

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

BUDGET GÉNÉRAL
PROGRAMME 111
PROJETS ANNUELS DE PERFORMANCES
ANNEXE AU PROJET DE LOI DE FINANCES POUR

2023

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 CONCERNÉ : OLIVIER DUSSOPT, MINISTRE DU TRAVAIL, DU PLEIN 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).

Dans une logique d'amélioration de la qualité de l'emploi et de sécurisation des parcours professionnels, l'enjeu est de garantir aux salariés des conditions de rémunération et de travail conformes aux normes collectives, notamment en facilitant le dialogue social et en dynamisant les négociations salariales au sein des branches et des entreprises et en engageant le chantier du partage de la valeur. .

Les questions de conditions de travail, de santé au travail et d'organisation du travail, dont l'épidémie de Covid-19 a rappelé l'importance, demeureront au cœur des priorités du ministère du travail en 2023. La mise en œuvre de la loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail reste ainsi un chantier majeur, notamment en matière de gouvernance, de qualité et de fonctionnement des services de prévention et de santé au travail (SPST). S'y ajouteront une mobilisation et une vigilance constantes de l'ensemble des services de l'État et des SPST dans un contexte sanitaire incertain, afin de garantir au quotidien la protection de la santé des travailleurs.

Ainsi, outre **l'action 1 qui 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** le PLF 2023 maintient **l'action n° 6 « renforcement de la sécurité santé au travail », créée par la loi de finances 2022.**

La réforme vise, en premier lieu, **l'amélioration de l'action des SPST** avec la mise en œuvre d'un ensemble socle de services à fournir aux entreprises adhérentes.

Le fonctionnement des équipes pluridisciplinaires des SPST est modernisé grâce aux possibilités accrues de délégations des missions du médecin du travail, notamment vers les infirmiers en santé au travail, dont les obligations de formation sont revues.

La régulation des SPST est renforcée avec l'introduction d'une procédure de certification en complément de leur agrément et de la conclusion de contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens (CPOM). La définition opérationnelle de la procédure de certification, co-construite avec les partenaires sociaux sera un chantier phare de l'année 2023.

La réforme permettra également d'envisager en 2023 d'améliorer la connaissance des SPST par la mise en œuvre d'une remontée centralisée au niveau régional et national de leurs données administratives et de leurs données d'activité.

L'année 2023 sera la deuxième année de mise en œuvre du 4^e plan santé au travail (PST 4) 2021-2025 qui associe l'État, la Sécurité sociale, les organismes de prévention et opérateurs en santé au travail et les partenaires sociaux. Ce plan confirme l'accent mis sur la prévention primaire et l'identification de risques prioritaires, tout en intégrant de nouveaux enjeux, comme la prise en compte des crises (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 et les sujets sociétaux comme les inégalités de genre.

Le PST 4 présente également un axe transversal dédié à la **lutte contre les accidents du travail graves et mortels (PATGM)**. Érigé en priorité de la politique publique de santé au travail, il a été décliné dans un plan spécifique sur la prévention des accidents du travail grave et mortels, publié le 14 mars 2022.

Établi sur 2022-2025, en lien avec les partenaires sociaux, et décliné en 27 mesures articulées autour de quatre axes thématiques et d'un axe transversal, le PATGM est la feuille de route des pouvoirs publics pour réduire drastiquement les accidents graves et mortels pour les quatre prochaines années. 2023 sera l'année du déploiement de ce plan dans les territoires.

En 2023, **l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact) et ses futures directions régionales (Aract)** resteront mobilisées 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. Elle veillera ainsi à **l'accompagnement des transformations durables qui découlent des crises** (travail à distance ou hybride, transformation des organisations de travail liée au changement climatique, etc.). **L'Anact, conformément à son nouveau COP 2022-2025**, participera activement à la déclinaison du PST 4 et pilotera de nombreuses actions, en particulier sur la qualité de vie au travail et la prévention des risques psychosociaux, ainsi que sur l'attractivité des emplois, dans les secteurs en manque de main d'œuvre notamment.

Enfin, **d'autres actions seront conduites sur le champ de la santé au travail.**

Au cours du premier trimestre 2023, le passeport de prévention qui regroupera l'ensemble des formations suivies par les travailleurs en matière de santé et de sécurité au travail, l'application DEMAT@MIANTE qui assure l'élaboration et la transmission des plans de retrait d'amiante et enfin l'application SISERI qui est l'outil national de suivi de l'exposition des travailleurs aux rayonnements ionisants seront mises à dispositions des usagers.

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 1^{er} 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. Au fur et à mesure des évolutions du droit et des conventions collectives, le site adapte son contenu et ses services. Le projet continuera d'évoluer en 2023 pour s'élargir et offrir aux usagers des services répondant toujours à leurs attentes.

Dans la perspective du second renouvellement général des conseils de prud'hommes pour la prochaine mandature à compter du 1^{er} janvier 2023, la DGT a procédé à la révision de l'arrêté de répartition des sièges de conseillers prud'homaux au sein des collèges salariés et employeurs par l'arrêté du 14 mars 2022. Il incombe d'ici la fin de l'année 2022 au ministère de la Justice de réaliser 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 14 000 conseillers prud'homaux pour la mandature 2023/2025 sur la base des résultats de l'audience syndicale et patronale publiés en 2021.

S'agissant du dispositif de formation continue des conseillers prud'hommes, le nouveau cycle de conventions de financement pour la période 2023-2025 sera mis en œuvre par la DGT, après la campagne d'agrément des organismes habilités à dispenser cette formation, menée au second semestre 2022.

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

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).

Les données transmises dans le cadre de l'évaluation des ordonnances recensent 89 934 CSE mis en place à la date du 6 juillet 2021. Après un premier mandat de quatre années, ces instances seront renouvelées, dans leur grande majorité, entre 2022 et fin 2023.

La DGT continuera par ailleurs d'accompagner la mise en place des nouvelles attributions du CSE en matière environnementale (loi n° 2021-1104 du 22 août 2021 portant lutte contre le dérèglement climatique et le renforcement de la résilience face à ses effets et décret n° 2022-678 du 26 avril 2022 relatif aux indicateurs environnementaux devant figurer dans la base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE) et aux formations économiques, sociales, environnementales et syndicales).

En matière de financement du dialogue social, la DGT, en lien avec la DGEFP et la DSS, poursuit les travaux relatifs à la préparation des modalités techniques du transfert de collecte prévu par les dispositions 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. Sur choix de la branche, les Urssaf et les caisses de la Mutualité sociale agricole (MSA) pourront collecter les contributions conventionnelles de dialogue social à compter du 1^{er} janvier 2024. 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.

La DGT sera également particulièrement attentive au cours des 3 prochaines années à la mise en œuvre par les organismes paritaires nationaux interprofessionnels (OPNI) des stipulations de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 14 avril 2022 « Pour un paritarisme rénové et ambitieux dans une économie en profonde mutation » qui prévoient la possibilité pour les OPNI de confier à l'AGFPN la gestion de leurs dotations d'ici au 1^{er} janvier 2026.

En matière de démocratie sociale, l'année 2023 constituera la troisième année du cycle 2021-2024 de la représentativité syndicale et patronale. L'année 2023 sera ainsi dédiée à la conception des projets de modernisation des systèmes d'information dédiés à la représentativité syndicale : des travaux importants de refonte sont à mettre en œuvre pour améliorer les systèmes existants. Et, comme chaque année, la collecte des résultats des élections professionnelles sera réalisée en vue de la prochaine mesure d'audience syndicale. Le Haut Conseil du dialogue social est consulté sur l'ensemble des sujets concernant la représentativité tout au long de l'année.

L'année 2023 sera la première année complète de mise en œuvre du nouveau cadre de dialogue social sectoriel entre représentants des **travailleurs indépendants de plateformes et représentants des plateformes de la mobilité**.

Après une année 2022 consacrée principalement à la mesure des différentes représentativités côté plateformes et travailleurs, l'Autorité des relations sociales de plateformes d'emploi (**ARPE**) accompagnera, en 2023, le développement du dialogue social en gérant le financement de la formation et de l'indemnisation des représentants des travailleurs, ainsi que leur protection contre les risques de discrimination. Elle observera également les pratiques des plateformes, notamment en matière d'usage des algorithmes, des outils numériques et des données personnelles des travailleurs, et pourra conduire des enquêtes ou études relatives à ces sujets et émettre des avis et préconisations. Dans ce contexte de montée en puissance de l'ARPE, dont le fonctionnement est assuré par une taxe affectée créée en loi de finances pour 2022, la DGT continuera d'assurer la tutelle politique, administrative et financière de cet établissement, conjointement avec la Direction générale des infrastructures, des transports et des mobilités (DGITM) du Ministère de la Transition Écologique et de la Cohésion des Territoires.

Afin de renforcer la dynamique de négociation sur les salaires dans un contexte inflationniste, l'année 2023 verra se poursuivre l'accompagnement renforcé des branches professionnelles, en particulier celles dont les salaires minima sont en dessous du SMIC. La loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat complète l'arsenal dont dispose le Ministre du travail pour inciter les branches à se conformer au SMIC.

L'année 2023 sera également dédiée à la **poursuite de la mise en œuvre de l'index de l'égalité professionnelle, prévu par 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 et ceux qui l'ont complété, prévoient des obligations de résultat en matière d'égalité salariale, qui visent plus de 35 000 entreprises en France, et engagent

aussi les services de l'État dans un ensemble d'actions combinant sensibilisation, outillage, accompagnement et contrôle.

En outre, la loi du 24 décembre 2021 et son décret d'application n° 2022-680 du 26 avril 2022 ont instauré une **obligation de représentation équilibrée entre les femmes et les hommes dans les instances dirigeantes et parmi les cadres dirigeants des entreprises qui emploient au moins 1000 salariés pour le troisième exercice consécutif**. Les entreprises devront atteindre un objectif de 30 % de femmes et d'hommes cadres dirigeants et de 30 % de femmes et d'hommes membres d'instances dirigeantes à partir du 1^{er} mars 2026. Cet objectif sera de 40 % à partir du 1^{er} mars 2029. La DGT sera donc particulièrement impliquée en 2023 pour accompagner les entreprises dans la mise en œuvre de ces nouvelles obligations et pour en faire le bilan.

L'année 2023 verra la poursuite de la diffusion des dispositifs de partage de la valeur, avec de nouvelles évolutions prévues dans la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat visant à favoriser le développement de l'intéressement, notamment dans les entreprises de moins de 50 salariés, avec notamment la mise en place d'une procédure d'accords type, et une mesure de déblocage exceptionnel de l'épargne salariale, dont la mise en œuvre sera accompagnée, comme le sera le dispositif de rachat des journées de réduction du temps de travail.

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 2023, 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.

La lutte contre le travail illégal et la fraude au détachement restent une mission essentielle du système d'inspection du travail.

En effet, même si le PNA 2020-2022 arrive à son terme et que les modalités de pilotage du SIT sont amenées à évoluer en 2023, les situations d'emplois irréguliers font parties des infractions majeures du Code du Travail sur lesquelles les inspecteurs du travail sont particulièrement vigilants.

Ainsi, l'année 2023 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.

Au-delà de la dissimulation d'activité et d'emploi salarié, l'action des agents de contrôle va surtout être orientée sur les situations complexes qui créent des préjudices aux travailleurs comme la dissimulation d'heures de travail, le prêt illicite de main d'œuvre, le marchandage, les faux statuts qui excluent les travailleurs des dispositions protectrices du code du travail et l'emploi d'étrangers sans-titre liés à des situations d'exploitation. Sur ce sujet, l'action de l'inspection du travail doit avoir pour objet de rétablir le salarié dans ses droits et d'agir en faveur d'une régularisation de la situation de travail lorsque les conditions sont réunies.

En 2023, 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.

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.

Sur le thème de la fraude au détachement, la connaissance fine de la réglementation du travail par les agents de l'inspection du travail doit amener les inspecteurs du travail à rechercher, outre les infractions liées à la vérification des obligations formelles nécessaires au contrôle (déclaration préalable de détachement, désignation d'un représentant, etc.) :

- Les infractions liées à la réalité du détachement (faux établissement en France) ;
- Les infractions liées au respect des droits fondamentaux des travailleurs et du noyau dur (rémunération, durée du travail, hébergement, sécurité au travail) ;

- Les infractions liées au respect des droits des salariés victimes d'accidents du travail.

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 consacré à la mise en oeuvre des actions relevant du PST4 et des PRST

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 2023, la signature du nouveau contrat d'objectifs et de performances de l'ANACT, pour la période 2022-2025, a conduit à intervenir sur l'indicateur qui évalue l'action menée par l'opérateur dans le cadre du plans santé au travail (indicateur 2-1).

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	2020	2021	2022 (Cible PAP 2022)	2023 (Cible)	2024 (Cible)	2025 (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	%	60,2	66	50	50	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	10	8	8	8

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 CIBLES

Les quatre principaux axes de priorité d'action du SIT, définis en 2020 pour la période 2020-2022, au titre de la politique du travail, portaient 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 s'inscrivaient dans une continuité déjà installée depuis plusieurs années. Pour 2023, les modalités de pilotage du SIT sont amenées à évoluer : l'objectif sera de renforcer la présence en contrôle des agents, sur les lieux où sont occupés les travailleurs, et d'intervenir sur les droits fondamentaux.

A ce stade, la décision sur les objectifs fixés n'est pas encore arrêtée quant à ses modalités de mise en œuvre, qui s'inscriront cependant dans un cadre plus proche des réalités territoriales des unités de contrôle.

S'agissant de l'égalité professionnelle, l'action de l'inspection du travail s'inscrira dans la lutte contre toutes les formes d'inégalités au travail : l'égalité salariale via notamment les dispositions de l'Index et le respect des augmentations au retour de congé maternité, mais également la négociation d'entreprise comme facteur d'amélioration de la situation des femmes, les conditions de travail des femmes notamment dans les secteurs où l'emploi est fortement féminisé et les discriminations à l'embauche, dans l'emploi, en retour de congé maternité.

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 bien-être au travail et de compétitivité des entreprises. Elles passent notamment 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 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. 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.

Par ailleurs, l'action de l'ANACT s'inscrit depuis le 1^{er} janvier 2022 dans un nouveau contrat d'objectifs et de performance (COP 2022-2025) intégrant de nouvelles priorités d'activité, dans la perspective de la fusion au 1^{er} janvier 2023 des ARACT et de l'ANACT au sein d'un même établissement.

En même temps, l'ANACT s'est dotée depuis le 1^{er} janvier 2022 d'une nouvelle application de gestion de portefeuilles de projets (GASPAR) qui permet d'avoir une vision plus fine et précise des temps d'activité consacrés à chacun des objectifs et des priorités du COP ainsi que des thématiques sur lesquelles l'ANACT intervient.

Dès lors, l'indicateur PAP jusqu'ici mobilisé évolue : il continue de mesurer le temps d'activité dévolu à la mise en œuvre du PST4 et des PRST, mais en circonscrivant plus précisément les priorités et objectifs du COP y contribuant directement.

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 consacré à la mise en oeuvre des actions relevant du PST4 et des PRST

(du point de vue du contribuable)

	Unité	2020	2021	2022 (Cible PAP 2022)	2023 (Cible)	2024 (Cible)	2025 (Cible)
Part du temps opérationnel consacré à la mise en oeuvre des actions relevant du PST4 et des PRST	%	Sans objet	Sans objet	65	65	65	65

Précisions méthodologiques

Le numérateur couvre le temps d'activité consacré aux champs suivants, et directement mesurable dans l'outil GASPARD :

Priorité 1 du COP, et ses 3 objectifs : Orienter l'activité du réseau sur les priorités des politiques de santé au travail ;

Objectif 8 : Contribuer à renforcer le dialogue social sur les conditions de réalisation du travail au sein des TPE PME et les transformations auxquelles elles doivent faire face ;

Objectif 9 : Renforcer les coopérations interinstitutionnelles en soutien à la mise en œuvre des Plans santé au travail ;

Objectif 11 : Développer de nouvelles modalités de coopération au service de l'innovation ;

Thématique égalité professionnelle (traitée de manière transversale dans le nouveau COP, et intégrée également au PST).

Le dénominateur représente le temps total opérationnel consacré aux projets et actions relevant du COP hors temps d'activité lié au fonctionnement, également directement mesurable dans l'outil GASPARD.

JUSTIFICATION DES CIBLES

Le quatrième plan santé au travail (PST 4) a été publié en décembre 2021.

Aujourd'hui, les pilotes et contributeurs restent en cours d'identification pour certaines actions. Par ailleurs les différents PRST ont vocation à être finalisés au cours de l'année, de sorte que tous les objectifs et chantiers ne sont pas encore connus.

Les champs couverts par l'indicateur ne représentent qu'une partie de l'activité opérationnelle de l'ANACT qui doit rester présente sur l'ensemble de son périmètre d'intervention. En conséquence, la cible annuelle de l'indicateur est stable sur la durée du COP et des PST, et fixée à 65 %, niveau qui affirme le caractère prioritaire de l'activité de l'ANACT dans la mise en œuvre du PST4 et des PRST, tout en garantissant la globalité de l'activité de l'opérateur.

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	2020	2021	2022 (Cible PAP 2022)	2023 (Cible)	2024 (Cible)	2025 (Cible)
Part des interventions "amiante" des services de l'inspection du travail sur l'ensemble des interventions	%	4	5,5	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 CIBLES

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 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'encapsulage et de retrait d'amiante, doit également être programmée pour les régions qui ne l'auraient pas encore réalisée

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).

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, institue, depuis le 1^{er} janvier 2020, dans l'ensemble des entreprises d'au moins 11 salariés, le comité social et économique (CSE), 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 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.

Par ailleurs, l'article 8 de la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat a fixé une durée maximale de deux mois pour la procédure d'extension des accords de branche concernant exclusivement les salaires lorsque le salaire minimum interprofessionnel de croissance a augmenté au moins deux fois en application des articles L. 3231-5, L. 3231-6 à L. 3231-9 ou L. 3231-10 au cours des douze mois précédant leur conclusion, afin de permettre une entrée en vigueur rapide des accords relatifs aux salaires dans l'ensemble des branches professionnelles.

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.

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	2020	2021	2022 (Cible PAP 2022)	2023 (Cible)	2024 (Cible)	2025 (Cible)
Part des entreprises employant au moins 11 salariés ayant négocié au moins une fois dans l'année	%	18,5	18	20	20	20	20
Part des entreprises employant au moins 50 salariés ayant négocié au moins une fois dans l'année	%	52,9	51,7	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	62,6	65	65	65	65
Part des salariés dans les entreprises employant au moins 50 salariés concernés par la négociation d'un accord dans l'année	%	80,4	80,1	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 CIBLES

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.

En 2022, 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. Si l'évolution du nombre d'accords conclus a marqué le pas en 2021, comme il l'avait fait en 2020, avec une baisse de la majorité des indicateurs par rapport à 2019 liée au contexte sanitaire qui a entravé les négociations de branche et d'entreprise, un retour à la normal devrait être constaté en 2022. Cependant, force est de constater que la négociation collective s'est

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

Programme n° 111 | Objectifs et indicateurs de performance

également révélée un puissant levier pour faire face à la crise. Ainsi, entre mars 2020 et décembre 2021, plus de 12 900 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. Après un retour à la normal constaté en 2022, on prévoit en 2023, une reprise de la dynamique de 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	2020	2021	2022 (Cible PAP 2022)	2023 (Cible)	2024 (Cible)	2025 (Cible)
Part des accords de branche étendus en moins de six mois par l'administration du travail	%	69	80	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 CIBLES

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 : les actions menées en coordination avec l'ensemble des bureaux instructeurs des directions du ministère du travail et, plus largement, des services des ministères sociaux, qui contribuent à la procédure d'extension ont ainsi permis d'atteindre les objectifs fixés s'agissant de la part des accords de branche étendus en moins de six mois. Les effets positifs de ces mesures sur le délai d'extension des accords se confirmeront en 2023.

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'État 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. L'objectif poursuivi est notamment de faire reculer le travail illégal par une présence dissuasive des services de contrôle de l'inspection du travail et un ciblage optimal des situations pour rétablir les travailleurs dans leurs droits. L'ensemble du système d'inspection du travail doit également contribuer à la prévention de ce type de fraudes par des actions de sensibilisation.

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, l'action des services s'apprécie 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 nouveaux leviers de sanction introduits et complétés par les 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	2020	2021	2022 (Cible PAP 2022)	2023 (Cible)	2024 (Cible)	2025 (Cible)
Part des interventions des services de l'inspection du travail portant sur la lutte contre le travail illégal, sur l'ensemble des interventions	%	17	17,3	8,5	15	15	15
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	%	1,1	1,3	3	2	2	2

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

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

Programme n° 111 | Objectifs et indicateurs de performance

JUSTIFICATION DES CIBLES

La lutte contre le travail illégal est un enjeu fort pour les services de l'inspection du travail et une problématique que les agents de contrôle retrouvent fréquemment lors de leurs interventions.

Face aux constats remontant du terrain depuis des années et au regard de la part de l'activité dédiée de manière générale à ces sujets, nous proposons de faire progresser la cible du premier sous indicateur de 8,5 % à 15 % sur les prochaines années.

S'agissant du second sous-indicateur, la sous réalisation constatée depuis 2020 s'explique par le recours plus fréquent à d'autres voies de sanction des infractions souvent plus rapides, comme les demandes de régularisation ou les signalements au Parquet. La cible à partir de 2023 est revue en conséquence.

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	2020	2021	2022 (Cible PAP 2022)	2023 (Cible)	2024 (Cible)	2025 (Cible)
Part des interventions des services de l'inspection du travail en matière de prestations de service internationales, sur l'ensemble des interventions	%	5,3	6,4	6,5	6,5	6,5	6,5
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	%	3,7	4	3,5	4	4	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 CIBLES

S'agissant du 1^{er} sous-indicateur, les restrictions imposées aux frontières pour la circulation des salariés étrangers en raison de la situation sanitaire ont eu un impact direct sur le nombre de prestations de service internationales en 2020. Ces restrictions n'ayant plus cours, la cible a été atteinte en 2021. Dès lors, cette cible est maintenue pour les années à venir.

Pour le 2^e sous indicateur, le résultat 2021 de 4 % s'est avéré supérieur à la cible fixée.

La lutte contre la fraude au détachement reste un enjeu majeur de l'action de l'inspection du travail, et la cible pour la période 2023-2025 est revue en conséquence à 4 %.

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

Présentation des crédits et des dépenses fiscales | Programme n° 111

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

Programme n° 111 | Présentation des crédits et des dépenses fiscales

Présentation des crédits et des dépenses fiscales

PRÉSENTATION DES CRÉDITS PAR ACTION ET TITRE POUR 2022 ET 2023

AUTORISATIONS D'ENGAGEMENT

Action / Sous-action	LFI 2022 PLF 2023	Titre 3 Dépenses de fonctionnement	Titre 6 Dépenses d'intervention	Total	FdC et AdP attendus
01 – Santé et sécurité au travail		17 980 000 17 980 000	6 350 000 5 750 000	24 330 000 23 730 000	0 0
02 – Qualité et effectivité du droit		726 304 242 101	16 055 142 18 290 142	16 781 446 18 532 243	0 0
03 – Dialogue social et démocratie sociale		2 491 547 5 651 547	2 004 050 2 004 050	4 495 597 7 655 597	0 0
06 – Renforcement de la prévention en santé au travail		5 890 000 8 230 000	5 900 000 15 600 000	11 790 000 23 830 000	0 0
Totaux		27 087 851 32 103 648	30 309 192 41 644 192	57 397 043 73 747 840	0 0

CRÉDITS DE PAIEMENTS

Action / Sous-action	LFI 2022 PLF 2023	Titre 3 Dépenses de fonctionnement	Titre 6 Dépenses d'intervention	Total	FdC et AdP attendus
01 – Santé et sécurité au travail		17 980 000 17 980 000	6 050 000 6 050 000	24 030 000 24 030 000	0 0
02 – Qualité et effectivité du droit		726 304 242 101	16 055 142 18 290 142	16 781 446 18 532 243	0 0
03 – Dialogue social et démocratie sociale		3 820 000 7 910 000	36 004 050 36 004 050	39 824 050 43 914 050	0 0
06 – Renforcement de la prévention en santé au travail		5 890 000 8 230 000	5 900 000 15 750 000	11 790 000 23 980 000	0 0
Totaux		28 416 304 34 362 101	64 009 192 76 094 192	92 425 496 110 456 293	0 0

PRÉSENTATION DES CRÉDITS PAR TITRE POUR 2022, 2023, 2024 ET 2025

Titre	Autorisations d'engagement		Crédits de paiement	
	Ouvertures	FdC et AdP attendus	Ouvertures	FdC et AdP attendus
	LFI 2022 PLF 2023 Prévision indicative 2024 Prévision indicative 2025			
3 - Dépenses de fonctionnement	27 087 851 32 103 648 50 223 648 24 707 851		28 416 304 34 362 101 48 282 101 27 586 304	
6 - Dépenses d'intervention	30 309 192 41 644 192 127 884 192 24 524 192		64 009 192 76 094 192 59 584 192 58 824 192	
Totaux	57 397 043 73 747 840 178 107 840 49 232 043		92 425 496 110 456 293 107 866 293 86 410 496	

PRÉSENTATION DES CRÉDITS PAR TITRE ET CATÉGORIE POUR 2022 ET 2023

Titre / Catégorie	Autorisations d'engagement		Crédits de paiement	
	Ouvertures	FdC et AdP attendus	Ouvertures	FdC et AdP attendus
	LFI 2022 PLF 2023			
3 – Dépenses de fonctionnement	27 087 851 32 103 648		28 416 304 34 362 101	
31 – Dépenses de fonctionnement autres que celles de personnel	3 217 851 5 893 648		4 546 304 8 152 101	
32 – Subventions pour charges de service public	23 870 000 26 210 000		23 870 000 26 210 000	
6 – Dépenses d'intervention	30 309 192 41 644 192		64 009 192 76 094 192	
61 – Transferts aux ménages	740 000 740 000		740 000 740 000	
62 – Transferts aux entreprises	4 572 000 4 572 000		4 572 000 4 572 000	
64 – Transferts aux autres collectivités	24 997 192 36 332 192		58 697 192 70 782 192	
Totaux	57 397 043 73 747 840		92 425 496 110 456 293	

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 2023 ont été réalisés sur la base des seules mesures votées avant le dépôt du projet de loi de finances pour 2023. L'impact des dispositions fiscales de ce dernier sur les recettes 2023 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 2023, le montant pris en compte dans le total 2023 correspond au dernier chiffrage connu (montant 2022 ou 2021); 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 2021	Chiffrage 2022	Chiffrage 2023
120111	Exonération de la participation des employeurs au financement des titres-restaurant Traitements, salaires, pensions et rentes viagères <i>Bénéficiaires 2021 : 4400000 Ménages - Méthode de chiffrage : Reconstitution de base taxable à partir de données autres que fiscales - Fiabilité : Bonne - Création : 1967 - Dernière modification : 2022 - Dernière incidence budgétaire : dépense fiscale non bornée - Fin du fait générateur : dépense fiscale non bornée - code général des impôts : 81-19°</i>	431	437	431
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 2021 : (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>	330	364	382
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 2021 : 1298903 Ménages - 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>	145	144	144
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 2021 : 300000 Ménages - Méthode de chiffrage : Reconstitution de base taxable à partir de données autres que fiscales - Fiabilité : Ordre de grandeur - 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>	8	8	8
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 2021 : (nombre non déterminé) Entreprises - Méthode de chiffrage : Reconstitution de base taxable à partir de données autres que fiscales - Fiabilité : Ordre de grandeur - Création : 2001 - Dernière modification : 2019 - Dernière incidence budgétaire : dépense fiscale non bornée - Fin du fait générateur : dépense fiscale non bornée - code général des impôts : 207-1-1° bis</i>	ε	ε	ε
120113	Exonération partielle de la prise en charge par l'employeur, une collectivité territoriale ou Pôle emploi, des	116	120	nc

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

Présentation des crédits et des dépenses fiscales | Programme n° 111

(en millions d'euros)

Dépenses fiscales sur impôts d'État contribuant au programme de manière principale	Chiffre 2021	Chiffre 2022	Chiffre 2023
frais de transport entre le domicile et le lieu de travail Traitements, salaires, pensions et rentes viagères <i>Bénéficiaires 2021 : 4000000 Ménages - Méthode de chiffrage : Reconstitution de base taxable à partir de données autres que fiscales - Fiabilité : Bonne - Création : 1948 - Dernière modification : 2022 - Dernière incidence budgétaire : dépense fiscale non bornée - Fin du fait générateur : dépense fiscale non bornée - code général des impôts : 81-19° ter</i>			
Total	1 030	1 073	1 085

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

Action / 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	23 730 000	23 730 000	0	24 030 000	24 030 000
02 – Qualité et effectivité du droit	0	18 532 243	18 532 243	0	18 532 243	18 532 243
03 – Dialogue social et démocratie sociale	0	7 655 597	7 655 597	0	43 914 050	43 914 050
04 – Lutte contre le travail illégal	0	0	0	0	0	0
06 – Renforcement de la prévention en santé au travail	0	23 830 000	23 830 000	0	23 980 000	23 980 000
Total	0	73 747 840	73 747 840	0	110 456 293	110 456 293

Dépenses pluriannuelles

GRANDS PROJETS INFORMATIQUES

SI REPRÉSENTATIVITÉ - CYCLE 2021-2024

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.

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)

	2020 et années précédentes		2021 Exécution		2022 Prévision		2023 Prévision		2024 et années suivantes		Total	
	AE	CP	AE	CP	AE	CP	AE	CP	AE	CP	AE	CP
Hors titre 2	0,00	0,00	3,01	1,45	3,33	2,59	6,55	7,91	25,56	26,52	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	3,01	1,45	3,33	2,59	6,55	7,91	25,56	26,52	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 1^{er} cycle et ne répond plus aux nouveaux besoins (notamment assurer le suivi statistique lié à la mise en place des CSE). Il fait l'objet d'une refonte totale durant le présent cycle et qui a débuté en 2022, avec les études préalables, avant les premières réalisations programmées en 2023 et sa mise en service définitive en 2024. Durant cette période, le SI MARS actuel continue sa production de données.

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 2023 verra le lancement des premières études pour l'évolution ou la refonte des 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. L'année 2023 verra, là aussi, le lancement des premières études pour l'évolution du SI développé durant le cycle précédent.

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)

ESTIMATION DES RESTES À PAYER AU 31/12/2022

Engagements sur années antérieures non couverts par des paiements au 31/12/2021 (RAP 2021)	Engagements sur années antérieures non couverts par des paiements au 31/12/2021 y.c. travaux de fin de gestion postérieurs au RAP 2021	AE (LFI + LFR + Décret d'avance) 2022 + Reports 2021 vers 2022 + Prévision de FdC et AdP	CP (LFI + LFR + Décret d'avance) 2022 + Reports 2021 vers 2022 + Prévision de FdC et AdP	Évaluation des engagements non couverts par des paiements au 31/12/2022
88 106 384	0	60 197 043	94 992 501	41 186 727

ÉCHÉANCIER DES CP À OUVRIR

AE	CP 2023	CP 2024	CP 2025	CP au-delà de 2025
Évaluation des engagements non couverts par des paiements au 31/12/2022	CP demandés sur AE antérieures à 2023 CP PLF CP FdC et AdP	Estimation des CP 2024 sur AE antérieures à 2023	Estimation des CP 2025 sur AE antérieures à 2023	Estimation des CP au-delà de 2025 sur AE antérieures à 2023
41 186 727	39 494 875 0	241 852	7 500	1 442 500
AE nouvelles pour 2023 AE PLF AE FdC et AdP	CP demandés sur AE nouvelles en 2023 CP PLF CP FdC et AdP	Estimation des CP 2024 sur AE nouvelles en 2023	Estimation des CP 2025 sur AE nouvelles en 2023	Estimation des CP au-delà de 2025 sur AE nouvelles en 2023
73 747 840 0	70 961 418 0	2 619 079	167 343	0
Totaux	110 456 293	2 860 931	174 843	1 442 500

CLÉS D'OUVERTURE DES CRÉDITS DE PAIEMENT SUR AE 2023

CP 2023 demandés sur AE nouvelles en 2023 / AE 2023	CP 2024 sur AE nouvelles en 2023 / AE 2023	CP 2025 sur AE nouvelles en 2023 / AE 2023	CP au-delà de 2025 sur AE nouvelles en 2023 / AE 2023
96,22 %	3,55 %	0,23 %	0,00 %

Au 31 décembre 2022, les engagements non couverts par des paiements, à hauteur de 41,19 M€, concerneront principalement :

-34 M€ au titre des conventions triennales conclues en 2021 en faveur du fonds paritaire et des organismes chargés d'assurer la formation économique, sociale et syndicale ;

-2,4 M€ correspondant aux soldes des AE engagés en 2022 dans le cadre des conventions passées dans le cadre de la formation continue des conseillers prud'hommes ;

-3,2 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 ».

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

Programme n° 111 | Justification au premier euro

Justification par action

ACTION (32,2 %)

01 – Santé et sécurité au travail

	Titre 2	Hors titre 2	Total	FdC et AdP attendus
Autorisations d'engagement	0	23 730 000	23 730 000	0
Crédits de paiement	0	24 030 000	24 030 000	0

La protection de la santé au travail implique la sensibilisation de l'ensemble 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	5 750 000	6 050 000
Transferts aux entreprises	2 000 000	2 000 000
Transferts aux autres collectivités	3 750 000	4 050 000
Total	23 730 000	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 actuels sont définis dans le cadre du contrat d'objectifs et de performance (COP) 2021-2025, établi en lien avec les priorités gouvernementales et après concertation des partenaires sociaux. Du fait de sa mission, et sur toute sa durée, l'ANACT est un acteur principal de la mise en œuvre du plan santé au travail 4 (PST 4).

Dépenses d'intervention

Les crédits d'intervention, 5,75 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, 3,75 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 (25,1 %)

02 – Qualité et effectivité du droit

	Titre 2	Hors titre 2	Total	FdC et AdP attendus
Autorisations d'engagement	0	18 532 243	18 532 243	0
Crédits de paiement	0	18 532 243	18 532 243	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.

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

Programme n° 111 | Justification au premier euro

ÉLÉMENTS DE LA DÉPENSE PAR NATURE

Titre et catégorie	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
Dépenses de fonctionnement	242 101	242 101
Dépenses de fonctionnement autres que celles de personnel	242 101	242 101
Dépenses d'intervention	18 290 142	18 290 142
Transferts aux ménages	740 000	740 000
Transferts aux entreprises	572 000	572 000
Transferts aux autres collectivités	16 978 142	16 978 142
Total	18 532 243	18 532 243

Dépenses de fonctionnement**Renouvellement des conseillers prud'hommes**

Pour l'année 2023, le montant de l'ensemble des dépenses relatives au renouvellement des conseillers prud'hommes est estimé à **0,24 M€ 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 4^e cycle de désignation 2023-2025 des conseillers prud'hommes nécessite en 2023 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 6 août 2015. Ces crédits correspondent à **18,29 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 2023, le montant de l'ensemble des dépenses relatives à la formation continue des conseillers prud'hommes est estimé à **15,98 M€ en AE et en CP**. En application de l'ordonnance n° 2020-388 du 1^{er} avril 2020, qui a prolongé d'un an leur mandat, le renouvellement général des conseils de prud'hommes est intervenu en 2022, pour débiter leur mandat, d'une durée exceptionnelle de 3 ans, au lieu de 4 ans habituellement, le 1^{er} janvier 2023.

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. 123210, 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 (0,60 M€), 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 ;

- **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. Dans la nomenclature, cette dépense constitue un transfert aux autres collectivités ;
- **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. En nomenclature, cette dépense constitue un transfert aux autres collectivités.

Défenseur syndical

La loi du 6 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.

Pour l'année 2023, le montant des dépenses relatives au défenseur syndical est estimé à **1 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 (10,4 %)

03 – Dialogue social et démocratie sociale

	Titre 2	Hors titre 2	Total	FdC et AdP attendus
Autorisations d'engagement	0	7 655 597	7 655 597	0
Crédits de paiement	0	43 914 050	43 914 050	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).

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

Programme n° 111 | Justification au premier euro

ÉLÉMENTS DE LA DÉPENSE PAR NATURE

Titre et catégorie	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
Dépenses de fonctionnement	5 651 547	7 910 000
Dépenses de fonctionnement autres que celles de personnel	5 651 547	7 910 000
Dépenses d'intervention	2 004 050	36 004 050
Transferts aux autres collectivités	2 004 050	36 004 050
Total	7 655 597	43 914 050

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 2023, 3^e 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, 3^e 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 » (ARES0) 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.

ACTION

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. Elle sous-tend l'action de l'inspection du travail, dont les crédits de rémunération sont portés par le programme 155 « Conception, gestion et évaluation des politiques de l'emploi et du travail » de la mission « travail et emploi » et les moyens de fonctionnement par le programme 354 « Administration territoriale de l'État » de la mission « Administration générale et territoriale de l'État ».

ACTION (32,3 %)

06 – Renforcement de la prévention en santé au travail

	Titre 2	Hors titre 2	Total	FdC et AdP attendus
Autorisations d'engagement	0	23 830 000	23 830 000	0
Crédits de paiement	0	23 980 000	23 980 000	0

Le PLF pour 2022 a créé l'action n° 6 « Renforcement de la sécurité santé au travail », pour porter les crédits permettant de financer les actions initiées dans le cadre de la loi n° 2021-1018 du 02 août 2021 pour renforcer la prévention en 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	8 230 000	8 230 000
Subventions pour charges de service public	8 230 000	8 230 000
Dépenses d'intervention	15 600 000	15 750 000
Transferts aux entreprises	2 000 000	2 000 000
Transferts aux autres collectivités	13 600 000	13 750 000
Total	23 830 000	23 980 000

Dépenses de fonctionnement : 8,23 M€ en AE et CP

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. En 2023, ils financeront la seconde tranche des chantiers de la réforme relatifs à la première année de fonctionnement du nouvel établissement public intégrant ses services territoriaux, ainsi qu'à la mise en place de son modèle économique.

Dépenses d'intervention : 15,60 M€ en AE et 15,75 M€ en CP

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.

- **11,5 M€ en AE et 11,65 M€ en CP**, pour l'accompagnement de la modernisation des services de prévention et de santé au travail, pour cofinancer l'exercice de certification par le biais d'un fonds d'amorçage qui finance au cas par cas selon les besoins exprimés par les SST. Ces crédits financeront les projets d'équipements des

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

Programme n° 111 | Justification au premier euro

SST qui le nécessitent, 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 ;

- **2,1 M€ en AE et CP** 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.

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 2022		PLF 2023	
	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)	8 210 000	8 210 000	8 210 000	8 210 000
Subventions pour charges de service public	8 210 000	8 210 000	8 210 000	8 210 000
ANACT - Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (P111)	19 860 000	19 860 000	22 200 000	22 200 000
Subventions pour charges de service public	15 660 000	15 660 000	18 000 000	18 000 000
Transferts	4 200 000	4 200 000	4 200 000	4 200 000
Total	28 070 000	28 070 000	30 410 000	30 410 000
Total des subventions pour charges de service public	23 870 000	23 870 000	26 210 000	26 210 000
Total des dotations en fonds propres	0	0	0	0
Total des transferts	4 200 000	4 200 000	4 200 000	4 200 000
Total des subventions pour charges d'investissement	0	0	0	0

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 2022					PLF 2023						
	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	dont contrats aidés	dont apprentis
ANACT - Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail			249	9	3			265	25	3		
Total ETPT			249	9	3			265	25	3		

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

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

Programme n° 111 | Justification au premier euro

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

	ETPT
Emplois sous plafond 2022	249
Extension en année pleine du schéma d'emplois de la LFI 2022	1
Impact du schéma d'emplois 2023	
Solde des transferts T2/T3	
Solde des transferts internes	
Solde des mesures de périmètre	
Corrections techniques	15
Abattements techniques	
Emplois sous plafond PLF 2023	265
Rappel du schéma d'emplois 2023 en ETP	

Opérateurs

Avertissement

Le volet « Opérateurs » des projets annuels de performance évolue au PLF 2023. Ainsi, les états financiers des opérateurs (budget initial 2022 par destination pour tous les opérateurs, budget initial 2022 en comptabilité budgétaire pour les opérateurs soumis à la comptabilité budgétaire et budget initial 2022 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 ».

OPÉRATEUR

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 et les dispositions des articles R. 4642-1 à R. 4642-10 du code du travail.

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) qui deviendront des directions régionales de l'établissement public à compter du 1^{er} janvier 2023.

Grâce à cette implantation territoriale, elle 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).

2. Pilotage et gouvernance stratégique

Le Conseil d'administration de l'agence est tripartite. Il comprend des représentants des employeurs, des salariés et de l'État ainsi que des personnes qualifiées en matière d'amélioration des conditions de travail.

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.

3. Perspectives 2023

L'année 2023 marque la deuxième année de mise en œuvre du COP 2022-2025. Ce troisième COP confirme le rôle majeur de l'opérateur dans l'amélioration des conditions de travail, la promotion de la qualité des emplois et l'accompagnement des mutations du travail.

A cette fin, ce COP a notamment pour objectif de renforcer la capacité de l'ANACT et de son réseau, à travers une offre lisible et cohérente centrée sur les PME et TPE, à : à :

- Accompagner les entreprises et les branches dans le **développement d'emplois de qualité**, en lien avec les chantiers en cours sur l'attractivité des métiers ;
- Accompagner la reprise de l'activité post-crise sanitaire en déployant une offre et des solutions pour **accompagner les publics plus vulnérables**. L'accent sera donc mis sur la prévention des risques psychosociaux et la prévention de la désinsertion professionnelle ;
- Promouvoir la qualité de vie et des conditions de travail (**QVCT**) telle que définie par le titre 2 de l'Accord national interprofessionnel du 9 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 et promouvoir **l'égalité professionnelle**.

Le COP conforte également le positionnement du réseau Anact-Aract 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, etc.) ;
- de développement d'actions adaptées aux spécificités des secteurs ou territoires en appui aux initiatives portées par les acteurs.

L'intégration des Aract à l'Anact est prévue au 1^{er} janvier 2023 par l'article 38 de la loi n° 2021-1018 du 02 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail. L'année 2023 verra la concrétisation du nouveau format de l'établissement public administratif. C'est une transformation majeure puisque l'Anact aura absorbé plus de 180 ETP des Aract. Les seize Aract seront transformées en seize directions régionales de l'Anact. Les modalités de la fusion et d'organisation du nouvel établissement sont précisées dans le décret n° 2022-624 du 22 avril 2022.

L'axe consacré au pilotage du nouveau COP développe les priorités et objectifs utiles à l'accompagnement de cette réorganisation, en incitant notamment l'établissement :

- à consolider sa politique de partenariats afin de maintenir et diversifier les financements du réseau aux différents niveaux territoriaux et au-delà à conforter la soutenabilité de son modèle économique et financier ;
- à préserver dans sa gouvernance 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 2023 l'Anact continuera de jouer 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, l'Anact gère le Fonds pour l'amélioration pour des conditions de travail (Fact). Ce fonds a pour objet de promouvoir et de soutenir, au moyen d'une aide financière versée sous forme de subvention, des projets innovants d'expérimentation ou de capitalisation/transfert dans le champ de l'amélioration des conditions de travail. En 2023, trois appels à projet seront lancés portant sur :

- Améliorer l'attractivité des entreprises en agissant sur les conditions de travail ;
- Dialogue social et accompagnement des négociations ;
- Secteur des industries.

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

(en milliers d'euros)

Programme financeur Nature de la dépense	LFI 2022		PLF 2023	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
P111 Amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail	19 860	19 860	22 200	22 200
Subvention pour charges de service public	15 660	15 660	18 000	18 000
Transferts	4 200	4 200	4 200	4 200
Dotations en fonds propres	0	0	0	0
Subvention pour charges d'investissement	0	0	0	0
Total	19 860	19 860	22 200	22 200

Les crédits alloués à l'ANACT se répartissent en :

- **18 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 **8,23 M€** au titre du financement de la réorganisation 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 2022 (1)	PLF 2023
Emplois rémunérés par l'opérateur :	258	290
– sous plafond	249	265
– hors plafond	9	25
<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

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

Programme n° 111 | Opérateurs

Pour 2023, une mesure de périmètre est fixée à +15 ETPT et les emplois hors plafond sont rehaussés de +16 ETPT pour achever l'intégration des personnels des ARACT à l'EPA ANACT réorganisé, en application des dispositions de la Loi n° 2021-1108 du 02 août 2021, pour le renforcement de la prévention en santé au travail.

Le plafond d'emplois de l'ANACT est porté à 265 ETPT en 2023.