



GOUVERNEMENT

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Projet annuel de performances

Annexe au projet de loi de finances pour 2025

PROGRAMME 111

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



2025

PROGRAMME 111

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

MINISTRE CONCERNEE : ASTRID PANOSYAN-BOUVET, MINISTRE DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI

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 (21 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 2025, la modernisation du fonctionnement des services de prévention et de santé au travail interentreprises (SPST) devra être poursuivie par l'élaboration des référentiels garantissant, à moyen terme l'interopérabilité des données en santé au travail tout au long de la carrière. L'année 2025 sera par ailleurs consacrée à l'aboutissement des actions du 4^e plan de santé au travail (PST4) et du plan de prévention des accidents du travail graves et mortels (PATGM) qui arrivent à échéance. Plusieurs projets seront conduits à leur terme – renforcement de la sensibilisation des jeunes travailleurs à la santé et sécurité au travail, approfondissement des connaissances des risques liés au changement climatique, conclusion de partenariats sectoriels pour prévenir les risques professionnels, etc. De nouveaux livrables sont également attendus, dans les champs de la recherche en santé au travail, de la prévention des risques psychosociaux ou encore dans le champ de la santé des femmes au travail. En parallèle, un exercice de bilan du PST4 et du PATGM sera conduit, en préalable à la construction du PST5.

L'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact), forte d'une organisation renouvelée au 1^{er} janvier 2023, veillera à l'accompagnement des transformations durables du travail (travail à distance ou hybride, transformation des organisations de travail liée au changement climatique, etc.). L'Anact, conformément à son contrat d'objectifs et de performance (COP) 2022-2025, participera activement à l'aboutissement des actions et à la finalisation des livrables du PST4 dont elle est pilote, 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. En 2025, elle participera par ailleurs à la préparation du 5^e plan de santé au travail (PST5), en cohérence avec la préparation de son prochain COP.

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 2025 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 12 960 conseillers prud'hommes par l'arrêté du 2 décembre 2022 pour la mandature 2023-2025.

Suite à la mise en place en 2023 du nouveau cycle conventionnel de formation continue des conseillers prud'hommes, un suivi qualitatif renforcé de ces nouvelles conventions est mis en œuvre ainsi que le développement d'actions visant à renforcer le réseau en lien avec les organismes de formation. L'année 2025 sera consacrée à pérenniser ces actions.

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, alors que s'entame un cycle de renouvellement des comités économiques et sociaux (CSE), la DGT veillera à accompagner les différents acteurs impliqués (services déconcentrés, entreprises...) dans l'appropriation des règles relatives au fonctionnement et au renouvellement de ces instances. En 2022, 36,2 % des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé non agricole sont couvertes par au moins une instance représentative du personnel, 83,9 % des salariés de 50 salariés ou plus sont quant-à-elles couvertes par des instances représentatives élues (source DARES mars 2024)

En matière de financement du dialogue social, la DGT, en lien avec la DGEFP et la DSS, en application des dispositions nouvelles de la loi de financement pour la sécurité sociale de décembre 2023, s'attachera prioritairement en 2025 à un suivi renforcé des nouvelles procédures de collectes de contributions conventionnelles qu'engagent les opérateurs (URSSAF, MSA, AGFPN) pour 2026. Par ailleurs, l'année 2025 sera aussi consacrée à renforcer le suivi de la convention cadre triennale 2024-26 relative à la subvention de l'État au fonds paritaire contribuant au financement des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs, dont le montant pour l'année 2024 se porte à 34 670 000 €.

En matière de démocratie sociale, l'année 2025 constituera la première année du cycle 2025-2028 de la représentativité syndicale et patronale.

Le dialogue social sectoriel entre représentants des travailleurs indépendants de plateformes et représentants des plateformes de la mobilité a été marquée en 2024 par l'organisation des élections professionnelles, 12 987 travailleurs indépendants ont en effet pris part aux scrutins (10 200 (19,96 %) dans le secteur des VTC et 2 787 (3,90 %) dans le secteur de la livraison). Le vote a permis de désigner leurs représentants parmi les dix-neuf organisations candidates (neuf dans le secteur des VTC et 10 dans le secteur de la livraison). Le dialogue social sectoriel entre les représentants des travailleurs indépendants et les représentants des plateformes de la mobilité, se poursuivra sous cette nouvelle mandature.

Afin de renforcer la dynamique de négociation sur les salaires même si le contexte inflationniste est désormais moins marqué, l'année 2025 verra se poursuivre l'accompagnement renforcé des branches professionnelles, en particulier celles dont les salaires minima sont en dessous du SMIC. En outre dans la continuité de l'article 1^{er} de la loi du 29 novembre 2023 portant transposition de l'accord national interprofessionnel relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise, un certain nombre de branches professionnelles ont engagé des travaux de révision ou de refonte de leurs systèmes de classifications mises en place par la DGT et l'Anact. Par ailleurs, dans le prolongement de la conférence sociale organisée, la Ministre du travail a installé le Haut conseil des rémunérations, de l'emploi et de la productivité (HCREP). Il est composé de représentants d'administration, des partenaires sociaux et de personnalités qualifiées pour aborder différentes thématiques. En 2025, le Haut conseil devra notamment aborder le sujet du temps partiel subi, suite aux conclusions de la mission d'évaluation de l'Inspection générale des affaires sociales (IGAS)

L'année 2025 verra la poursuite de la diffusion des dispositifs de partage de la valeur, avec l'entrée en vigueur d'une obligation supplémentaire prévue par la loi du 29 novembre 2023. A compter du 1^{er} janvier 2025, les entreprises de 11 à 49 salariés ayant réalisé un bénéfice net fiscal positif au moins égal à 1 % du chiffre d'affaires pendant trois années consécutives, devront mettre en place au moins un dispositif de partage de la valeur (participation, intéressement, prime de partage de la valeur ou abondement à un plan d'épargne salariale) notamment dans les TPE/PME

L'année 2025 sera également dédiée à la poursuite de la mise en œuvre de l'index de l'égalité professionnelle et des obligations issues de la loi du 24 décembre 2021 et ses décrets d'application du 26 avril 2022 et du 15 mai 2023 pour une 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 2025, les entreprises dans la mise en œuvre de ces nouvelles obligations et pour en faire le bilan. En outre, en 2025, la DGT poursuivra les travaux de transposition de la directive européenne du 10 mai 2023 visant à renforcer l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes, le

délai de transposition étant fixé à juin 2026. Ces travaux conduiront à une réforme substantielle des dispositifs existants aujourd'hui, pour se conformer aux nouvelles obligations déclaratives sur les écarts de rémunération établies par la directive.

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 2025, 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.

L'année 2025 sera marquée par la poursuite du déploiement de ce plan pluriannuel. Il s'agira notamment en début d'année de finaliser le bilan de la campagne relative à la prévention des accidents du travail. Il s'agira également de mettre en œuvre la campagne 2025 relative aux relations travail. La campagne de contrôle associée qui sera déployée à la fois au niveau national et local est en cours de définition.

Enfin, le SIT sera mobilisé sur la construction d'un nouveau plan national d'action (PNA), l'actuel arrivant à son terme à la fin de l'année 2025.

RECAPITULATION 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 œuvre 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

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.

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 a évolué en conséquence en LFI 2024, il est reconduit pour le PLF 2025

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	2022	2023	2024 (Cible PAP 2024)	2025 (Cible)	2026 (Cible)	2027 (Cible)
Part des interventions annuelles des inspecteurs du travail sur les lieux de travail	%	Sans objet		61	63	63	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

Assurer une présence effective des agents du SIT sur les lieux où sont occupés les travailleurs 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.

L'année dernière, lors de la création de cet indicateur, une progression modérée était attendue sur la durée (60 % en 2023, 61 % en 2024, 62 % en 2025 et 63 % ensuite). Au regard du résultat obtenu en 2023 de 63 %, l'atteinte de cet objectif a été fixée à ce niveau dès 2025. Cette cible tient compte des interventions qui sont à réaliser nécessairement hors des lieux de travail des salariés, par exemple, les examens de document, les auditions pénales, la rédaction des suites à contrôle (procédures pénales, sanctions administratives), les enquêtes liées aux décisions administratives, etc.

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.

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 délictuels, 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^e 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.

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	2022	2023	2024 (Cible PAP 2024)	2025 (Cible)	2026 (Cible)	2027 (Cible)
Part du temps opérationnel consacré à la mise en oeuvre des actions relevant du PST4 et des PRST	%	Non déterminé	65	65	70	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

L'année 2022 a été la première année effective de la mise en œuvre du PST4, publié en 2021. Cette année coïncide avec la mise en place de la « dotation exceptionnelle PST4-PRST » budgétée sur la période 2022-2023. Ce dispositif d'aide publique géré par l'Anact par délégation du ministère en charge du travail s'est surtout déployé en 2023, avec 4 appels à projets, contre un seul en 2022. Ces appels à projets sont autant de leviers du PST4 et d'articulation avec les autres plans, plans régionaux de santé au travail (PRST) et plan de 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 (le PST4 représentant une priorité sur les 3 identifiées dans le COP). En conséquence, sur la période 2022-2024, la cible annuelle de l'indicateur est 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. En 2025, la cible est fixée à 70 % pour refléter la participation de l'Anact à la finalisation des actions du PST4 et à la préparation du PST5. De plus, en 2025, si la poursuite du dispositif de financement de projets PST4/PRST n'est à ce jour pas stabilisée, il n'en demeure pas moins que l'année sera aussi dédiée à la gestion des deux appels à projets lancés en 2024.

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	2022	2023	2024 (Cible PAP 2024)	2025 (Cible)	2026 (Cible)	2027 (Cible)
Part des interventions des services de l'inspection du travail sur les chantiers du bâtiment, sur l'ensemble des interventions	%	Sans objet		24	23	23	23

Précisions méthodologiques

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 » et « sur chantier » (hors DGT et hors examens de documents)

Le dénominateur : Nombre total d'interventions x 100

JUSTIFICATION DES CIBLES

Les inspecteurs et les contrôleurs 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.

L'année dernière, lors de la création de cet indicateur, une progression modérée était attendue sur la durée (23 % en 2023, 24 % en 2024 et 25 % à partir de 2025). Au regard du résultat obtenu en 2023 inférieur à la cible attendue (21 % au lieu de 23 %), il est proposé de fixer l'objectif à 23 % pour le triennal 2025-27. En effet, une campagne nationale relative à la durée du travail dans certains secteurs d'activité réalisée au cours de l'année 2023 a conduit les agents de contrôle à une présence renforcée dans les entreprises, conduisant ainsi à la révision de la cible de présence sur les chantiers.

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^{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	2022	2023	2024 (Cible PAP 2024)	2025 (Cible)	2026 (Cible)	2027 (Cible)
Part des entreprises employant au moins 11 salariés ayant négocié au moins une fois dans l'année	%	19,4	18	21	20	20	20
Part des entreprises employant au moins 50 salariés ayant négocié au moins une fois dans l'année	%	53	52,5	60	60	60	60
Part des salariés dans les entreprises employant au moins 11 salariés concernés par la négociation d'un accord dans l'année	%	63,9	63,1	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	%	81,5	81,1	85	85	85	85

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.

Comme le montre l'enquête annuelle « Dialogue social en entreprise » réalisée en 2023, la part d'entreprises ayant engagé au moins une négociation collective baisse notamment dans les entreprises de petite taille, après avoir atteint un pic l'année précédente. Malgré la baisse de cet indicateur, son niveau reste égal ou supérieur à celui observé durant la crise sanitaire. Par ailleurs, et hors des indicateurs du PAP, les entreprises ayant ouvert au moins une négociation et ayant signé au moins un accord parmi celles ayant négocié sont plus nombreuses en 2023 qu'en 2022. Cette proportion augmente encore plus fortement par rapport à 2021, ce qui traduit une dynamique de dialogue social relativement porteuse.

INDICATEUR

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

(du point de vue de l'utilisateur)

	Unité	2022	2023	2024 (Cible PAP 2024)	2025 (Cible)	2026 (Cible)	2027 (Cible)
Part des accords de branche étendus en moins de six mois par l'administration du travail	%	88,8	92	85	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'arrêt 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 la 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. Le mouvement de réduction du stock d'accords à étendre et des délais d'instruction engagé dès 2019 a porté ses fruits. Grâce à la mobilisation forte de l'ensemble des bureaux instructeurs des directions du ministère du travail et, plus largement, des services des ministères sociaux, il a finalement permis d'atteindre la cible de 80 % en 2021 et de la dépasser dès 2022. En 2023, la progression constatée se poursuit mais est moins sensible. En effet, une part d'accords ne peut pas en tout état de cause être étendue en moins de 6 mois. Dès lors, il est proposé de conserver, pour le triennal 2025 - 2027 de définir la cible à 80 %. En effet, la marge de 20 % d'accords qui ne seraient pas étendus en moins de 6 mois correspond aux accords qui, du fait de leur densité ou des problématiques spécifiques qu'ils soulèvent, nécessitent un examen plus long.

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.

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^{er} 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	2022	2023	2024 (Cible PAP 2024)	2025 (Cible)	2026 (Cible)	2027 (Cible)
Part des entreprises qui déclarent l'index égalité femmes-hommes par rapport à l'ensemble des entreprises assujetties	%	Sans objet		86	87	88	89
Part des entreprises dont l'index égalité femme-homme atteint ou dépasse 75, par rapport à l'ensemble des entreprises déclarantes	%	Sans objet		92	92	93	93

Précisions méthodologiques

Source des données : SI EGA PRO

1^{er} sous indicateur

Numérateur : Nombre d'entreprises déclarantes

Dénominateur : Nombre d'entreprises assujetties x 100

2^e 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

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^{er} 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 : 86 % en 2024, 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 (92 % 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 et 2025, puis 93 % sur la période 2026 et 2027.

Présentation des crédits, des taxes affectées et des dépenses fiscales

PRESENTATION DES CREDITS PAR ACTION ET TITRE POUR 2024 ET 2025

AUTORISATIONS D'ENGAGEMENT

Action / Sous-action	LF1 2024 PLF 2025	Titre 3 Dépenses de fonctionnement	Titre 6 Dépenses d'intervention	Total	FdC et AdP attendus
01 – Santé et sécurité au travail		19 500 000 19 290 000	7 550 000 5 692 187	27 050 000 24 982 187	0 0
02 – Qualité et effectivité du droit		242 101 689 422	16 330 142 12 417 006	16 572 243 13 106 428	0 0
03 – Dialogue social et démocratie sociale		30 481 547 4 365 913	110 514 050 1 777 515	140 995 597 6 143 428	0 0
Totaux		50 223 648 24 345 335	134 394 192 19 886 708	184 617 840 44 232 043	0 0

CREDITS DE PAIEMENTS

Action / Sous-action	LF1 2024 PLF 2025	Titre 3 Dépenses de fonctionnement	Titre 6 Dépenses d'intervention	Total	FdC et AdP attendus
01 – Santé et sécurité au travail		19 500 000 19 290 000	7 250 000 5 992 187	26 750 000 25 282 187	0 0
02 – Qualité et effectivité du droit		242 101 689 422	16 330 142 12 417 006	16 572 243 13 106 428	0 0
03 – Dialogue social et démocratie sociale		28 540 000 7 244 469	38 174 050 37 947 512	66 714 050 45 191 981	0 0
Totaux		48 282 101 27 223 891	61 754 192 56 356 705	110 036 293 83 580 596	0 0

PRESENTATION DES CREDITS PAR TITRE POUR 2024, 2025, 2026 ET 2027

Titre	Autorisations d'engagement		Crédits de paiement	
	Ouvertures	FdC et AdP attendus	Ouvertures	FdC et AdP attendus
LFI 2024 PLF 2025 Prévision indicative 2026 Prévision indicative 2027				
3 - Dépenses de fonctionnement	50 223 648 24 345 335 22 251 135 24 501 135		48 282 101 27 223 891 22 249 688 24 099 688	
6 - Dépenses d'intervention	134 394 192 19 886 708 19 046 705 126 856 705		61 754 192 56 356 705 54 916 705 54 816 705	
Totaux	184 617 840 44 232 043 41 297 840 151 357 840		110 036 293 83 580 596 77 166 393 78 916 393	

PRESENTATION DES CREDITS PAR TITRE ET CATEGORIE POUR 2024 ET 2025

Titre / Catégorie	Autorisations d'engagement		Crédits de paiement	
	Ouvertures	FdC et AdP attendus	Ouvertures	FdC et AdP attendus
LFI 2024 PLF 2025				
3 – Dépenses de fonctionnement	50 223 648 24 345 335		48 282 101 27 223 891	
31 – Dépenses de fonctionnement autres que celles de personnel	30 723 648 5 055 335		28 782 101 7 933 891	
32 – Subventions pour charges de service public	19 500 000 19 290 000		19 500 000 19 290 000	
6 – Dépenses d'intervention	134 394 192 19 886 708		61 754 192 56 356 705	
61 – Transferts aux ménages	500 000 380 000		500 000 380 000	
62 – Transferts aux entreprises	3 572 000 2 718 864		3 572 000 2 718 864	
64 – Transferts aux autres collectivités	130 322 192 16 787 844		57 682 192 53 257 841	
Totaux	184 617 840 44 232 043		110 036 293 83 580 596	

TAXES AFFECTEES PLAFONNEES

Taxe	Bénéficiaire	Plafond 2024	Plafond 2025
Taxe sur les exploitants de plateformes de mises en relation par voie électronique en vue de fournir certaines prestations de transport	ARPE - Autorité des relations sociales des plateformes d'emploi	1 500 000	1 500 000

TAXES AFFECTEES NON PLAFONNEES

Taxe	Bénéficiaire	Prévision de rendement 2024	Prévision de rendement 2025
Contribution patronale au dialogue social (0,016%)	AGFPN - Association de Gestion du Fonds Paritaire National – AGFPN.	118 900 000	123 656 000

La taxe sur les exploitants de plateformes de mises en relation par voie électronique en vue de fournir certaines prestations de transport est destinée au financement de l'Autorité de des relations sociales des plateformes d'emploi (ARPE), établissement public administratif de l'État créée en 2021 placée sous la double tutelle du ministère chargé du travail et du ministère chargé des transports, est chargée de mettre en place, réguler et faire vivre le dialogue social entre les plateformes de mise en relation et les travailleurs indépendants qui y ont recours dans deux secteurs d'activités : le secteur des véhicules de transport avec chauffeur (VTC), et celui de la livraison de marchandises au moyen d'un véhicule à deux ou trois roues, motorisés ou non.

La Contribution patronale au dialogue social (0,016 %) est destinée à financer le Fonds paritaire national (FPN) géré par l'Association de l'Association de gestion du fonds paritaire national (AGFPN), en charge de la gestion financière et comptable du FPN. L'AGFPN aura désormais la charge d'assurer le versement d'une subvention de fonctionnement au FPN dans la limite des contributions qu'elle percevra.

ÉVALUATION DES DEPENSES 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 2025 ont été réalisés sur la base des seules mesures votées avant le dépôt du projet de loi de finances pour 2025. L'impact des dispositions fiscales de ce dernier sur les recettes 2025 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 2025, le montant pris en compte dans le total 2025 correspond au dernier chiffrage connu (montant 2024 ou 2023); 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.

DEPENSES FISCALES PRINCIPALES SUR IMPOTS D'ÉTAT (6)

(en millions d'euros)

Dépenses fiscales sur impôts d'État contribuant au programme de manière principale		Chiffre 2023	Chiffre 2024	Chiffre 2025
120111	Exonération de la participation des employeurs au financement des titres-restaurant Traitements, salaires, pensions et rentes viagères <i>Bénéficiaires 2023 : 5200000 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>	479	505	505
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 2023 : (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>	171	172	182
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 2023 : 1269137 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	149	149
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 2023 : 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 2023 : (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>	€	€	€
120113	Exonération partielle de la prise en charge par l'employeur, une collectivité territoriale ou Pôle emploi, des frais de transport entre le domicile et le lieu de travail Traitements, salaires, pensions et rentes viagères <i>Bénéficiaires 2023 : 5800000 Ménages - Méthode de chiffrage : Reconstitution de base taxable à partir de données autres que fiscales - Fiabilité : Bonne - Création : 1948 - Dernière modification : 2024 - Dernière incidence budgétaire : dépense fiscale non bornée - Fin du fait générateur : dépense fiscale non bornée - code général des impôts : 81-19° ter</i>	189	228	nc
Coût total des dépenses fiscales		990	1 062	1 072

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	24 982 187	24 982 187	0	25 282 187	25 282 187
02 – Qualité et effectivité du droit	0	13 106 428	13 106 428	0	13 106 428	13 106 428
03 – Dialogue social et démocratie sociale	0	6 143 428	6 143 428	0	45 191 981	45 191 981
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
Total	0	44 232 043	44 232 043	0	83 580 596	83 580 596

Dépenses pluriannuelles

GRANDS PROJETS INFORMATIQUES

SI REPRESENTATIVITE

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 DUREE DU PROJET

Coût détaillé par nature

(en millions d'euros)

	2022 et années précédentes		2023 Exécution		2024 Prévision		2025 Prévision		2026 et années suivantes		Total	
	AE	CP	AE	CP	AE	CP	AE	CP	AE	CP	AE	CP
Hors titre 2	5,72	4,21	9,20	8,35	27,31	25,77	0,86	4,77	0,00	0,00	43,10	43,10
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	5,72	4,21	9,20	8,35	27,31	25,77	0,86	4,77	0,00	0,00	43,10	43,10

Évolution du coût et de la durée

	Au lancement	Actualisation	Écart en %
Coût total en M€	38,46	43,10	+12,07
Durée totale en mois	48	48	0,00

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^{er} 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 43,10 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, mais aussi de l'augmentation du corps électoral qui couplé avec la hausse du prix du timbre occasionne une dépense supplémentaire de plus de 2 M€ par rapport au scrutin précédent.

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.

ÉCHEANCIER DES CREDITS DE PAIEMENT (HORS TITRE 2)

ESTIMATION DES RESTES A PAYER AU 31/12/2024

Engagements sur années antérieures non couverts par des paiements au 31/12/2023 (RAP 2023)	Engagements sur années antérieures non couverts par des paiements au 31/12/2023 y.c. travaux de fin de gestion postérieurs au RAP 2023	AE (LFI + LFR + Décret d'avance + Décret d'annulation) 2024 + Reports 2023 vers 2024 + Prévision de FdC et AdP	CP (LFI + LFR + Décret d'avance + Décret d'annulation) 2024 + Reports 2023 vers 2024 + Prévision de FdC et AdP	Évaluation des engagements non couverts par des paiements au 31/12/2024
18 590 243	0	182 732 786	108 349 981	82 852 940

ÉCHEANCIER DES CP A OUVRIR

AE	CP 2025	CP 2026	CP 2027	CP au-delà de 2027
Évaluation des engagements non couverts par des paiements au 31/12/2024	CP demandés sur AE antérieures à 2025 CP PLF CP FdC et AdP	Estimation des CP 2026 sur AE antérieures à 2025	Estimation des CP 2027 sur AE antérieures à 2025	Estimation des CP au-delà de 2027 sur AE antérieures à 2025
82 852 940	45 450 295 0	37 402 645	0	0
AE nouvelles pour 2025 AE PLF AE FdC et AdP	CP demandés sur AE nouvelles en 2025 CP PLF CP FdC et AdP	Estimation des CP 2026 sur AE nouvelles en 2025	Estimation des CP 2027 sur AE nouvelles en 2025	Estimation des CP au-delà de 2027 sur AE nouvelles en 2025
44 232 043 0	38 130 301 0	5 769 166	332 576	0
Totaux	83 580 596	43 171 811	332 576	0

CLES D'OUVERTURE DES CREDITS DE PAIEMENT SUR AE 2025

CP 2025 demandés sur AE nouvelles en 2025 / AE 2025	CP 2026 sur AE nouvelles en 2025 / AE 2025	CP 2027 sur AE nouvelles en 2025 / AE 2025	CP au-delà de 2027 sur AE nouvelles en 2025 / AE 2025
86,21 %	13,04 %	0,75 %	0,00 %

Au 31 décembre 2024, les engagements non couverts par des paiements, à hauteur de 82,9 M€, concerneront principalement :

- 72,3 M€ au titre des conventions triennales conclues en 2018 en faveur du fonds paritaire et des organismes chargés d'assurer la formation économique, sociale et syndicale ;
- 2,7 M€ correspondant aux soldes des AE engagés en 2024 dans le cadre des conventions passées dans le cadre de la formation continue des conseillers prud'hommes ;
- 1,5 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 ;
- 5,2 M€ correspondant à des paiements rattachés à des engagements effectués au titre de la mesure de la représentativité syndicale et patronale suite notamment à la tenue en 2024 des élections professionnelles dans les très petites entreprises ;
- 1,2 M€ correspondant au solde de la convention de remboursement des frais du défenseur syndical.

Justification par action

ACTION (56,5 %)

01 – Santé et sécurité au travail

Titre et catégorie	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	FdC et Adp attendus (AE)	FdC et Adp attendus (CP)
Hors titre 2	24 982 187	25 282 187	0	0
Dépenses de fonctionnement	19 290 000	19 290 000	0	0
Subventions pour charges de service public	19 290 000	19 290 000	0	0
Dépenses d'intervention	5 692 187	5 992 187	0	0
Transferts aux entreprises	2 400 000	2 400 000	0	0
Transferts aux autres collectivités	3 292 187	3 592 187	0	0
Total	24 982 187	25 282 187	0	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 2021-2025 (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.

Éléments de la dépense par nature

Titre et catégorie	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
Dépenses de fonctionnement	19 290 000	19 290 000
Subventions pour charges de service public	19 290 000	19 290 000
Dépenses d'intervention	5 692 187	5 991 872
Transferts aux entreprises	2 400 000	2 400 000
Transferts aux autres collectivités	3 292 187	3 592 187
Total	24 982 187	25 282 187

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 M€ en AE et CP.

L'Anses, en tant qu'agence d'expertise sanitaire, s'intéresse à tous les risques au travail : exposition aux agents biologiques et substances chimiques, bruit, ondes, pollution de l'air, travail de nuit, etc. Ses travaux contribuent à la production de connaissances sur les dangers, les expositions et l'évaluation des risques professionnels et permettent aux autorités de tutelles de prendre les mesures nécessaires afin de mieux protéger les travailleurs, notamment au regard des risques émergents.

L'Anses pilote également 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 ce dispositif ont été inscrits dans le nouveau contrat d'objectifs et de performance de l'agence. Par ailleurs, dans le cadre du 4^e 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 ».

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, 3,29 M€ en AE et 3,59 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), 2,4 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 (29,6 %)

02 – Qualité et effectivité du droit

Titre et catégorie	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	FdC et Adp attendus (AE)	FdC et Adp attendus (CP)
Hors titre 2	13 106 428	13 106 428	0	0
Dépenses de fonctionnement	689 422	689 422	0	0
Dépenses de fonctionnement autres que celles de personnel	689 422	689 422	0	0
Dépenses d'intervention	12 417 006	12 417 006	0	0
Transferts aux ménages	380 000	380 000	0	0
Transferts aux entreprises	318 864	318 864	0	0
Transferts aux autres collectivités	11 718 142	11 718 142	0	0
Total	13 106 428	13 106 428	0	0

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

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

Éléments de la dépense par nature

Titre et catégorie	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
Dépenses de fonctionnement	689 422	689 422
Dépenses de fonctionnement autres que celles de personnel	689 422	689 422
Dépenses d'intervention	12 417 006	12 417 006
Transferts aux ménages	380 000	380 000
Transferts aux entreprises	318 864	318 864
Transferts aux autres collectivités	11 718 142	11 718 142
Total	13 106 428	13 106 428

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 0,69 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 2025 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 12,42 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 10,70 M€ en AE et en CP, il finance la dernière année du cycle 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

0,82 M€ en AE et en CP sont prévus ; ils permettront de financer les dépenses suivantes :

- 0,7 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 (0,38 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 (0,32 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 ;

- 0,07 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 ;
- 0,05 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 0,9 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 (13,9 %)

03 – Dialogue social et démocratie sociale

Titre et catégorie	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	FdC et Adp attendus (AE)	FdC et Adp attendus (CP)
Hors titre 2	6 143 428	45 191 981	0	0
Dépenses de fonctionnement	4 365 913	7 244 469	0	0
Dépenses de fonctionnement autres que celles de personnel	4 365 913	7 244 469	0	0
Dépenses d'intervention	1 777 515	37 947 512	0	0
Transferts aux autres collectivités	1 777 515	37 947 512	0	0
Total	6 143 428	45 191 981	0	0

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

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

Éléments de la dépense par nature

Titre et catégorie	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
Dépenses de fonctionnement	4 365 913	7 244 469
Dépenses de fonctionnement autres que celles de personnel	4 365 913	7 244 469
Dépenses d'intervention	1 777 515	37 947 512
Transferts aux autres collectivités	1 777 515	37 947 512
Total	6 143 428	45 191 981

Dépenses de fonctionnement

Les crédits de fonctionnement de l'action n° 3, à hauteur de 4,37 M€ en AE et de 7,24 M€ en CP, permettront de financer les dispositifs de mesures des représentativités patronale et syndicale pour la première année du cycle quadriennal de mesure 2025 - 2028, Ils serviront à financer notamment la fin des travaux relatifs à la refonte du système dit « MARS », permettant de recueillir, traiter et collecter les suffrages recueillis par les organisations syndicales au cours des élections professionnelles organisées dans les entreprises de 11 salariés et plus. Des crédits en CP sont aussi affectés pour permettre le paiement de prestations initiées à la fin de l'année 2024 dans le cadre de l'organisation des élections professionnelles dans les très petites entreprises (TPE).

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.

34,67 M€ en CP sont prévus à ce titre pour l'année 2025, 2^e année de la convention triennale (2024-26) de financement du fonds paritaire, engagée en 2024 à hauteur de 104,01 M€ en AE.

1,5 M€ en CP sont prévus à ce titre pour l'année 2025, 2^e année des conventions triennales (2024-26) 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 2024 à hauteur de 4,5 M€ en AE.

Aide au développement de la négociation collective

1,78 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 et catégorie	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	FdC et Adp attendus (AE)	FdC et Adp attendus (CP)
Total	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**06 – Renforcement de la prévention en santé au travail**

Titre et catégorie	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	FdC et Adp attendus (AE)	FdC et Adp attendus (CP)
Total	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 2025.

Récapitulation des crédits et emplois alloués aux opérateurs de l'État

RECAPITULATION DES CREDITS ALLOUES PAR LE PROGRAMME AUX OPERATEURS

Opérateur financé (Programme chef de file) Nature de la dépense	LFI 2024		PLF 2025	
	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	8 000 000	8 000 000
Subvention pour charges de service public	8 210 000	8 210 000	8 000 000	8 000 000
ANACT - Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (P111)	14 690 000	14 690 000	13 890 000	13 890 000
Subvention pour charges de service public	11 290 000	11 290 000	11 290 000	11 290 000
Transferts	3 400 000	3 400 000	2 600 000	2 600 000
Total	22 900 000	22 900 000	21 890 000	21 890 000
Total des subventions pour charges de service public	19 500 000	19 500 000	19 290 000	19 290 000
Total des transferts	3 400 000	3 400 000	2 600 000	2 600 000

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

EMPLOIS EN FONCTION AU SEIN DES OPERATEURS DE L'ÉTAT

Intitulé de l'opérateur	LFI 2024				PLF 2025					
	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
Total ETPT			265	25	3			265	25	3

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

SCHEMA D'EMPLOIS ET PLAFOND DES AUTORISATIONS D'EMPLOIS DES OPERATEURS DE L'ÉTAT

	ETPT
Emplois sous plafond 2024	265
Extension en année pleine du schéma d'emplois de la LFI 2024	
Impact du schéma d'emplois 2025	
Solde des transferts T2/T3	
Solde des transferts internes	
Solde des mesures de périmètre	
Corrections techniques	
Abattements techniques	
Emplois sous plafond PLF 2025	265
Rappel du schéma d'emplois 2025 en ETP	

Opérateurs

Avertissement

Les états financiers des opérateurs (budget initial 2024 par destination pour tous les opérateurs, budget initial 2024 en comptabilité budgétaire pour les opérateurs soumis à la comptabilité budgétaire et budget initial 2024 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 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 constitué initialement de seize associations régionales (Aract) qui sont devenues des directions régionales de l'établissement public le 1^{er} janvier 2023.

Cette intégration des Aract à l'Anact a été prévue 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 195 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, l'Anact 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 2025

L'année 2025 verra la finalisation de 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 et l'accompagnement des mutations du travail, l'action simultanée sur la 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, etc.) 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 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, etc. ;
- 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, etc.) ;
- 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 ;
- 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.

L'année 2025 sera par ailleurs consacrée au bilan du COP 2021-2025 et à la préparation du prochain COP, qui couvrira désormais l'établissement dans son nouveau périmètre et devrait être finalisé début 2026.

Par ailleurs, en 2025, l'Anact continuera de jouer un rôle essentiel dans la mise en œuvre du plan de santé au travail 4 (PST4, 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 est à noter que l'année 2025 sera la dernière année de mise en œuvre du PST4.

Il s'agira notamment de soutenir le développement des démarches QVCT dans des contextes de transformation (numérique, espaces de travail, etc.) en s'appuyant sur le référentiel QVCT publié en juillet 2023, visant la conciliation d'enjeux d'efficacité, environnementaux et sociaux (notamment égalité), etc. Concernant les risques psychosociaux, il s'agira d'outiller les acteurs pour une meilleure anticipation des risques liés aux changements et transformations du travail. Enfin, il s'agira de faciliter le recours à un tiers (consultant notamment) par 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).

En 2025, l'Anact participera par ailleurs aux travaux relatifs au bilan du PST4 et à la conception du 5^e plan de santé au travail (PST5), qui devrait être lancé en début d'année 2026.

Enfin, l'Anact gère le fonds pour l'amélioration 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, quatre appels à projets sont programmés :

- travail en agriculture : transitions, évolution démographique et nouveaux profils ;
- aide à domicile : améliorer l'intégration des salariées et des salariés et prévenir leur usure professionnelle ;
- coopération dans et par le travail : un levier d'amélioration des conditions de travail et d'emploi dans les TPE-PME ;
- numérique, intelligence artificielle et conditions de travail.

FINANCEMENT APORTE A L'OPERATEUR PAR LE BUDGET DE L'ÉTAT

(en milliers d'euros)

Programme financeur Nature de la dépense	LFI 2024		PLF 2025	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
P103 Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi	4 337	3 909	0	0
Subvention pour charges de service public	0	0	0	0
Transferts	4 337	3 909	0	0
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	14 690	14 690	13 890	13 890
Subvention pour charges de service public	11 290	11 290	11 290	11 290
Transferts	3 400	3 400	2 600	2 600
Dotations en fonds propres	0	0	0	0
Subvention pour charges d'investissement	0	0	0	0
Total	19 027	18 599	13 890	13 890
Subvention pour charges de service public	11 290	11 290	11 290	11 290
Transferts	7 737	7 309	2 600	2 600
Dotations en fonds propres	0	0	0	0

(en milliers d'euros)

Programme financeur Nature de la dépense	LFI 2024		PLF 2025	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
Subvention pour charges d'investissement	0	0	0	0

Les crédits alloués à l'ANACT se répartissent ainsi :

- 11,29 M€ au titre de la subvention pour charge de service public de l'opérateur ;
- 2,6 M€ au titre des transferts : 2,4 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'OPERATEUR

(en ETPT)

	LFI 2024 (1)	PLF 2025
Emplois rémunérés par l'opérateur :	290	290
– sous plafond	265	265
– hors plafond	25	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