



**GOUVERNEMENT**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

# Projet annuel de performances

Budget général

**PROGRAMME 111**

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



**2024**

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

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

Programme	n°	Présentation stratégique
111		

## 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.

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

**Le cadre de la prévention en santé au travail est désormais renouvelé avec la mise en œuvre quasiment achevée de la loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail. En 2024, le fonctionnement des services de prévention et de santé au travail interentreprises (SPST) sera modernisé avec la mise en œuvre de la procédure de certification, en complément de leur agrément, et la conclusion de nouveaux contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens (CPOM).**

**En 2024, le 4<sup>e</sup> plan santé au travail et le plan de prévention des accidents du travail graves et mortels (PATGM) continueront de se déployer. Certains chantiers phares à l'image de la formation des jeunes travailleurs en matière de santé et sécurité au travail ou de la lutte contre les risques prioritaires, tels que le risque routier, seront approfondis.**

**L'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail**, forte d'une organisation renouvelée au 1<sup>er</sup> janvier 2023, veillera 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 COP 2022-2025**, participera toujours activement à la déclinaison du PST 4 et pilotera de nombreuses actions, 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.**

- Actions face aux situations provoquées par le changement climatique (situations extrêmes, canicule, pénurie d'eau) ou par la crise énergétique (réduction de la consommation d'énergie) ;
- Réponses aux recommandations du rapport de la commission instituée par le décret du 23 décembre 2021 portant modification des concentrations moyennes en poussières totales et alvéolaires dans les locaux à pollution spécifique ;
- Généralisation du passeport de prévention créé par la loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail, avec l'ouverture des portails de déclaration des organismes de formation et des employeurs.

**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.**

Au fur et à mesure des évolutions du droit et des conventions collectives, le site internet « **code du travail numérique** » adapte son contenu et ses services. Le projet continuera d'évoluer en 2024 pour s'élargir et offrir aux usagers des services répondant toujours à leurs attentes.

**Le renouvellement général des conseillers prud'hommes a conduit** à la nomination de **12960** conseillers prud'hommes par l'arrêté du 2 décembre 2022 pour la mandature 2023-2025.

Dans le prolongement de ce renouvellement général, et après la mise en place en 2023 du nouveau cycle conventionnel de formation continue des conseillers prud'hommes, l'année 2024 sera consacrée au suivi

qualitatif renforcé de ces nouvelles conventions et au développement d'actions d'animation de réseaux avec les organismes de formation.

### **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). En 2021, 38,9 % des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé non agricole, représentant 79,5 % des salariés du champ, sont couvertes par au moins une instance représentative du personnel (*source Dares 2023*).

La DGT continuera par ailleurs d'accompagner la mise en place des nouvelles attributions du CSE en matière environnementale (loi du 22 août 2021 portant lutte contre le dérèglement climatique et le renforcement de la résilience face à ses effets et décret 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, poursuivra en 2024 ses réflexions sur les modalités de gestion des contributions conventionnelles et sera particulièrement attentive 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 prévoit la possibilité pour les OPNI de confier à l'AGFPN la gestion de leurs dotations d'ici au 1<sup>er</sup> janvier 2026.

**En matière de démocratie sociale**, l'année 2024 constituera la dernière année du cycle 2021-2024 de la représentativité syndicale et patronale. Le scrutin de mesure de la représentativité dans les PME-TPE sera organisé en fin d'année 2024 (5 millions d'électeurs).

Le dialogue social sectoriel entre représentants des **travailleurs indépendants de plateformes et représentants des plateformes de la mobilité, se poursuivra selon les thématiques et calendriers prévus par les accords de méthode conclus en janvier 2023 (pour le secteur des VTC) et avril 2023 (pour le secteur de la livraison).**

**Conformément à l'ordonnance du 21 avril 2021, une deuxième vague d'élection des organisations représentatives de travailleurs sera organisée au printemps, ainsi qu'une deuxième mesure de l'audience des organisations représentant les plateformes. Cette mesure de représentativité vaudra pour les quatre années suivantes.**

**Afin de renforcer la dynamique de négociation sur les salaires** dans un contexte inflationniste, l'année 2024 verra se poursuivre l'accompagnement renforcé des branches professionnelles, en particulier celles dont les salaires minima sont en dessous du SMIC : la loi du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat devra inciter les branches à se conformer au SMIC.

L'année 2024 **verra la poursuite de la diffusion des dispositifs de partage de la valeur**, avec la transposition dans la loi de l'accord national interprofessionnel (ANI) sur le partage de la valeur du 10 février 2023 entre les partenaires sociaux afin de mieux associer les salariés aux performances des entreprises, notamment dans les TPE/PME, autour des quatre axes suivants :

- renforcer le dialogue social sur les classifications des emplois,
- faciliter la généralisation des dispositifs de partage de la valeur,
- simplifier la mise en place de dispositifs de partage,
- développer l'actionnariat salarié.

L'année 2024 sera également dédiée à la **poursuite de la mise en œuvre de l'index de l'égalité professionnelle : l'ensemble des textes pris** prévoit l'obligation de résultat en matière d'égalité salariale, et visent plus de 35 000 entreprises en France, et engagent également 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 ses décrets d'application du 26 avril 2022 et du 15 mai 2023 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**. La DGT continuera d'accompagner, en 2024, les entreprises dans la mise en œuvre de ces nouvelles obligations et pour en faire le bilan.

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

Programme	n°	Présentation stratégique
111		

**L'action 4 concerne l'action de l'inspection du travail, dont les crédits de masse salariale et les moyens de fonctionnement sont portés par le programme 155. En 2024, 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.**

Afin de **garantir les droits fondamentaux des travailleurs**, le système d'inspection du travail, dans le cadre du plan national d'action pluriannuel 2023-2025, se mobilisera sur la prévention des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles, la lutte contre les fraudes, la réduction des inégalités femmes-hommes et la protection des travailleurs les plus vulnérables.

En outre, **garantir le droit de tout travailleur de participer, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises** constitue un objectif à porter de manière transversale au sein des services déconcentrés.

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

En contrepartie, le plan d'action porte des exigences de **présence renforcée sur les lieux de travail**, de recherche d'un meilleur **impact des actions** du système d'inspection du travail par la mise en œuvre d'actions collectives organisées notamment sous forme de campagnes et une exigence en termes de qualité des suites apportées aux interventions. Ce plan porte également une **exigence de rendu-compte**, tant qualitatif que quantitatif, afin de justifier l'activité du SIT auprès du public et de la représentation nationale même s'il n'est plus fixé d'objectifs chiffrés sur chacune des thématiques du plan.

L'année 2024 sera marquée par la poursuite du déploiement de ce plan pluriannuel. Il s'agira notamment en début d'année de réaliser les bilans des deux **campagnes** menées en 2023 (temps partiel dans les secteurs des services à la personne et du nettoyage et utilisation des équipements mobiles et de levage) en évaluant l'impact des actions menées. Deux nouvelles **campagnes nationales** seront engagées.

Des **campagnes locales** seront également mises en œuvre dans les départements et/ou les régions.

Les services de l'inspection du travail seront également fortement mobilisés sur les **jeux olympiques et paralympiques** qui nécessiteront une présence forte tant sur les phases préparatoires que sur la durée des événements, sur les problématiques de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, de travail illégal et de fraudes mais également de conditions de travail ou encore d'emploi précaire ou de durée du travail.

## RÉCAPITULATION DES OBJECTIFS ET DES INDICATEURS DE PERFORMANCE

### **OBJECTIF 1 : Renforcer la présence de l'inspection du travail sur les lieux de travail**

INDICATEUR 1.1 : Part des interventions annuelles des inspecteurs du travail sur les lieux de 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 des services de l'inspection du travail sur les chantiers du bâtiment, 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 : Agir pour la réduction des inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes**

INDICATEUR 4.1 : Part des entreprises qui déclarent l'index égalité femmes-hommes



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

Programme	n°	Objectifs et indicateurs de performance
111		

## Objectifs et indicateurs de performance

### ÉVOLUTION DE LA MAQUETTE DE PERFORMANCE

Le dispositif de performance du P 111 était élaboré en cohérence avec les priorités de la politique du travail du gouvernement menée depuis 2017, et notamment les évolutions législatives et réglementaires introduites par les ordonnances travail.

En 2024, il s'établira dans le cadre des mesures issues des Assises du travail et des suites à donner aux négociations interprofessionnelles (CESU, seniors, dialogue social ...).

L'activité de contrôle de l'inspection du travail, placée sous la responsabilité du DGT, alimente en grande partie le dispositif de performance. Dans le cadre du nouveau plan national d'action du système d'inspection du travail 2023-2025 (PNA 2023-2025), de nouvelles priorités, objectifs et indicateurs ont été définis pour les années à venir.

Le dispositif de performance du P111 évolue en conséquence au PLF 2024.

### OBJECTIF

#### 1 - Renforcer la présence de l'inspection du travail sur les lieux de travail

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

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

Une des ambitions premières du PNA 2023-2025 réside dans l'exigence en termes de présence de l'inspection du travail dans les entreprises et sur les chantiers : le métier d'inspecteur du travail s'effectue là où sont les travailleurs et le contrôle documentaire ne saurait remplacer le constat in concreto des conditions de travail et la relation des inspecteurs du travail avec les employeurs, les salariés et leurs représentants.

### INDICATEUR

#### 1.1 - Part des interventions annuelles des inspecteurs du travail sur les lieux de travail

(du point de vue du contribuable)

	Unité	2021	2022	2023 (Cible PAP 2023)	2024 (Cible)	2025 (Cible)	2026 (Cible)
Part des interventions annuelles des inspecteurs du travail sur les lieux de travail	%	Sans objet	Sans objet	Sans objet	61	62	63

#### Précisions méthodologiques

Source des données : SI SUIIT, au service de l'action du système d'inspection du travail

Le numérateur : Nombre d'interventions réalisées « sur site » (hors DGT, hors lieu de travail et hors examens de documents)

Le dénominateur : Nombre total d'interventions x 100

## JUSTIFICATION DES CIBLES

### Cet indicateur est créé au PLF 2024.

Assurer une présence effective des agents du SIT sur les lieux de travail figure en priorité première dans le PNA 2023-25.

Cet indicateur synthétique est un élément d'information et de pilotage important permettant de mesurer la part des interventions consacrée par les agents du SIT à cet axe prioritaire.

S'agissant d'un nouvel indicateur, une progression modérée est attendue sur la durée : 60 % en 2023, 61 % en 2024, 62 % en 2025 et 63 % ensuite. Compte tenu du caractère novateur, les cibles pourront être revues en fonction des premiers constats.

## 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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.

L'indicateur mesure 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.

Par ailleurs, l'objectif de l'action du SIT, outre la sanction des comportements délictueux, doit être de contribuer à prévenir les risques d'accidents graves et mortels et de maladies professionnelles en s'inscrivant pleinement dans le cadre du Plan pour la prévention des accidents du travail graves et mortels 2022-2025, et du 4<sup>e</sup> Plan santé au travail.

Le contrôle des lieux présentant les risques les plus importants est prioritaire. Cette priorité est justifiée par le nombre important d'accidents du travail et de maladies professionnelles qui trouvent leur origine dans les métiers du BTP.



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

Programme n° Objectifs et indicateurs de performance  
111

**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	2021	2022	2023 (Cible PAP 2023)	2024 (Cible)	2025 (Cible)	2026 (Cible)
Part du temps opérationnel consacré à la mise en oeuvre des actions relevant du PST4 et des PRST	%	Sans objet	Non déterminé	65	65	65	65

**Précisions méthodologiques**

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

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 GASPAR.

**JUSTIFICATION DES CIBLES**

Ayant été publié en décembre 2021, l'année 2022 a été la première année effective de la mise en œuvre du plan. Celle-ci a été renforcée par la mise en place à partir de 2022 de la « dotation exceptionnelle PST4-PRST ». Ce dispositif d'aide publique gérée par l'Anact par délégation du Ministère en charge du Travail, s'est surtout déployé en 2023, avec 3 appels à projets (et un 4<sup>e</sup> sur le second semestre), contre un seul en 2022. Ces appels à projets sont autant de leviers du PST 4 et d'articulation avec les autres plans, Plans régionaux santé au travail (PRST) et Plan pour la prévention des accidents du travail graves et mortels (PATGM).

Les champs couverts par le PST4 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 des services de l'inspection du travail sur les chantiers du bâtiment, sur l'ensemble des interventions**

(du point de vue du contribuable)

	Unité	2021	2022	2023 (Cible PAP 2023)	2024 (Cible)	2025 (Cible)	2026 (Cible)
Part des interventions des services de l'inspection du travail sur les chantiers du bâtiment, sur l'ensemble des interventions	%	Sans objet	Sans objet	Sans objet	24	25	25

**Précisions méthodologiques****Précisions méthodologiques**

Source des données : SI SUIT, au service de l'action du système d'inspection du travail

Le numérateur : Nombre d'interventions réalisées « sur site » et « sur chantier » (hors DGT et hors examens de documents)

Le dénominateur : Nombre total d'interventions x 100

## JUSTIFICATION DES CIBLES

### Cet indicateur est créé au PLF 2024.

Les inspecteurs du travail, doivent, à l'occasion de leurs contrôles, veiller à ce que les mesures de prévention des risques d'atteinte à l'intégrité physique des travailleurs soient connues et identifiées par les employeurs, que les mesures de protection des travailleurs soient mises en place conformément aux principes généraux de prévention et que les travailleurs soient informés et formés sur les risques auxquels ils sont exposés.

Cet indicateur synthétique est un élément d'information et de pilotage important permettant de mesurer la part des interventions consacrée par les agents du SIT à cet axe prioritaire.

S'agissant d'un nouvel indicateur, une progression modérée est attendue sur la durée : 23 % en 2023, 24 % en 2024, 25 % en 2025 et ensuite. Compte tenu du caractère novateur, les cibles pourront être revues en fonction des premiers constats.

## 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 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, instituée, depuis le 1<sup>er</sup> 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.

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

Programme n° Objectifs et indicateurs de performance  
111

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	2021	2022	2023 (Cible PAP 2023)	2024 (Cible)	2025 (Cible)	2026 (Cible)
Part des entreprises employant au moins 11 salariés ayant négocié au moins une fois dans l'année	%	18	19,4	20	21	21	22
Part des entreprises employant au moins 50 salariés ayant négocié au moins une fois dans l'année	%	51,7	53	60	60	61	61
Part des salariés dans les entreprises employant au moins 11 salariés concernés par la négociation d'un accord dans l'année	%	62,6	63,9	65	65	65	66
Part des salariés dans les entreprises employant au moins 50 salariés concernés par la négociation d'un accord dans l'année	%	80,1	81,5	85	85	86	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 2023, les acteurs de la négociation collective, tant au niveau de la branche que de l'entreprise, continueront 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, la négociation en entreprise connaît un rebond important en 2022, avec des chiffres records à tous les niveaux, qui devraient se maintenir en 2023 puis en 2024. Alors qu'un nombre toujours plus important de politiques publiques s'appuient, pour leur mise en œuvre, sur le levier de l'accord d'entreprise, leur nombre devrait continuer à croître progressivement dans les années qui viennent, au fur et à mesure d'une diffusion de la culture du dialogue social dans les entreprises, notamment les plus petites d'entre elles.

## INDICATEUR

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

(du point de vue de l'utilisateur)

	Unité	2021	2022	2023 (Cible PAP 2023)	2024 (Cible)	2025 (Cible)	2026 (Cible)
Part des accords de branche étendus en moins de six mois par l'administration du travail	%	80	88,8	80	85	85	85

#### 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

Depuis plusieurs années, la DGT a mis en œuvre un plan d'action visant à limiter le stock des accords en cours d'extension et par là même à réduire le délai d'extension des 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 permettent 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 se confirment également sur le délai moyen d'extension des accords qui est passé de 123 jours en 2021 à 101 jours en 2022 (67 jours pour les accords salaires soumis à la procédure accélérée et 135 jours pour les autres textes soumis à la procédure normale). Ces chiffres sont d'autant plus à saluer qu'ils s'inscrivent dans un contexte marqué par une forte augmentation du nombre d'accords de branche conclus et faisant l'objet d'une demande d'extension. En 2022, 1 271 demandes d'extension ont été ainsi enregistrées. On en comptabilisait 922 en 2021. Afin de confirmer ces très bonnes performances, la cible de l'indicateur est réévaluée à 85 % pour les années 2024 et 2025.

## OBJECTIF

### 4 - Agir pour la réduction des inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes

L'égalité professionnelle fait partie des domaines dans lesquels les stipulations négociées au niveau de la branche priment sur les conventions et accords d'entreprise, sauf lorsque ces derniers assurent des garanties au moins équivalentes.

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

Programme	n°	Objectifs et indicateurs de performance
111		

Au niveau de l'entreprise, l'employeur doit engager des négociations au moins une fois tous les quatre ans en vue de la signature d'un accord relatif à l'égalité professionnelle. Ce n'est qu'à défaut d'accord conclu à l'issue de ces négociations que le recours à un plan d'action unilatéral annuel est possible.

Par ailleurs, pour mettre fin aux écarts de rémunération injustifiés qui persistent, la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel soumet les entreprises d'au moins 50 salariés à une obligation de transparence et de résultat, en instaurant l'Index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ce dispositif a été renforcé par la loi n° 2021-1774 du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle. Il permet, en s'appuyant sur la négociation collective, de mesurer de façon objective les écarts de rémunération et de situation entre les femmes et les hommes, tout en mettant en évidence les points de progression pour lesquels il convient de mettre en œuvre des mesures correctives. L'Index est calculé sur un barème de 100 points, au moyen de quatre à cinq indicateurs selon la taille de l'entreprise.

Ainsi, chaque année au plus tard le 1<sup>er</sup> mars, les entreprises doivent publier la note globale ainsi que celle obtenue à chaque indicateur de l'Index de manière visible et lisible sur leur site Internet, et transmettre leurs résultats au comité social et économique ainsi qu'à l'inspection du travail.

Lorsque la note globale de l'Index est inférieure à 75 points, l'employeur est tenu de définir et de publier des mesures de correction adéquates et pertinentes, de manière à obtenir une note au moins égale à 75 points dans un délai maximum de trois ans à compter de la première publication de l'Index. Ces mesures sont fixées par voie d'accord, ou à défaut, par décision unilatérale. De plus, lorsque la note globale est inférieure à 85 points, l'employeur doit fixer et publier sur son site internet, sur la même page que l'Index, des objectifs de progression de chacun des indicateurs pour lesquels la note maximale n'a pas été obtenue.

**INDICATEUR****4.1 – Part des entreprises qui déclarent l'index égalité femmes-hommes**

(du point de vue du contribuable)

	Unité	2021	2022	2023 (Cible PAP 2023)	2024 (Cible)	2025 (Cible)	2026 (Cible)
Part des entreprises qui déclarent l'index égalité femmes-hommes par rapport à l'ensemble des entreprises assujetties	%	Sans objet	Sans objet	Sans objet	86	87	88
Part des entreprises dont l'index égalité femme-homme atteint ou dépasse 75, par rapport à l'ensemble des entreprises déclarantes	%	Sans objet	Sans objet	Sans objet	92	93	94

**Précisions méthodologiques**

Source des données : SI EGA PRO

1<sup>er</sup> sous indicateur

Numérateur : Nombre d'entreprises déclarantes

Dénominateur : Nombre d'entreprises assujetties x 100

2<sup>e</sup> sous indicateur

Numérateur : Nombre d'entreprises et d'UES ayant un index égal ou supérieur à 75

Dénominateur : Nombre total d'entreprises et d'UES ayant un index calculable x 100

**JUSTIFICATION DES CIBLES****Cet indicateur est créé au PLF 2024.**

La direction générale du travail pilote le dispositif de l'index EGA PRO de mesure de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein des entreprises, à partir de 11 salariés. L'index permet d'évaluer la situation de chaque entreprise en matière d'égalité salariale entre les femmes et les hommes, en vue de corriger, par la négociation, les écarts constatés.

Chaque année au plus tard le 1<sup>er</sup> mars, les entreprises doivent publier la note globale ainsi que celle obtenue à chaque indicateur de l'Index de manière visible et lisible sur leur site Internet, et transmettre leurs résultats au comité social et économique ainsi qu'à l'inspection du travail.

Le premier sous indicateur mesure le niveau de mise en œuvre du dispositif au sein des entreprises assujetties.

Compte tenu du niveau d'appropriation du dispositif déjà constaté, une progression modérée est attendue sur la durée : 85 % en 2023, puis une progression annuelle de 1 % sur la période.

Le second sous indicateur mesure la qualité du résultat global des entreprises qui répondent.

Compte tenu du niveau déjà atteint (91 % des entreprises qui répondent atteignent le niveau de 75 points en 2023), là aussi, une progression modérée est attendue sur la durée : 92 % en 2024, puis une progression annuelle de 1 % sur la période.

## 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 2023 ET 2024

## AUTORISATIONS D'ENGAGEMENT

Action / Sous-action	LFI 2023 PLF 2024	Titre 3 Dépenses de fonctionnement	Titre 6 Dépenses d'intervention	Total	FdC et AdP attendus
01 – Santé et sécurité au travail		17 980 000 19 500 000	5 750 000 7 550 000	23 730 000 27 050 000	0 0
02 – Qualité et effectivité du droit		242 101 242 101	18 290 142 16 330 142	18 532 243 16 572 243	0 0
03 – Dialogue social et démocratie sociale		5 651 547 30 481 547	2 004 050 110 514 050	7 655 597 140 995 597	0 0
06 – Renforcement de la prévention en santé au travail		8 230 000 0	15 600 000 0	23 830 000 0	0 0
<b>Totaux</b>		<b>32 103 648 50 223 648</b>	<b>41 644 192 134 394 192</b>	<b>73 747 840 184 617 840</b>	<b>0 0</b>

## CRÉDITS DE PAIEMENTS

Action / Sous-action	LFI 2023 PLF 2024	Titre 3 Dépenses de fonctionnement	Titre 6 Dépenses d'intervention	Total	FdC et AdP attendus
01 – Santé et sécurité au travail		17 980 000 19 500 000	6 050 000 7 250 000	24 030 000 26 750 000	0 0
02 – Qualité et effectivité du droit		242 101 242 101	18 290 142 16 330 142	18 532 243 16 572 243	0 0
03 – Dialogue social et démocratie sociale		7 910 000 28 540 000	36 004 050 38 174 050	43 914 050 66 714 050	0 0
06 – Renforcement de la prévention en santé au travail		8 230 000 0	15 750 000 0	23 980 000 0	0 0
<b>Totaux</b>		<b>34 362 101 48 282 101</b>	<b>76 094 192 61 754 192</b>	<b>110 456 293 110 036 293</b>	<b>0 0</b>

## PRÉSENTATION DES CRÉDITS PAR TITRE POUR 2023, 2024, 2025 ET 2026

Titre	Autorisations d'engagement		Crédits de paiement	
	Ouvertures	FdC et AdP attendus	Ouvertures	FdC et AdP attendus
	LFI 2023 PLF 2024 Prévision indicative 2025 Prévision indicative 2026			
3 - Dépenses de fonctionnement	32 103 648 50 223 648 24 707 851 24 223 648		34 362 101 48 282 101 27 586 304 24 222 101	
6 - Dépenses d'intervention	41 644 192 134 394 192 24 524 192 22 074 192		76 094 192 61 754 192 60 994 192 57 944 192	
<b>Totaux</b>	73 747 840 <b>184 617 840</b> 49 232 043 46 297 840		110 456 293 <b>110 036 293</b> 88 580 496 82 166 293	

## PRÉSENTATION DES CRÉDITS PAR TITRE ET CATÉGORIE POUR 2023 ET 2024

Titre / Catégorie	Autorisations d'engagement		Crédits de paiement	
	Ouvertures	FdC et AdP attendus	Ouvertures	FdC et AdP attendus
	LFI 2023 PLF 2024			
3 – Dépenses de fonctionnement	32 103 648 50 223 648		34 362 101 48 282 101	
31 – Dépenses de fonctionnement autres que celles de personnel	5 893 648 30 723 648		8 152 101 28 782 101	
32 – Subventions pour charges de service public	26 210 000 19 500 000		26 210 000 19 500 000	
6 – Dépenses d'intervention	41 644 192 134 394 192		76 094 192 61 754 192	
61 – Transferts aux ménages	740 000 500 000		740 000 500 000	
62 – Transferts aux entreprises	4 572 000 3 572 000		4 572 000 3 572 000	
64 – Transferts aux autres collectivités	36 332 192 130 322 192		70 782 192 57 682 192	
<b>Totaux</b>	73 747 840 <b>184 617 840</b>		110 456 293 <b>110 036 293</b>	



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

Programme n° Présentation des crédits et des dépenses fiscales  
111

## 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 2024 ont été réalisés sur la base des seules mesures votées avant le dépôt du projet de loi de finances pour 2024. L'impact des dispositions fiscales de ce dernier sur les recettes 2024 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 2024, le montant pris en compte dans le total 2024 correspond au dernier chiffrage connu (montant 2023 ou 2022); 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 2022	Chiffrage 2023	Chiffrage 2024
120111	<b>Exonération de la participation des employeurs au financement des titres-restaurant</b> Traitements, salaires, pensions et rentes viagères <i>Bénéficiaires 2022 : 5000000 Ménages - Méthode de chiffrage : Reconstitution de base taxable à partir de données autres que fiscales - Fiabilité : Bonne - Création : 1967 - Dernière modification : 2023 - Dernière incidence budgétaire : dépense fiscale non bornée - Fin du fait générateur : dépense fiscale non bornée - code général des impôts : 81-19°</i>	443	505	505
730207	<b>Taux de 10% pour les recettes provenant de la fourniture des repas par les cantines d'entreprises ou d'administrations</b> Assiette et taux <i>Bénéficiaires 2022 : (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>	159	149	159
110202	<b>Crédit d'impôt au titre des cotisations versées aux organisations syndicales représentatives de salariés et aux associations professionnelles nationales de militaires</b> Calcul de l'impôt <i>Bénéficiaires 2022 : 1267790 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>	143	142	142
120116	<b>Exonération des gratifications allouées à l'occasion de la remise de la médaille d'honneur du travail</b> Traitements, salaires, pensions et rentes viagères <i>Bénéficiaires 2022 : 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	<b>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</b> Exonérations <i>Bénéficiaires 2022 : (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</i>	ε	ε	ε

**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 2022	Chiffre 2023	Chiffre 2024
	<i>générateur : dépense fiscale non bornée - code général des impôts : 207-1-1° bis</i>			
120113	<b>Exonération partielle de la prise en charge par l'employeur, une collectivité territoriale ou Pôle emploi, des frais de transport entre le domicile et le lieu de travail</b> Traitements, salaires, pensions et rentes viagères <i>Bénéficiaires 2022 : 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>	155	170	nc
<b>Total</b>		<b>908</b>	<b>974</b>	<b>984</b>

**Amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail**Programme n° Justification au premier euro  
111

## 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	27 050 000	27 050 000	0	26 750 000	26 750 000
02 – Qualité et effectivité du droit	0	16 572 243	16 572 243	0	16 572 243	16 572 243
03 – Dialogue social et démocratie sociale	0	140 995 597	140 995 597	0	66 714 050	66 714 050
04 – Lutte contre le travail illégal	0	0	0	0	0	0
06 – Renforcement de la prévention en santé au travail	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>184 617 840</b>	<b>184 617 840</b>	<b>0</b>	<b>110 036 293</b>	<b>110 036 293</b>

## 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, TPE et RP 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.

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.

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)

	2021 et années précédentes		2022 Exécution		2023 Prévision		2024 Prévision		2025 et années suivantes		Total	
	AE	CP	AE	CP	AE	CP	AE	CP	AE	CP	AE	CP
Hors titre 2	2,54	1,93	3,18	2,28	5,65	7,91	30,48	28,54	0,00	1,19	41,86	41,86
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
<b>Total</b>	<b>2,54</b>	<b>1,93</b>	<b>3,18</b>	<b>2,28</b>	<b>5,65</b>	<b>7,91</b>	<b>30,48</b>	<b>28,54</b>	<b>0,00</b>	<b>1,19</b>	<b>41,86</b>	<b>41,86</b>

#### Évolution du coût et de la durée

	Au lancement	Actualisation	Écart en %
Coût total en M€	38,46	41,86	+8,83
Durée totale en mois	48	48	0,00

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

Programme	n°	Justification au premier euro
111		

Dans leurs différents cycles, les 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, avec une accélération la dernière année précédant la publication des résultats, soit en 2024 pour le cycle en cours.

Développé en 2010 pour le 1<sup>er</sup> cycle de mesure de la représentativité syndicale, le système d'information MARS est à présent obsolète : il 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, débutée en 2022, pour être en service dès le début 2025, au début du prochain cycle. Durant cette période, le SI MARS actuel continue sa production de données.

Les dépenses du **projet « TPE »** se concentrent essentiellement en 2024, la tenue du scrutin étant prévue en fin d'année.

**Les dépenses liées au projet sont de plusieurs natures :**

- Dépenses d'élaboration des systèmes d'information du projet (SI Vote, SI candidatures, SI grand public) et de sécurité informatique ;
- Dépenses d'édition, pour l'information individuelle des électeurs (4,9 millions d'électeurs potentiels)
- Dépenses de communication pour la promotion du scrutin, au niveau national et au niveau local ;
- Subventionnement des organisations représentatives pour leur propagande et leur campagne électorale.

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 41,86 M€** sur la période 2021-2024, en augmentation par rapport à la budgétisation initiale, en raison notamment de l'augmentation du coût de l'ensemble des prestations de services nécessaires.

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 31/12/2023

Engagements sur années antérieures non couverts par des paiements au 31/12/2022 (RAP 2022)	Engagements sur années antérieures non couverts par des paiements au 31/12/2022 y.c. travaux de fin de gestion postérieurs au RAP 2022	AE (LFI + LFR + Décret d'avance) 2023 + Reports 2022 vers 2023 + Prévision de FdC et AdP	CP (LFI + LFR + Décret d'avance) 2023 + Reports 2022 vers 2023 + Prévision de FdC et AdP	Évaluation des engagements non couverts par des paiements au 31/12/2023
50 291 839	0	78 352 229	110 881 585	9 000 000

## ÉCHÉANCIER DES CP À OUVRIR

AE	CP 2024	CP 2025	CP 2026	CP au-delà de 2026
Évaluation des engagements non couverts par des paiements au 31/12/2023	CP demandés sur AE antérieures à 2024 CP PLF CP FdC et AdP	Estimation des CP 2025 sur AE antérieures à 2024	Estimation des CP 2026 sur AE antérieures à 2024	Estimation des CP au-delà de 2026 sur AE antérieures à 2024
9 000 000	8 966 600 0	33 400	0	0
AE nouvelles pour 2024 AE PLF AE FdC et AdP	CP demandés sur AE nouvelles en 2024 CP PLF CP FdC et AdP	Estimation des CP 2025 sur AE nouvelles en 2024	Estimation des CP 2026 sur AE nouvelles en 2024	Estimation des CP au-delà de 2026 sur AE nouvelles en 2024
184 617 840 0	101 069 693 0	46 654 856	36 893 291	0
<b>Totaux</b>	<b>110 036 293</b>	<b>46 688 256</b>	<b>36 893 291</b>	<b>0</b>

## CLÉS D'OUVERTURE DES CRÉDITS DE PAIEMENT SUR AE 2024

CP 2024 demandés sur AE nouvelles en 2024 / AE 2024	CP 2025 sur AE nouvelles en 2024 / AE 2024	CP 2026 sur AE nouvelles en 2024 / AE 2024	CP au-delà de 2026 sur AE nouvelles en 2024 / AE 2024
54,75 %	25,27 %	19,98 %	0,00 %

Au 31 décembre 2023, les engagements non couverts par des paiements, à hauteur de 9 M€, concerneront principalement :

-3,4 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 ;

-2,1 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 », hors mesure de la représentativité ;

-1,5 M€ correspondant à des paiements rattachés à des engagements effectués au titre de la mesure de la représentativité syndicale et patronale

-1,2 M€ correspondant au solde de la convention de remboursement des frais du défenseur syndical ;

-0,8 M€ au titre d'actions engagées dans le cadre de l'accompagnement du PST4 et des PRST.

**Amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail**Programme n° Justification au premier euro  
111**Justification par action****ACTION (14,7 %)****01 - Santé et sécurité au travail**

	Titre 2	Hors titre 2	Total	FdC et AdP attendus
Autorisations d'engagement	0	27 050 000	<b>27 050 000</b>	0
Crédits de paiement	0	26 750 000	<b>26 750 000</b>	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	19 500 000	19 500 000
Subventions pour charges de service public	19 500 000	19 500 000
Dépenses d'intervention	7 550 000	7 250 000
Transferts aux entreprises	3 200 000	3 200 000
Transferts aux autres collectivités	4 350 000	4 050 000
<b>Total</b>	<b>27 050 000</b>	<b>26 750 000</b>

**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**.

L'Anses pilote notamment le Programme national de recherche en Environnement-Santé-Travail (PNR EST), outil essentiel pour développer la recherche et les connaissances en santé environnement et santé travail et répondre aux besoins d'expertise en appui aux politiques publiques. Afin que le PNR EST continue de jouer pleinement son rôle, l'évolution du programme et le renforcement de son dispositif ont été inscrits dans le nouveau contrat d'objectifs et de performance de l'agence. Par ailleurs, dans le cadre du 4<sup>e</sup> Plan santé au travail pour la période 2021-2025 (PST 4), l'Anses s'est vu confier la supervision et la coordination de la mise en œuvre de l'objectif 7 « Développer la recherche et améliorer les connaissances notamment sur les risques émergents ».

- L'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT), à hauteur de **11,29 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).

- Dans le cadre de la mise en œuvre des dispositions de la loi du 2 août 2021 pour le renforcement de la santé au travail, l'agence a été réorganisée, avec notamment l'intégration de son réseau territorial à l'opérateur. Le montant de la SCSP est redimensionné pour garantir la soutenabilité budgétaire de l'établissement.

## Dépenses d'intervention

Les crédits d'intervention, **7,55 M€ d'AE et 7,25 M€ de CP**, permettront de financer les études destinées à la connaissance des risques professionnels et les interventions du Fonds pour l'amélioration des conditions de travail (FACT).

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

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

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

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

### Fonds pour l'amélioration des conditions de travail (FACT), 3,20 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. Le niveau de financement du fonds permet de poursuivre la démarche de diversification des appels à projets engagée dans le cadre de la mise en œuvre des dispositions de la loi du 2 août 2021 pour le renforcement de la santé au travail.

En nomenclature, cette dépense constitue un transfert aux entreprises.

## ACTION (9,0 %)

### 02 - Qualité et effectivité du droit

	Titre 2	Hors titre 2	Total	FdC et AdP attendus
Autorisations d'engagement	0	16 572 243	<b>16 572 243</b>	0
Crédits de paiement	0	16 572 243	<b>16 572 243</b>	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°	Justification au premier euro
111		

## 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	16 330 142	16 330 142
Transferts aux ménages	500 000	500 000
Transferts aux entreprises	372 000	372 000
Transferts aux autres collectivités	15 458 142	15 458 142
<b>Total</b>	<b>16 572 243</b>	<b>16 572 243</b>

**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<sup>e</sup> cycle de désignation 2023-2025 des conseillers prud'homaux nécessite en 2024 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 **16,33 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 2024, le montant de l'ensemble des dépenses relatives à la formation continue des conseillers prud'hommes est budgété à **14,46 M€ en AE et en CP et permet le financement de la 2<sup>e</sup> année du cycle triennal 2023-2025**.

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**

**0,872 M€ en AE et en CP** sont prévus ; ils permettront de financer les dépenses suivantes :

- **0,732 M€ en AE et en CP** sont destinés aux services déconcentrés pour la prise en charge des dépenses liées aux fonctions exercées par les conseillers du salarié telles que prévues par les articles L. 1232-10, L.1232-11, D.1232-7, D.1232-8, D.1232-8 et D.1232-11 du code du travail (remboursements aux employeurs des salaires maintenus pendant les absences du conseiller du salarié pour l'exercice de sa mission ainsi que des avantages et des charges sociales correspondants, remboursement des frais de déplacement supportés par les conseillers du salarié pour l'accomplissement de leur mission, versement de l'indemnité forfaitaire annuelle au conseiller du

salarié ayant au moins réalisé quatre interventions dans l'année). Cette dépense constitue à la fois un transfert aux ménages (0,40 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 (0,36 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 2024, 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 (76,4 %)

### 03 - Dialogue social et démocratie sociale

	Titre 2	Hors titre 2	Total	FdC et AdP attendus
Autorisations d'engagement	0	140 995 597	<b>140 995 597</b>	0
Crédits de paiement	0	66 714 050	<b>66 714 050</b>	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°	Justification au premier euro
111		

## ÉLÉMENTS DE LA DÉPENSE PAR NATURE

Titre et catégorie	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
Dépenses de fonctionnement	30 481 547	28 540 000
Dépenses de fonctionnement autres que celles de personnel	30 481 547	28 540 000
Dépenses d'intervention	110 514 050	38 174 050
Transferts aux autres collectivités	110 514 050	38 174 050
<b>Total</b>	<b>140 995 597</b>	<b>66 714 050</b>

**Dépenses de fonctionnement**

Les crédits de fonctionnement de l'action n° 3, à hauteur de **30,48 M€ en AE et de 28,54 M€ en CP**, permettront de financer les dispositifs de mesures des représentativités patronale et syndicale pour la dernière année du cycle quadriennal de mesure 2021 - 2024, qui concentre l'essentiel des dépenses du cycle, notamment en raison :

- de **l'organisation du scrutin TPE** qui se déroulera en fin d'année 2024, avec des dépenses de nature différentes :
  - Dépenses d'élaboration des systèmes d'information du projet et de sécurité informatique ;
  - Dépenses d'édition, pour l'information individuelle des électeurs (4,9 millions d'électeurs potentiels)
  - Dépenses de communication pour la promotion du scrutin, au niveau national et au niveau local ;
  - Subventionnement des organisations représentatives pour leur propagande et leur campagne électorale ;
- de **l'accroissement de l'activité sur les systèmes d'information Mars** (mesure de la représentativité syndicale) **et RP** (mesure de la représentativité patronale), en vue du renouvellement des représentativités au 1<sup>er</sup> janvier 2025 ;
- des dépenses pour la **refonte du SI Mars** qui devra être opérationnel au début du prochain cycle de mesure d'audience.

**Dépenses d'intervention**

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, environnementale et syndicale des salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales.

L'année 2024 verra le renouvellement de la convention triennale de financement du fonds paritaire et des conventions triennales conclues avec les douze organismes agréés par le ministère du travail pour

assurer la formation économique, sociale, environnementale et syndicale des salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales.

Dans la perspective du renouvellement de ces conventions, pour financer le renforcement des missions du fonds paritaire, et maintenir le niveau quantitatif et qualitatif des formations dispensées dans le contexte économique actuel, le niveau de la contribution de l'État est en augmentation de 2,17 M€ en CP. L'année 2024 voit le renouvellement des conventions triennales et la dotation en AE est augmentée de 6,51 M€.

### Aide au développement de la négociation collective

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

## 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 ».

## ÉLÉMENTS DE LA DÉPENSE PAR NATURE

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 ».

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

Programme	n°	Justification au premier euro
111		

**ACTION****06 - Renforcement de la prévention en santé au travail**

	Titre 2	Hors titre 2	Total	FdC et AdP attendus
Autorisations d'engagement	0	0	0	0
Crédits de paiement	0	0	0	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 en 2022 et 2023 n'ayant pas vocation à être pérennes, ils ne bénéficient pas de financement en 2024.

## 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 2023		PLF 2024	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
<b>ANSÉS - Agence nationale de sécurité sanitaire, de l'alimentation, de l'environnement et du travail (P206)</b>	<b>8 210 000</b>	<b>8 210 000</b>	<b>8 210 000</b>	<b>8 210 000</b>
Subvention pour charges de service public	8 210 000	8 210 000	8 210 000	8 210 000
<b>ANACT - Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (P111)</b>	<b>22 200 000</b>	<b>22 200 000</b>	<b>14 690 000</b>	<b>14 690 000</b>
Subvention pour charges de service public	18 000 000	18 000 000	11 290 000	11 290 000
Transferts	4 200 000	4 200 000	3 400 000	3 400 000
<b>Total</b>	<b>30 410 000</b>	<b>30 410 000</b>	<b>22 900 000</b>	<b>22 900 000</b>
Total des subventions pour charges de service public	26 210 000	26 210 000	19 500 000	19 500 000
Total des transferts	4 200 000	4 200 000	3 400 000	3 400 000

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

#### EMPLOIS EN FONCTION AU SEIN DES OPÉRATEURS DE L'ÉTAT

Intitulé de l'opérateur	LFI 2023				PLF 2024					
	ETPT rémunérés par d'autres programmes (1)	ETPT rémunérés par ce programme (1)	ETPT rémunérés par les opérateurs			ETPT rémunérés par d'autres programmes (1)	ETPT rémunérés par ce programme (1)	ETPT rémunérés par les opérateurs		
			sous plafond	hors plafond	dont contrats aidés			dont apprentis	sous plafond	hors plafond
ANACT - Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail			265	25	3			265	25	3
<b>Total ETPT</b>			<b>265</b>	<b>25</b>	<b>3</b>			<b>265</b>	<b>25</b>	<b>3</b>

(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°	Justification au premier euro
111		

**SCHEMA D'EMPLOIS ET PLAFOND DES AUTORISATIONS D'EMPLOIS DES OPERATEURS DE L'ETAT**

	ETPT
Emplois sous plafond 2023	265
Extension en année pleine du schéma d'emplois de la LFI 2023	
Impact du schéma d'emplois 2024	
Solde des transferts T2/T3	
Solde des transferts internes	
Solde des mesures de périmètre	
Corrections techniques	
Abattements techniques	
<b>Emplois sous plafond PLF 2024</b>	<b>265</b>
<b>Rappel du schéma d'emplois 2024 en ETP</b>	

# Opérateurs

## Avertissement

Les états financiers des opérateurs (budget initial 2023 par destination pour tous les opérateurs, budget initial 2023 en comptabilité budgétaire pour les opérateurs soumis à la comptabilité budgétaire et budget initial 2023 en comptabilité générale pour les opérateurs non soumis à la comptabilité budgétaire) sont publiés 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 rattaché 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 constitué initialement de seize associations régionales (Aract) qui sont devenues des directions régionales de l'établissement public depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2023.

Cette intégration des Aract à l'Anact s'est donc réalisée au 1<sup>er</sup> janvier 2023 par l'article 38 de la loi n° 2021-1018 du 02 août 2021, afin de renforcer la prévention en santé au travail. C'est une transformation majeure puisque l'Anact est dorénavant un établissement public unique, et a ainsi absorbé plus de 180 ETP des Aract. Les modalités de la fusion et d'organisation du nouvel établissement sont précisées dans le décret n° 2022-624 du 22 avril 2022.

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).



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

Programme	n°	Opérateurs
111		

## 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 2024

L'année 2024 verra se poursuivre la mise en œuvre du COP 2022-2025. Ce COP confirme le rôle majeur de l'opérateur dans l'amélioration des conditions de réalisation du travail, l'accompagnement des mutations du travail, l'action simultanée sur qualité du travail et de l'emploi.

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

- 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 ;
- Développer la capacité d'action des entreprises sur les **transformations du travail et des organisations**, notamment liées au numérique (management à distance, organisations hybrides, intelligence artificielle...) et aux exigences environnementales ; notamment en accompagnant les acteurs dans leur conduite concertée de ces transformations ;
- Accompagner les entreprises et les branches dans le **développement d'emplois de qualité par l'action sur le travail, son organisation et le développement des compétences**, en lien avec les chantiers en cours sur l'attractivité des métiers ;
- Appuyer les acteurs du territoire pour renforcer la prévention primaire de l'usure professionnelle, des facteurs psychosociaux de risque et la prévention de la désinsertion professionnelle. Notamment par l'expérimentation de dispositifs de prise en compte des maladies chroniques évolutives, de prévention des conduites addictives ;
- Permettre l'amélioration de la **qualité des relations sociales, managériales et professionnelles**, notamment en renforçant l'appui au dialogue social (dispositif Areso), au dialogue professionnel (Espaces de discussion sur le travail), aux négociations et à la mise en place et à l'amélioration des CSE (formation des acteurs, appui par un tiers...) ;
- Développer une **approche en santé au travail différenciée** selon les sexes, promouvoir **l'égalité professionnelle, réduire les inégalités d'accès à la QVCT**.

Le COP conforte également le positionnement de l'Anact 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 3 ;
- de diversification de ses modalités d'intervention, notamment en mixant davantage distanciel et présentiel ;
- 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'axe consacré au pilotage du 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 2024 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.

- Il s'agira notamment de soutenir le développement des démarches QVCT dans des contextes de transformation (numérique, espaces de travail..) en s'appuyant sur le référentiel QVCT de juillet 2023, visant la conciliation d'enjeux d'efficacité, environnementaux et sociaux (notamment égalité) etc. Concernant les risques psychosociaux, outiller les acteurs pour une meilleure anticipation des risques liés aux changements et transformations du travail, faciliter le recours à un tiers (consultant notamment) pour l'entreprise sur les questions liant enjeux de santé et conditions de réalisation du travail (guide pour trouver un consultant, plateforme de mise en relation entreprise-consultant)....

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 2024, cinq appels à projet sont programmés. A titre d'information, les appels à projet programmés en 2023 portent sur :

- Améliorer l'attractivité des entreprises en agissant sur les conditions de travail ;
- Dialogue social et accompagnement des négociations ;
- Intégrer et articuler prévention des risques et QVCT aux démarches d'innovation des TPE-PME industrielles pour mieux faire face aux transitions écologiques, technologiques et organisationnelles
- Transformation des organisations et management du travail en Auvergne-Rhône-Alpes
- Adapter le management à la diversité des populations des entreprises insulaires

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

(en milliers d'euros)

Programme financeur Nature de la dépense	LFI 2023		PLF 2024	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
P103 Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi	0	0	4 337	3 909
Subvention pour charges de service public	0	0	0	0
Transferts	0	0	4 337	3 909
Dotations en fonds propres	0	0	0	0
Subvention pour charges d'investissement	0	0	0	0
P111 Amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail	22 200	22 200	14 690	14 690
Subvention pour charges de service public	18 000	18 000	11 290	11 290
Transferts	4 200	4 200	3 400	3 400
Dotations en fonds propres	0	0	0	0
Subvention pour charges d'investissement	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>22 200</b>	<b>22 200</b>	<b>19 027</b>	<b>18 599</b>

Les crédits alloués à l'ANACT se répartissent en :

- **11,29 M€** au titre de la subvention pour charge de service public de l'opérateur qui, après une augmentation temporaire durant l'année 2023 pour accompagner la fusion de l'Anact avec les Aract, retrouve son niveau d'origine majoré de 1,52 M€ pour prendre en compte l'évolution du périmètre de l'opérateur ;

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

Programme	n°	Opérateurs
111		

- **3,4 M€** au titre des transferts : **3,2 M€** au titre de la subvention annuelle au Fonds d'amélioration des conditions de travail (FACT), en augmentation de 1,2 M€ pour permettre la poursuite de la diversification des appels à projet, et **0,2 M€** pour le financement du réseau ARESO.

**CONSOLIDATION DES EMPLOIS DE L'OPÉRATEUR**

(en ETPT)

	LFI 2023 (1)	PLF 2024
<b>Emplois rémunérés par l'opérateur :</b>	<b>290</b>	<b>290</b>
– sous plafond	265	265
– hors plafond	25	25
<i>dont contrats aidés</i>	3	3
<i>dont apprentis</i>		
<b>Autres emplois en fonction dans l'opérateur :</b>		
– 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