 sur le partage de la valeur au sein de l'entreprise.



Invités fin 2022 par le gouvernement à négocier sur le sujet du partage de la valeur, les partenaires sociaux ont conclu un accord le 10 février 2023 signé par sept des huit organisations professionnelles.

Le gouvernement s'est engagé à transposer fidèlement et loyalement cet ANI dans un projet de loi qui a été présenté au Conseil des ministres du 24 mai. Son examen s'est déroulé en procédure accélérée à l'Assemblée nationale en juin, et au Sénat en octobre. La commission mixte paritaire a abouti à un accord le 15 novembre. Conformément à cet engagement, les modifications adoptées lors du débat parlementaire l'ont toutes été après concertation avec les signataires de l'ANI.

La loi comporte 19 articles qui s'articulent autour de quatre axes : renforcer le dialogue social sur les

classifications des emplois ; faciliter la généralisation des dispositifs de partage de la valeur ; simplifier la mise en place de dispositifs de partage ; et développer l'actionnariat salarié.

Tous les articles de l'ANI n'ont pas reçu une transposition législative car tous ne relevaient pas de la loi. Certains mettent en exergue des bonnes pratiques, rappellent le cadre légal existant ou appellent à des mesures de communication, d'autres relèvent de la circulaire ou de la doctrine administrative ou du niveau réglementaire, d'autres encore relèvent d'un accompagnement renforcé à mettre en place par l'administration ou relèvent d'une mesure internationale.

Ces travaux, engagés en 2023, seront poursuivis en 2024.



# L'Index de l'égalité professionnelle

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

Chaque année au 1<sup>er</sup> mars, les entreprises d'au moins 50 salariés doivent calculer et publier leur Index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. L'Index permet ainsi de mesurer de façon objective les écarts de rémunération et de situation entre les femmes et les hommes, tout en mettant en évidence leurs points de progression. Noté sur 100 points, l'Index se mesure au moyen de 4 à 5 indicateurs selon que l'entreprise compte moins ou plus de 250 salariés : les écarts de rémunération, de taux d'augmentation et de promotions, les augmentations des femmes en retour de congé maternité, et la parité parmi les plus hautes rémunérations.

En 2023, 97% des entreprises d'au moins 1 000 salariés et 93% des entreprises de 251 à 999 salariés ont calculé et déclaré leur Index, preuve de la bonne appropriation du dispositif par les plus grandes entreprises. Une marge d'amélioration existe s'agissant des entreprises de 50 à 250 salariés, ces dernières étant 81% à avoir répondu à l'obligation. La note moyenne à l'Index des entreprises de 1 000 salariés et plus a augmenté de 7 points entre 2019 et 2023, passant de 83 à 90. La même tendance est observée dans les entreprises et UES de taille intermédiaire, de 251 à 999 salariés, dont la note a augmenté de 6 points, passant de 82 en 2019 à 88 en 2023 et dans les entreprises de 50 à 250 salariés où la note a augmenté de 4 points, passant de 83 à 87 points entre 2020 et 2023.



Le système d'inspection du travail (SIT) s'est fortement mobilisé sur le droit à l'égalité professionnelle. Ainsi, plus de 1 400 mises en demeure ont été notifiées depuis 2019 sur l'Index de l'égalité professionnelle (constats de défaut de publication et absence ou insuffisance de mesures de correction) et sur la couverture des entreprises par un accord égalité F/H. Suite à ces mises en demeure, 70 pénalités ont été notifiées sur l'Index (publication et mesures de correction), 17 pénalités pour insuffisance de résultat et 56 sur les accords d'entreprise.

Les entreprises se sont mises en conformité dans 95 % des situations.

À noter que le plan national d'action 2023-2025 du SIT mobilise les services, au-delà de l'Index, sur toutes les situations qui portent préjudice aux femmes dans les entreprises. Dans ce cadre, une campagne de contrôle a été déployée en 2023 sur le temps partiel dans les secteurs féminisés avec plus de 3 000 interventions des services.

Par ailleurs, les référents régionaux de l'égalité professionnelle sont réunis tous les trimestres. L'animation du réseau a permis notamment de fournir un appui aux entreprises et aux agents sur la réglementation applicable.

La DGT a également réalisé 24 études de cas au cours de l'année 2023 afin d'accompagner les agents du SIT dans le cadre de leurs interventions portant sur l'Index de l'égalité professionnelle. Les situations soumises par les services déconcentrés ont concerné le champ d'application du régime juridique correspondant, les indicateurs composant l'Index, la publication de l'Index, les mesures correctives à instaurer et les objectifs de progression à fixer en cas de résultats insuffisants, les pénalités encourues par les employeurs dès lors qu'ils manquent à leurs obligations de moyen et de résultat en la matière et, en dernier lieu, la compétence territoriale des agents de contrôle de l'inspection du travail compte tenu notamment de l'organisation juridique des entreprises contrôlées.

Par ailleurs, les outils méthodologiques à destination du SIT sur l'Index de l'égalité ont été mis à jour au regard du renforcement des obligations de transparence incombant à l'employeur, issu de la loi du 24 décembre 2021 et du décret du 25 février 2022. Ont été notamment mis à disposition des agents intéressés des modèles de suites à intervention en lien avec ces nouvelles obligations et des modèles de décision d'application de pénalité.

# La représentation équilibrée au sein des instances dirigeantes



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

En 2023, les entreprises qui emploient au moins 1 000 salariés pour le troisième exercice consécutif ont eu jusqu'au 1<sup>er</sup> mars pour calculer et publier sur leur site internet leurs écarts éventuels de représentation entre les femmes et les hommes parmi leurs cadres dirigeants et les membres de leurs instances dirigeantes. Afin de permettre aux entreprises de transmettre leurs résultats à l'administration, un portail de déclaration dédié est mis en ligne sur le site internet du ministère du Travail.

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

Afin de garantir la pleine effectivité du dispositif, la loi prévoit qu'une pénalité financière pouvant aller jusqu'à 1% de la masse salariale de l'entreprise pourra être appliquée en cas de manquement à l'obligation de présence d'au moins 40% de per-

sonnes de chaque sexe parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes.

En novembre 2023, 753 entreprises (soit 66% des entreprises assujetties) ont déclaré leurs écarts éventuels de représentation (contre 32% sur l'année 2022). Les marges de progrès sont réelles d'ici 2026 : 60% des entreprises comptent moins de 30% de femmes parmi leurs cadres dirigeants et 44% ont moins de 30% de femmes dans les instances dirigeantes.

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



# Les évolutions du code du travail numérique

Le code du travail numérique entre dans sa 5<sup>e</sup> année et, depuis son ouverture en janvier 2020, son audience ne cesse de croître. Ce sont ainsi plus de 16 millions de visiteurs qui ont consulté le code du travail numérique (CDTN) en 2023, soit 45% de plus qu'en 2022.

Cette année, le CDTN a poursuivi son développement avec la mise en ligne de nouveaux contenus :

— Une nouvelle convention collective, issue de la refonte des conventions collectives nationales et locales de métallurgie, ainsi qu'un nouveau simulateur permettant de calculer l'indemnité conventionnelle de licenciement.

— Des travaux de refonte des articles personnalisables afin de fournir à l'utilisateur une réponse unique correspondant à sa situation en fusionnant la réponse de la convention collective et celle du code du travail.

— De nouveaux modèles de documents téléchargeables et personnalisables :

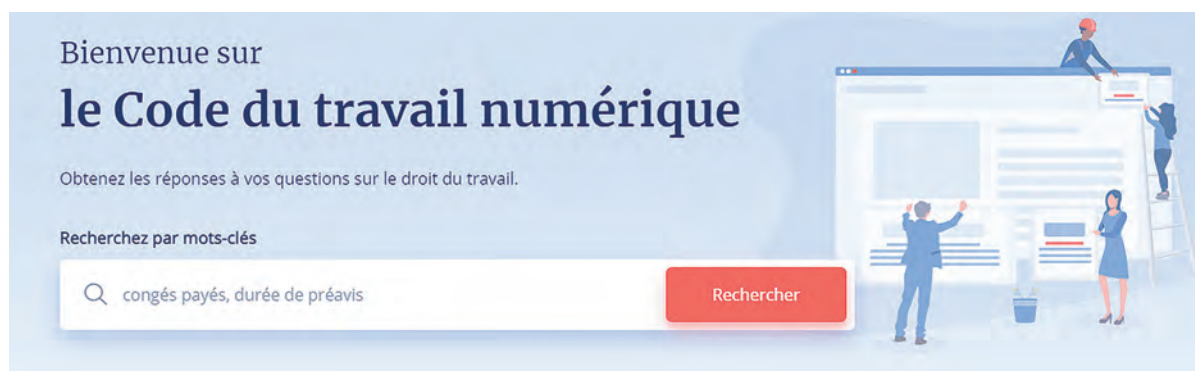
- un modèle d'attestation de travail,
- un modèle de proposition d'entretien en vue d'une éventuelle rupture conventionnelle,

- un modèle de lettre de rupture dans le cadre d'un licenciement économique en cas d'adhésion à un CSP,

- un modèle de lettre permettant à l'employeur de porter à la connaissance des salariés concernés les emplois disponibles (priorité d'emploi).

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

- une fiche traitant de la rupture conventionnelle et détaillant, avec l'appui d'une infographie, les étapes de la procédure et les délais à respecter,
- une fiche traitant des éléments complémentaires à transmettre au salarié lors de son embauche.



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

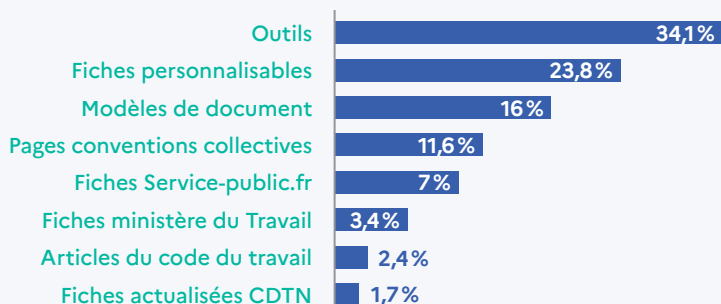
### Top 5 des contenus les plus recherchés

1. Simulateur de salaire brut/net
2. Simulateur du calcul de l'indemnité de licenciement
3. Modèle de lettre de démission
4. Outil « trouver sa convention collective »
5. Simulateur de préavis de démission

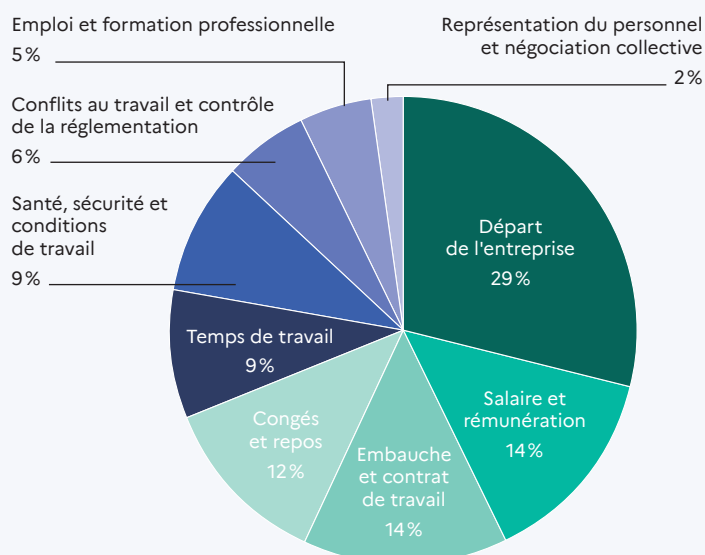
### Top 5 des conventions collectives les plus consultées

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

### Contenus populaires par type de contenu



### Répartition des visites par thème



### PERSPECTIVES 2024

- **Transposition des résultats de la négociation interprofessionnelle sur le pacte de la vie au travail et les suites des Assises du Travail.** Une initiative législative permettra de transposer ces mesures ainsi que d'intégrer des propositions en matière de simplification.
- **Désmicardisation.** Poursuite du suivi des branches professionnelles dont les minima ne sont pas conformes au SMIC. Mise en place d'un accompagnement pour les branches professionnelles souhaitant faire évoluer leurs classifications.
- **Transposition des directives.** Le travail de transposition, notamment celui de la directive sur la transparence salariale, conduira également à faire évoluer le droit du travail et l'Index de l'égalité professionnelle.

— Chapitre 4

# Promouvoir le dialogue social



# Le suivi des branches et les travaux de restructuration des branches



La Direction générale du travail a assuré, en 2023, une réduction du stock et des délais à l'extension des accords de branche, ainsi qu'un suivi de la négociation des branches par le biais des commissions mixtes paritaires (CMP).

En 2023, la sous-commission des conventions et accords (SCCA) a été consultée à 11 reprises pour examiner les demandes d'extension et d'élargissement ainsi que pour recueillir l'avis des partenaires sociaux sur des textes réglementaires. La SCCA a également été consultée 17 fois dans le cadre de la procédure accélérée prévue pour l'examen des accords collectifs salariaux. Le délai moyen d'extension a poursuivi sa baisse pour atteindre 90 jours (données provisoires). Il était de 101 jours en 2022.

Les méthodes mises en place en 2020 pour une meilleure articulation entre le dépôt et l'extension des accords et la section extension ont confirmé leur efficacité et contribuent à la poursuite de la maîtrise du stock des accords en cours d'extension et à l'amélioration constante des délais.

Un effort tout particulier a été porté à l'extension des accords relatifs aux salaires afin de respecter les dispositions de la loi du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat. La loi prévoit désormais un délai maximal de deux mois pour l'extension des accords de salaires lorsque le salaire minimum interprofessionnel de croissance a augmenté au moins deux fois au cours des douze mois précédant la conclusion d'un avenant.

Ainsi, malgré un nombre de demandes d'extension toujours élevé (993 en données provisoires pour 2023 contre 1 271 en 2022), le stock d'accords en cours d'extension a poursuivi sa baisse pour s'établir, fin 2023, à 231 textes.

Le nombre de branches en commissions mixtes paritaires s'élève à 63 en 2023 et 448 réunions de CMP ont été convoquées. Les branches des organismes de formation, de la chimie, l'interbranche radio-journaliste et le périmètre de négociation de la radiodiffusion ont été placées en commissions mixtes paritaires durant l'année. En revanche, aucun retour en paritaire simple n'a été recensé pour l'année 2023.

Afin de renforcer le vivier de présidents de commissions et permettre de pourvoir aux présidences vacantes, un appel à candidature a été publié en juin et une nouvelle session de formation a été organisée en octobre 2023. Cette formation vise à fournir aux futurs présidents les notions clés du droit de la négociation collective et du dialogue social, et permet également un temps d'échanges avec des présidents en place ainsi qu'avec des partenaires sociaux engagés dans des CMP.

La mise en œuvre du chantier de restructuration des branches s'est poursuivi en 2023. La DGT a continué à accompagner les branches professionnelles concernées dans leurs travaux vers la fusion.

Différents travaux de rapprochement de branches, initiés à partir de 2018, ont abouti pour nombre d'entre eux à la conclusion de conventions collectives unifiées, notamment dans le secteur de la quincaillerie ou de la bijouterie-horlogerie par exemple.

L'année 2023 a par ailleurs vu le lancement de nouveaux projets de rapprochements, tels que

Le rattachement à la convention collective nationale des métiers de l'éducation, de la culture, des loisirs et de l'animation des branches des familles rurales et des associations de pêche de loisir. Enfin, dans des cas isolés, des divergences ont conduit à l'abandon du projet de constitution d'une nouvelle branche (filrière de l'ingénierie de l'immobilier, aménagement et construction).

Au total, les travaux de restructuration des branches permettent, à la fin de l'année 2023, de dénombrier 213 branches (hors branches agricoles et hors outre-mer).

La DGT a également relancé en 2023 les travaux de la sous-commission de restructuration des branches professionnelles (SCRBP). Celle-ci s'est consacrée à des travaux préparatoires concernant des branches de moins de 5 000 salariés ou des branches en situation de carence, en particulier sur le plan des minimas conventionnels, en cohérence avec l'attention renforcée du gouvernement portée aux négociations salariales dans un contexte d'inflation.

## Les négociations salariales

Le ministère du Travail est attentif au suivi des négociations salariales, particulièrement au niveau des branches. Ce suivi s'est inscrit en 2023 dans le contexte d'une double revalorisation du salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) visant à protéger le pouvoir d'achat des travailleurs rémunérés au SMIC. Ainsi, le SMIC a été revalorisé de 1,81% au 1<sup>er</sup> janvier 2023 (revalorisation annuelle « classique ») et de 2,22% au 1<sup>er</sup> mai 2023.

Comme les années précédentes, ces revalorisations ont mis en exergue l'importance pour les branches d'aboutir dans leurs négociations salariales afin non seulement de revaloriser leurs bas de grille, mais aussi de préserver le pouvoir d'achat des salariés sur l'ensemble des niveaux de classification. Il est en effet de la responsabilité des partenaires sociaux de garantir l'attractivité des métiers et les progressions salariales.

Le suivi opéré par la Direction générale du travail sur les négociations salariales dans les 171 branches du secteur général couvrant plus de 5 000 salariés a, cette année encore, été régulier, avec une fréquence désormais hebdomadaire et des prises de contact plus fréquentes, afin d'inciter celles qui présentent des bas de grille inférieurs au SMIC à se mettre rapidement en conformité.

Cette volonté politique s'est également traduite par des réunions du comité de suivi sous la présidence du ministre du Travail les 14 juin et 11 décembre 2023. Ces réunions permettent de valoriser les branches professionnelles qui négocient et de mettre en exergue des situations emblématiques de blocages. Compte tenu du nombre important de branches qui ont vu leur bas de grille rattrapé par le SMIC lors de chacune des deux revalorisations intervenues dans l'année, l'attention a été plus particulièrement portée sur celles rencontrant des difficultés importantes de négociations.

Lors de la Conférence sociale du 16 octobre 2023, un suivi spécifique des branches non conformes a été annoncé et mis en place. Si, d'ici juin 2024, une large partie des branches non conformes au moment de la Conférence sociale n'est pas revenue



en situation de conformité, alors une mesure coercitive de conditionnement des allègements généraux de cotisations sur les bas salaires aux négociations de branche ou d'entreprise serait décidée.

À la suite de la Conférence, un courrier a ainsi été envoyé à toutes les branches non conformes en novembre 2023 et des rendez-vous avec une vingtaine d'entre elles (en priorité les branches non conformes de manière structurelle) avec le ministre, son cabinet ou la Direction générale du travail ont été organisés en novembre et décembre 2023.

Ce suivi régulier et renforcé des négociations salariales se poursuivra en 2024. Il est désormais étendu aux négociations sur les classifications, conformément à la volonté des partenaires sociaux et à la loi du 29 novembre 2023 de transposition de l'accord national interprofessionnel sur le partage de la valeur qui obligent les branches à engager une négociation en vue de l'examen de la nécessité de réviser les classifications avant le 31 décembre 2023 pour celles n'ayant pas procédé à cet examen depuis plus de cinq ans.



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



Le dialogue social d'entreprises a fait l'objet en 2023 d'un suivi renforcé, dans un contexte marqué notamment par le renouvellement des comités sociaux d'entreprises, de préparation des élections professionnelles 2024 dans les très petites entreprises ainsi que, comme recommandés par les travaux des Assises du Travail, de déploiement d'actions soutenant le dialogue social de proximité.

Tout au long de l'année, des actions ont été conduites pour accompagner le nouveau cycle de formation continue 2023-2025 des conseillers prudhommes, mettre en place des dialogues de gestion avec les organismes de formation relevant des organisations professionnelles et syndicales, ainsi que des instituts du travail, intensifier le dispositif de formation économique sociale environnementale et syndicale, et assurer une analyse qualitative des accords d'entreprises déposés.

Pour renforcer le dialogue social de proximité comme le préconise les Assises du Travail, l'espace ressource des observatoires départementaux d'analyse et d'appui du dialogue social (ODDS) a été mis en ligne.

Des feuilles de route territoriales du dialogue social ont été élaborées au niveau régional par les DREETS, et le « Lab' de la négociation d'entreprises » a été créé pour favoriser les échanges avec les acteurs de la négociation.

Le dialogue social impliquant par ailleurs la prévention de la dégradation du climat social en entreprises, le suivi de la conflictualité des entreprises via les remontées des services déconcentrés indique, pour le 1<sup>er</sup> semestre 2023, que les conflits dans les grandes entreprises représentent la moitié des situations conflictuelles constatées durant cette période.

L'un des motifs principaux de revendications a porté sur des revalorisations salariales afin de permettre un meilleur partage de la valeur dans un contexte marqué par l'inflation. Le contexte inflationniste est évoqué dans 81% des cas pour justifier les demandes de revalorisation. Les principales régions ou zones industrielles ainsi que celles qui regroupent de nombreux sièges d'entreprises sont plus fortement concernées.

85% des conflits observés durant cette période associent des revendications de meilleures conditions de travail aux demandes de revalorisations salariales. 97,4% des conflits associent des motifs plus diffus rejoignant les notions de « sens du travail », « qualité de vie au travail », « prise en compte de la dimension humaine du travail ».



# La préparation du nouveau cycle de représentativité



L'année 2023 a été marquée par une activité orientée sur la préparation de la mesure de représentativité 2025 qui nécessite une anticipation les deux années précédant l'élection. L'établissement des rétroplannings détaillés et le cadencement d'actions préparatoires ont été réalisés durant cette période.

Dans le champ de la représentativité syndicale, cette année a été l'occasion d'une mise à jour des CERFA de procès-verbaux d'élections au CSE des entreprises, motivée par le changement de prestataire en charge du centre de traitement des élections professionnelles.

En outre, la jurisprudence du Conseil d'État a des incidences notamment à deux niveaux : la mise en place d'urnes séparées dans le cas où l'entreprise emploie des salariés et des agents publics ; et la nécessité de demander l'accord express de l'entreprise en cas de réorientation d'IDCC. S'agissant des urnes séparées, des actions de communication destinées aux entreprises concernées et de mise en conformité ont été amorcées afin de régler des problématiques liées à des périmètres conventionnels où l'identification des suffrages des salariés peut poser des difficultés dans la mesure où coexistent au sein de ces mêmes communautés de travail des agents publics et des salariés de droit privé. C'est le cas notamment dans le champ de l'enseignement privé ou encore dans les grandes entreprises publiques telles que La Poste ou Orange. Par ailleurs, concernant la redirection des IDCC, une mise à jour des courriers de conformité envoyés aux entreprises a été réalisée et tient compte de la décision du Conseil d'État du 16 avril 2021 précisant que dans le cadre de ses traitements, le ministre du Travail ne saurait se substituer à l'entreprise et corriger, sans son accord exprès, le numéro d'identifiant de convention collective mentionné dans le procès-verbal des opérations électorales lorsque celui-ci ne

correspond à aucun numéro existant. Ainsi une nouvelle procédure de gestion a été mise en place pour obtenir l'accord exprès de l'entreprise afin que le ministère du Travail puisse, si nécessaire, rediriger le PV vers l'IDCC idoine.

Enfin, 2023 aura été marquée par une accélération du chantier de refonte du système d'information assurant la mesure de l'audience de la représentativité syndicale (MARS). L'objectif est de livrer une première version opérationnelle dès le 1<sup>er</sup> janvier 2025, lors de la bascule au prochain cycle électoral.

Concernant la représentativité patronale, l'année 2023 a été consacrée à l'étude d'une évolution du cadre légal et réglementaire de la représentativité



té des organisations patronales pour la mesure de 2025 en concertation avec les organisations représentatives au niveau national et interprofessionnel membres au Haut conseil du dialogue social. Il résulte des travaux menés que les pistes d'évolution envisagées ne seront pas mises en œuvre pour le prochain cycle, mais elles nourriront la réflexion collective lors du cycle électoral suivant. De plus, 2023 a vu le lancement et la réalisation de nombreuses étapes du chantier pour améliorer le système d'information dédié à la mesure de l'audience patronale. En parallèle, un dialogue étroit s'est poursuivi avec la compagnie nationale aux commissaires aux comptes pour préparer au mieux les modalités techniques de la prochaine mesure dont les commissaires aux comptes en constituent un rouage essentiel.

S'agissant de l'activité du Haut conseil du dialogue social (HCDS), l'instance s'est réunie à quatre reprises. Dans ce cadre, sept arrêtés de représentativité syndicale et patronale (arrêtés pris à la suite de contentieux ou dans le cadre d'un périmètre utile à la négociation) ont été édictés.

Les réunions du Haut conseil ont également conduit à poursuivre, avec les partenaires sociaux, la construction de la doctrine en matière de représentativité syndicale et patronale, notamment par des groupes de travail thématiques.

Quatre séances du groupe de travail consacrées aux territoires ultramarins se sont ainsi tenues pour définir une doctrine partagée sur les modalités de négociations en outre-mer dont l'enjeu était important au regard de la couverture conventionnelle de ces territoires. Enfin, le dernier HCDS de l'année a été exclusivement consacré au scrutin TPE qui doit être organisé en 2024. Ce scrutin TPE a bien entendu été au cœur de l'activité dans le champ de la représentativité. En s'appuyant sur un bilan complet de l'élection réalisé à partir des retours de l'ensemble des acteurs, la quatrième édition de ce scrutin s'inscrit dans une démarche d'amélioration continue. À cet égard, l'équipe chargée de préparer et d'organiser le scrutin a été renforcée, et les chantiers de conception et d'adaptation des systèmes d'information existants ont démarré dès la fin de l'année 2022 afin de renforcer notamment la sécurité technique et juridique du scrutin.

Le nouveau site internet pérenne, portail de l'élection, a été au centre des travaux menés durant l'année 2023. Parallèlement, les autres systèmes d'information nécessaires à l'organisation du scrutin ont été conçus (SI candidature, SI vote, SI liste électorale). Menés en étroite collaboration avec la DNUM (Secrétariat général des ministères sociaux), les travaux de développement sont ainsi quasi terminés en décembre 2023.

## Le dialogue social au sein des plateformes

---

La structuration d'un dialogue social entre les représentants des plateformes et les représentants des travailleurs indépendants qui y ont recours est apparue comme le moyen privilégié pour rééquilibrer les relations dans le secteur des plateformes de la mobilité (VTC et livreurs), en favorisant le développement de ces plateformes tout en garantissant des droits renforcés aux travailleurs.

L'édifice législatif étant achevé, 2023 a été marqué par la conclusion des premiers accords, sous l'égide de l'Autorité des relations sociales des plateformes d'emploi (ARPE), créée en 2021 et placée sous la tutelle des ministères chargés du Travail et des Transports, dont le rôle est d'accompagner le développement du dialogue social.

Ainsi, cinq accords ont été conclus dans le secteur des VTC sur les sujets suivants : le revenu minimum de course, l'amélioration des revenus des chauffeurs, la méthode et les moyens de négociation, la transparence et les désactivations, et enfin la liberté de choix de leur course des chauffeurs VTC.

Trois accords ont été conclus dans le secteur de la livraison sur les modalités de rupture du lien commercial entre la plateforme et le livreur, sur une garantie minimale de revenus, et enfin sur la méthode, notamment l'agenda social pour l'année 2023.

L'ARPE ayant également pour mission de centraliser des statistiques afin de les mettre à disposition des organisations et ainsi mettre en place les outils du dialogue social, un décret simple et un arrêté portant création d'un système de collecte

de données relatives à l'activité des plateformes et à l'activité professionnelle des travailleurs qui y ont recours sera publié début 2024.

Par ailleurs, la deuxième élection permettant de désigner les organisations représentant les travailleurs sera organisée par l'ARPE au printemps 2024.



#### PERSPECTIVES 2024

- **Renforcement du dialogue social.** Poursuite de la mise en œuvre de la réforme du dialogue social, impulsée par les ordonnances de septembre 2017 qui élargissent la place de la négociation collective, notamment au niveau de l'entreprise. Consolidation de l'offre ministérielle en matière d'appui au dialogue social (Anact, INTEFP, AFPA).
- **Dérèglement climatique et CSE.** Poursuite de la mise en place des nouvelles attributions du CSE en matière environnementale prévues dans la loi 22 août 2021, et accompagnement de la mise en place des nouveaux CSE à l'issue des élections professionnelles.
- **Formation.** Poursuite du déploiement des modalités d'organisation et de financement, par le ministère du Travail, de la formation continue des conseillers prud'hommes ainsi que de la formation économique, sociale, environnementale et syndicale des salariés appelés à exercer un mandat de représentant du personnel.
- **Dialogue social au sein des plateformes.** Suivi de la conduite des élections professionnelles dans les plateformes d'emploi par l'ARPE.
- **Représentativité syndicale et patronale.** Adaptations du cadre juridique de la représentativité résultant notamment des évolutions jurisprudentielles. Mise en œuvre des chantiers de refonte et d'amélioration des systèmes d'information permettant la mesure de l'audience. Lancement des premières opérations en vue du prochain scrutin dans les TPE.

— Chapitre 5

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



# La mise en œuvre de la loi renforçant la prévention en santé au travail

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

Le travail de mise en œuvre de la réforme s'est poursuivi en 2023 avec la parution de plusieurs mesures réglementaires concernant d'importants dispositifs issus de la loi du 2 août 2021.

La certification des services de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI), rendue obligatoire par la réforme, a connu une avancée importante avec la publication de l'arrêté du 27 juillet 2023 fixant le cahier des charges de certification des services de prévention et de santé au travail interentreprises. Ce texte prévoit notamment les modalités de certification des SPSTI et d'accréditation des organismes certificateurs. L'arrêté intègre également le référentiel métier (AFNOR SPEC 2217) qui précise les modalités d'appréciation des services rendus par les SPSTI sur la base des critères et des exigences retenus pour mesurer la bonne réalisation des trois missions de l'ensemble socle de services : prévention primaire, suivi individuel de l'état de santé et prévention de la désinsertion professionnelle. Enfin, l'arrêté prévoit, avec le plan de contrôle pour les futurs organismes certificateurs, les modalités techniques et organisationnelles relatives à la procédure de délivrance de la certification. Ces deux documents ont été élaborés sous l'égide de la DGT, appuyée par l'AFNOR, dans le cadre d'un groupe de travail composé des partenaires sociaux membres du CNPST. Celui-ci s'est réuni à 20 reprises entre le

2 novembre 2022 et le 21 juin 2023, a auditionné 7 SPSTI et réalisé une enquête terrain. Pour mémoire, l'ensemble des SPSTI devront être certifiés au plus tard le 1<sup>er</sup> mai 2025.

En matière de formation des professionnels de santé au travail, la loi du 2 août 2021 a consacré l'obligation pour les infirmiers de santé au travail de disposer d'une formation spécifique en santé au travail. Le décret du 27 décembre 2022 et l'arrêté du 30 janvier 2023 ont défini les modalités et le contenu de cette formation, en particulier le volume d'heures et la nature des compétences devant être acquises par le biais de cette formation.



L'année 2023 a, en outre, vu la publication du décret d'application du 30 juin 2023 relatif au suivi de l'état de santé des travailleurs ayant plusieurs employeurs. Le texte précise notamment les travailleurs concernés, les modalités de ce suivi ainsi que les modalités de répartition entre les employeurs du coût de la cotisation annuelle due au SPST. Il a été complété par un questionnaire-réponses publié sur le site internet du ministère du Travail.

Enfin, le décret du 31 juillet 2023 a pris en compte les évolutions issues de la loi du 2 août 2021 pour les modalités de désignation des membres des conseils d'administration et commissions de contrôle des services de prévention et de santé au travail interentreprises.

Par ailleurs, la première édition de l'enquête relative à l'activité et à la gestion financière des SPST a été lancée en 2023. Il s'agit d'un dispositif introduit par le décret du 15 novembre 2022, pris en application de la loi du 2 août 2021. L'objectif poursuivi est une meilleure connaissance, consolidée au niveau national, de l'activité des SPST et de leur fonctionnement, afin d'en améliorer le pilotage. Un rapport de synthèse présentant les résultats de cette enquête a été publié sur le site du ministère du Travail.

## Le plan santé au travail et le plan de prévention des accidents du travail graves et mortels

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

Aux niveaux national et régional, l'année 2023 a été consacrée à la mise en œuvre opérationnelle des actions du PST 4, du PATGM et des PRST, et à la production et diffusion des livrables réalisés. Des avancées peuvent être constatées dans de nombreux champs, et ce notamment grâce à l'implication d'un grand nombre de partenaires (directions d'administration centrale, organismes de prévention, caisses d'assurance maladie, etc.).

Parmi les réalisations de l'année 2023, on compte notamment :

- Les nouveaux outils de sensibilisation sur les consignes essentielles en matière de santé et sécurité au travail, à destination des jeunes et des entreprises les accueillant, ainsi que le nouveau modèle de convention de stage pour les élèves en lycée professionnel rappelant les obli-



gations de l'employeur pour prévenir l'exposition aux risques professionnels ;

- La campagne nationale multilingue de prévention des risques professionnels à destination des travailleurs allophones, détachés et saisonniers ;
- La signature d'une convention nationale inédite de partenariat pour la prévention du risque routier professionnel dans le secteur du transport routier des marchandises ;
- De nouveaux outils de prévention pour sensibiliser les travailleurs et employeurs aux risques liés aux vagues de chaleur ;
- Une campagne de communication grand public inédite et d'ampleur sur les accidents du travail graves et mortels, lancée le 26 septembre 2023. Cette initiative visait à sensibiliser les entreprises, les travailleurs et le grand public sur l'importance des mesures de prévention des risques professionnels pour prévenir les accidents du travail graves et mortels.

En parallèle, les travaux de plus long terme se sont poursuivis, avec la structuration de groupes de travail multi-partenariaux sur des thématiques à forts enjeux, telles que la recherche en santé au travail, la prévention des risques psycho-sociaux ou encore la santé des femmes au travail. Les premiers aboutissements de ces travaux sont prévus pour 2024. Au niveau régional, de premières avancées sont également à souligner dans le cadre de la mise en œuvre des PRST, avec la production d'outils concrets et opérationnels, à destination des travailleurs et employeurs, dont notamment :

- Les fiches « Question prévention » à destination des dirigeants de petites entreprises (PRST Auvergne-Rhône-Alpes)
- Les spots publicitaires de prévention du risque routier (PRST Hauts-de-France)
- Les fiches-actions à destination des entreprises pour intégrer les violences sexistes et sexuelles au travail comme un risque professionnel à part entière (PRST Occitanie)

- L'application « Prev'en main » pour sensibiliser aux risques professionnels dès le plus jeune âge (PRST Nouvelle-Aquitaine)

Enfin, le dispositif d'appel à projets dédié à la réalisation des actions des PST, PATGM et PRST, lancé en 2022, a été poursuivi en 2023. Co-piloté par l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact), il a permis, sur deux années, le financement de 52 projets régionaux et nationaux portant sur des thématiques diverses et proposant des solutions innovantes.





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

La prévention des accidents du travail est une priorité de l'inspection du travail, inscrite au plan national d'action (PNA) 2023-2025 qui s'intègre dans le 4<sup>e</sup> plan santé au travail et dans le plan de prévention des accidents du travail graves et mortels.

D'une manière générale, toute action des agents de l'inspection du travail en matière de santé, sécurité et conditions de travail participe à la préservation de la santé des travailleurs, et donc à la prévention des accidents du travail. Ces interventions sont de diverses natures : contrôle sur les lieux de travail, enquête suite à un accident du travail, participation aux réunions du comité social et économique... Elles peuvent donner lieu à des suites qui sont adaptées à la nature des constats : lettre d'observation de rappels de la réglementation, décision d'arrêt de travaux ou d'activité lorsque la situation exige un retrait du salarié d'une situation de danger grave et imminent, verbalisation en cas d'infraction. En 2023, 1 400 décisions ont permis de soustraire des travailleurs d'une situation de danger et 10 600 enquêtes ont été réalisées suite à un accident du travail.

En 2023, une campagne nationale de prévention des risques liés à l'utilisation des équipements


de travail a été déployée. L'analyse des constats opérés depuis plusieurs années par les agents de contrôle suite à la survenance d'accidents du travail a permis de déterminer les familles d'équipements et les situations de travail les plus dangereuses.

Ainsi, la campagne a porté sur l'utilisation des équipements de travail mobiles servant au levage (chariots automoteurs à conducteur portés, engins de chantier et tracteurs). Les points de contrôle concernaient notamment les problématiques de la circulation, de la formation et de la vérification des équipements, afin de prévenir les heurts entre les travailleurs piétons et les équipements. Parallèlement, des actions d'information et de sensibilisation ont été menées auprès du grand public, des partenaires sociaux et des partenaires de la prévention, au niveau national et régional.

Des campagnes sont également organisées localement. Par exemple, dans le Vaucluse, une campagne est menée dans les entreprises de plus de 10 salariés des secteurs du transport et de la grande distribution sur la période du PNA. Elle vise à prévenir les risques liés à l'utilisation et à l'aménagement des quais de chargement/déchargement.


# La prévention des risques liés au réchauffement climatique

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




**GOUVERNEMENT**  
Liberté  
Égalité  
Fraternité

**EMPLOYEUR**




**VAGUE DE CHALEUR : JE ME PRÉPARE ET J'AGIS**


**Je me prépare**




J'élabore un plan de gestion interne et le document unique d'évaluation des risques (DUER)\*. Je désigne un responsable de la préparation et de la gestion de la vague de chaleur.



Je contrôle les bâtiments et les équipements (stores, aération, pièces rafraîchies, thermomètre...) et recense les postes de travail les plus exposés




Je vérifie les réserves d'eau potable, notamment dans le BTP (3L/ Jour/ Travailleur)




J'informe tous les salariés des moyens de prévention et des symptômes d'alerte (déshydratation, coup de chaleur, exposition solaire...)


**J'agis**




J'aménage les horaires de travail pour limiter l'exposition à la chaleur




Je mets à disposition de l'eau potable et fraîche (bouteilles d'eau individuelles ou point d'eau avec gobelets, régulièrement désinfecté)



Je mets à disposition des protections individuelles compatibles avec les fortes chaleurs



Je mets à disposition des moyens de protection et/ ou de rafraîchissement : locaux rafraîchis ou aménagés, brumisateurs



Je donne la consigne aux salariés et à leurs encadrants de signaler au responsable de la sécurité toute situation anormale

**J'améliore**

**Au fil des vagues de chaleur, j'évalue et analyse la gestion de l'événement pour identifier les points faibles et apporter des améliorations au dispositif**

Consultez les recommandations du ministère du Travail et téléchargez le kit de communication : travail-emploi.gouv.fr  
Pour plus d'information : solidarites-sante.gouv.fr • preventionbtp.fr • inrs.fr  
\*Conformément au code du travail, « l'employeur est tenu de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de tous les travailleurs ».

20/05/2023

L'été 2023 a, cette année encore, été marqué par des épisodes caniculaires longs et particulièrement intenses. Les services de l'inspection du travail ont été à ce titre particulièrement mobilisés, et ce tout au long de la période estivale.

Plusieurs types d'actions ont été mises en œuvre pour protéger les travailleurs :

- Des opérations préventives de contrôle ciblées sur le risque chaleur ;

- Une vérification systématique pendant la veille saisonnière du respect des consignes lors des différents contrôles (approvisionnement en eau potable, règles d'hygiène, températures constatées sur le poste de travail, aménagements des horaires, etc.) ;
- En période de vigilance orange et rouge, des contrôles ciblés sur le risque chaleur, aléatoires ou sur sollicitation de salarié. Si les activités en extérieur -et notamment les chantiers du BTP- sont ciblées, d'autres secteurs ont également fait l'objet de contrôles dédiés (agriculture et problématique de l'hébergement saisonnier, restauration, transports, industrie, spectacle vivant, entrepôts logistiques notamment).

Par ailleurs, de nombreuses actions de communication grand public ont été lancées, en lien avec les organismes de prévention en santé au travail et les services de prévention et de santé au travail. Un nouveau document de sensibilisation rappelant les risques pour les travailleurs liés aux vagues de chaleur, les mesures à mettre en place par

l'employeur ainsi que les bons gestes à adopter a notamment été diffusé.

Les vagues de chaleur ont également nécessité en 2023 d'identifier des adaptations réglementaires en matière de conditions de travail visant à répondre à la fois à l'urgence environnementale et économique générée par la sécheresse, mais aussi à la préservation de la sécurité des travailleurs.

À ce titre, la DGT a pris un arrêté ministériel daté du 27 juillet 2023 qui a autorisé, jusqu'au 31 décembre 2023, l'utilisation dérogatoire de toilettes sèches sur l'intégralité du territoire de Mayotte pour les chantiers du BTP.

En parallèle, des travaux pour anticiper et prévenir les risques liés au changement climatique de manière plus structurelle ont été lancés, notamment concernant l'impact des vagues de chaleur sur la sinistralité au travail ou encore sur le risque UV solaires et la prévention des cancers cutanés d'origine professionnelle. Ces travaux seront poursuivis et enrichis en 2024.

## L'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail

Au 1<sup>er</sup> janvier 2023, l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact), établissement public administratif placé sous la tutelle du ministère du Travail, a fusionné avec l'ensemble des associations régionales (Aract) de son réseau, conformément aux dispositions de la loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail. Les 16 Aract existantes sont ainsi devenues des directions régionales de l'Anact.

Engagée en 2022, la fusion de l'Anact et des Aract constitue une opportunité pour consolider la capacité d'action de l'Anact et développer son offre de services sur tout le territoire. Elle vise égale-

ment à conforter les spécificités de l'agence : son ancrage régional ainsi que la place des partenaires sociaux dans la définition de ses orientations de travail et le développement de projets de terrain.

La Direction générale du travail, en tant que tutelle, a réaffirmé son appui et son soutien auprès de l'Anact en 2023 afin d'accompagner l'établissement dans cette transition.

La réforme de l'Anact a par ailleurs conduit à la recomposition des instances de gouvernance, dont le conseil d'administration de l'agence renouvelé le 1<sup>er</sup> février 2023, et au sein duquel Sylvie Peretti a été reconduite en tant que présidente par l'ensemble des administrateurs.

Le 1<sup>er</sup> septembre 2023, Caroline Gadou a pris ses fonctions comme directrice générale de l'Anact, quelques mois après la fusion, dans le contexte particulier de la transformation du réseau et d'attentes fortes des partenaires et des entreprises.

L'année 2023 a donc été pleinement consacrée à la mise en œuvre de la transformation de l'Anact ainsi qu'à la poursuite des actions qui lui ont été confiées dans le cadre du quatrième plan santé travail (PST 4) 2021-2025 et du plan de prévention des accidents du travail graves et mortels (PATGM), avec notamment la publication du référentiel QVCT, qui était particulièrement attendu par les entreprises et les partenaires sociaux.

L'Anact s'est également pleinement mobilisée, en lien avec la DGT, sur le pilotage du dispositif d'accompagnement de projets PST-PRST. Ainsi, suite à la publication de quatre appels à projets, 46 projets ont pu être financés pour un montant d'environ 2,2 millions d'euros.

Enfin, en étroite collaboration avec la DGT, l'Anact a participé au développement du site web des observatoires départementaux d'analyse et d'appui au dialogue social et de la négociation collective (ODDS), lancé le 15 novembre dernier. Cet espace ressource, à destination des acteurs du dialogue social dans les entreprises et les territoires, permet de partager des outils indispensables à la bonne conduite du dialogue social (fiches pratiques sur le télétravail, la négociation dans les TPE-PME, les élections du CSE dans les entreprises de moins de 50 salariés).

L'année 2023 marque également le 50<sup>e</sup> anniversaire de l'Anact. Depuis 1973, année de création de l'Anact, le contexte économique et social s'est profondément transformé, de même que le paysage des entreprises et de l'organisation du travail.

Au cours de son histoire, l'Anact a accompagné les acteurs de la négociation collective, patronaux et syndicaux, pour favoriser de nouvelles pratiques d'amélioration des conditions de travail. À partir d'interventions menées dans des entreprises de toute taille et de tout secteur, le réseau de l'Anact a développé une expérience conséquente des évolutions du travail, capitalisée dans de nombreuses publications mises à la disposition des acteurs. Ainsi, au cours de son évolution, l'Anact s'est affirmée en tant qu'acteur incontournable dans l'accompagnement des transformations des organisations du travail, d'évolutions des pratiques managériales et de prévention des risques professionnels, et a développé sa capacité à appuyer les pouvoirs publics dans la définition des politiques menées dans le champ de l'amélioration des conditions de travail.

Pour l'occasion, l'Anact a publié un numéro spécial de la Revue des conditions de travail « 50 ans d'amélioration des conditions de travail en rétrospective et en prospective ».



# La coordination des cinq tutelles de l'Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail (Anses)

---

L'Anses est l'agence de sécurité sanitaire intervenant dans les domaines de l'alimentation, de l'environnement, du travail, de la santé et du bien-être des animaux, et de la santé des végétaux. Le cœur son action est l'évaluation des risques sanitaires en vue d'éclairer la décision publique. Elle met ainsi en œuvre une expertise scientifique indépendante au sein de collectifs d'experts de diverses disciplines, y compris les sciences humaines, sociales et économiques.

L'agence est placée sous la tutelle des ministères chargés de l'Agriculture, de la Consommation, de l'Environnement, du Travail et de la Santé. Pour faciliter l'exercice de cette tutelle interministérielle, un ministère différent assure chaque année, et par roulement, la coordination des cinq ministères dans leurs relations avec l'agence. En 2023, la Direction générale du travail a assuré ce rôle. Cela a nécessité une forte implication des équipes de la DGT afin d'organiser et animer l'ensemble des réunions de gouvernance (notamment trois réunions des cinq directeurs généraux et du directeur général de l'Anses, précédées de trois comités de liaison préparatoires entre les services, quatre pré conseils d'administration).

La DGT a par ailleurs coordonné les travaux d'élaboration du nouveau contrat d'objectifs et de performance 2023-2027, signé le 11 juillet, qui ont débuté en septembre 2022 sous le pilotage de la Direction générale de la santé. Enfin, la DGT a coordonné divers travaux impliquant l'agence, ses tutelles et parfois d'autres partenaires : suivi de la saisine des cinq tutelles relative à l'évaluation des risques sa-

nitaires et des expositions aux composés alkyles per et polyfluorés (PFAS), révision du protocole de saisine en urgence, mise en place de l'observatoire de la qualité de l'environnement intérieur (OQEI), réflexion relative à l'évolution du programme national de recherche environnement-santé-travail (PNR EST), refonte du référentiel budgétaire...

Enfin, et indépendamment de ce rôle de chef de file, la DGT a poursuivi son étroite collaboration avec l'agence en matière de santé au travail, que ce soit à travers l'expertise scientifique relative notamment aux valeurs limites d'exposition professionnelles et aux maladies professionnelles, ou la mise en œuvre de l'objectif visant à développer la recherche en santé au travail, inscrit dans le quatrième plan santé au travail.



# La prévention des risques liés aux poussières totales et alvéolaires



La commission instituée par le décret du 23 décembre 2021 portant modification des concentrations moyennes en poussières totales et alvéolaires dans les locaux à pollution spécifique, a poursuivi ses travaux sous la présidence d'Hervé Lanouzière, directeur de l'institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (INTEFP), avec l'appui de la DGT, afin d'objectiver la situation des entreprises et des secteurs d'activités, et de recenser les moyens à mettre en place par les employeurs pour assurer le respect des concentrations moyennes en poussières totales et alvéolaires fixés par le décret précité à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2023.

Cette commission, installée le 31 janvier 2022, a réuni six experts dont les champs de compétences ont permis de traiter les aspects techniques, sanitaires, économiques et sociaux que soulève le traitement des poussières dans les locaux de travail, et en tenant compte des particularités sectorielles. Elle a remis son rapport au ministère du Travail le 14 juin 2023. Les conclusions et les recommandations de ce rapport ont également été présentées au Conseil d'orientation des conditions de travail (COCT).

La commission confirme que l'entrée en vigueur au 1<sup>er</sup> juillet 2023 des nouvelles valeurs de concentrations en poussières figurant à l'article R. 4222-10 du code du travail ne soulève pas de difficultés majeures et formule neuf recommandations. Elle invite notamment les entreprises et les branches

professionnelles à mieux se saisir de la problématique des poussières afin de poursuivre l'effort qui a été entamé visant à objectiver les situations réelles, et de définir les mesures supplémentaires de prévention à prendre, lorsque cela s'avère nécessaire, à court et à moyen terme.

Elle recommande également de mieux encadrer et accompagner l'installation et le suivi des systèmes de ventilation et d'aération dans les locaux de travail.

À l'égard des pouvoirs publics, la commission invite à clarifier le cadre juridique applicable, notamment en distinguant précisément les obligations relatives à l'aération-assainissement de celles relatives à la prévention des risques chimiques.



## PERSPECTIVES 2024

- **Réforme de la santé au travail.** Poursuite des travaux de mise en œuvre de la loi du 2 août 2021, avec notamment deux décrets concernant la mise en place d'un volet santé et sécurité au travail sein du dossier médical partagé, et la transmission d'informations entre l'Assurance maladie et les SPST à des fins de prévention de désinsertion professionnelle d'autre part.
- **Changement climatique.** Élaboration d'évolutions réglementaires visant à mieux prévenir les risques d'exposition liés à la canicule.
- **Poursuite du déploiement du plan accidents du travail graves et mortels (PATGM).**

— Chapitre 6

# Piloter et appuyer l'inspection du travail





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

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



Ont ainsi été identifiés les sujets incontournables sur lesquels la mobilisation du système d'inspection du travail (SIT) est attendue :

- La prévention des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles (AT-MP)
- La lutte contre les fraudes
- La réduction des inégalités
- La protection des travailleurs les plus vulnérables

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

L'élaboration du PNA 2023-2025 a fait l'objet, tout au long de l'année 2022, d'échanges avec l'ensemble de la ligne hiérarchique du système d'inspection du travail (SIT) : les DREETS, les chefs des pôles Travail, les DDETS et leurs adjoints en charge du travail, les responsables d'unité de contrôle (RUC) et les agents du SIT ont été consultés. Il a également été présenté aux partenaires sociaux lors de la réunion de la CNNCEFP du 8 novembre 2022.

Si le plan repose en premier lieu sur les unités de contrôle, l'ensemble des services du SIT doit participer, de manière coordonnée et en lien avec les partenaires institutionnels et sociaux, à la mobilisation sur ces enjeux en vue d'une meilleure efficacité de notre droit du travail.

Le plan national d'action porte les exigences suivantes :

- La présence des agents de contrôle sur les lieux de travail : une référence annuelle est fixée à 100 interventions en moyenne sur site par agent de contrôle. En outre, les lieux présentant les risques les plus importants doivent être contrôlés prioritairement (chantiers du bâtiment et entreprises à risque majeur) ;
- Une recherche d'un meilleur impact des actions du système d'inspection du travail par la mise en œuvre d'actions collectives, certaines organisées sous forme de campagnes nationales, et une exigence en termes de qualité des suites apportées aux interventions ;
- Une exigence de rendu-compte, tant qualitatif que quantitatif, afin de justifier l'activité du SIT auprès du public et de la représentation nationale, et de valoriser les actions menées.

Le PNA 2023-2025 porte également la volonté d'une meilleure adaptation des actions de l'inspection du travail aux enjeux des territoires. Les DREETS mettent ainsi en œuvre une déclinaison locale du PNA qui prend la forme de feuilles de route. Dans ce cadre, des campagnes locales sont également programmées, chaque DREETS devant déterminer, en lien avec les DDETS(PP) et leurs agents, le périmètre, le thème, les objectifs et la temporalité des campagnes locales.

Afin d'assurer une bonne prise en main des nouveaux principes du PNA 2023-2025, la Direction générale du travail a désigné des référents pour chaque région, permettant un accompagnement et un suivi personnalisé tout au long de l'année. Des entretiens réguliers ont eu lieu entre le chef de pôle Travail de la DREETS et le référent DGT, et un déplacement de la DGT en région a été organisé pour rencontrer l'encadrement travail (DDETS, DDETS adjoints, RUC).

Les feuilles de route transmises par les DREETS ont fait l'objet, entre les mois de mai et juin, d'une analyse approfondie par la DGT, qui a servi de base au dialogue de gestion métier organisé sur la fin du 1<sup>er</sup> semestre avec les chefs de pôle Travail en région.

## DEUX CAMPAGNES ONT ÉTÉ ENGAGÉES PAR LA DGT SUR L'ANNÉE 2023.

La première campagne nationale a porté sur le travail à temps partiel dans les secteurs du nettoyage, des services à la personne et l'aide à domicile. Ce choix a été opéré, considérant que le temps partiel est un facteur de vulnérabilité et de précarisation des travailleurs, et que les secteurs ciblés emploient majoritairement des femmes ou des travailleurs de la deuxième ligne pendant la crise sanitaire.

Une phase d'information et de sensibilisation a été organisée au début de l'année. La DGT a rencontré les partenaires sociaux des branches concernées et a diffusé des informations destinées au grand public sur le site du ministère du Travail, avec des documents téléchargeables à destination des employeurs, des salariés et des représentants du personnel.

Des opérations d'information et communication ont également été déployées dans chaque territoire.

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

### Campagne 2023 de l'inspection du travail

**Le travail à temps partiel dans les secteurs du nettoyage, des services à la personne et de l'aide à domicile**

En ce début 2023, une grande campagne d'information, de sensibilisation et de contrôle est déployée afin de garantir le respect des droits des salariés en temps partiel, dans des secteurs fortement féminisés.

Vous êtes employeur, représentant du personnel ou salarié des secteurs du nettoyage, des services à la personne et de l'aide à domicile, téléchargez les documents d'information sur la campagne, la réglementation et les droits, sur le site du ministère du Travail : [www.travail-emploi.gouv.fr](http://www.travail-emploi.gouv.fr)

**système d'inspection du travail**

Retrouvez ici les coordonnées des services renseignements et de l'inspection du travail de votre département :

**CODE DU TRAVAIL NUMÉRIQUE**  
[code.travail.gouv.fr](http://code.travail.gouv.fr)

Édition : Direction générale du travail • Maquette : Dicom des ministères sociaux • N°1

La DGT, en lien avec des agents des services déconcentrés, a élaboré un kit de campagne comprenant des documents de communication et d'appui au geste de contrôle et a organisé deux webinaires de présentation de la campagne et des outils qui ont réuni plus de 700 agents chacun.

Une évaluation qualitative de l'impact de la campagne est en cours de réalisation grâce à des questionnaires en ligne que les agents ont renseignés. Le bilan fera l'objet d'un large partage tant à l'interne qu'avec les partenaires sociaux des branches concernées.

La deuxième campagne nationale de l'année 2023 a porté sur l'utilisation des équipements de travail, thématique également identifiée par les agents du SIT lors de la consultation. Cette campagne s'inscrit également dans les enjeux fondamentaux du SIT en matière de prévention des accidents du travail. En effet, l'utilisation d'équipements de travail, d'engins de chantier et d'équipements de levage est une des principales causes d'accidents du travail graves et mortels.

L'objectif de cette campagne était de garantir le respect des dispositions concourant à la protection de l'intégrité physique des travailleurs qui utilisent ces équipements dans des secteurs identifiés, et notamment celles relatives à :

- la circulation des équipements de travail, dans des locaux de travail ou sur des chantiers ;
- la vérification périodique des équipements de travail ;
- la formation et l'autorisation de conduite des salariés.

La phase d'information/sensibilisation s'est déroulée de juillet à septembre 2023 et la phase de contrôle de novembre 2023 à janvier 2024. Le bilan sera réalisé au cours de l'année 2024.

Ces deux campagnes ont fait l'objet d'une forte mobilisation des agents puisque 2 850 contrôles ont été réalisés sur le temps partiel et déjà plus de 2 200 contrôles ont été enregistrés sur les équipements de travail.

## LES CHIFFRES CLÉS DE L'ACTIVITÉ

LES INTERVENTIONS DE L'INSPECTION DU TRAVAIL EN 2023	
<b>Interventions réalisées par l'ensemble des agents du SIT dans les services déconcentrés</b>	
<b>Nombre total d'interventions</b> (contrôle + enquête + réunion en entreprise + examen de documents)	<b>211 482</b>
<b>Interventions réalisées spécifiquement par les agents de contrôle dans les unités de contrôle</b>	
<b>Nombre total d'interventions</b> (contrôle + enquête + réunion en entreprise)	128 426
<b>Nombre total de contrôles liés à la campagne « Temps partiel »</b>	2 850
<b>Nombre total de contrôles liés à la campagne « Équipement de travail »</b>	2 337

Source : DGT (export Delphes du 10.01.2024)

LES SUITES À INTERVENTION DE L'INSPECTION DU TRAVAIL EN 2023	
<b>Interventions notifiées par l'ensemble des agents du SIT dans les services déconcentrés</b>	
<b>Nombre total de suites</b> dont :	<b>174 596</b>
Lettres d'observations	124 596
Procès-verbaux	3 007
Mises en demeure et demandes de vérification	4 956
Sanctions administratives	1 872

Source : DGT (export Delphes du 10.01.2024)

## Le renforcement de la ligne hiérarchique

---

Après plus de deux ans de mise en œuvre de la nouvelle organisation territoriale de l'État, et pour consolider un cadre efficace d'exercice des prérogatives du système d'inspection du travail (SIT), il est apparu nécessaire de renforcer la ligne hiérarchique en rappelant aux directeurs des services déconcentrés et aux préfets les spécificités du pilotage, de l'organisation et de la gestion du SIT.

C'est l'objectif de l'instruction en date du 17 avril 2023 qui rappelle le rôle et les prérogatives respectifs des différents acteurs intervenant dans la ligne hiérarchique, insiste sur le rôle prépondérant du DREETS en matière de pilotage et de mobilisation des ressources humaines du SIT, et détaille les modalités opérationnelles permettant d'exercer

ces compétences. Enfin, elle rappelle la volonté ministérielle de développer la déconcentration des actes individuels des membres du corps de l'inspection du travail et du corps des contrôleurs du travail en présentant l'arrêté qui détermine la liste des actes concernés, dans le respect du principe d'indépendance du système d'inspection.

## Les grands événements sportifs : la Coupe du monde de rugby et les Jeux Olympiques et Paralympiques

---

À l'occasion de la Coupe du monde de rugby qui s'est déroulée du 8 septembre au 28 octobre 2023 au travers de 48 rencontres réparties sur 9 stades, le système d'inspection du travail s'est particulièrement mobilisé.

En amont de l'événement, le GIP en charge de l'organisation de l'événement (France 2023) et les acteurs intervenants ont été sensibilisés sur la réglementation applicable aux différentes entreprises intervenantes ainsi que sur les prérogatives de l'inspection

du travail, afin que les contrôles puissent se dérouler dans des conditions satisfaisantes.

Au total, 42 opérations de contrôle ont été réalisées. Elles ont permis de contrôler 584 entreprises

et ont concerné près de 4 500 travailleurs, notamment dans les secteurs d'activité de la sécurité, de la propreté et de la restauration. Les contrôles ont été réalisés dans l'enceinte des stades, mais également en dehors (fan zone, village rugby...).

Le guichet unique mis en place au sein de la DRIEETS Île-de-France pour assurer une coordination dans le traitement des demandes de dérogation à la durée du travail a abouti à la notification de 10 dérogations aux durées hebdomadaires et quotidiennes de travail sur 12 demandes déposées principalement par France 2023.

Concernant les activités de montage de structures éphémères, les contrôles réalisés ont donné lieu à deux arrêts de travaux en hauteur. Le secteur des entreprises de sécurité est celui qui concentre le plus d'infractions en matière de travail dissimulé avec des constats concernant des situations de salariés non déclarés et du marchandage.

Les enseignements tirés des contrôles opérés dans le cadre de la Coupe du monde de rugby seront utiles pour la préparation des contrôles pendant les Jeux Olympiques et Paralympiques (JOP) 2024.

Concernant l'organisation des JOP 2024, celle-ci a nécessité l'adoption de deux textes spécifiques concernant d'une part le travail dominical dans

les commerces, et d'autre part le repos hebdomadaire des salariés s'agissant de certaines activités directement liées au bon déroulement des Jeux.

Afin de permettre à certains commerces situés à proximité des sites de compétition d'ouvrir le dimanche pendant l'été 2024, un dispositif de dérogation au repos dominical spécifique et temporaire a été créé par l'article 25 de la loi relative aux Jeux Olympiques et Paralympiques de 2024 et portant diverses autres dispositions publiées le 20 mai 2023.

En outre, certaines activités liées au déroulement des Jeux Olympiques et Paralympiques pourront nécessiter, dans certains cas précis, la suspension du repos hebdomadaire. C'est en ce sens qu'a été adopté le décret du 23 novembre 2023 relatif à la suspension temporaire du repos hebdomadaire dans les établissements qui connaîtront un surcroît extraordinaire de travail dans le cadre des Jeux Olympiques et Paralympiques.



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

Le GNVAC a en particulier produit en 2023 une veille sur les entreprises de soutien à l'agriculture présentée au séminaire agriculture, apporté son appui notamment dans le cadre d'une procédure sur les fraudes dans le secteur du transport aérien, et coordonné des actions de contrôle visant des entreprises de travail temporaires étrangères.

# L'animation du système d'inspection du travail

---

L'animation du SIT repose en particulier sur l'organisation de séminaires associant en particulier l'ensemble des composantes du SIT pour faciliter les échanges sur des thématiques spécifiques, et d'autre part déterminer des pistes d'action, mieux identifier les besoins d'appui et garantir la mobilisation du SIT sur les sujets incontournables issus du nouveau PNA.

Quelques illustrations en 2023 :

- Les 17 et 18 janvier, organisation d'un séminaire relatif à la prévention du risque chimique associant 80 agents.
- Les 15 et 16 mai, 130 participants ont été réunis pour le séminaire agriculture plus de 10 ans après la fusion des différents services d'inspection du travail. Toujours concernant le secteur agricole, un séminaire des agents chargés du contrôle de la prévention en agriculture (ACCP) intégrés aux cellules pluridisciplinaires des DREETS a été organisé du 14 au 16 novembre à Albi.
- Deux séminaires des agents de contrôle compétents pour le secteur maritime ont également été organisés le 6 octobre avec l'ensemble des agents du SIT concernés par le secteur maritime, et le 7 novembre au Havre, organisé conjointement par la DGT et la DGAMPA.
- Un séminaire « Lutte contre le travail illégal » les 4 et 5 décembre sur le rétablissement des salaires dans leurs droits, le contrôle des situations de traite des êtres humains et les moyens de mobilisation du SIT face à ces situations.
- Comme chaque année, deux séminaires « responsables d'unité de contrôle » (RUC) ont été organisés en octobre, afin de réaliser un premier bilan du nouveau PNA, d'échanger autour du rôle des RUC dans l'organisation des campagnes nationales et locales, de la présence sur le terrain, et des enjeux de l'utilisation de SUI.T.
- L'animation des réseaux sectoriels (agriculture, maritime, aérien, ferroviaire et routier) ainsi que les réseaux spécifiques (égalité professionnelle, amiante, LTI, animateurs régionaux des services de renseignements, PRST, sanction administrative), a continué de mobiliser les équipes de la DGT, à travers l'organisation de nombreuses réunions des référents pour permettre le pilotage et l'appui des agents du SIT.
- Enfin, de nombreux webinaires ont permis d'informer, de mobiliser et d'apporter un appui à l'ensemble du SIT : lancement du nouveau PNA, lancement des campagnes nationales de contrôle et présentation des outils dédiés pour ces campagnes, instruction et parcours d'intervention AT.

# L'appui à l'inspection

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

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

En 2023, plusieurs supports ont ainsi été diffusés auprès des services :

- des parcours d'intervention proposant des outils pratiques pour faciliter les contrôles et les suites, notamment dans le cadre des campagnes nationales (temps partiel et équipement de travail), ou pour proposer des méthodologies de contrôle sur des thématiques particulières (parcours d'intervention enquête AT/MP, mise à jour du parcours d'intervention égalité professionnelle et de celui sur le contrôle du détachement) ;

- des fiches analysant la portée de l'arrêt du Conseil d'État sur les sanctions administratives en matière de durée du travail ou la décision de la Cour de Cassation sur les décisions du DREETS/DRIEETS en matière pré-électorale ;

- des fiches présentant une thématique pour laquelle un besoin d'appui a été identifié (éoliennes terrestres, contrôle des mesures de prévention du risque d'exposition au plomb sur les chantiers du BTP par exemple) ;

- des fiches régulières de veille juridique concernant le licenciement des salariés protégés.

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



Le portage de ces outils est également assuré grâce à l'organisation de webinaires, qui ont permis de diffuser des informations à chaque fois à plus de six cents participants.

La Direction générale du travail apporte, en outre, son appui sur des dossiers d'ampleur nationale soit en apportant une expertise juridique, soit en proposant une coordination des actions à mener ou en proposant des groupes d'échanges de pratiques professionnelles entre agents du SIT sur des outils ou des thèmes identifiés (contrôle INB, procédure d'arrêt temporaire d'activité CMR).

L'appui est également réalisé sur un plan technique en assurant des évolutions des systèmes d'information existants et en en développant des nouveaux. Ainsi, le nouvel applicatif SUI-T a été déployé en août pour remplacer WIKI'T.

Plusieurs autres outils de partage d'information ou de ciblage ont été développés : DEMAT@MIANTE qui a été généralisé en février 2023 et permet l'accès aux plans de retrait des matériaux amiantés ; DAT'IA qui doit permettre un ciblage des contrôles sur la base des déclarations d'accident du travail ; l'outil précarité avec la mise à disposition des données de la DSN sur les contrats précaires et d'éléments d'analyse permettant de pré-détecter les infractions sur la base de ces données. Des outils déjà mis en service ont par ailleurs pu faire l'objet d'évolutions afin d'en améliorer la pertinence (Égapro et SIPS).

Enfin, cet accompagnement des services est assuré dans le cadre de l'animation de réseaux de référents (amiante, sanction administrative par exemple), de l'organisation de séminaires thématiques sur des sujets spécifiques ou nécessitant une animation particulière.

## Le déploiement de SUI-T

L'application SUI-T (ou Système Unifié de l'Inspection du Travail) est un logiciel dédié aux agents du système d'inspection du travail (SIT). Il permet de capitaliser les actions qu'ils réalisent au titre de leurs missions, comme de préparer leurs interventions dans les établissements à contrôler, en leur offrant une source de données ou/et rédiger des « suites à intervention ». Il permet de réaliser le pilotage et le suivi des actions individuelles et collectives.

Après une mise à disposition en 2022 d'un ensemble de fonctionnalités, l'application SUI-T a été déployée le 21 août 2023 pour tous les agents qui utilisaient WIKI'T, marquant ainsi l'arrêt de l'ancien système d'information de l'inspection du travail.

Cette mise en service a signifié la concrétisation d'un projet d'envergure dont l'un des enjeux majeurs était de doter le SIT d'un outil plus ergonomique, répondant au plus près aux besoins de près de 4 000 agents répartis sur tout le territoire. Elle est l'aboutissement de plusieurs années de

travail de conception ayant mobilisé au plus fort du projet 7 agents de la DGT, 4 agents DNum et 21 agents prestataires. Les agents des services ont également été associés dès le démarrage du projet à cette conception au travers d'un groupe de co-concepteurs et d'un groupe miroir représentant 150 personnes.

Un plan d'accompagnement du déploiement de SUI-T a été établi et mis en œuvre autour de trois axes :



- Mobilisation de l'encadrement : organisation de différents webinaires et séminaires à différents moments clés du déploiement.
- Animation des acteurs du déploiement : réunions d'informations et formations à destination de ces relais territoriaux. Ces derniers ont eu pour rôle de mobiliser, appuyer, orienter les agents et/ou de réaliser les tâches d'administration requises préalablement au déploiement.
- Définition d'une stratégie et d'un plan de formation pour l'ensemble des agents pour répondre à un fort besoin exprimé en 2022 par ces derniers. L'INTEFP a mobilisé son réseau de formateurs nationaux qui ont participé à la conception des modules ainsi qu'à la formation de 174 formateurs relais répartis sur tout le territoire. Ainsi, chaque agent utilisant SUI-T a pu bénéficier d'une journée de formation à la nouvelle application.

De la documentation d'aide à l'utilisation ainsi que des documents structurants de type note de service et une charte de saisie ont également accompagné la mise en service.

Le déploiement a marqué une étape importante dans la mise à disposition à tous les agents du SIT, quelles que soient leurs attributions et leur positionnement, d'un système d'information qui soit ergonomique et une véritable aide à l'exercice des missions. Depuis, le projet se poursuit afin d'améliorer l'application et développer de nouvelles fonctionnalités (téléservices, nouvelles interfaces et archivage). Dans cette perspective, un groupe utilisateurs comptant 45 agents a été mis en place afin d'appuyer l'équipe projet dans les futurs besoins de développement et d'amélioration de SUI-T.

## La valorisation du métier d'inspecteur du travail

Confronté à des besoins en recrutement importants et dans le même temps à un déficit de candidats au concours d'inspecteur du travail, la Direction générale du travail, en lien avec la DRH des ministères sociaux, a poursuivi son engagement dans la promotion du métier d'inspecteur du travail et des opportunités professionnelles qu'il offre, par le biais d'une large campagne de communication.

Une campagne de recrutement a ainsi été menée vers le grand public, en amont des inscriptions au concours : déploiement d'une campagne ciblée sur les réseaux sociaux ainsi que d'une campagne médias, mise en ligne d'une vidéo de promotion du métier d'inspecteur du travail mettant en scène un contrôle de terrain, diffusion d'un dépliant... Des webinaires ont également été organi-

sés par la DGT et l'INTEFP, en collaboration avec la DRH des ministères sociaux, notamment sur le réseau social LinkedIn. À destination des futurs candidats au concours ou au détachement, ces webinaires permettent de présenter le métier ainsi que les modalités du concours et le déroulé de la formation.

Parallèlement à ces actions, un réseau d'ambassadeurs du métier d'inspecteur du travail a été mis en place dans chaque région sur la base du volontariat. Aujourd'hui, le réseau compte plus de 80 ambassadeurs, majoritairement composé d'agents de contrôle affectés en unités de contrôle. Leur rôle est de promouvoir le métier, d'informer et de convaincre directement les candidats potentiels en intervenant notamment dans les universités, les centres de préparation aux concours, les structures partenaires, ainsi que dans les forums des métiers et les salons de l'étudiant. Les ambassadeurs disposent à cet effet d'un kit de communication élaboré par la DGT, l'INTEFP et la DRH, composé de flyers de présentation du métier et de divers supports d'intervention. Plus de 150 interventions ont été effectuées pour l'année 2023.

Ces efforts pour soutenir l'attractivité du métier commencent à porter leurs fruits. En effet, le taux de candidats effectivement présents au concours en 2023 a augmenté de 70% par rapport à 2022 et même de 110% sur 5 ans. Par ailleurs,

le concours 2023 connaît le meilleur ratio entre le nombre de candidats inscrits et le nombre de candidats effectivement présents aux épreuves depuis plus de 10 ans, à hauteur de 37,5%.



#### PERSPECTIVES 2024

- **Plan national d'action.** Suivi des feuilles de routes régionales. Bilan des campagnes de 2023 sur le temps partiel et l'utilisation des engins mobiles et de levage. Campagne nationale sur la prévention des accidents du travail.
- **Organisation du contrôle des Jeux Olympiques et Paralympiques.**
- **Conforter la mission d'accès au droit.** Déploiement de nouvelles formes d'information des usagers et outillage les services de renseignements en droit du travail.
- **Accompagnement des services déconcentrés.** Poursuite de l'appui aux services. Développement de l'offre de services pour la hiérarchie du SIT et valorisation de l'action du SIT.
- **Pilotage des effectifs du SIT en lien avec la DRH.** Valorisation du métier d'inspecteur du travail et développement des parcours professionnels des agents du SIT.

— Chapitre 7

# Agir au niveau européen et international



# Les négociations de textes européens

---



## SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

De nouvelles actualisations ont été apportées en 2023 au cadre juridique fixé par les directives 98/24/CE (agents chimiques dangereux « CAD ») et 2004/37/CE (sur les agents cancérigènes ou mutagènes ou les substances reprotoxiques « CMRD »), dans le sens d'un renforcement de la protection des travailleurs.

Sur le sujet de l'exposition à l'amiante, la directive du 22 novembre 2023 fixe un système dual d'abaissement de la valeur limite d'exposition professionnelle (VLEP) européenne qui était proposé notamment par les autorités françaises. Des dispositions ambitieuses pour la protection des travailleurs ont été intégrées comme le principe du repérage de l'amiante avant travaux transversal à l'ensemble des domaines d'activité concernés.

Sur le sujet de l'exposition au plomb, la proposition de directive abaisse les valeurs limites d'ex-

position professionnelle (VLEP) et biologique (VLB) pour le plomb et ses composés inorganiques et introduit pour la première fois une valeur limite à court terme pour les diisocyanates. Des évolutions portant sur la surveillance médicale des travailleurs exposés à cette substance, en particulier pour les femmes, ont été introduites dans le texte. La création d'un guide pour l'évaluation des risques liés à l'exposition combinée à plusieurs substances est également prévue. La proposition de directive a fait l'objet d'un accord politique provisoire lors du trilogue le 14 novembre 2023, adopté en commission du Parlement européen le 11 janvier 2024. Son adoption formelle devrait intervenir au cours du mois de janvier.

Par ailleurs, la santé mentale au travail a également été au centre du débat, par la négociation et l'adoption, le 9 octobre 2023 en Conseil EPSCO, de conclusions sur « La santé mentale et le travail précaire ».

## TRAVAILLEURS DES PLATEFORMES

Les négociations se sont poursuivies sur cette proposition de directive qui s'articule autour de trois 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.

Elle prévoit notamment l'instauration d'une présomption de salariat pouvant se déclencher via le respect de plusieurs critères. Les discussions ont abouti le 12 juin 2023 par l'adoption d'une orientation générale lors du Conseil EPSCO. La Présidence espagnole du deuxième semestre 2023 prenait alors la charge d'organiser les trilogues avec le Parlement européen, dont les rapports et les propositions d'amendements s'écartaient trop sensiblement de la version de l'orientation générale soutenue par la France. L'accord provisoire conclu avec le Parlement européen par la présidence espagnole n'a pas été soutenu par le Conseil en décembre 2023.

## DIALOGUE SOCIAL

Une recommandation sur le renforcement du dialogue social en Europe et des conclusions sur la démocratie au travail et les négociations collectives vertes ont été adoptées lors des Conseils ES-PCO de juin et novembre 2023. L'objectif de ces deux textes est de permettre un dialogue social fort et de qualité dans le cadre des transitions écologique et numérique.

La recommandation invite les États membres à mettre en place un environnement favorable au dialogue social bi et tripartite. L'objectif étant d'améliorer la consultation des partenaires sociaux dans l'élaboration des politiques économiques, sociales et de l'emploi, mais aussi de renforcer leurs capacités et les encourager à négocier et conclure des accords collectifs.

## DEVOIR DE VIGILANCE

Un accord a été trouvé le 14 décembre sur la proposition de directive sur le devoir de vigilance des entreprises en matière de durabilité. De nouvelles obligations de vigilance sont créées pour les multinationales. Les entreprises concernées seront tenues d'identifier et de mettre en place des mesures de prévention et d'atténuation des « incidences négatives sur l'environnement et les droits de l'Homme » que peuvent engendrer leurs activités sur la société. Les très grandes entreprises devront en plus élaborer un plan de transition climatique. En cas d'inaction, elles pourraient être condamnées à des dommages et intérêts. Les États membres devront veiller au respect de ces obligations et désigner une ou des autorités de contrôle.

# La transposition des directives

---

La Direction générale du travail a mené les travaux de transposition de la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne.

La transposition de la directive a été réalisée par les articles 19 et 20 de la loi du 9 mars 2023 portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne dans les domaines de l'économie, de la santé, du travail, des transports et de l'agriculture. Le décret portant transposition de la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne a été publié au JO. Il est entré en vigueur au 1<sup>er</sup> novembre 2023.

Le décret prévoit une liste de quatorze informations que l'employeur doit fournir au salarié, transmises dans un délai de sept ou trente jours à compter du début de la date d'embauche. Un arrêté du ministre du Travail offrira aux employeurs des modèles de document que les employeurs pourront utiliser, sans toutefois en avoir l'obligation.

La DGT a poursuivi les travaux de transposition de la directive du 19 octobre 2022 relative à des salaires minimaux adéquats dans l'Union européenne en participant aux réunions des experts

nationaux avec la Commission européenne afin d'examiner les dispositions susceptibles de présenter des difficultés particulières.

Enfin, la DGT a participé à la négociation de la directive du 10 mai 2023 visant à renforcer l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de même valeur par la transparence des rémunérations et les mécanismes d'application du droit. Ce texte, qui porte des grands principes et des outils pour les entreprises visant à renforcer l'égalité salariale entre les femmes et les hommes par la transparence des rémunérations, a été publié au journal officiel de l'Union européenne en mai 2023, et devra être transposé d'ici le 7 juin 2026. Lors de la Conférence sociale qui s'est tenue en octobre 2023, la Première ministre a annoncé une transposition devant conduire à un nouvel Index de l'égalité professionnelle dans un délai de dix-huit mois. Dans ce contexte, la DGT a engagé les premiers travaux de transposition dès la fin d'année 2023.

# L'Autorité européenne du travail

Créée en 2019, cette autorité est montée en régime cette année avec une intensification des coopérations soutenues par l'autorité en 2023 et de nombreux projets portés à son niveau via ses différentes instances et groupes d'experts.

L'année fut marquée par un projet ambitieux à destination des autorités nationales et partenaires sociaux : axer le travail des acteurs nationaux européens sur la protection des travailleurs dans le secteur de la construction et du BTP, à la suite d'une analyse sectorielle menée à l'échelle européenne démontrant un besoin accru de protection des travailleurs mobiles et un risque avéré de fraudes dans les activités spécifiques de ce secteur.

Cette action transversale proposée par l'AET a amené la France à organiser de nombreuses actions de coopération et d'inspections conjointes.

Ainsi le GNVAC, avec l'appui de l'AET, a contribué à la réalisation de six inspections conjointes avec les autorités d'autres pays, dont la Slovaquie, l'Italie, la Finlande, l'Espagne, le Portugal et la Suède, ainsi qu'à sept actions de coopération et d'échanges de personnels. Il a également participé à divers ateliers organisés par l'AET, notamment sur la législation sociale dans le secteur du transport aérien ainsi qu'à une réunion de planification d'inspections transfrontalières sur les voies navigables

(AQUAPOL). À cela s'ajoutent les opérations de contrôles routiers qui ont mobilisé l'inspection du travail aux côtés des DREAL et des contrôleurs des transports terrestres.

Dans le cadre de cette action transversale, une campagne de communication a été initiée par l'AET en octobre 2023, laissant le soin aux autorités nationales et partenaires sociaux parties prenantes d'organiser des actions de communication sur les droits des travailleurs et obligations des entreprises dans ce secteur, à leur échelle. Des premiers contacts ont été pris avec CIBTP France pour organiser des actions de communication, concertées avec l'ensemble des acteurs nationaux à concrétiser au premier semestre 2024.



# Eurodétachement

---

Dans le cadre du 6<sup>e</sup> projet Eurodétachement financé par la Commission européenne, la France a initié un plan de coopération consacré aux accidents du travail dont sont victimes les travailleurs mobile en Europe -dans la suite de la PFUE en 2022- qui comprend trois piliers : la communication d'informations aux travailleurs détachés et aux employeurs ; la communication de signalements entre les États membres concernés par les accidents du travail ; l'échange de pratiques pour les inspecteurs du travail en matière d'enquête sur les accidents du travail.

Ce plan vise notamment à échanger plus rapidement, dans le cadre de la coopération administrative, des informations sur la connaissance qu'ont les services d'inspection du travail des accidents du travail dont sont victimes des travailleurs mobiles, permettre des enquêtes et à faciliter le rétablissement de leurs droits.

Ce plan, qui se terminera en juin 2024, est le premier qui rassemble autour d'un même projet six pays : la France, l'Espagne, le Portugal, la Bulgarie, la Pologne et la Roumanie.

## La coopération bilatérale entre services d'inspection du travail

---

Les comités de pilotage se sont tenus avec l'Italie et le Portugal. Ces moments sont importants pour définir les plans d'action partagés et programmer des inspections conjointes.

En 2023, les travaux du réseau de correspondants de proximité avec le Portugal qui se sont tenus à Porto au mois de novembre ont été suivis par plusieurs membres de l'Autorité européenne du travail intéressés par la démarche.

Le bureau national de liaison qui assure la coopération administrative avec les autres États membres a non seulement animé le réseau des bureaux déconcentrés, traités les saisines (189), mais également participé aux travaux d'IMI PROVE pour refondre et améliorer les différents modules.





# Le Comité des Hauts responsables de l'Inspection du Travail



Le Comité s'est réuni en session plénière en mai sous la présidence de la Suède, puis en octobre sous présidence de l'Espagne. Le Comité a notamment été informé de l'avancement des travaux préparatoires à la prochaine campagne européenne sur la prévention des accidents du travail.

La Direction générale du travail a participé activement à ces travaux au sein du groupe de travail piloté par le Portugal. Les travaux du Comité s'inscrivent pleinement dans le cadre stratégique de l'UE en matière de santé et sécurité au travail pour la période 2021-2027, dans un monde du travail en mutation.

Dans le cadre du bilan à mi-parcours de cette stratégie européenne, la journée thématique organisée par l'Espagne a choisi de mettre la focale

sur l'innovation dans les pratiques des inspections du travail. À cette occasion, la France a présenté à ses homologues son système d'information Demat@miante, utilisé à la fois par les entreprises et les agents de l'inspection du travail. Un partage d'expériences a également eu lieu sur la prévention des risques liés aux conditions climatiques extrêmes, permettant à la France de témoigner sur ses modalités d'organisation et d'action pendant les épisodes de canicule.

## Les actions de la DGT à l'international



### LA 111<sup>E</sup> CONFÉRENCE INTERNATIONALE DU TRAVAIL

La Conférence internationale du Travail (CIT) a eu lieu à Genève du 5 au 15 juin 2023. À cette occasion, la Direction générale du travail a participé aux travaux de la Commission chargée de la discussion récurrente sur la protection des travailleurs.

Différents enjeux ont été soulevés au cours de la négociation, tels qu'une opposition entre le groupe des employeurs valorisant les nouvelles organisa-

tions du travail et formes d'emploi (travail de plateforme, télétravail, etc.) et le groupe des travailleurs dénonçant la faiblesse de la protection pour ces catégories de travailleurs en matière de droit du travail ou de protection sociale. La notion de « salaire vital » a également été portée par le groupe des travailleurs ce qui a fait l'objet d'échanges intenses entre les délégués, les conclusions invitant finalement l'Organisation internationale du travail (OIT) à mener des travaux de recherches à ce propos. Enfin, l'Union européenne a œuvré durant



toutes les négociations à la mise en avant de l'égalité effective des genres, pour que les recherches liées à l'intelligence artificielle soient aussi centrées autour des algorithmes automatisés qui peuvent accentuer les discriminations, ou encore pour que les recherches sur l'impact des changements structurels du marché du travail par rapport aux trois transitions (écologique, numérique, démographique) soient poursuivies.

Les travaux menés en négociation tripartite durant deux semaines se sont conclus par l'adoption par la CIT le 15 juin d'une résolution et de conclusions. Elles prennent la forme d'incitations : la première propose aux mandants d'initier des politiques de renforcement des droits à la protection dans une optique de protection inclusive, adaptée et adéquate en matière notamment d'égalité de genres ou de santé au travail. La seconde s'adresse à l'OIT et lui soumet de réaliser des recherches dans différents domaines, et notamment de s'intéresser à l'impact de l'intelligence artificielle.

### **LA RATIFICATION PAR LA FRANCE DE LA CONVENTION DE L'OIT SUR LA VIOLENCE ET LE HARCÈLEMENT DANS LE MONDE DU TRAVAIL**

Le 13 avril 2023, la France a ratifié la convention n°190 de l'OIT sur la violence et le harcèlement. La France est ainsi devenue le 27<sup>e</sup> pays au monde, et

le 5<sup>e</sup> pays de l'Union européenne, à ratifier ce premier instrument à vocation universelle consacré à l'élimination des actes de violence et de harcèlement contre les femmes et les hommes dans le monde du travail.

La convention n°190 couvre la violence et le harcèlement qui s'exerce « à l'occasion, en lien avec ou du fait du travail » et fournit la première définition internationalement reconnue de la violence et du harcèlement dans le monde du travail. S'appliquant aussi bien au secteur public qu'au secteur privé, elle protège toute personne dans le monde du travail, y compris les stagiaires ou les apprentis, et les individus exerçant l'autorité, les fonctions ou les responsabilités d'un employeur, dans l'économie formelle ou informelle, en zone urbaine ou rurale.

Elle prévoit des moyens de protection et de prévention, ainsi que la nécessité de garantir des moyens de recours et de réparation. Enfin, elle incite les gouvernements à mettre en place des orientations, des formations ou encore des actions de sensibilisation concernant la violence et le harcèlement, et impose aux États d'adopter une approche inclusive, intégrée et tenant compte des considérations de genre afin de prévenir et d'éliminer la violence et le harcèlement dans le monde du travail. Cette convention entrera en vigueur le 12 avril 2024.



## PERSPECTIVES 2024

- **Travailleurs de plateformes.** Reprise des négociations sous la présidence belge, à la suite de l'absence de vote final en COREPER sous présidence espagnole (insuffisance de soutien sur la dernière version issue de l'accord inter institutions en trilogie). Nouvelles marges de négociation à explorer lors de ce prochain semestre.
- **Dialogue social.** Suite aux consultations menées par la Commission auprès des partenaires sociaux européens en 2023, une proposition de révision de la directive 2009/38/CE sur les comités d'entreprise européens sera présentée en janvier 2024. L'objectif étant de renforcer l'efficacité de ces instances de consultation.
- **Détachement des travailleurs.** Un texte sur la mise en œuvre du formulaire unique de déclaration de détachement a été annoncée pour le premier semestre 2024.
- **Révision du mandat de l'Autorité européenne du travail.** Annoncée en 2023, la Commission européenne publiera au cours du 1<sup>er</sup> semestre une proposition de révision du mandat originel de l'Autorité européenne après 5 années d'exercice. À l'ordre du jour, une évolution très probable de ses prérogatives en matière d'information des entreprises et travailleurs mobiles au sein de l'Union, ainsi que ses propres capacités opérationnelles de contrôle au sein des États membres.
- **Stages de qualité.** Une initiative de la Commission européenne relative à un nouveau cadre de qualité pour les stages a été annoncée pour le 21 février 2024, en écho au rapport d'initiative législative du Parlement européen sur le sujet.
- **Santé et sécurité au travail.** Une modification de la directive CMRD est prévue pour introduire une valeur limite d'exposition professionnelle (VLEP) des travailleurs au cobalt et à ses composés inorganiques. Par ailleurs, sur le plan international, les travaux préparatoires au projet de loi de ratification par la France de la convention n°155 sur la sécurité et la santé des travailleurs sont en cours. La ratification est attendue pour la fin du 1<sup>er</sup> semestre 2024.

**travail-emploi.gouv.fr**

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

**code.travail.gouv.fr**

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