

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

BUDGET GÉNÉRAL
MISSION MINISTÉRIELLE
PROJETS ANNUELS DE PERFORMANCES
ANNEXE AU PROJET DE LOI DE FINANCES POUR

2022

AMÉLIORATION DE LA
QUALITÉ DE L'EMPLOI ET
DES RELATIONS DU
TRAVAIL



PROGRAMME 111

AMÉLIORATION DE LA QUALITÉ DE L'EMPLOI ET DES RELATIONS DU TRAVAIL

MINISTRE CONCERNÉE : ELISABETH BORNE, MINISTRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE L'INSERTION

PRÉSENTATION STRATÉGIQUE DU PROJET ANNUEL DE PERFORMANCES

Pierre RAMAIN

Directeur général du travail

Responsable du programme n° 111 : Amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail

Le programme 111 a pour objectif l'amélioration des conditions d'emploi et de travail des salariés du secteur concurrentiel (16 millions de personnes), au moyen de plusieurs leviers : la qualité du droit, sa diffusion et le contrôle de sa mise en œuvre, le conseil et l'appui au dialogue social.

Le directeur général du travail est responsable du programme. Il s'appuie sur les services centraux de la direction générale du travail (DGT), les services déconcentrés (Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités et Directions départementales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités) – qui forment le Système de l'Inspection du Travail (SIT) - ainsi que les opérateurs du programme :

- L'Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail (ANSES) ;
- L'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT).

L'amélioration de la qualité de l'emploi permet de garantir aux salariés des conditions de rémunération et de travail conformes aux normes collectives tout en protégeant leur santé et leur sécurité au travail. Améliorer la qualité des relations du travail, c'est contribuer à l'instauration d'un dialogue social dynamique et équilibré ainsi qu'à la résorption des discriminations, et c'est aussi favoriser l'accompagnement des mutations économiques.

L'action 1 vise à la mise en œuvre par le ministère d'une politique de prévention contre les risques professionnels, les accidents du travail, les maladies professionnelles et l'amélioration des conditions de travail.

Les questions de conditions de travail et de santé au travail demeureront au cœur des priorités du ministère du travail en 2022. L'épidémie de Covid-19 a mis en lumière la place essentielle de la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs. Elle renforce aussi l'importance de la réforme de la prévention en santé au travail qui se déploiera dès 2022.

La concertation initiée en 2019 **avec les partenaires sociaux, en vue d'identifier les contours d'une future réforme de la santé au travail a débouché sur la conclusion d'un Accord national interprofessionnel (accord pour une prévention renforcée et une offre renouvelée en matière de santé au travail et conditions de travail en date du 10 décembre 2020). Ce texte a été transposé et enrichi dans le cadre d'une proposition de loi pour renforcer la prévention en santé au travail, déposée en décembre 2020 à l'Assemblée nationale et promulguée le 02 août 2021 (loi n° 2021-1018 du 02 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail). Cette réforme permet notamment de :**

- 1. Renforcer la prévention des risques professionnels dans les entreprises** (exemple : renforcement du document unique d'évaluation des risques dans les entreprises) ;
- 2. Moderniser et améliorer l'action des services de santé au travail auprès des entreprises** (exemples : introduction d'une offre socle de service à fournir aux entreprises adhérentes et d'une procédure de certification des services) ;
- 3. Mieux prendre en charge et orienter les salariés vulnérables** (exemple : possibilité d'un suivi des travailleurs indépendants par les services de santé au travail ; amélioration des dispositifs de prévention de la désinsertion professionnelle).

4. Faire évoluer la gouvernance du système de santé au travail (exemple : organiser une meilleure coordination des acteurs : face à leur multiplicité, il s'agit de décloisonner leur action et de mieux articuler leurs responsabilités, afin de répondre à l'ambition d'une réforme réellement efficiente qui garantisse la qualité du service rendu) ;

5. Renforcer les liens entre santé publique et santé au travail (exemple : interopérabilité de données entre dossier médical partagé et dossier médical en santé au travail).

Les crédits nécessaires sont prévus pour permettre de financer des actions visant à accompagner cette réforme.

A cet effet, le PLF 2022 voit **la création de l'action n°6 « renforcement de la sécurité santé au travail »**. Les dispositifs financés n'ont pas vocation à être pérennes. Ils visent notamment à accompagner le processus de modernisation des services de santé au travail, ainsi qu'à financer les coûts transitoires relatifs à l'intégration des ARACT à l'ANACT.

L'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact) et son réseau d'agences régionales (Aract) resteront mobilisés pour diffuser leur offre et leurs outils de services, prioritairement à destination des TPE-PME. Cette offre permet notamment aux entreprises d'appréhender le dialogue social comme levier d'amélioration des conditions de travail. **Les mesures de prévention et de gestion mises en œuvre pour faire face à la pandémie Covid-19** bouleversent profondément les organisations du travail, les pratiques managériales des entreprises et leurs politiques de prévention des risques professionnels. Le développement de certaines pratiques peut également conduire à renforcer les inégalités et le sentiment d'iniquité entre les salariés (télétravail/travail in situ, femmes/hommes...). De même, la reprise de l'activité économique dans un contexte de sortie progressive de confinement conduit les entreprises à repenser à la fois leur organisation et leur approche de la santé au travail.

Ainsi, l'Anact poursuivra en 2022 la réorientation de certaines de ses activités afin de tenir compte de ce contexte dans l'accompagnement apporté aux entreprises, en particulier les TPE-PME. Elle veillera notamment à **l'accompagnement des transformations durables qui découlent de la crise** (travail à distance ou hybride etc.).

L'année 2022 sera aussi la première année de mise en œuvre du nouveau COP 2022-2025 de l'Anact qui s'inscrira dans la continuité du précédent tout en renforçant certains axes de travail liés aux évolutions actuelles du travail (travail hybride, écologie et travail, risques émergents, santé publique, santé mentale etc.).

L'Anact participera activement à la mise en œuvre du PST 4 et pilotera de nombreuses actions, en particulier sur la qualité de vie au travail et la prévention des risques psychosociaux.

Par ailleurs, 2022 sera la première année d'exécution effective du 4ème plan santé au travail (PST 4) 2021-2025. Le PST est le document stratégique de la politique de santé au travail qui associe l'Etat, la Sécurité sociale, les organismes de prévention et opérateurs en santé au travail et les partenaires sociaux. Le 4^{ème} plan tiendra compte des enseignements du bilan du PST 3 et des plans régionaux et des thématiques qui doivent être renouvelées, comme l'accent mis sur la prévention primaire et l'identification de risques prioritaires. Il intégrera aussi de nouveaux enjeux, comme la prise en compte des crises (anticiper leur survenue, aider les entreprises à y faire face, rôle du dialogue social), et en particulier les conséquences de l'épidémie de Covid-19, la nécessité de renforcer les liens entre santé au travail, santé publique et santé environnementale ou les sujets sociétaux comme les inégalités de genre. Le plan reflètera enfin le contenu de l'ANI sur la santé au travail et les évolutions liées à la loi pour renforcer la prévention en santé au travail.

Plusieurs chantiers réglementaires se poursuivront par ailleurs sur la santé au travail. C'est notamment le cas de la révision des textes sur le risque chimique qui devrait être finalisée au cours du premier trimestre 2022.

L'action 2 vise à accompagner les actions législatives afin de définir des règles équilibrées conciliant efficacité économique et progrès social puis de les rendre accessibles aux usagers et de veiller à leur pleine application.

Le site internet « code du travail numérique », a été ouvert au grand public le 1er janvier 2020, avec l'ambition de favoriser l'accès au droit du travail pour tous, en particulier pour les employeurs et les salariés des TPE. Il leur permet

de trouver les réponses adaptées à leur situation. Au fur et à mesure des évolutions du droit, notamment pendant la crise sanitaire, le site adapte son contenu et ses services. Le projet va continuer d'évoluer en 2022 pour s'élargir et offrir aux usagers des services répondant toujours à leurs attentes. Outre ces évolutions, en lien avec l'analyse des comportements des usagers et les contenus à faire évoluer ou à créer en fonction des évolutions du droit en 2022, de nouveaux modèles de document pourront être mis en ligne, ainsi qu'un dossier licenciement, un outil de calcul du préavis de départ à la retraite et le développement du simulateur d'indemnités conventionnelles de licenciement sur quelques branches.

Dans la perspective du second renouvellement général des conseils de prud'hommes de 2023, la DGT est chargée d'assurer la répartition des sièges de conseillers prud'homaux au sein des collèges salariés et employeurs, tandis que le ministère de la Justice réalisera le processus de désignation de ces conseillers, en lien avec les organisations syndicales et professionnelles d'employeurs. Ce processus conduira à la désignation de plus de 14000 conseillers prud'homaux pour la mandature 2023/2025 sur la base des résultats de l'audience syndicale et patronale publiés en 2021. La préparation de ce renouvellement sera engagée dès 2022.

C'est également en 2022 que sera institué le Conseil des prud'hommes de Mayotte, que la DGT prépare en lien avec le ministère de la Justice depuis plus d'un an, dans un contexte compliqué par la pandémie.

S'agissant de la formation des conseillers prud'hommes, la formation prud'homale à distance, en complément de la formation en présentiel, a été mise en place en 2021. Cette nouvelle modalité de formation était souhaitée par les organismes de formation afin de maintenir la formation des conseillers, élément clé de leur professionnalisation. Les formations prud'homales pourront aussi se tenir à distance en 2022, même hors contexte de crise sanitaire.

L'action 3 inscrit la volonté du gouvernement de mettre au premier rang la négociation collective dans l'élaboration de la norme sociale.

S'agissant du champ des relations individuelles et collectives du travail, l'année 2022 sera d'abord marquée par la poursuite de la mise en œuvre de la réforme du dialogue social, impulsée par les ordonnances de septembre 2017 pour le renforcement du dialogue social, qui élargissent la place de la négociation collective, notamment au niveau de l'entreprise. Elles rendent plus prévisibles, pour l'employeur et les salariés, les règles régissant la relation de travail. Les services de la direction générale du travail – et ceux du système d'inspection du travail (SIT) - continueront d'accompagner en 2022 la mise en place de cette nouvelle organisation du dialogue social en conduisant un travail d'information auprès des partenaires sociaux, des directions des relations humaines (DRH), des universitaires et des revues spécialisées. Il s'agira d'accompagner les acteurs du dialogue social et faire connaître les possibilités offertes par la réglementation tout en tirant les enseignements de la crise sanitaire : quels outils se sont montrés les plus performants, comment les difficultés ont été surmontées ? La transformation numérique s'est intensifiée avec la crise sanitaire et impacte les relations sociales comme les relations professionnelles.

Dans le cadre de ses actions pour favoriser le développement du dialogue social, la DGT veille à l'adaptation des règles de fonctionnement des comités sociaux et économiques (CSE). Depuis le 1er janvier 2020, l'ensemble des entreprises d'au moins 11 salariés a l'obligation de mettre en place le CSE, instance unique de représentation du personnel dans l'entreprise se substituant aux anciens comités d'entreprise, délégués du personnel et comités d'hygiène et de sécurité.

En 2022, la DGT accompagnera particulièrement la mise en place des nouvelles attributions du CSE en matière environnementale, prévues dans la loi n° 2021-1104 du 22 août 2021 portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets. En application de ces nouvelles dispositions, le CSE sera consulté sur les conséquences environnementales des décisions de l'employeur tant dans le cadre de ses consultations ponctuelles que de ses consultations récurrentes prévues par le code du travail. La loi prévoit également l'obligation d'inclure dans la base de données économiques et sociales (BDES) des informations relatives aux conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise. Enfin, elle élargit les thèmes du stage de formation économique dont bénéficient les membres titulaires du CSE élus pour la première fois, qui porteront désormais aussi sur les conséquences environnementales de l'activité des entreprises.

En matière de financement du dialogue social, l'année 2021 a notamment été consacrée aux travaux sur l'organisation de la collecte par les URSSAF des contributions conventionnelles de dialogue social, en lien avec la Direction générale de l'emploi et de la formation professionnelle (DGEFP), la Direction de la sécurité sociale (DSS) et l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale (ACOSS), qui ont abouti à la publication de l'ordonnance^o 2021-797 du 23 juin 2021 relative au recouvrement, à l'affectation et au contrôle des contributions des employeurs au titre du financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage.

En application de ce texte, à compter du 1er janvier 2024, les Urssaf et les caisses de la Mutualité sociale agricole (MSA) pourront, sur choix de la branche et dans le respect d'un cahier des charges, collecter les contributions conventionnelles de dialogue social. Ces contributions seront ensuite reversées à l'Association de gestion du fonds paritaire national (AGFPN), qui les redistribuera aux organisations de salariés et d'employeurs attributaires concernés.

Au cours de l'année, 2022, la DGT accompagnera la mise en place de ce nouveau dispositif en lien avec la DGEFP, la DSS et l'ACOSS.

En matière de démocratie sociale, 2022 constituera la deuxième année du cycle 2021-2024 de la représentativité syndicale et patronale. L'année 2021 a été consacrée à la mesure des audiences notamment avec l'organisation de la mesure de l'audience syndicale, en particulier à la troisième édition du scrutin destiné à mesurer l'audience des organisations syndicales auprès des salariés des très petites entreprises (TPE) et des employés à domicile. Environ 4,5 millions de salariés de TPE ont été appelés à voter du 22 mars au 06 avril 2021 pour un syndicat de leur choix, par voie électronique ou par correspondance. La mesure d'audience patronale réalisée à l'été 2021 est suivie, à l'instar de la mesure syndicale, par la publication au dernier trimestre de l'année des arrêtés fixant la liste et le poids des organisations syndicales représentatives dans les branches professionnelles. Le Haut Conseil du dialogue social a été consulté sur l'ensemble des arrêtés entérinant les mesures d'audience. L'année 2022 sera dédiée à la réalisation du bilan de chacun des processus de représentativité, afin d'identifier, en concertation avec les partenaires sociaux notamment, d'éventuelles évolutions à déployer pour le cycle de représentativité suivant. Elle sera également dédiée, comme chaque année, à la collecte des résultats des élections professionnelles, en vue de la prochaine mesure d'audience syndicale.

Toujours en matière de démocratie sociale et de mesure de la représentativité, l'année 2022 sera aussi marquée par la mise en œuvre de l'ordonnance n° 2021-484 du 21 avril 2021 relative aux modalités de représentation des travailleurs indépendants recourant pour leur activité aux plateformes et aux conditions d'exercice de cette représentation, qui pose les fondements d'un dialogue social entre représentants des travailleurs des plateformes et plateformes de la mobilité, au niveau de deux secteurs d'activité : celui des activités de conduite d'une voiture de transport avec chauffeur (VTC), et celui des activités de livraison de marchandises à vélo, scooter ou tricycle, qui représentent près de 100 000 travailleurs indépendants.

Pour chacun de ces secteurs d'activité, une élection nationale, à tour unique et par vote électronique, doit ainsi être organisée avant le 31 décembre 2022, afin de permettre aux travailleurs indépendants de désigner les organisations qui les représenteront.

L'ordonnance prévoit par ailleurs la création de l'Autorité des relations sociales des plateformes d'emploi (ARPE), établissement public placé sous la tutelle du ministère chargé de l'emploi et du ministère chargé des transports, dédié à la régulation des relations sociales entre plateformes et travailleurs indépendants qui recourent aux plateformes, à la diffusion d'informations et à la concertation. Les missions de l'ARPE seront financées par les plateformes de la mobilité par le biais d'une contribution.

L'ARPE organisera l'élection nationale des représentants des travailleurs indépendants des plateformes, assurera le financement de leur formation et leur indemnisation, ainsi que leur protection contre les risques de discrimination. Elle jouera un rôle d'observatoire de l'activité des plateformes numériques d'emploi, assurera un rôle de promoteur du dialogue entre représentants des travailleurs des plateformes et plateformes, et centralisera à l'appui de la mission des représentants des statistiques relatives à l'activité des plateformes et de leurs travailleurs.

Une mission de préfiguration de l'ARPE a été nommée en mai 2021 afin de préciser les modalités d'organisation et de fonctionnement de l'ARPE, son régime financier et son budget prévisionnel. La création effective de l'ARPE est fixée au quatrième trimestre 2021. Sa mission prioritaire sera l'organisation en 2022 de la première élection des représentants des travailleurs de plateformes.

L'année 2022 sera également consacrée à la poursuite de la **mise en œuvre de l'article 104 de la loi n°2018-771 du 05 septembre 2018 sur la liberté de choisir son avenir professionnel, relatif à l'égalité de rémunération entre**

les femmes et les hommes et à la lutte contre les violences sexuelles et les agissements sexistes au travail. Ce texte, complété par trois décrets d'application adoptés les 08 janvier 2019, 29 avril 2019 et 10 mars 2021, met en œuvre l'Index de l'égalité professionnelle, dispositif visant à conduire les entreprises à assurer une égalité de rémunération entre les femmes et les hommes en trois ans. Ces mesures viennent compléter les mesures préexistantes en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et font évoluer le droit français en la matière, en passant d'une obligation de moyen à une obligation de résultat. En 2021, l'article 244 de la loi de finances pour 2021 et le décret du 10 mars 2021 relatif aux mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise sont venus renforcer les obligations de transparence, notamment pour les entreprises bénéficiant du plan de relance. Ainsi, les entreprises d'au moins 50 salariés bénéficiaires du Plan de relance et ayant obtenu une note à l'Index de l'égalité professionnelle inférieure à 75 points devront d'une part définir des objectifs de progression pour chacun des indicateurs et les publier sur leur site internet, et, d'autre part, publier sur ce même site les mesures adéquates et pertinentes de correction qu'elles ont dû définir par ailleurs. Ces mesures spécifiques concerneront les résultats à l'Index de l'égalité professionnelle publiés par les entreprises en 2022 et devront être mises en œuvre par ces dernières au plus tard le 1^{er} mai 2022. En outre, l'ensemble des entreprises d'au moins 50 salariés doivent, depuis le 1^{er} mai 2021, procéder à une publication de leurs résultats à l'Index de l'égalité professionnelle de manière visible et lisible sur leur site internet, et depuis le 1^{er} juin 2021, publier non plus seulement la note globale obtenue à l'Index, mais également l'ensemble des indicateurs le composant. Ces nouvelles mesures feront l'objet d'un suivi en 2022. La DGT sera donc particulièrement impliquée en 2022 pour accompagner les entreprises sur leur mise en œuvre et pour en faire le bilan.

Ces nouvelles obligations, qui visent plus de 35000 entreprises en France, engagent aussi les services de l'Etat dans un ensemble d'actions combinant sensibilisation, outillage, accompagnement et contrôle.

L'année 2022 verra la poursuite de la diffusion des dispositifs de partage de la valeur. Il s'agira notamment de suivre et d'accompagner les services dans la mise en œuvre du nouveau partage des responsabilités entre les directions départementales de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS) et les organismes de recouvrement des cotisations sociales (URSSAF et MSA) dans l'examen des accords d'épargne salariale, instauré par l'article 119 de la loi n° 2020-1525 du 07 décembre 2020 d'accélération et de simplification de l'action publique et qui entre en vigueur pour les accords déposés à compter du 1^{er} septembre 2021.

L'action 4 concerne l'action de l'inspection du travail, dont les crédits de rémunération et les moyens de fonctionnement sont portés par le programme 155. En 2022, les services de l'inspection du travail poursuivront la mission qui leur est dévolue de mise en œuvre de la politique du travail dans les territoires.

L'année 2022 sera caractérisée par le maintien du fort engagement de l'administration du travail dans la lutte contre le travail illégal et la fraude au détachement. Le nouveau plan pluriannuel national de lutte contre le travail illégal a été présenté en juillet 2019, et le sujet figure explicitement parmi les axes d'actions prioritaires assignés au système d'inspection du travail pour la période 2020-2022. Pour ce qui est de la prestation de service internationale, la France est l'un des principaux pays de l'Union Européenne (UE) concernés par le détachement : elle est le 3^{ème} pays d'origine des salariés détachés et le nombre de déclarations en France a poursuivi sa progression. Toutefois, la crise sanitaire a eu un fort impact sur le nombre de travailleurs détachés avec une forte baisse en 2020 en raison du confinement strict. Une reprise pour 2021 du recours aux travailleurs détachés est constatée, sans atteindre néanmoins les niveaux de 2019, au regard des restrictions sanitaires toujours applicables à certains pays.

Le renforcement de l'arsenal juridique se poursuit et les nouveaux outils introduits (amendes administratives, suspensions de la prestation de service international (PSI), fermetures administratives, responsabilité solidaire, etc.) sont mobilisés pour lutter contre les fraudes graves aux règles du détachement, au respect des règles du noyau dur ou aux droits des salariés.

En 2022, la DGT poursuivra son travail d'information des entreprises et des salariés sur le droit applicable en cas de détachement sur le territoire national, par la mise à jour régulière du site Internet national unique prévu par les textes européens, et hébergé sur le site du ministère du travail, et par l'élaboration de fiches rendant accessible le contenu des principales conventions collectives de branche dans les secteurs concernés par le détachement. Après la mise en ligne des fiches concernant les conventions collectives de la branche des travaux publics, les travaux sont engagés concernant les branches de la métallurgie, du travail temporaire, des activités agricoles et du bâtiment. Les services centraux et déconcentrés du ministère du travail ont également participé à la campagne de l'Agence Européenne du Travail, relative à l'information des travailleurs détachés sur le droit applicable.

L'objectif est de permettre de lutter contre les abus du recours au travail détaché afin de protéger les travailleurs les plus vulnérables et de garantir l'égalité des droits entre les travailleurs détachés et travailleurs français, en veillant au respect des droits fondamentaux des travailleurs : rémunération, durée du travail, hébergement, sécurité au travail.

Au-delà des fraudes complexes au détachement, les priorités demeurent la **lutte contre les conditions indignes de travail et d'hébergement** dont sont victimes particulièrement des travailleurs étrangers employés dans des réseaux de trafic de main d'œuvre, mais aussi le contrôle des entreprises ayant déjà fait l'objet de sanctions administratives. Par ailleurs, dans le prolongement des enseignements de la crise sanitaire, un accent particulier sera porté sur le secteur agricole et les travailleurs saisonniers, mais aussi sur le recours récurrent aux entreprises de travail temporaire étrangères, au regard notamment de la situation de l'emploi en France.

Concernant **les interventions relatives au contrôle de la fraude à l'activité partielle** qui se sont ajoutées sur les années 2020 et 2021, du fait de la crise sanitaire, il n'est pas envisagé à ce stade, de nouveau plan de contrôle spécifique pour 2022. Ces contrôles étaient liés au plan d'aide engagé par l'Etat pour aider les entreprises à ne pas supprimer d'emploi suite aux périodes de confinement et de forte baisse d'activité. Toutefois, les actions engagées sur la fin de l'année 2021, en termes d'enquête et de fraudes complexes pourront se poursuivre sur 2022.

RÉCAPITULATION DES OBJECTIFS ET DES INDICATEURS DE PERFORMANCE

OBJECTIF 1	Orienter l'activité des services d'inspection du travail sur des priorités de la politique du travail
INDICATEUR 1.1	Part de l'activité des services de l'inspection du travail portant sur les priorités nationales de la politique du travail
OBJECTIF 2	Contribuer à la prévention et à la réduction des risques professionnels
INDICATEUR 2.1	Part du temps opérationnel de l'ANACT consacré au plan santé au travail
INDICATEUR 2.2	Part des interventions "amiante" des services de l'inspection du travail sur l'ensemble des interventions
OBJECTIF 3	Dynamiser la négociation collective et améliorer les conditions du dialogue social
INDICATEUR 3.1	Part des entreprises et des salariés concernés par une négociation collective dans l'enquête annuelle "dialogue social"
INDICATEUR 3.2	Délai d'extension par l'administration du travail des accords de branche
OBJECTIF 4	Lutter efficacement contre le travail illégal et la fraude au détachement
INDICATEUR 4.1	Part des interventions des services de l'inspection du travail en matière de lutte contre le travail illégal
INDICATEUR 4.2	Part des interventions des services de l'inspection du travail en matière de lutte contre les fraudes au détachement

OBJECTIFS ET INDICATEURS DE PERFORMANCE

ÉVOLUTION DE LA MAQUETTE DE PERFORMANCE

Pour 2022, la recherche de cohérence nécessaire entre les objectifs et indicateurs suivi par le ministère du travail et ceux du PLF a conduit à intervenir sur l'indicateur qui évalue l'action menée par les services de l'inspection du travail sur les priorités des politiques du travail (indicateur 1-1).

OBJECTIF

1 – Orienter l'activité des services d'inspection du travail sur des priorités de la politique du travail

Cet objectif est transversal à l'ensemble du programme. Pour contribuer à l'atteinte des objectifs d'efficacité socio-économique du programme, les services d'inspection du travail doivent inscrire leurs interventions dans les entreprises sur les priorités définies dans le cadre de la politique du travail.

Ainsi, sur la totalité des contrôles opérés par l'inspection du travail, 50% ont vocation à porter sur les priorités d'action qui ont été définies au niveau national en matière de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail des travailleurs, de lutte contre le travail illégal et la fraude au détachement, d'appui au dialogue social et de développement de la négociation collective et, enfin, d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Le reste de l'activité de contrôle prend en compte des priorités d'action identifiées au niveau régional ou des unités de contrôle, afin de répondre aux demandes émanant localement des salariés ou de leurs représentants, d'intervenir en cas d'accident du travail ou de conflits collectifs ou plus globalement sur tous les sujets sur lesquels la vie économique de l'entreprise va rendre nécessaire l'intervention des services de l'inspection du travail sans que cela soit prévisible.

INDICATEUR

1.1 – Part de l'activité des services de l'inspection du travail portant sur les priorités nationales de la politique du travail

(du point de vue du contribuable)

	Unité	2019 Réalisation	2020 Réalisation	2021 Prévision PAP 2021	2021 Prévision actualisée	2022 Prévision	2023 Cible
Part des interventions des services de l'inspection du travail portant sur les priorités de la politique du travail, sur l'ensemble des interventions	%	48	60,2	50	67	50	50
Part des interventions sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les interventions relatives aux priorités nationales	%	Non connu	Non connu	Sans objet	10	10	10

Précisions méthodologiques

Source des données : DGT

Mode de calcul : Le premier sous-indicateur, calculé via les données fournies par le système d'information WIKI'T, porte sur la synthèse des **interventions** effectués sur les priorités de la politique du travail par rapport à l'ensemble des interventions effectués par l'inspection du travail.

Le second sous-indicateur calculé via les données fournies par le système d'information WIKI'T, porte sur la part des interventions sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les interventions relatives aux priorités nationales (*Nombre d'interventions portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes / Nombre d'interventions sur les priorités de la politique du travail*) x 100

JUSTIFICATION DES PRÉVISIONS ET DE LA CIBLE

Les quatre principaux axes de priorité d'action au titre de la politique du travail portent sur la santé et la sécurité des travailleurs, la lutte contre le travail illégal, la lutte contre les fraudes au détachement et l'égalité professionnelle entre

les femmes et les hommes. Ils ont été définis en 2020, pour une période 2020-2022. Ils s'inscrivent dans une continuité déjà installée depuis plusieurs années. La crise sanitaire a conduit à réorienter les ciblage prévus pour 2020, et à suspendre le Plan national d'actions (PNA). En 2021, il a été acté la reprise du PNA avec la mise en place d'une proratisation des objectifs nationaux et l'intégration des contrôles sur la fraude à l'activité partielle et ceux spécifiques à la prévention de la pandémie.

Les objectifs des priorités nationales d'actions ont ainsi été révisés. Les axes demeurent inchangés. Néanmoins, sur les quatre thèmes, il est plus particulièrement demandé aux services d'inspection du travail d'exercer une couverture réelle sur la totalité du territoire national et d'être plus présents sur les lieux de travail, au regard des enjeux identifiés. Les prévisions pour 2021 et 2022 sont ajustées en conséquence et intègrent les objectifs fixés par la Ministre pour la période 2020 - 2022.

OBJECTIF

2 – Contribuer à la prévention et à la réduction des risques professionnels

La prévention des risques professionnels et l'amélioration des conditions de travail sont reconnues aujourd'hui comme facteurs de compétitivité des entreprises. Elles passent par l'information et la sensibilisation des acteurs : entreprises, branches, organisations syndicales et patronales, ainsi que partenaires institutionnels de la prévention.

Le quatrième Plan Santé au travail pour 2021-2025 (PST 3) constitue la feuille de route gouvernementale pour la définition et la programmation des actions de l'ensemble des partenaires institutionnels et notamment les opérateurs de l'État. L'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact) est un acteur-clé de la mise en œuvre de la politique de prévention de l'État définie dans le cadre de ce plan.

L'année 2022 sera la deuxième année de mise en œuvre du quatrième plan santé au travail (2021-2025). Sans préjuger des négociations en cours avec les partenaires sociaux concernant la finalisation du PST 4, l'Anact sera à nouveau un acteur essentiel dans la mise en œuvre de ce nouveau plan.

L'indicateur relatif aux interventions liées à l'amiante a lui pour objet de mesurer le renforcement des interventions en la matière. En effet, chaque année, entre 3000 et 4000 maladies professionnelles liées à l'amiante sont reconnues, dont environ 1400 cancers. Ces maladies sont au premier rang des indemnités versées au titre des maladies professionnelles. La création, dans le cadre de la réforme de l'inspection du travail, d'unités spécialisées sur le risque « amiante », les « réseaux risques particuliers amiante », s'inscrit dans le cadre de ce renforcement.

INDICATEUR

2.1 – Part du temps opérationnel de l'ANACT consacré au plan santé au travail

(du point de vue du contribuable)

	Unité	2019 Réalisation	2020 Réalisation	2021 Prévision PAP 2021	2021 Prévision actualisée	2022 Prévision	2023 Cible
Part des interventions du réseau ANACT consacrées au plan santé au travail	%	75	77	65	65	65	65

Précisions méthodologiques

Source des données : DGT / ANACT

Mode de calcul : Il s'agit de la proportion de temps opérationnel de l'ANACT et de l'ensemble du réseau ANACT/ARACT consacrée aux actions Plan santé au travail (PST3 et PST4) pour lesquelles l'ANACT est positionnée comme responsable ou co-responsable, au regard du temps opérationnel total.

Les données sont extraites de l'outil de gestion analytique du temps Saraweb commun à l'ANACT et aux ARACT.

JUSTIFICATION DES PRÉVISIONS ET DE LA CIBLE

Le quatrième plan santé au travail (PST 4) devrait être adopté en fin d'année 2021. Il devrait reprendre les grandes thématiques du PST 3 afin d'assurer une continuité de la politique publique menée en santé et sécurité au travail. Le nombre d'actions qui seront pilotées ou co-pilotées par l'Anact reste en cours de détermination. Il semble ainsi préférable de maintenir un niveau de l'indicateur équivalent à celui de 2021 (65 %).

INDICATEUR

2.2 – Part des interventions "amiante" des services de l'inspection du travail sur l'ensemble des interventions

(du point de vue du contribuable)

	Unité	2019 Réalisation	2020 Réalisation	2021 Prévision PAP 2021	2021 Prévision actualisée	2022 Prévision	2023 Cible
Part des interventions "amiante" des services de l'inspection du travail sur l'ensemble des interventions	%	5,2	4	6,5	6,5	6,5	6,5

Précisions méthodologiques

Source des données : DGT

Mode de calcul : L'indicateur, calculé via les données fournies par le système d'information WIKI'T, porte sur le rapport entre les interventions sur le champ de l'amiante et les interventions des services de l'inspection du travail.

JUSTIFICATION DES PRÉVISIONS ET DE LA CIBLE

Pour 2022, dans la poursuite de la mise en œuvre du plan d'action interministériel de trois ans relatif à l'amiante et du 4ème plan santé au travail (2021-2024), les démarches stratégiques des DREETS sur le sujet ont été renforcées. Elles s'inscrivent dans le cadre organisationnel du système d'inspection du travail. Pour ce faire, l'activité spécifique des réseaux des risques particuliers est confortée et intensifiée, notamment en veillant au contrôle des organismes de formation des salariés pour s'assurer d'une bonne et réelle formation délivrée aux opérateurs les plus exposés, mais aussi au contrôle des entreprises de désamiantage dans leur siège social afin d'appréhender les phases amont des chantiers.

L'action vis-à-vis de tous les acteurs, et non des seules entreprises de BTP en charge de procéder à du désamiantage, doit se poursuivre afin de sensibiliser au mieux l'ensemble des secteurs concernés et de tendre à une prévention plus efficace. L'action de contrôle devra également se concentrer sur le repérage d'amiante avant travaux avec une campagne sur les immeubles bâtis et une campagne concernant les navires.

Enfin une action de contrôle des organismes de formation des travailleurs en sous-section 3, en charge des opérations d'encapsulation et de retrait d'amiante, doit également être programmée.

OBJECTIF mission

3 – Dynamiser la négociation collective et améliorer les conditions du dialogue social

La politique du travail a, de manière constante depuis le début des années 1980, accordé une importance croissante à la négociation collective dans l'élaboration de la norme sociale. Cette place croissante de la négociation collective s'est notamment illustrée au travers du développement des champs de négociation obligatoire (salaires, égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, emploi des seniors, contrat de génération).

La loi du 5 mars 2014 a réformé en profondeur les règles de représentativité des organisations d'employeurs et le système de financement du dialogue social. Elle a également permis d'initier le chantier de la restructuration des branches, en dotant l'État d'instruments contraignants pour agir sur les branches qui ne sont pas en capacité de négocier.

La loi n°2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social révisé et favorise le développement des institutions représentatives du personnel, notamment dans les PME.

L'ordonnance n° 2017-1385 pour le renforcement de la négociation collective du 22 septembre 2017 étend le périmètre de la primauté de l'accord d'entreprise permettant ainsi aux acteurs de terrain de trouver ensemble, par la négociation collective, un équilibre dans le cadre « d'un panier » de négociation élargi et leur laisse la liberté de déterminer leur agenda social, de choisir les thèmes de négociation et leur périodicité en fonction de leurs propres priorités.

L'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales, instituée depuis le 1er janvier 2020 dans l'ensemble des entreprises d'au moins 11 salariés, le comité social et économique (CESE), instance unique de représentation du personnel dans l'entreprise se substituant aux comités d'entreprise, délégués du personnel et comités d'hygiène et de sécurité.

Les ordonnances réaffirment également le rôle de régulation de la branche dans la construction de l'ordre social en prévoyant sa primauté dans treize domaines, notamment dans les domaines présentant des enjeux de régulation de la concurrence, tout en veillant à la prise en compte des spécificités et des besoins des petites entreprises. La procédure d'extension connaît deux évolutions majeures introduites par les ordonnances n°2018-1385 et n°2018-1388 du 22 septembre 2017 relatives au renforcement de la négociation collective : la ministre ne peut étendre que les accords qui contiennent des clauses relatives aux TPE et un groupe d'experts est instauré, chargé d'apprécier les impacts socio-économiques de l'extension des accords.

C'est dans ce contexte qu'il convient de lire les indicateurs présentés ci-après.

L'indicateur 3.1 mesure la part des entreprises et des salariés concernés par une négociation collective.

L'indicateur 3.2 mesure le délai d'extension par l'administration du travail des accords de branche. En effet, l'État, par la procédure d'extension qui permet de rendre applicable à l'ensemble d'un champ professionnel un accord collectif négocié par des organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives dans ce champ, est garant de la légalité de la norme conventionnelle et assure ainsi les conditions nécessaires à son développement. La question du délai de la procédure d'extension apparaît ainsi essentielle afin de ne pas pénaliser la négociation collective.

Amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail

Programme n° 111 | OBJECTIFS ET INDICATEURS DE PERFORMANCE

INDICATEUR mission

3.1 – Part des entreprises et des salariés concernés par une négociation collective dans l'enquête annuelle "dialogue social"

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2019 Réalisation	2020 Réalisation	2021 Prévision PAP 2021	2021 Prévision actualisée	2022 Prévision	2023 Cible
Part des entreprises employant au moins 11 salariés ayant négocié au moins une fois dans l'année	%	17,7	17,9	20	20	20	21
Part des entreprises employant au moins 50 salariés ayant négocié au moins une fois dans l'année	%	51,9	51,6	60	60	60	61
Part des salariés dans les entreprises employant au moins 11 salariés concernés par la négociation d'un accord dans l'année	%	63,5	61,9	65	65	65	65,5
Part des salariés dans les entreprises employant au moins 50 salariés concernés par la négociation d'un accord dans l'année	%	80,4	78,4	85	85	85	86

Précisions méthodologiques

Source des données : DARES

Mode de calcul : L'indicateur mesure l'importance prise par la négociation collective dans l'élaboration du droit conventionnel.

JUSTIFICATION DES PRÉVISIONS ET DE LA CIBLE

L'ordonnance du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective a approfondi le mouvement initié depuis 2015, consistant à donner davantage de marge de manœuvre aux partenaires sociaux dans la définition de leur agenda social. Ils peuvent désormais choisir les thèmes de négociation et les périodicités dans les limites fixées par l'ordre public. Par ailleurs, l'ordonnance précitée avait pour objectif principal de favoriser la négociation collective en entreprise, notamment au sein des plus petites d'entre elles.

Les données recueillies en année N sont celles de l'année N-1, compte tenu des délais de consolidation des données. En 2021, les acteurs de la négociation collective, tant au niveau de la branche que de l'entreprise, continuent de s'approprier progressivement les outils à leur disposition pour renforcer le dialogue social. Toutefois, dans le contexte d'incertitude lié à la crise sanitaire qui s'est poursuivie en 2021 et à ses conséquences sur la vie des entreprises, il est probable que l'évolution du nombre d'accords conclus marque le pas en 2021, comme il l'a fait en 2020, eu égard au contexte sanitaire qui a entravé les négociations de branche et d'entreprise. Cependant, force est de constater qu'elle s'est également révélée un puissant levier pour faire face à la crise. Ainsi, entre avril et juin 2020, près de 5 300 accords d'entreprise portant spécifiquement sur des mesures permettant de faire face aux conséquences économiques et sociales de l'épidémie de COVID-19 ont été conclus, dont 1 480 dans les entreprises de moins de 50 salariés. En 2022, sous réserve de l'évolution favorable du contexte sanitaire, on prévoit ainsi une reprise du dialogue social dans les entreprises de toutes tailles.

INDICATEUR

3.2 – Délai d'extension par l'administration du travail des accords de branche

(du point de vue de l'utilisateur)

	Unité	2019 Réalisation	2020 Réalisation	2021 Prévision PAP 2021	2021 Prévision actualisée	2022 Prévision	2023 Cible
Part des accords de branche étendus en moins de six mois par l'administration du travail	%	64	69	80	80	80	80

Précisions méthodologiques

Source des données : DGT

Mode de calcul : L'indicateur porte sur l'ensemble des accords examinés par les partenaires sociaux, tant en procédure dite « normale » qu'en procédure dite « accélérée », dans le cadre de la sous-commission des conventions et accords de la Commission nationale de la négociation collective. La procédure accélérée est prévue par l'article R. 2261-5 du code du travail et vise exclusivement les accords salariaux. Elle permet une consultation dématérialisée des partenaires sociaux, qui est plus rapide que la consultation physique. La procédure normale, visant les accords autres que salariaux, est prévue par les articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Cet indicateur est calculé sur la période comprise entre la demande d'extension, matérialisée par l'envoi d'un récépissé, et la date de signature de l'arrêté d'extension. Les accords donnant lieu à un refus d'extension sont exclus du périmètre de calcul.

JUSTIFICATION DES PRÉVISIONS ET DE LA CIBLE

La procédure d'extension a connu deux évolutions majeures introduites par les ordonnances n°2018-1385 et 2018-1388 du 22 septembre 2017 relatives au renforcement de la négociation collective :

- d'une part, la ministre ne peut étendre que les accords qui contiennent des clauses relatives aux TPE ou qui justifient de l'absence de nécessité d'en prévoir ;
- d'autre part, est instauré un groupe d'experts chargé d'apprécier les impacts sociaux-économiques de l'extension des accords.

La mise en œuvre de ces mesures et leur délai d'appropriation par les partenaires sociaux ont conduit à une baisse de la valeur de l'indicateur en 2018, une partie des accords conclus en 2018 ayant été étendus en 2019.

En outre, le décalage de l'extension des accords de 2018 à 2019 a également eu un impact sur les résultats de l'année 2019, année durant laquelle l'administration a été particulièrement mobilisée pour résorber le stock d'accords en attente d'extension.

Alors qu'il était prévu un retour à la normale en 2020, la forte mobilisation des services instructeurs du ministère du travail et du ministère de la santé dans la gestion de l'épidémie de COVID 19 et dans la mise en œuvre de mesures visant à faire face à ses conséquences ont encore impacté le délai de traitement des demandes d'extension en 2020.

Cependant, la DGT a mis en œuvre fin 2020 un plan d'action visant à la résorption du stock d'accords. A cette fin, le nombre de séances de la sous-commission des conventions et accords (22 séances en 2020) afin d'accélérer le processus d'extension des accords en cours a été augmenté. Les effets positifs de ces mesures sur le délai d'extension des accords se confirmeront en 2022.

OBJECTIF

4 – Lutter efficacement contre le travail illégal et la fraude au détachement

La lutte contre le travail illégal et la fraude au détachement demeurent une priorité de la politique du travail. L'efficacité de l'intervention des services de l'Etat sur le sujet nécessite à la fois une couverture massive et homogène du territoire et une approche ciblée afin d'agir plus directement sur les secteurs et entreprises délictueux.

C'est le sens de l'évolution de ces deux indicateurs, mieux apprécier l'action des services de l'inspection du travail en matière de lutte contre le travail illégal et de lutte contre les fraudes au détachement, et permettre de mesurer les progrès réalisés en matière de ciblage des secteurs d'activité et des entreprises à risque. L'objectif poursuivi est de faire reculer le travail illégal par une présence dissuasive des services de contrôle de l'inspection du travail et un meilleur ciblage des situations pour rétablir les travailleurs dans leurs droits.

Travail illégal :

L'indicateur permet d'apprécier l'action des services de l'inspection du travail en matière de lutte contre le travail illégal au quotidien dans son activité de contrôle. Car l'action des services doit à la fois permettre, et c'est l'objet notamment du travail en interministériel, de démanteler les réseaux de fraudes lourdes, mais aussi de veiller à lutter contre les formes plus simples de travail illégal qui au quotidien obèrent les capacités et les ressorts économiques.

Détachement de travailleurs :

En matière de lutte contre les fraudes au détachement, il convient de pouvoir apprécier l'action des services sur le respect du noyau dur du droit du travail français applicable aux prestataires de service détachant des salariés en France (obligations déclaratives, durées maximales du travail et repos, respect des minima légaux et conventionnels de rémunération...). Les manquements sont sanctionnés grâce à un arsenal répressif constamment renforcé depuis 2014. Le cadre légal du détachement mis en œuvre dans la loi du 10 juillet 2014 visant à lutter contre la concurrence déloyale a été en effet renforcé par la loi du 06 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, et par la loi du 08 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, et enfin la loi du 05 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel. Les nouveaux leviers de sanction introduits et complétés par ces textes (amendes administratives, suspensions de la prestation de service international, obligation de vigilance et responsabilité solidaire du donneur d'ordre ou maître d'ouvrage) sont pleinement mobilisés pour lutter contre les fraudes aux règles du détachement. Grâce également à un système d'information créé en 2016 et modernisé en 2019 (SIPSI), ces outils ont notamment permis une réduction des situations de détachements non déclarés, qui empêchaient par le passé tout contrôle effectif des situations de travail. Le cadre légal également mis à jour des dernières évolutions au niveau européen, notamment du principe d'égalité de rémunération, veille à ne pas faire peser des charges administratives inutiles sur le détachement légal essentiel au fonctionnement du marché unique, notamment dans les zones frontalières. Des situations à moindre risque de fraude ont ainsi été exemptées de certaines formalités en 2019, sur le modèle des principaux voisins et partenaires de la France.

INDICATEUR

4.1 – Part des interventions des services de l'inspection du travail en matière de lutte contre le travail illégal

(du point de vue du contribuable)

	Unité	2019 Réalisation	2020 Réalisation	2021 Prévision PAP 2021	2021 Prévision actualisée	2022 Prévision	2023 Cible
Part des interventions des services de l'inspection du travail portant sur la lutte contre le travail illégal, sur l'ensemble des interventions	%	16,5	17	11	8,5	8,5	11
Part des interventions des services de l'inspection du travail portant sur la lutte contre le travail illégal ayant donné lieu à procès-verbal, sur l'ensemble des interventions portant sur la lutte contre le travail illégal	%	1,4	1,1	3	2,5	3	4

Précisions méthodologiques

Source des données : DGT (base WIKI'T)

Mode de calcul : sous-indicateur 1 : Nombre total d'interventions sur la LTI par rapport au nombre total d'interventions

Sous-indicateur 2 : Nombre d'interventions sur la LTI ayant conduit à PV par rapport au nombre total d'interventions en LTI

JUSTIFICATION DES PRÉVISIONS ET DE LA CIBLE

Les constats opérés montrent que coexistent des fraudes de plus en plus complexes, avec des montages juridiques recourant régulièrement à des structures implantées à l'étranger (lien avec les fraudes au détachement) et les formes plus classiques du travail illégal, avec des situations de traitement indigne de la personne humaine, voire des situations de traite des êtres humains

L'appropriation des règles de ciblage permet de pouvoir concentrer l'action de contrôle vers les secteurs et entreprises les plus souvent en infraction sur ce sujet et ainsi contribuer à une plus grande efficacité de l'action des services.

Initialement, la part des interventions des services de l'inspection du travail portant sur la lutte contre le travail illégal, sur l'ensemble des interventions n'avait pas vocation à progresser au-delà de la part fixée autour de 6% des interventions globales, au regard de l'ensemble du champ couvert par l'inspection du travail, et eu égard au fait que plusieurs corps de contrôle sont amenés à intervenir sur ce champ.

Cependant, le Gouvernement, dès l'année 2018, a retenu ce champ comme priorité nationale, ce qui a conduit à accentuer l'effort de l'inspection du travail, et à réévaluer les cibles du sous indicateur relatif à la part des interventions portant sur la lutte contre le travail illégal sur l'ensemble des interventions.

Suite à la crise sanitaire, l'Etat a engagé un plan massif afin d'aider les entreprises et soutenir l'emploi pendant la période de confinement, ce notamment par la mobilisation du dispositif de l'activité partielle. A ce titre, a été mis en place un vaste plan de contrôle a posteriori de l'utilisation des allocations pour activité partielle afin de lutter contre les fraudes potentielles. Le plan de contrôle activité partielle initié en 2020 s'est poursuivi sur l'année 2021 avec un ciblage orienté sur les fraudes complexes et les contrôles sur site.

La lutte contre la Traite des Etres Humains (TEH) est également une cible prioritaire en vue de protéger les salariés d'exploitation par le travail, de veiller au respect des droits fondamentaux des salariés, de contribuer aux JAD (Journées d'action communes) Europol.

Sur le plan législatif, la loi du 05 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a permis de consolider les pouvoirs d'enquête et de sanction (élargissement des fermetures préfectorales, droit de communication renforcé pour l'inspection du travail, réactivation de la « liste noire » des personnes condamnées pour certaines infractions de travail illégal).

Les prévisions pour 2021 et 2022 sont ajustées en conséquence et intègrent les objectifs assignés au SIT pour la période 2020 - 2022.

INDICATEUR**4.2 – Part des interventions des services de l'inspection du travail en matière de lutte contre les fraudes au détachement**

(du point de vue du contribuable)

	Unité	2019 Réalisation	2020 Réalisation	2021 Prévision PAP 2021	2021 Prévision actualisée	2022 Prévision	2023 Cible
Part des interventions des services de	%	8,2	5,3	6,5	6,5	6,5	6,5

Amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail

Programme n° 111 | OBJECTIFS ET INDICATEURS DE PERFORMANCE

	Unité	2019 Réalisation	2020 Réalisation	2021 Prévision PAP 2021	2021 Prévision actualisée	2022 Prévision	2023 Cible
l'inspection du travail en matière de prestations de service internationales, sur l'ensemble des interventions							
Part des interventions des services de l'inspection du travail en matière de prestations de service internationales ayant donné lieu à sanction administrative et/ou procès-verbal, sur l'ensemble des interventions en matière de prestations de service internationales	%	3,3	3,7	2,5	3	3,5	4

Précisions méthodologiques

Source des données : DGT (base WIKI'T)

Mode de calcul : sous-indicateur 1 : Nombre d'interventions en matière de prestations de service internationales/nombre total d'interventions

sous-indicateur 2 : Nombre d'interventions en matière de PSI ayant donné lieu à sanctions administratives et/ou à procès-verbaux en matière de prestations de service internationales/nombre d'interventions sur les PSI

JUSTIFICATION DES PRÉVISIONS ET DE LA CIBLE

La part des interventions des services de l'inspection du travail portant sur la lutte contre les fraudes au détachement sur l'ensemble des interventions a vocation à progresser, au regard de l'importance du détachement transnational dans notre paysage économique, afin notamment de veiller à l'absence de contournement des règles visant à créer des situations de « dumping » social défavorables aux autres entreprises. Ce champ constitue une priorité nationale pour l'inspection du travail. Ces interventions participent également à la régulation des mouvements de main d'œuvre et luttent en particulier contre certains montages frauduleux d'emplois d'étrangers extra communautaires dissimulés sous couvert de détachement. Eu égard au fait que plusieurs corps de contrôle sont amenés à intervenir sur ce champ, cette part devrait se stabiliser sur les prochaines années à un ratio d'environ 6,5% des interventions globales.

La mise en œuvre d'opérations de ciblage permet d'orienter plus efficacement les actions de contrôle vers les entreprises gravement en infraction sur ce sujet et ainsi contribuer à une plus grande efficacité de l'action des services. En 2019, l'intensification des contrôles s'est poursuivie. En 2020, un ciblage plus fin sur les typologies de prestations contrôlées, et les catégories d'entreprises, ainsi qu'un pilotage resserré afin de tenir les objectifs fixés, conduit à la mise en place d'un plan de contrôle plus étoffé. Cependant la crise sanitaire a eu un impact sur les priorités nationales d'actions qui ont dû être adaptées en nombre de contrôles demandés, notamment pour prendre en compte le confinement strict et également en réorientant l'action des services vers d'autres types de fraude, comme la fraude à l'activité partielle.

Les cibles pour 2022 et le terme du triennal en 2022 sont ajustées en conséquence et intègrent les objectifs fixés pour la période 2020 - 2022.

PRÉSENTATION DES CRÉDITS ET DES DÉPENSES FISCALES

2022 / PRÉSENTATION PAR ACTION ET TITRE DES CRÉDITS DEMANDÉS

2022 / AUTORISATIONS D'ENGAGEMENT

Numéro et intitulé de l'action ou de la sous-action	Titre 3 Dépenses de fonctionnement	Titre 6 Dépenses d'intervention	Total pour 2022	FdC et AdP attendus en 2022
01 – Santé et sécurité au travail	17 980 000	6 350 000	24 330 000	0
02 – Qualité et effectivité du droit	726 304	16 055 142	16 781 446	0
03 – Dialogue social et démocratie sociale	2 491 547	2 004 050	4 495 597	0
04 – Lutte contre le travail illégal	0	0	0	0
06 – Renforcement de la prévention en santé au travail	5 890 000	5 900 000	11 790 000	0
Total	27 087 851	30 309 192	57 397 043	0

2022 / CRÉDITS DE PAIEMENT

Numéro et intitulé de l'action ou de la sous-action	Titre 3 Dépenses de fonctionnement	Titre 6 Dépenses d'intervention	Total pour 2022	FdC et AdP attendus en 2022
01 – Santé et sécurité au travail	17 980 000	6 050 000	24 030 000	0
02 – Qualité et effectivité du droit	726 304	16 055 142	16 781 446	0
03 – Dialogue social et démocratie sociale	3 820 000	36 004 050	39 824 050	0
04 – Lutte contre le travail illégal	0	0	0	0
06 – Renforcement de la prévention en santé au travail	5 890 000	5 900 000	11 790 000	0
Total	28 416 304	64 009 192	92 425 496	0

Amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail

Programme n° 111 | PRÉSENTATION DES CRÉDITS ET DES DÉPENSES FISCALES

2021 / PRÉSENTATION PAR ACTION ET TITRE DES CRÉDITS VOTÉS (LOI DE FINANCES INITIALE)

2021 / AUTORISATIONS D'ENGAGEMENT

Numéro et intitulé de l'action ou de la sous-action	Titre 3 Dépenses de fonctionnement	Titre 6 Dépenses d'intervention	Total pour 2021	FdC et AdP prévus en 2021
01 – Santé et sécurité au travail	18 105 000	5 750 000	23 855 000	0
02 – Qualité et effectivité du droit	1 794 879	15 790 142	17 585 021	0
03 – Dialogue social et démocratie sociale	3 113 994	104 598 800	107 712 794	0
Total	23 013 873	126 138 942	149 152 815	0

2021 / CRÉDITS DE PAIEMENT

Numéro et intitulé de l'action ou de la sous-action	Titre 3 Dépenses de fonctionnement	Titre 6 Dépenses d'intervention	Total pour 2021	FdC et AdP prévus en 2021
01 – Santé et sécurité au travail	18 105 000	6 050 000	24 155 000	0
02 – Qualité et effectivité du droit	1 794 879	15 790 142	17 585 021	0
03 – Dialogue social et démocratie sociale	10 371 728	36 598 800	46 970 528	0
Total	30 271 607	58 438 942	88 710 549	0

PRÉSENTATION DES CRÉDITS PAR TITRE ET CATÉGORIE

Titre ou catégorie	Autorisations d'engagement			Crédits de paiement		
	Ouvertes en LFI pour 2021	Demandées pour 2022	FdC et AdP attendus en 2022	Ouverts en LFI pour 2021	Demandés pour 2022	FdC et AdP attendus en 2022
Titre 3 – Dépenses de fonctionnement	23 013 873	27 087 851	0	30 271 607	28 416 304	0
Dépenses de fonctionnement autres que celles de personnel	4 908 873	3 217 851	0	12 166 607	4 546 304	0
Subventions pour charges de service public	18 105 000	23 870 000	0	18 105 000	23 870 000	0
Titre 6 – Dépenses d'intervention	126 138 942	30 309 192	0	58 438 942	64 009 192	0
Transferts aux ménages	600 000	740 000	0	600 000	740 000	0
Transferts aux entreprises	2 572 000	4 572 000	0	2 572 000	4 572 000	0
Transferts aux autres collectivités	122 966 942	24 997 192	0	55 266 942	58 697 192	0
Total	149 152 815	57 397 043	0	88 710 549	92 425 496	0

Amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail

Programme n° 111 | PRÉSENTATION DES CRÉDITS ET DES DÉPENSES FISCALES

ÉVALUATION DES DÉPENSES FISCALES

Avertissement

Le niveau de fiabilité des chiffrages de dépenses fiscales dépend de la disponibilité des données nécessaires à la reconstitution de l'impôt qui serait dû en l'absence des dépenses fiscales considérées. Par ailleurs, les chiffrages des dépenses fiscales ne peuvent intégrer ni les modifications des comportements fiscaux des contribuables qu'elles induisent, ni les interactions entre dépenses fiscales.

Les chiffrages présentés pour 2022 ont été réalisés sur la base des seules mesures votées avant le dépôt du projet de loi de finances pour 2022. L'impact des dispositions fiscales de ce dernier sur les recettes 2022 est, pour sa part, présenté dans les tomes I et II de l'annexe « Évaluation des Voies et Moyens ».

Les dépenses fiscales ont été associées à ce programme conformément aux finalités poursuivies par ce dernier.

« ε » : coût inférieur à 0,5 million d'euros ; « - » : dépense fiscale supprimée ou non encore créée ; « nc » : non chiffrable.

Le « Coût total des dépenses fiscales » constitue une somme de dépenses fiscales dont les niveaux de fiabilité peuvent ne pas être identiques (cf. caractéristique « Fiabilité » indiquée pour chaque dépense fiscale). Il ne prend pas en compte les dispositifs inférieurs à 0,5 million d'euros (« ε »). Par ailleurs, afin d'assurer une comparabilité d'une année sur l'autre, lorsqu'une dépense fiscale est non chiffrable (« nc ») en 2022, le montant pris en compte dans le total 2022 correspond au dernier chiffrage connu (montant 2021 ou 2020); si aucun montant n'est connu, la valeur nulle est retenue dans le total. La portée du total s'avère toutefois limitée en raison des interactions éventuelles entre dépenses fiscales. Il n'est donc indiqué qu'à titre d'ordre de grandeur et ne saurait être considéré comme une véritable sommation des dépenses fiscales du programme.

DÉPENSES FISCALES PRINCIPALES SUR IMPÔTS D'ÉTAT (6)

(en millions d'euros)

Dépenses fiscales sur impôts d'État contribuant au programme de manière principale		Chiffrage 2020	Chiffrage 2021	Chiffrage 2022
730207	Taux de 10% pour les recettes provenant de la fourniture des repas par les cantines d'entreprises ou d'administrations Assiette et taux <i>Bénéficiaires 2020 : (nombre non déterminé) Entreprises - Méthode de chiffrage : Reconstitution de base taxable à partir de données autres que fiscales - Fiabilité : Bonne - Création : 1968 - Dernière modification : 2013 - Dernière incidence budgétaire : dépense fiscale non bornée - Fin du fait générateur : dépense fiscale non bornée - code général des impôts : 279-a bis</i>	385	425	449
120111	Exonération de la participation des employeurs au financement des titres-restaurant Traitements, salaires, pensions et rentes viagères <i>Bénéficiaires 2020 : 4400000 Menages - Méthode de chiffrage : Reconstitution de base taxable à partir de données autres que fiscales - Fiabilité : Bonne - Création : 1967 - Dernière modification : 2019 - Dernière incidence budgétaire : dépense fiscale non bornée - Fin du fait générateur : dépense fiscale non bornée - code général des impôts : 81-19°</i>	420	420	420
110202	Crédit d'impôt au titre des cotisations versées aux organisations syndicales représentatives de salariés et aux associations professionnelles nationales de militaires Calcul de l'impôt <i>Bénéficiaires 2020 : 1289545 Menages - Méthode de chiffrage : Simulation - Fiabilité : Très bonne - Création : 1988 - Dernière modification : 2015 - Dernière incidence budgétaire : dépense fiscale non bornée - Fin du fait générateur : dépense fiscale non bornée - code général des impôts : 199 quater C</i>	141	145	145
120116	Exonération des gratifications allouées à l'occasion de la remise de la médaille d'honneur du travail Traitements, salaires, pensions et rentes viagères <i>Bénéficiaires 2020 : (nombre non déterminé) Menages - Méthode de chiffrage : Reconstitution de base taxable à partir de données autres que fiscales - Fiabilité : Bonne - Création : 1948 - Dernière modification : 1948 - Dernière incidence budgétaire : dépense fiscale non bornée - Fin du fait générateur : dépense fiscale non bornée - code général des impôts : 157-6°</i>	10	10	10
300109	Exonération des syndicats professionnels et de leurs unions pour leurs activités portant sur l'étude et la défense des droits et des intérêts collectifs matériels ou moraux de leurs membres ou des personnes qu'ils représentent Exonérations <i>Bénéficiaires 2020 : (nombre non déterminé) Entreprises - Méthode de chiffrage : Reconstitution de base taxable à partir de données autres que fiscales - Fiabilité : Bonne - Création : 2001 - Dernière modification : 2019 - Dernière incidence budgétaire : dépense fiscale</i>	ε	ε	ε

(en millions d'euros)

Dépenses fiscales sur impôts d'État contribuant au programme de manière principale		Chiffrage 2020	Chiffrage 2021	Chiffrage 2022
	<i>non bornée - Fin du fait générateur : dépense fiscale non bornée - code général des impôts : 207-1-1° bis</i>			
120113	Exonération partielle de la prise en charge par l'employeur, une collectivité territoriale ou Pôle emploi, des frais de transport entre le domicile et le lieu de travail Traitements, salaires, pensions et rentes viagères <i>Bénéficiaires 2020 : (nombre non déterminé) Menages - Méthode de chiffrage : Reconstitution de base taxable à partir de données autres que fiscales - Fiabilité : Ordre de grandeur - Création : 1948 - Dernière modification : 2020 - Dernière incidence budgétaire : dépense fiscale non bornée - Fin du fait générateur : dépense fiscale non bornée - code général des impôts : 81- 19° ter</i>	160	160	nc
Total		1 116	1 160	1 184

Amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail

Programme n° 111 | JUSTIFICATION AU PREMIER EURO

JUSTIFICATION AU PREMIER EURO

ÉLÉMENTS TRANSVERSAUX AU PROGRAMME

ÉLÉMENTS DE SYNTHÈSE DU PROGRAMME

Numéro et intitulé de l'action ou de la sous-action	Autorisations d'engagement			Crédits de paiement		
	Titre 2 Dépenses de personnel	Autres titres	Total	Titre 2 Dépenses de personnel	Autres titres	Total
01 – Santé et sécurité au travail	0	24 330 000	24 330 000	0	24 030 000	24 030 000
02 – Qualité et effectivité du droit	0	16 781 446	16 781 446	0	16 781 446	16 781 446
03 – Dialogue social et démocratie sociale	0	4 495 597	4 495 597	0	39 824 050	39 824 050
04 – Lutte contre le travail illégal	0	0	0	0	0	0
06 – Renforcement de la prévention en santé au travail	0	11 790 000	11 790 000	0	11 790 000	11 790 000
Total	0	57 397 043	57 397 043	0	92 425 496	92 425 496

Création de l'action 06 pour porter les crédits qui couvriront les dépenses occasionnées par les dispositions de la Loi n°2021-1018 du 02 août 2021 pour le renforcement de la prévention en santé au travail.

ÉVOLUTION DU PÉRIMÈTRE DU PROGRAMME

TRANSFERTS EN CRÉDITS

	Prog Source / Cible	T2 Hors Cas pensions	T2 CAS pensions	Total T2	AE Hors T2	CP Hors T2	Total AE	Total CP
Transferts entrants								
Transferts sortants					-150 000	-150 000	-150 000	-150 000
contribution au plan chlordécone IV	► 162				-150 000	-150 000	-150 000	-150 000

DÉPENSES PLURIANNUELLES

GRANDS PROJETS INFORMATIQUES

■ SI REPRÉSENTATIVITÉ - CYCLE 2017-2021

Le programme SI Représentativité regroupe trois projets permettant la mesure des audiences syndicale et patronale :

1. Le système d'information (SI) MARS mesure l'audience de la représentativité syndicale qui repose sur le traitement et l'agrégation des résultats des procès-verbaux d'élections aux instances représentatives du personnel (IRP) dans les entreprises de 11 salariés et plus ;
2. Le SI TPE mesure l'audience syndicale, avec un scrutin organisé auprès des salariés des très petites entreprises et employés à domicile ;
3. Le SI Représentativité patronale mesure l'audience patronale.

Les audiences syndicale et patronale sont mesurées tous les quatre ans.

Les projets MARS et TPE s'appuient sur des systèmes d'information dédiés nécessitant des adaptations régulières, tout en mobilisant une maîtrise d'œuvre et une assistance à maîtrise d'ouvrage.

Initié pour la première fois à compter de 2015, le projet « Représentativité patronale » permet, grâce à un système d'information dédié (SI RP), le traitement des candidatures déposées auprès des services de la Direction générale du travail.

Après leur mise en place en 2017, le renouvellement des membres des commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI) s'inscrit également dans le programme SI Représentativité.

Le quatrième cycle de mesure de la représentativité couvre la période 2021-24, après le troisième cycle qui couvrait la période 2017-2020.

Cependant, suite à la situation exceptionnelle engendrée par la COVID 2019, l'ordonnance n° 2020-388 du 1er avril 2020 a reporté le renouvellement général des conseils de prud'hommes en le fixant au plus tard au 31 décembre 2022. Cette ordonnance a prolongé d'un an le mandat des conseillers prud'hommes actuellement en place et a décalé la tenue du scrutin de mesure de l'audience syndicale dans les entreprises de moins de 11 salariés (scrutin TPE) qui devait se dérouler initialement du 23 novembre au 06 décembre 2020. L'élection s'est déroulée du 22 mars au 06 avril 2021.

La mesure d'audience patronale réalisée à l'été 2021 est suivie, à l'instar de la mesure syndicale, par la publication au dernier trimestre de l'année des arrêtés fixant la liste et le poids des organisations syndicales représentatives dans les branches professionnelles.

Le troisième cycle de mesure de représentativité s'est donc prolongé sur toute l'année 2021

Année de lancement du projet	2017
Financement	Programme 111
Zone fonctionnelle principale	Travail

Amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail

Programme n° 111 JUSTIFICATION AU PREMIER EURO

COÛT ET DURÉE DU PROJET

Coût détaillé par nature

(en millions d'euros)

	2019 et années précédentes		2020 Exécution		2021 Prévision		2022 Prévision		2023 et années suivantes		Total	
	AE	CP	AE	CP	AE	CP	AE	CP	AE	CP	AE	CP
Hors titre 2	9,83	6,27	17,37	13,13	8,57	16,37	0,00	0,00	0,00	0,00	35,77	35,77
Titre 2	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Total	9,83	6,27	17,37	13,13	8,57	16,37	0,00	0,00	0,00	0,00	35,77	35,77

Évolution du coût et de la durée

	Au lancement	Actualisation	Écart en %
Coût total en M€	40,16	35,77	-10,93
Durée totale en mois	48	54	+12,50

SI REPRÉSENTATIVITÉ - CYCLE 2021-2024

Année de lancement du projet	2021
Financement	Programme 111
Zone fonctionnelle principale	Travail

COÛT ET DURÉE DU PROJET

Coût détaillé par nature

(en millions d'euros)

	2019 et années précédentes		2020 Exécution		2021 Prévision		2022 Prévision		2023 et années suivantes		Total	
	AE	CP	AE	CP	AE	CP	AE	CP	AE	CP	AE	CP
Hors titre 2	0,00	0,00	0,00	0,00	2,15	1,72	4,21	3,82	32,10	32,92	38,46	38,46
Titre 2	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Total	0,00	0,00	0,00	0,00	2,15	1,72	4,21	3,82	32,10	32,92	38,46	38,46

Évolution du coût et de la durée

	Au lancement	Actualisation	Écart en %
Coût total en M€	38,46	38,46	0,00
Durée totale en mois	48	48	0,00

Dans leurs différents cycles, ces projets de mesure de la représentativité mobilisent la maîtrise d'œuvre et l'assistance à maîtrise d'ouvrage nécessaires aux développements et aux refontes de systèmes d'informations dédiés afin de permettre les adaptations nécessaires à leurs évolutions.

En termes de cadencement, le projet « MARS » présente un rythme de dépenses régulier sur chacune des années du cycle. Durant le cycle 2017-2020, les évolutions marquantes du projet ont été la mise en place du traitement

dématérialisé des PV des élections professionnelles au sein des entreprises et les adaptations structurelles liées à la mise en place des CSE instaurés par les ordonnances de 2017.

Le système d'information MARS est à présent obsolète ; il a été développé en 2010 pour le 1er cycle et ne répond plus aux nouveaux besoins (notamment assurer le suivi statistique lié à la mise en place des CSE). Il va être refondu durant le cycle 2022-24.

Les dépenses du **projet « TPE »** se concentrent essentiellement dans l'année qui précède la tenue du scrutin, avec un lancement des opérations l'année précédente et des paiements résiduels l'année suivante. L'année 2022 ne verra ainsi que la réalisation d'opérations de maintenance sur les SI développés durant le cycle précédent.

Pour la **représentativité patronale** également, les dépenses attachées à ce dispositif se concentrent essentiellement sur les 2 dernières années du cycle, avant la publication des résultats. Aucune dépense n'est à prévoir sur ce projet en 2022.

Le montant total des projets relatifs aux SI représentativité s'élève à 38,46 M€ sur la période 2021-2024.

Ces projets génèrent des gains métiers importants. Ils permettent d'optimiser la connaissance de la représentativité des OS et des OP dans les entreprises, ainsi que la qualité des données et leur collecte, en garantissant la fiabilité des résultats des différentes représentativités. En revanche, ils ne génèrent pas de gains quantitatifs (en crédits ou ETPT) pour le ministère.

ÉCHÉANCIER DES CRÉDITS DE PAIEMENT (HORS TITRE 2)

Amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail

Programme n° 111 JUSTIFICATION AU PREMIER EURO

ESTIMATION DES RESTES À PAYER AU 31/12/2021

Engagements sur années antérieures non couverts par des paiements au 31/12/2020 (RAP 2020)	Engagements sur années antérieures non couverts par des paiements au 31/12/2020 y.c. travaux de fin de gestion postérieurs au RAP 2020	AE (LFI + LFRs) 2021 + reports 2020 vers 2021 + prévision de FdC et AdP	CP (LFI + LFRs) 2021 + reports 2020 vers 2021 + prévision de FdC et AdP	Évaluation des engagements non couverts par des paiements au 31/12/2021
21 704 536	0	158 152 815	96 078 551	73 652 577

ÉCHÉANCIER DES CP À OUVRIR

AE	CP 2022	CP 2023	CP 2024	CP au-delà de 2024
Évaluation des engagements non couverts par des paiements au 31/12/2021	CP demandés sur AE antérieures à 2022 CP PLF CP FdC et AdP	Estimation des CP 2023 sur AE antérieures à 2022	Estimation des CP 2024 sur AE antérieures à 2022	Estimation des CP au-delà de 2024 sur AE antérieures à 2022
73 652 577	38 212 577 0	34 000 000	0	1 440 000
AE nouvelles pour 2022 AE PLF AE FdC et AdP	CP demandés sur AE nouvelles en 2022 CP PLF CP FdC et AdP	Estimation des CP 2023 sur AE nouvelles en 2022	Estimation des CP 2024 sur AE nouvelles en 2022	Estimation des CP au-delà de 2024 sur AE nouvelles en 2022
57 397 043 0	54 212 919 0	1 800 000	1 000 000	384 124
Totaux	92 425 496	35 800 000	1 000 000	1 824 124

CLÉS D'OUVERTURE DES CRÉDITS DE PAIEMENT SUR AE 2022

CP 2022 demandés sur AE nouvelles en 2022 / AE 2022	CP 2023 sur AE nouvelles en 2022 / AE 2022	CP 2024 sur AE nouvelles en 2022 / AE 2022	CP au-delà de 2024 sur AE nouvelles en 2022 / AE 2022
94,45 %	3,14 %	1,74 %	0,67 %

Au 31 décembre 2021, les engagements non couverts par des paiements, à hauteur de 73,65 M€, concerneront principalement :

- 68 M€ au titre des conventions triennales conclues en 2018 en faveur du fonds paritaire et des organismes chargés d'assurer la formation économique, sociale et syndicale ;
- 2,6 M€ correspondant aux soldes des AE engagés en 2019 dans le cadre des conventions quadriennales 2018-2021 dans la cadre de la formation continue des conseillers prud'hommes ;
- 0,73 M€ correspondant aux soldes d'actions engagées par l'administration centrale et les services déconcentrés au titre de l'action 1 "sécurité et santé au travail" ainsi qu'au titre de l'action 3 "Dialogue social et démocratie sociale".

JUSTIFICATION PAR ACTION

ACTION 42,4 %**01 – Santé et sécurité au travail**

	Titre 2	Hors titre 2	Total	FdC et AdP attendus
Autorisations d'engagement	0	24 330 000	24 330 000	0
Crédits de paiement	0	24 030 000	24 030 000	0

La prévention des risques professionnels et l'amélioration des conditions de travail, reconnues aujourd'hui comme facteurs de compétitivité des entreprises, passent par l'information et la sensibilisation des acteurs : entreprises, branches, organisations syndicales et patronales, partenaires institutionnels de la prévention.

Le quatrième Plan Santé au travail pour 2021-2024 (PST 4) constitue la feuille de route gouvernementale pour la définition et la programmation des actions de l'ensemble des partenaires institutionnels et notamment les opérateurs de l'État.

ÉLÉMENTS DE LA DÉPENSE PAR NATURE

Titre et catégorie	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
Dépenses de fonctionnement	17 980 000	17 980 000
Subventions pour charges de service public	17 980 000	17 980 000
Dépenses d'intervention	6 350 000	6 050 000
Transferts aux entreprises	2 000 000	2 000 000
Transferts aux autres collectivités	4 350 000	4 050 000
Total	24 330 000	24 030 000

Dépenses de fonctionnement

Les crédits de fonctionnement (cat 32) de l'action n°1 sont destinés au versement d'une subvention pour charges de service public aux deux opérateurs du programme :

- L'Agence nationale de sécurité sanitaire, de l'alimentation, de l'environnement et du travail (ANSES) à hauteur de **8,21 M€ en AE et CP**. La mission principale de l'établissement est de réaliser et de fournir aux autorités compétentes une expertise scientifique indépendante et pluridisciplinaire, ainsi que l'appui scientifique et technique nécessaire à l'élaboration des politiques de protection de la santé, liées à des expositions environnementales, professionnelles ou alimentaires, et à la mise en œuvre des mesures de gestion des risques dans ses domaines de compétence.

- L'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT), à hauteur de **9,77 M€ en AE et CP**. La mission principale de l'établissement est de concevoir, promouvoir et transférer, auprès des acteurs de l'entreprise, et notamment des PME et TPE, des outils et des méthodes permettant l'amélioration des conditions de travail. Les priorités et les objectifs sont définis dans le cadre d'un contrat d'objectifs et de performance (COP) pluriannuel, en fonction de l'évolution des priorités gouvernementales et après concertation des partenaires sociaux. Du fait de sa mission, dès 2021, en 2022 et sur toute sa durée, l'ANACT est un acteur principal de la mise en œuvre du plan santé au travail 4 (PST 4).

Amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail

Programme n° 111 | JUSTIFICATION AU PREMIER EURO

Les crédits d'intervention, 6,35 M€ d'AE et 6,05 M€ de CP, permettront de financer les études destinées à la connaissance des risques professionnels et les interventions du Fonds pour l'amélioration des conditions de travail (FACT).

Connaissance des risques professionnels : recherche et exploitation des études, 4,35 M€ en AE et 4,05 M€ en CP

Ces crédits permettront d'engager ou de poursuivre les actions suivantes :

- le financement de conventions d'études et de recherche conclues par l'administration centrale ou les services déconcentrés avec des organismes ayant un rôle d'appui des pouvoirs publics dans le domaine de la santé et la sécurité au travail (organismes certificateurs ou organismes compétents en matière de santé et sécurité) ;
- le financement d'actions d'appui aux entreprises et aux représentations locales des branches professionnelles. Ces actions doivent contribuer à l'amélioration de la prévention en matière de risques professionnels considérés comme prioritaires.

En nomenclature, cette dépense constitue un transfert aux autres collectivités.

Fonds pour l'amélioration des conditions de travail (FACT), 2,00 M€ en AE et CP

Le Fonds pour l'amélioration des conditions de travail a pour objet d'inciter et d'aider les entreprises, notamment les petites et moyennes entreprises, les associations ou les branches professionnelles au moyen de subventions et dans le cadre de démarches participatives, à concevoir et mettre en œuvre des projets d'expérimentation dans le champ de l'amélioration des conditions de travail.

La gestion de ce dispositif est confiée à l'ANACT.

En nomenclature, cette dépense constitue un transfert aux entreprises.

ACTION 29,2 %**02 – Qualité et effectivité du droit**

	Titre 2	Hors titre 2	Total	FdC et AdP attendus
Autorisations d'engagement	0	16 781 446	16 781 446	0
Crédits de paiement	0	16 781 446	16 781 446	0

Le droit du travail doit répondre à une double exigence : assurer le respect des droits fondamentaux des salariés et contribuer à la performance des entreprises, source de croissance et d'emploi.

C'est pourquoi il importe de définir des règles équilibrées conciliant efficacité économique et progrès social, de les rendre accessibles aux usagers et de veiller à leur pleine application, en prévenant et corrigeant les situations illégales.

ÉLÉMENTS DE LA DÉPENSE PAR NATURE

Titre et catégorie	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
Dépenses de fonctionnement	726 304	726 304
Dépenses de fonctionnement autres que celles de personnel	726 304	726 304
Dépenses d'intervention	16 055 142	16 055 142
Transferts aux ménages	740 000	740 000
Transferts aux entreprises	572 000	572 000
Transferts aux autres collectivités	14 743 142	14 743 142
Total	16 781 446	16 781 446

Dépenses de fonctionnement

Renouvellement des conseillers prud'hommes

Pour l'année 2022, le montant de l'ensemble des dépenses relatives au renouvellement des conseillers prud'hommes est estimé à **0,73M€ en AE et en CP**.

Le renouvellement repose sur un système de désignation des conseillers prud'hommes entièrement fondé sur les résultats de la mesure de l'audience des organisations syndicales et patronales. Le financement du 3ème cycle de désignation 2018-2021 des conseillers prud'hommes nécessite en 2022 la mobilisation de crédits pour l'assistance à maîtrise d'ouvrage, la maîtrise d'œuvre et le centre de traitement des candidatures.

Dépenses d'intervention

Les crédits d'intervention de cette action financent **la formation des conseillers prud'hommes**, ainsi que les dépenses liées aux fonctions exercées par les **conseillers du salarié et les subventions aux groupements et associations** et par les **défenseurs syndicaux** instaurés par la loi du 06 août 2015. Ces crédits correspondent à **16,06 M€ en AE et en CP**.

Formation des conseillers prud'hommes

Conformément aux dispositions de l'article L. 1442-1 du code du travail, l'État organise et finance la formation des conseillers prud'hommes.

Pour l'année 2022, le montant de l'ensemble des dépenses relatives à la formation continue des conseillers prud'hommes est estimé à **11,04 M€ en AE et en CP**. Compte tenu du renouvellement général des conseils de prud'hommes fixé au plus tard au 31 décembre 2022 en application de l'ordonnance n°2020-388 du 1er avril 2020, le vecteur juridique retenu pour l'année 2022 est celui de la prolongation par avenant des conventions cadres initiées en 2018. En lien avec le principe de budgétisation dégressive de la formation continue des conseillers prud'hommes sur la durée du cycle et avec le passage de l'année 2022 de première année du cycle 2022-2025 à dernière année du cycle 2018-2022, le montant budgété en 2021 est reconduit en 2022.

La formation des conseillers prud'hommes est assurée par des établissements publics d'enseignement supérieur ou par des organismes privés, agréés par le ministère en charge du travail au titre de l'article R. 1442-2 du code du travail. Cette dépense constitue un transfert aux autres collectivités.

Conseillers du salarié et subventions aux groupements et associations

1,31 M€ en AE et en CP sont prévus ; ils permettront de financer les dépenses suivantes :

-1,17 M€ en AE et en CP sont destinés aux services déconcentrés pour la prise en charge des dépenses liées aux fonctions exercées par les conseillers du salarié telles que prévues par les articles L. 1232-10, L.1232-11, D.1232-7, D.1232-8, D.1232-8 et D.1232-11 du code du travail (remboursements aux employeurs des salaires maintenus pendant les absences du conseiller du salarié pour l'exercice de sa mission ainsi que des avantages et des charges sociales correspondants, remboursement des frais de déplacement supportés par les conseillers du salarié pour l'accomplissement de leur mission, versement de l'indemnité forfaitaire annuelle au conseiller du salarié ayant au moins réalisé quatre interventions dans l'année). Cette dépense constitue à la fois un transfert aux ménages (0,60M€), via les remboursements des frais de déplacement et le versement de l'indemnité forfaitaire annuelle aux conseillers ayant exercé au moins quatre interventions dans l'année, et un transfert aux entreprises (0,57 M€), via le remboursement aux employeurs des salaires maintenus pendant les absences des conseillers des salariés pour l'exercice de leur mission, ainsi que des avantages et charges sociales correspondants ;

Amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail

Programme n° 111 | JUSTIFICATION AU PREMIER EURO

- **0,08 M€ en AE et en CP** serviront à payer les cotisations pour la couverture du risque « accident du travail » des conseillers du salarié pendant l'exercice de leur mission ;
- **0,06 M€ en AE et en CP** permettront de verser des subventions au bénéfice d'associations menant des actions ciblées dans le domaine du droit du travail.

Défenseur syndical

La loi du 06 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques a créé le statut du défenseur syndical. Il intervient au nom d'une organisation syndicale de salariés ou professionnelle d'employeurs pour assister ou représenter les parties devant les conseils de prud'hommes ou les cours d'appel en matière prud'homale. En janvier 2018, environ 4 881 défenseurs syndicaux ont été inscrits sur les listes arrêtées par les préfets de région (dont 101 défenseurs syndicaux employeurs).

Pour l'année 2022, le montant des dépenses relatives au défenseur syndical est estimé à **3,71 M€ en AE et en CP**. Ces crédits permettront de financer :

- le maintien du salaire pendant les heures de délégation pour l'exercice de leurs fonctions, dans les établissements d'au moins onze salariés et dans la limite de 10 heures par mois. Ces heures font l'objet d'un remboursement des employeurs par l'État et sont assimilées à une durée de travail effective ;
- des autorisations d'absence pour les besoins de formation, dans la limite de 2 semaines par période de quatre ans. Ces absences sont rémunérées par l'employeur et admises au titre de la participation au financement de la formation professionnelle.

Les modalités de prises en charge financière sont définies par le décret n° 2017-1020 du 10 mai 2017.

En nomenclature, cette dépense constitue un transfert aux autres collectivités.

ACTION 7,8 %**03 – Dialogue social et démocratie sociale**

	Titre 2	Hors titre 2	Total	FdC et AdP attendus
Autorisations d'engagement	0	4 495 597	4 495 597	0
Crédits de paiement	0	39 824 050	39 824 050	0

La politique du travail ne peut se construire et s'appliquer sans la participation active des partenaires sociaux, qui doivent être associés à sa conception et sont en outre appelés à jouer un rôle croissant dans sa mise en œuvre, avec une importance nouvelle conférée au droit conventionnel ou d'origine conventionnelle par rapport à l'intervention unilatérale de l'État.

La place croissante accordée à la négociation collective dans l'élaboration de la norme sociale conduit à renforcer la légitimité des acteurs et des accords collectifs. La loi du 28 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale s'inscrit dans cette dynamique (sur le nouveau cadre de la représentativité syndicale) laquelle est renforcée par la loi du 05 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale (sur la réforme de la représentativité patronale ou sur le financement des organisations professionnelles).

ÉLÉMENTS DE LA DÉPENSE PAR NATURE

Titre et catégorie	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
Dépenses de fonctionnement	2 491 547	3 820 000
Dépenses de fonctionnement autres que celles de personnel	2 491 547	3 820 000
Dépenses d'intervention	2 004 050	36 004 050
Transferts aux autres collectivités	2 004 050	36 004 050
Total	4 495 597	39 824 050

Dépenses de fonctionnement

Les crédits de fonctionnement de l'action n°3, à hauteur de **2,49 M€ en AE et de 3,82 M€ en CP** serviront à financer en 2022 notamment la refonte du système dit « MARS », permettant de recueillir, traiter et collecter les suffrages recueillis par les organisations syndicales au cours des élections professionnelles organisées dans les entreprises de 11 salariés et plus.

Dépenses d'intervention

Paritarisme et formation syndicale

Les crédits d'intervention destinés à cette action permettront essentiellement de traduire la contribution de l'État au dispositif de financement des organisations syndicales et patronales tel qu'introduit par l'article 31 de la loi n°2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

Ce dispositif repose sur un fonds paritaire, alimenté par l'État, par une contribution des entreprises et une participation des organismes paritaires.

Il offre un cadre pérenne et transparent de financement des partenaires sociaux dans l'exercice de leurs missions d'intérêt général.

Son périmètre d'intervention est le suivant :

- financement des missions liées au paritarisme : celles-ci recouvrent la conception, la gestion, l'animation et l'évaluation des politiques menées par les organismes paritaires ayant pour caractéristique de concourir à des missions d'intérêt général régulées pour tout ou partie par voie conventionnelle ;
- financement de la participation des partenaires sociaux à la conception, à la mise en œuvre et au suivi des politiques publiques relevant de la compétence de l'État, notamment par la négociation, la consultation et la concertation ;
- financement de la formation économique, sociale et syndicale des salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales.

32,6 M€ en CP sont prévus à ce titre pour l'année 2022, 2ème année de la convention triennale (2021-23) de financement du fonds paritaire, engagée en 2021 à hauteur de 97,8 M€ en AE.

1,4 M€ en CP sont prévus à ce titre pour l'année 2022, 2ème année des conventions triennales (2021-23) destinées aux douze organismes agréés par le ministère du travail pour assurer la formation économique, sociale et syndicale des salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales, engagées en 2021 à hauteur de 4,2 M€ en AE..

Aide au développement de la négociation collective

2 M€ en AE et en CP sont prévus pour le financement d'actions nationales ou locales visant à développer le dialogue social, notamment pour favoriser la négociation collective là où, du fait de la faiblesse des acteurs locaux, le dialogue social éprouve des difficultés à naître (petites entreprises, artisanat, secteur agricole). Le financement du dispositif "appui au relations sociales" (ARESO) permet également d'intervenir auprès des entreprises et organisations qui sont en situation de conflit récurrent ou souhaitant améliorer la qualité des relations collectives du travail.

Amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail

Programme n° 111 | JUSTIFICATION AU PREMIER EURO

ACTION 0,0 %**04 – Lutte contre le travail illégal**

	Titre 2	Hors titre 2	Total	FdC et AdP attendus
Autorisations d'engagement	0	0	0	0
Crédits de paiement	0	0	0	0

L'action 04 "Lutte contre le travail illégal" ne porte pas de crédit. C'est cette action qui sous-tend l'action de l'inspection du travail, dont les crédits de rémunération et les moyens de fonctionnement sont portés désormais par le programme 155 "Conception, gestion et évaluation des politiques de l'emploi et du travail" de la mission "travail et emploi".

ACTION 20,5 %**06 – Renforcement de la prévention en santé au travail**

	Titre 2	Hors titre 2	Total	FdC et AdP attendus
Autorisations d'engagement	0	11 790 000	11 790 000	0
Crédits de paiement	0	11 790 000	11 790 000	0

La concertation initiée en 2019 avec les partenaires sociaux, en vue d'identifier les contours d'une future réforme de la santé au travail a débouché sur la conclusion d'un Accord national interprofessionnel (accord pour une prévention renforcée et une offre renouvelée en matière de santé au travail et conditions de travail conclu dans la nuit du 09 au 10 décembre 2020). Ce texte a été transposé et enrichi dans une proposition de loi pour renforcer la prévention en santé au travail, déposée en décembre à l'Assemblée nationale et promulguée le 02 août 2021 (loi n° 2021-1018 du 02 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail).

Pour porter les crédits qui vont permettre de financer les actions visant à accompagner cette réforme, le PLF 2022 voit la création de l'action n°6 "Renforcement de la sécurité santé au travail". Les dispositifs financés n'ont pas vocation à être pérennes.

ÉLÉMENTS DE LA DÉPENSE PAR NATURE

Titre et catégorie	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
Dépenses de fonctionnement	5 890 000	5 890 000
Subventions pour charges de service public	5 890 000	5 890 000
Dépenses d'intervention	5 900 000	5 900 000
Transferts aux entreprises	2 000 000	2 000 000
Transferts aux autres collectivités	3 900 000	3 900 000
Total	11 790 000	11 790 000

Dépenses de fonctionnement : 5,89 M€

Ces crédits viennent alimenter la subvention pour charges de service public de l'ANACT pour permettre la réorganisation de l'opérateur et la sécurisation juridique de son réseau déconcentré des ARACT. Ils financeront la première tranche des chantiers de la réforme relatifs à la dissolution des associations, au statut du futur établissement public intégrant les associations régionales, ainsi qu'à son futur modèle économique.

Dépenses d'intervention : 5,90 M€

Ces crédits financent trois postes de dépenses générés par la mise en œuvre de la Loi n°2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail.

3 M€ pour l'accompagnement de la modernisation des services de santé au travail, pour :

- cofinancer l'exercice de certification par le biais d'un fonds d'amorçage qui financerait au cas par cas selon les besoins exprimés par les SST ;
- financer des projets d'équipements des SST qui le nécessiteraient, notamment pour l'achat d'équipements de visioconférence permettant un fonctionnement sécurisé de la télémédecine, ou encore pour l'achat d'équipements permettant une interopérabilité des systèmes d'information des différents SST, afin de permettre la portabilité des dossiers médicaux en santé au travail ;

0,9 M€ pour l'accompagnement des actions du plan santé au travail (PST4) et des plans régionaux de santé au travail, par la mise en place d'un fonds pour la mise en œuvre d'actions pilotes. Ce fonds piloté par l'ANACT permettrait de financer des actions du plan sur la base d'appels à projets. Ce fonds piloté par l'ANACT permettrait de financer des actions du plan sur la base d'appels à projets ;

2 M€ pour un financement exceptionnel du FACT pour des appels à projets supplémentaires liés à la réforme.

Amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail

Programme n° 111 | JUSTIFICATION AU PREMIER EURO

RÉCAPITULATION DES CRÉDITS ET EMPLOIS ALLOUÉS AUX OPÉRATEURS DE L'ÉTAT

RÉCAPITULATION DES CRÉDITS ALLOUÉS PAR LE PROGRAMME AUX OPÉRATEURS

Opérateur financé (Programme chef de file) Nature de la dépense	LFI 2021		PLF 2022	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
ANSÉS - Agence nationale de sécurité sanitaire, de l'alimentation, de l'environnement et du travail (P206)	8 265 000	8 265 000	8 210 000	8 210 000
Subventions pour charges de service public	8 265 000	8 265 000	8 210 000	8 210 000
ANACT - Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (P111)	11 840 000	11 840 000	19 860 000	19 860 000
Subventions pour charges de service public	9 840 000	9 840 000	15 660 000	15 660 000
Transferts	2 000 000	2 000 000	4 200 000	4 200 000
Total	20 105 000	20 105 000	28 070 000	28 070 000
Total des subventions pour charges de service public	18 105 000	18 105 000	23 870 000	23 870 000
Total des dotations en fonds propres	0	0	0	0
Total des transferts	2 000 000	2 000 000	4 200 000	4 200 000

CONSOLIDATION DES EMPLOIS DES OPÉRATEURS DONT LE PROGRAMME EST CHEF DE FILE

EMPLOIS EN FONCTION AU SEIN DES OPÉRATEURS DE L'ÉTAT

Intitulé de l'opérateur	LFI 2021				PLF 2022					
	ETPT rémunérés par d'autres programmes (1)	ETPT rémunérés par ce programme (1)	ETPT rémunérés par les opérateurs			ETPT rémunérés par d'autres programmes (1)	ETPT rémunérés par ce programme (1)	ETPT rémunérés par les opérateurs		
			sous plafond	hors plafond	dont contrats aidés			dont apprentis	sous plafond	hors plafond
ANACT - Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail			68	9	3			249	9	3
Total			68	9	3			249	9	3

(1) Emplois des opérateurs inclus dans le plafond d'emplois du ministère

■ SCHÉMA D'EMPLOIS ET PLAFOND DES AUTORISATIONS D'EMPLOIS DES OPÉRATEURS DE L'ÉTAT

	ETPT
Emplois sous plafond 2021	68
Extension en année pleine du schéma d'emplois de la LFI 2021	-1
Impact du schéma d'emplois 2022	2
Solde des transferts T2/T3	
Solde des transferts internes	
Solde des mesures de périmètre	180
Corrections techniques	
Abattements techniques	
Emplois sous plafond PLF 2022	249
Rappel du schéma d'emplois 2022 en ETP	3

Pour 2022, le schéma d'emplois de l'ANACT (seul opérateur du programme) est fixé à 3 ETP supplémentaires pour la mise en œuvre des dispositions de la Loi n°2021-1108 du 02 août 2021, pour le renforcement de la prévention en santé au travail. Une mesure de périmètre de 180 ETPT est également allouée pour porter les emplois des personnels des ARACT, au fur et à mesure de l'intégration de ces dernières à l'ANACT, tel que prévu dans la Loi n°2021-1108 du 02 août 2021, pour le renforcement de la prévention en santé au travail. L'effet conjugué de ces 2 mesures porte son plafond d'emplois à 249 ETPT en 2022.

OPÉRATEURS

Avertissement

Le volet « Opérateurs » des projets annuels de performance évolue au PLF 2022. Ainsi, les états financiers des opérateurs (budget initial 2021 par destination pour tous les opérateurs, budget initial 2021 en comptabilité budgétaire pour les opérateurs soumis à la comptabilité budgétaire et budget initial 2021 en comptabilité générale pour les opérateurs non soumis à la comptabilité budgétaire) ne seront plus publiés dans le PAP mais le seront, sans commentaires, dans le « jaune opérateurs » et les fichiers plats correspondants en open data sur le site « data.gouv.fr ».

ANACT - AGENCE NATIONALE POUR L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

L'Anact, établissement public administratif sous tutelle de la direction générale du travail (DGT), est le principal opérateur inscrit au programme 111 « Amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail ». L'agence concourt à la mise en œuvre de l'action n° 1 « Santé et sécurité au travail ».

1. Missions

Les missions de l'Anact sont définies par l'article L. 4642-1 du code du travail et les dispositions des articles R. 4642-1 à R. 4642-10.

L'Agence a pour vocation de fournir aux acteurs des entreprises, des associations et des administrations publiques, des méthodes et outils pour améliorer les conditions de travail, en agissant sur l'organisation du travail et les relations sociales. Elle s'appuie sur un réseau de seize associations régionales (Aract) et met en œuvre une démarche d'intervention originale, fondée sur la conduite de projets-pilotes en entreprise ainsi que sur la capitalisation et la diffusion d'outils et méthodes à destination des employeurs, des salariés et de leurs représentants - en priorité dans les très petites et petites et moyennes entreprises (TPE-PME). L'Anact apporte également, par son activité de veille et de prospective, son concours à la conception des politiques publiques dans le champ de la santé sécurité au travail et des conditions de travail.

Ainsi, l'agence a pour missions principales de :

- conduire des interventions d'amélioration des conditions de travail à caractère expérimental dans les entreprises, les associations et les structures publiques ;
- développer et produire à partir de ces expérimentations des outils et des méthodes susceptibles d'être utilisés par les employeurs, les travailleurs et leurs représentants ;
- assurer l'information, la diffusion et la formation nécessaires à l'utilisation de ces outils et méthodes ;
- mener une activité de veille, d'étude et de prospective sur les enjeux liés aux conditions de travail ;
- développer des partenariats avec les autres acteurs intervenant dans le domaine des conditions de travail et les organismes d'appui aux TPE-PME ;
- piloter le fonds pour l'amélioration des conditions de travail (Fact).

1. Pilotage et gouvernance stratégique

Le Conseil d'administration de l'agence est tripartite. Il comprend des représentants des employeurs, des salariés et de l'Etat ainsi que des personnes qualifiées.

Les priorités de l'Anact et ses objectifs sont définis dans le cadre de contrats pluriannuels d'objectifs et de performance (COP) en fonction de l'évolution des priorités gouvernementales et après négociation avec les partenaires sociaux membres du conseil d'administration.

1. Perspectives 2022

L'année 2022 verra la mise en œuvre du COP 2022-2025. Ce troisième COP devrait s'inscrire dans la continuité du précédent afin de consolider les différents travaux déjà engagés et de confirmer le rôle majeur de l'opérateur dans

l'accompagnement de l'amélioration des conditions de travail, en agissant notamment sur l'organisation du travail et les relations professionnelles.

A cette fin, le prochain COP aura notamment pour objectif de renforcer la capacité de l'Anact et des Aract à :

- élargir et structurer un **une offre propice à la promotion** de la qualité de vie et des conditions de travail (**QVCT**) telle que définie par le titre 2 de l'Accord national interprofessionnel du 09 décembre 2020 ;
- faciliter la capacité d'action sur les **transformations du travail et des organisations**, en particulier celles issues de la crise sanitaire, liées au numérique (télétravail...) et aux exigences environnementales ; accompagner les acteurs dans leur conduite concertée de ces transformations ;
- permettre l'amélioration de la **qualité des relations sociales, managériales et professionnelles** ;
- développer une **approche en santé au travail différenciée** selon les sexes, en cohérence avec la déclaration du Groupe permanent d'orientation du Conseil d'orientation des conditions de travail en date du 04 septembre 2020 et promouvoir **l'égalité professionnelle** ;
- contribuer à la **prévention de la désinsertion professionnelle** et à la prévention de risques spécifiques tels que les **risques psycho-sociaux**, pour lesquels les déterminants organisationnels sont particulièrement majeurs.

Le prochain COP devra également conforter le positionnement du réseau à l'intersection des politiques du travail et de l'emploi, en développant ses capacités :

- d'innovation, dans le prolongement de la stratégie élaborée en application du COP 2 ;
- de diversification de ses modalités d'intervention, notamment en mixant davantage distanciel et présentiel comme la crise de la Covid-19 en a révélé la nécessité ;
- de transfert, en développant des partenariats avec des acteurs relais ayant vocation à déployer une offre de service à destination de toutes les entreprises (services de prévention et de santé au travail interentreprises...) ;
- de développement d'actions adaptées aux spécificités des secteurs ou territoires, mais cohérentes avec un principe d'universalité facilitant l'accès à des connaissances ou ressources « fondamentales » adaptées aux différents types et statuts d'emploi.

L'Anact est engagée depuis 2020 dans un processus de réforme faisant suite à un référé de la Cour des comptes du 24 mai 2019.

L'intégration des Aract à l'Anact sera conduite dans le cadre de l'article 38 de la loi n° 2021-1018 du 02 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail. 2022 sera donc une année de transition et de préparation de la mise en œuvre effective de l'intégration des Aract à l'Anact qui doit intervenir au 1er janvier 2023.

A cet égard, l'axe pilotage du prochain COP devra notamment conduire :

- à la bonne mise en œuvre et à l'accompagnement de la réorganisation du réseau, notamment :
 - consolidation de la politique de partenariats afin de maintenir et diversifier les financements du réseau aux niveaux national et territorial ;
 - soutenabilité du modèle économique et financier du futur établissement ;
 - construction d'une gouvernance préservant la place des parties prenantes locales, en particulier les partenaires sociaux au niveau régional et les conseils régionaux ;
- à actualiser sa stratégie immobilière et son schéma directeur des systèmes d'information.

Par ailleurs, en 2022 l'Anact jouera un rôle essentiel dans la mise en œuvre du Plan santé au travail 4 (2021 – 2025), document programmatique de la politique de santé au travail qui permet de susciter et de faire converger les initiatives en la matière en mobilisant tous les préventeurs institutionnels publics et privés.

Enfin depuis le printemps 2020, l'ANACT est un acteur majeur dans l'accompagnement des entreprises face à la crise liée à la Covid-19 et à la reprise d'activité (mise en place de solutions temporaires ou durables de travail à distance, réorganisation du travail et des espaces de travail etc.), avec par exemple le dispositif Objectif reprise dédié aux TPE-PME et la conception et diffusion de nombreuses ressources sur le télétravail et les risques psychosociaux liés au travail à distance (fiches, guides, webinaires, etc.). L'agence poursuivra cette mobilisation en 2022 autant que nécessaire.

Amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail

Programme n° 111 | OPÉRATEURS

FINANCEMENT APPORTÉ À L'OPÉRATEUR PAR LE BUDGET DE L'ÉTAT

(en milliers d'euros)

Programme intéressé Nature de la dépense	LFI 2021		PLF 2022	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
111 – Amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail	11 840	11 840	19 860	19 860
Subvention pour charges de service public	9 840	9 840	15 660	15 660
Dotation en fonds propres	0	0	0	0
Transfert	2 000	2 000	4 200	4 200
Total	11 840	11 840	19 860	19 860

Les crédits alloués à l'ANACT se répartissent en :

- **15,66 M€** au titre de la subvention pour charge de service public de l'opérateur, dont **9,77 M€** au titre de la subvention pour charge de service public de l'opérateur et **5,89 M€** titre du financement du réseau ANACT-ARACT, prévu par la Loi n°2021-1078 du 02 août 2021 pour le renforcement de la santé au travail ;
- **4,2 M€** au titre des transferts, dont **2 M€** au titre de la subvention annuelle au Fonds d'amélioration des conditions de travail (FACT), **2 M€** au titre du renforcement du FACT en 2022, prévu par la Loi n°2021-1078 du 2 août 2021 pour le renforcement de la santé au travail, et **0,2 M€** pour le financement du réseau ARESO.

CONSOLIDATION DES EMPLOIS DE L'OPÉRATEUR

(en ETPT)

	LFI 2021	PLF 2022
	(1)	
Emplois rémunérés par l'opérateur :	77	258
– sous plafond	68	249
– hors plafond	9	9
<i>dont contrats aidés</i>	3	3
<i>dont apprentis</i>		
Autres emplois en fonction dans l'opérateur :		
– rémunérés par l'État par ce programme		
– rémunérés par l'État par d'autres programmes		
– rémunérés par d'autres collectivités ou organismes		

(1) LFI et LFR le cas échéant

Pour 2022, le schéma d'emplois de l'opérateur est fixé à 3 ETP supplémentaires pour la mise en œuvre des dispositions de la Loi n°2021-1108 du 02 août 2021, pour le renforcement de la prévention en santé au travail. Une mesure de périmètre de 180 ETPT est également allouée pour porter les emplois des personnels des ARACT, au fur et à mesure de l'intégration de ces dernières à l'ANACT, tel que prévu dans la Loi n°2021-1108 du 02 août 2021, pour le renforcement de la prévention en santé au travail. L'effet conjugué de ces 3 mesures porte son plafond d'emplois à 249 ETPT en 2022.