

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

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

2020

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



PROGRAMME 111

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

MINISTRE CONCERNÉE : MURIEL PÉNICAUD, MINISTRE DU TRAVAIL

Présentation stratégique du projet annuel de performances	4
Objectifs et indicateurs de performance	10
Présentation des crédits et des dépenses fiscales	19
Justification au premier euro	24
Opérateurs	38

PRÉSENTATION STRATÉGIQUE DU PROJET ANNUEL DE PERFORMANCES

Yves STRUILLOU

Directeur général du travail

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

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

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

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

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

S'agissant du champ des relations individuelles et collectives du travail, l'année 2020 sera d'abord marquée par la poursuite de la mise en œuvre de la réforme du dialogue social, impulsée par les ordonnances de septembre 2017 pour le renforcement du dialogue social, qui élargissent la place de la négociation collective, notamment au niveau de l'entreprise. Elles rendent plus prévisibles, pour l'employeur et les salariés, les règles régissant la relation de travail. Les services de la direction générale du travail – et plus globalement du SIT - continueront d'accompagner en 2020 la mise en place de cette nouvelle organisation du dialogue social en conduisant un travail d'information auprès des partenaires sociaux, des DRH, des universitaires et des revues spécialisées.

A compter du 1er janvier 2020, l'ensemble des entreprises d'au moins 11 salariés auront mis en place le comité social et économique (CSE), instance unique de représentation du personnel dans l'entreprise se substituant aux anciens comités d'entreprise, délégués du personnel et comités d'hygiène et de sécurité. Dans ce cadre, une attention particulière sera apportée à l'accompagnement des anciens élus et à la valorisation des parcours syndicaux, en lien avec la Direction générale de l'emploi et de la formation professionnelle (DGEFP) et l'agence nationale pour la formation professionnelle des adultes (AFPA).

L'année 2020 sera également consacrée aux travaux sur l'organisation de la collecte par les URSSAF des contributions conventionnelles de dialogue social, en lien avec la Direction générale de l'emploi et de la formation professionnelle (DGEFP), la Direction de la sécurité sociale (DSS) et l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale (ACOSS).

En matière de démocratie sociale, 2020 constitue la dernière année du cycle 2017-2020 de la représentativité syndicale et patronale, et représente donc une étape charnière dans la détermination de ces représentativités. L'année sera consacrée à la préparation de la mesure de l'audience syndicale, et en particulier à la troisième édition du scrutin destiné à mesurer l'audience des organisations syndicales auprès des salariés des très petites entreprises (TPE) et des employés à domicile. Environ 4,5 millions salariés de TPE seront appelés à voter en 2020 pour un syndicat de leur choix, par voie électronique ou par correspondance.

L'organisation et la tenue de ce scrutin vont largement mobiliser les services compétents de l'État en administration centrale et en services déconcentrés avec :

- la mise en place du système d'information pour le dépôt et l'instruction des candidatures des organisations syndicales,
- l'élaboration de la liste électorale en collaboration avec plusieurs caisses,
- la production du matériel de vote,
- une importante campagne d'information et de communication vers les électeurs.

L'année sera aussi caractérisée par la sécurisation et l'amélioration du processus de dématérialisation des procès-verbaux des élections professionnelles (déploiement initial au 4ème trimestre 2019), qui vise à simplifier la transmission des procès-verbaux par l'employeur et à renforcer la productivité du prestataire du ministère du travail, le Centre de traitement des élections professionnelles (CTEP).

Par ailleurs, les organisations professionnelles d'employeurs candidateront en 2020 à la seconde mesure de la représentativité patronale, dont les résultats seront publiés en 2021. Ce projet implique pour la direction une refonte des systèmes d'information permettant le dépôt et l'instruction des dossiers, avec un objectif de simplification pour les organisations patronales.

L'année 2020 sera également consacrée à la **mise en œuvre de l'article 104 de la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 sur la liberté de choisir son avenir professionnel, relatif à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes et à la lutte contre les violences sexuelles et les agissements sexistes au travail**. Ce texte, complété par deux décrets d'application adoptés les 8 janvier et 29 avril 2019, met en œuvre l'Index de l'égalité professionnelle, dispositif visant par sa transparence et sa méthode de calcul homogène à conduire les entreprises à assurer une égalité de rémunération entre les femmes et les hommes en trois ans. Ces mesures viennent compléter les mesures préexistantes en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et font évoluer le droit français en la matière, en passant d'une obligation de moyen à une obligation de résultat.

La mise en œuvre de ces nouvelles obligations, qui visent plus de 35000 entreprises en France, engage les services de l'Etat dans un ensemble d'actions combinant sensibilisation, accompagnement et contrôle.

Elle nécessite, par ailleurs, le développement d'outils et de systèmes informatiques, projets menés au sein de l'incubateur des ministères sociaux avec une équipe composée de membres de la DGT, de la Direction des systèmes d'information du Secrétariat général des ministères sociaux (DSI), et de la Direction de l'Animation de la Recherche, des Etudes Statistiques (DARES).

S'agissant de l'objectif d'égalité de rémunération, la loi du 5 septembre 2018, complétée par le décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019, le passage d'une obligation de moyens à une obligation de résultats en matière d'égalité professionnelle se traduit par une obligation de transparence sur les écarts de rémunération identifiés. Ainsi, la note obtenue à l'**Index de l'égalité femmes-hommes** doit être publiée au 1er mars de chaque année sur le site Internet de l'entreprise, et l'ensemble des résultats transmis à l'administration ainsi qu'au comité social et économique (CSE).

Lorsque cette note est inférieure à 75 points, l'employeur doit négocier des mesures adéquates et pertinentes de correction ou, à défaut, les définir par décision unilatérale, de manière à obtenir une note au moins égale à 75 points dans un délai de trois ans. A défaut, elles pourront se voir appliquer des pénalités financières. Applicable depuis le 1er mars 2019 pour les entreprises d'au-moins 1000 salariés et depuis le 1er septembre 2019 pour les entreprises d'au-moins 250 salariés, l'année 2020 verra la fin de la montée en charge de l'obligation de publication de l'Index avec son application aux entreprises de plus de 50 salariés. Cette mesure fait l'objet d'un dispositif d'accompagnement des entreprises spécifique avec, notamment, la nomination de référents « égalité professionnelle » dans chaque DIRECCTE et des réunions d'information qui sont organisées afin de répondre aux questions des entreprises concernant le calcul de l'Index et la définition, le cas échéant, de mesures de correction.

En outre, la DGT et le SIT seront engagés dans la lutte contre les violences sexistes et sexuelles. Cet engagement se déclinera dans cinq directions :

- mobiliser les acteurs du dialogue social (commissions paritaires régionales interprofessionnelles et branches professionnelles) ;
- former les acteurs (inspecteurs du travail, professionnels de la médecine du travail, délégués syndicaux et élus du personnel) ;
- informer l'encadrement et les services des ressources humaines des entreprises, et des voies de recours possibles ;

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

Programme n° 111 | PRÉSENTATION STRATÉGIQUE

- accompagner les victimes en mettant en place des référents formés et identifiables pour tous les salariés ;
- sanctionner les responsables en cas de manquement.

L'année 2020 sera aussi marquée par la poursuite de la **mise en œuvre des dispositions adoptées dans le cadre de la loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et à la transformation des entreprises en matière d'épargne salariale, d'intéressement et de participation**. Les principales mesures visent à :

- encourager la diffusion des dispositifs d'épargne salariale dans les entreprises de moins de 50 salariés ;
- développer la conclusion d'accords d'intéressement pour les entreprises de moins de 250 salariés ;
- favoriser l'appropriation des plans d'épargne salariale ;
- stimuler l'actionnariat salarié dans les entreprises.

Les entreprises et les partenaires sociaux d'une part, les services déconcentrés de l'Etat d'autre part, seront accompagnés dans l'appropriation de ces nouvelles dispositions. Cet accompagnement portera également sur la **reconduction de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat**, mesure inscrite dans les PLF et PLFSS 2020. Le versement de cette prime sera conditionné à la conclusion d'un accord d'intéressement avant le 30 juin 2020.

La restructuration des branches professionnelles mobilise aussi le ministère du travail autour de la rationalisation du paysage conventionnel. Cette réforme d'ampleur touche la quasi-totalité des salariés du pays (95% d'entre eux bénéficiant d'une couverture conventionnelle). Elle favorise le dialogue social en l'appuyant sur des branches professionnelles aux moyens renforcés, à même d'exercer pleinement l'ensemble des missions qui leur sont confiées par la loi, au service des entreprises et des salariés. Cette clarification du paysage conventionnel a également vocation à permettre à chaque entreprise et à chaque salarié d'identifier plus facilement la convention collective donc ils relèvent et à bénéficier, ce faisant, d'un meilleur accès au droit conventionnel.

Les questions de conditions de travail et de santé au travail seront aussi au cœur des priorités du ministère du travail en 2020.

L'année 2019 a été marquée par le lancement d'une phase de dialogue social **avec les partenaires sociaux, réunis au sein du Conseil d'orientation des conditions de travail (COCT), en vue d'identifier les contours d'une négociation préalable à une future réforme de la santé au travail**. Les travaux du COCT ont porté sur les conclusions de plusieurs rapports, notamment :

- le rapport Lecocq, Dupuis, Forest « santé au travail : vers un système simplifié pour une prévention renforcée » ;
- le rapport Frimat sur la prévention et la traçabilité du risque chimique ;
- le rapport Oustric, Seillier, Bérard relatif à la prévention, l'efficacité, l'équité et la maîtrise des arrêts de travail.

En 2020, la concertation menée au sein du COCT se poursuivra, et avec elle la réflexion sur le sujet.

Par ailleurs, l'année 2020 sera la **dernière année d'exécution du 3ème plan santé au travail (PST 3) 2016 -2020**. Le ministère du travail, chargé du pilotage du plan, s'assurera que les actions initiées par les acteurs du PST 3 seront menées à leur terme. **Les grandes priorités du plan** portent sur la diffusion de la culture de prévention, l'accompagnement des TPE-PME dans l'évaluation des risques professionnels, le ciblage spécifique de l'action sur la prévention des risques professionnels les plus emblématiques (notamment le risque chimique, les risques psychosociaux, les chutes de hauteur, le risque routier professionnel), la prévention de la désinsertion professionnelle ou encore la promotion et l'évaluation des démarches de qualité de vie au travail.

Concernant plus particulièrement les risques majeurs identifiés dans le PST 3, le ministère du travail poursuivra les efforts menés en partenariat avec les autres départements ministériels et les organismes de sécurité sociale et de prévention, afin de **mieux cibler son action**, notamment vers les plus petites entreprises et certains secteurs professionnels plus exposés aux risques. En outre, le ministère du travail déploiera, **en direction de ses services déconcentrés** et des professionnels concernés, une **action d'accompagnement** à la mise en œuvre des évolutions réglementaires.

L'ensemble de ces actions sera mené en cohérence avec la **convention d'objectifs et de gestion de la branche accidents du travail – maladies professionnelles (AT-MP)** de la Caisse nationale d'assurance maladie (CNAM) pour 2018 - 2021.

L'année 2020 sera également consacrée à **la réalisation du bilan du PST 3 et des plans régionaux de santé au travail (PRST) et le lancement des travaux d'élaboration du futur PST 4**, en lien avec les partenaires sociaux et l'ensemble des partenaires institutionnels de la DGT intervenant dans le champ de la prévention des risques professionnels, au premier rang desquels la Direction des risques professionnels (DRP) de la Caisse nationale d'assurance maladie.

L'année 2020 verra par ailleurs la mise en place des derniers comités sociaux et économiques (CSE), conformément aux ordonnances travail du 22 septembre 2017. Dans ce cadre, le ministère du travail continuera d'accompagner les entreprises, notamment pour la bonne prise en compte des questions de santé, sécurité et de conditions de travail au sein du CSE. Pour ce faire, **l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions (ANACT) et le réseau des agences régionales (ARACT)** sont mobilisés pour diffuser leurs outils et leur offre de services, prioritairement à destination des TPE-PME. Cette offre permet aux entreprises d'appréhender le nouveau cadre d'un dialogue social envisagé comme levier d'amélioration des conditions de travail. Le réseau continuera également son action pour accompagner la montée en compétences des observatoires départementaux du dialogue social.

L'ANACT poursuivra quant à elle la mise en œuvre des missions prioritaires qui lui sont confiées dans le cadre du contrat d'objectifs et de performance (COP) conclu entre l'agence et l'État pour la période 2018-2021.

Tout en participant activement à la mise en œuvre du PST 3, dont elle est un acteur majeur, elle veillera à développer son action sur les thématiques d'égalité professionnelle et du dialogue social, en particulier à destination des TPE-PME.

L'année 2020 sera en outre marquée par **la poursuite de la réforme du réseau ANACT-ARACT**, afin d'en améliorer l'efficacité.

L'année 2020 sera également caractérisée par le maintien du fort engagement de l'administration du travail dans la lutte contre le travail illégal et la fraude au détachement. Un nouveau plan pluriannuel national de lutte contre le travail illégal a été présenté en juillet 2019, et le sujet figure explicitement parmi les axes d'actions prioritaires fixés au système d'inspection du travail. Pour ce qui est de la prestation de service internationale, la France est l'un des principaux pays de l'Union Européenne (UE) concernés par le détachement : elle est le 3ème pays d'origine des salariés détachés et le nombre de déclarations en France est en progression constante, notamment compte tenu de l'accroissement des déclarations dans le secteur des transports.

En matière de lutte contre le travail illégal, l'objectif prioritaire de contrôles pour les services de l'inspection du travail s'élève à 2 000 par mois au niveau national.

En matière de lutte contre la fraude au détachement, la mobilisation des services déconcentrés a permis d'obtenir des résultats significatifs en 2018 qui se prolongent en 2019 avec des objectifs plus ambitieux. Ainsi sur l'année 2018 ce sont plus de 20 000 interventions qui ont été menées et sur le premier semestre de l'année 2019, plus de 11 000. La montée en puissance des amendes administratives, introduites par la loi n°2014-790 du 10 juillet 2014 visant à lutter contre la concurrence sociale déloyale, se poursuit puisqu'en 2018, ce sont 880 nouvelles amendes qui ont été prononcées, et sur le 1er semestre 2019, déjà 361 uniquement sur les défauts de formalismes liés au détachement. D'autres procédures portent sur les éléments fondamentaux du contrat de travail (durée du travail et rémunération) ou encore sur la carte BTP.

L'objectif prioritaire de contrôles de la prestation de services internationale est fixé à 2 000 par mois au niveau national ce qui implique une augmentation de l'effort à fournir. Chaque DIRECCTE propose la part qu'elle est en

mesure de prendre en charge en fonction du contexte régional, et en intégrant néanmoins le poids que représente le détachement sur son territoire.

L'arsenal juridique a été notablement renforcé par la loi du 10 juillet 2014, la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques et la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels. Les nouveaux outils introduits par ces lois (amendes administratives, suspensions de la prestation de service international (PSI), fermetures administratives, responsabilité solidaire, etc.) sont mobilisés pour lutter contre les fraudes graves aux règles du détachement, au respect des règles du noyau dur ou aux droits des salariés. La loi du 5 septembre 2018 sur la liberté de choisir son avenir professionnel a renforcé les sanctions en cas de non-respect des règles propres au détachement des salariés en France ainsi que les possibilités de suspension d'activité en cas de travail illégal (cessation de la prestation chez le client de l'entreprise en infraction), rendue applicable en cas de faux détachement. Le décret d'application est intervenu le 4 juin 2019. L'ordonnance du 20 février 2019 a en outre transposé la directive du 28 juillet 2018 sur le détachement des travailleurs qui entrera en vigueur en juillet 2020 et consacre, notamment, le principe du salaire égal pour un travail d'égale valeur au même lieu.

Au-delà des fraudes complexes au détachement, les priorités demeurent le **recours aux faux statuts** (faux travailleurs indépendants, abus de stagiaires et faux bénévoles), ainsi que la **lutte contre les conditions indignes de travail et d'hébergement** dont sont victimes particulièrement des travailleurs étrangers employés dans des réseaux de trafic de main d'œuvre.

Par ailleurs, l'année 2020 sera marquée par le déploiement effectif sur le territoire des nouveaux textes relatifs au détachement transnational issus de la transposition de la directive européenne 2018/957, le décret 2019-555 du 4 juin 2019 portant diverses dispositions relatives au détachement de travailleurs et au renforcement de la lutte contre le travail illégal et l'arrêté du 4 juin 2019 établissant la liste des activités mentionnées à l'article L. 1262-6 du code du travail.

Enfin, le développement et la mise à disposition au 1er janvier 2020 du code du travail numérique constitue un enjeu majeur pour 2020, année de plein déploiement du système sur le territoire. Ce projet, issu de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail, a pour objectif de permettre aux usagers, salariés et employeurs, d'accéder de façon gratuite, autonome, simplifiée et dématérialisée aux réponses et textes juridiques traitant du droit du travail et applicables à leur situation. L'employeur ou le salarié pourra se prévaloir des informations obtenues dans ce cadre.

Le projet est mené dans le cadre de l'incubateur des ministères sociaux par une équipe composée de membres de la Direction générale du travail, de la Direction des systèmes d'information du Secrétariat général des ministères sociaux (DSI), de la Direction interministérielle des systèmes d'information et de communication de l'État (DINSIC) et de partenaires externes experts, en collaboration avec les services de renseignements des DIRECCTE.

RÉCAPITULATION DES OBJECTIFS ET INDICATEURS DE PERFORMANCE

OBJECTIF	Orienter l'activité de contrôle des services d'inspection du travail sur des priorités de la politique du travail
INDICATEUR	Part de l'activité de contrôle des services de l'inspection du travail portant sur les priorités de la politique du travail
OBJECTIF	Contribuer à la prévention et à la réduction des risques professionnels
INDICATEUR	Part du temps opérationnel de l'ANACT consacré au plan santé au travail
INDICATEUR	Part des interventions "amiante" des services de l'inspection du travail sur l'ensemble des interventions
OBJECTIF	Dynamiser la négociation collective et améliorer les conditions du dialogue social
INDICATEUR	Part des entreprises et des salariés concernés par une négociation collective

INDICATEUR	Délai d'extension par l'administration du travail des accords de branche
OBJECTIF	Lutter efficacement contre le travail illégal et la fraude au détachement
INDICATEUR	Part des interventions des services de l'inspection du travail en matière de lutte contre le travail illégal
INDICATEUR	Part des interventions des services de l'inspection du travail en matière de lutte contre les fraudes au détachement

OBJECTIFS ET INDICATEURS DE PERFORMANCE

ÉVOLUTION DE LA MAQUETTE DE PERFORMANCE

La maquette de performance du programme 111 a été profondément modifiée pour le projet de loi de finances 2019, afin de proposer une rédaction et un meilleur suivi des actions, en phase avec les priorités gouvernementales en matière d'orientation de l'activité de contrôle des services d'inspection du travail, notamment sur la lutte contre le travail illégal et les fraudes au détachement.

Cette maquette de performance est reconduite en intégralité pour le projet de loi de finances 2020, afin de la stabiliser, et d'en mesurer la pertinence sur la durée.

OBJECTIF

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

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

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

INDICATEUR

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

(du point de vue du contribuable)

	Unité	2017 Réalisation	2018 Réalisation	2019 Prévision PAP 2019	2019 Prévision actualisée	2020 Prévision	2020 Cible
Part des contrôles des services de l'inspection du travail portant sur les priorités de la politique du travail, sur l'ensemble des contrôles	%	29,8	48	35	50	50	50
Part des contrôles des services de l'inspection du travail portant sur les priorités de la politique du travail, sur l'ensemble des interventions portant sur les priorités de la politique du travail	%	SO	SO	60	60	65	65

Précisions méthodologiques

Source des données : DGT

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

Le second sous-indicateur calculé via les données fournies par le système d'information WIKI'T, porte sur la synthèse des contrôles effectués sur les priorités de la politique du travail par rapport à l'ensemble des **interventions** effectuées par l'inspection du travail sur ces mêmes priorités. L'intervention concerne une palette d'actes plus étendue que le simple contrôle, comme les décisions administratives, les réunions de comité d'entreprise, où les enquêtes suite à accident du travail. Il s'agit de sujets sur lesquels une présence sur les lieux de travail pour observer les situations est plus fortement requise en raison des enjeux identifiés.

JUSTIFICATION DES PRÉVISIONS ET DE LA CIBLE

Les quatre principaux axes de priorité d'action au titre de la politique du travail portent sur la santé et la sécurité des travailleurs, la lutte contre le travail illégal, la lutte contre les fraudes au détachement et l'appui au dialogue social. Ils ont été définis en 2017, maintenus en 2018 et 2019, et se poursuivront en 2020. Ils justifient en 2020 une part des interventions sur les priorités politiques de l'ordre de la moitié dans le total des interventions opérées par l'inspection du travail. La proportion des contrôles sur les priorités se stabilise en 2019 à 50 % de l'ensemble des contrôles et atteindra 65 % de l'ensemble des interventions sur les priorités en 2020. Sur ces quatre thèmes, il est plus particulièrement demandé aux services d'inspection du travail d'exercer une couverture réelle sur la totalité du territoire national et d'être plus présents sur les lieux de travail, au regard des enjeux identifiés.

OBJECTIF

Contribuer à la prévention et à la réduction des risques professionnels

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

Le troisième Plan Santé au travail pour 2016-2020 (PST3) 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'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.

En 2018, pour assurer une meilleure traçabilité et une meilleure restitution de l'activité de l'opérateur, il a été décidé de faire porter la mesure de l'indicateur sur la part du temps opérationnel de l'ANACT consacré aux actions du PST3 pour lesquelles l'agence est positionnée comme responsable ou co-responsable. L'objectif de l'indicateur constitue désormais une cible «plancher». Cette modification permet d'intégrer la réactivité attendue de l'opérateur face à l'évolution dans le temps des objectifs définis dans le PST3 et à l'émergence de problématiques nouvelles en parallèle de son activité sur les axes du Plan santé au travail.

L'indicateur relatif à l'amiante a lui pour objet de mesurer le renforcement des interventions en la matière. En effet, chaque année, entre 4000 et 5000 maladies professionnelles liées à l'amiante sont reconnues, dont environ 1000 cancers. Ces maladies sont au premier rang des indemnités versées au titre des maladies professionnelles. La création, dans le cadre de la réforme de l'inspection du travail, d'unités spécialisées sur le risque « amiante », les « réseaux risques particuliers amiante », s'inscrit dans le cadre de cet objectif de renforcement.

INDICATEUR

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

(du point de vue du contribuable)

	Unité	2017 Réalisation	2018 Réalisation	2019 Prévision PAP 2019	2019 Prévision actualisée	2020 Prévision	2020 Cible
Part des interventions du réseau ANACT consacrées au plan santé au travail	%	SO	79	75	75	70	70

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

Programme n° 111 | OBJECTIFS ET INDICATEURS DE PERFORMANCE

Précisions méthodologiques

Source des données : DGT / ANACT

Mode de calcul de l'indicateur 2018 : Il s'agit de la proportion de temps opérationnel de l'ANACT et de l'ensemble du réseau ANACT/ARACT consacrée aux actions du troisième Plan santé au travail (PST3) pour lesquelles l'ANACT est positionnée comme responsable ou co-responsable, au regard du temps opérationnel total.

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

JUSTIFICATION DES PRÉVISIONS ET DE LA CIBLE

Pour 2019, la prévision de 75 % est maintenue, en légère baisse de la réalisation de 2018, car l'activité de l'ANACT consacrée aux actions du PST 3 devrait se maintenir tout en mettant en œuvre de nouvelles actions n'entrant pas dans le champ du PST 3.

A ce stade de la mise en œuvre du PST 3, et en ce qui concerne plus spécifiquement les actions pilotées ou co-pilotées par l'ANACT, il peut être distingué :

- un volant d'actions (l'action 1.8 au titre de l'accompagnement du vieillissement actif ou encore l'action 2.7 qui cible le maintien en emploi des maladies chroniques) proches de l'achèvement ou fortement dépendantes de la mobilisation de financements dédiés et de l'engagement effectif d'autres acteurs (action 1.16 pour la prévention des chutes de plain-pied) ;
- un volant d'actions nécessitant de conserver un niveau d'investissement significatif de la part du réseau ANACT-ARACT, à savoir les actions 1.17 et 1.19 au titre de la prévention des RPS, 1.21 sur l'usage des outils numériques, 2.1 pour la mise en œuvre de la feuille de route « Faire école » adoptée en 2019, 2.2 et 2.4 au titre de la promotion de la qualité de vie au travail et 3.13 pour favoriser l'établissement de diagnostics territoriaux.

En 2020, dernière année du plan, l'indicateur entamera une diminution du fait de l'achèvement de certaines actions (fixation d'une cible à 70 %). Par ailleurs, le contrat d'objectif et de performance (COP) portant sur le période 2018-2021 définit l'égalité professionnelle comme l'un des champs d'intervention prioritaires de l'agence. Le COP fixe une cible à 15 % d'activité sur ce champ en 2020. Cette thématique n'entrant pas dans le cadre du PST 3, il est important de veiller à ce que l'ANACT puisse concilier ces deux indicateurs tout en poursuivant un pilotage transversal de son activité (développement de partenariats, veille, capitalisation, rédaction éditoriale etc.).

INDICATEUR

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

(du point de vue du contribuable)

	Unité	2017 Réalisation	2018 Réalisation	2019 Prévision PAP 2019	2019 Prévision actualisée	2020 Prévision	2020 Cible
Part des interventions "amiante" des services de l'inspection du travail sur l'ensemble des interventions	%	SO	4	3,5	4,5	5	4

Précisions méthodologiques

Source des données : DGT

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

JUSTIFICATION DES PRÉVISIONS ET DE LA CIBLE

Pour 2019, et dans la poursuite de la mise en œuvre du plan d'action interministériel de trois ans relatif à l'amiante et du 3ème plan santé travail (2016-2020), les démarches stratégiques des DIRECCTE sur le sujet ont été renforcées. Elles se sont inscrites dans le cadre organisationnel du système d'inspection du travail. Pour ce faire, l'activité spécifique des réseaux des risques particuliers a été confortée et intensifiée, notamment en renforçant veillant au

contrôle des organismes de formations des salariés pour s'assurer d'une bonne et réelle formation délivrée aux opérateurs les plus exposés.

L'action vis-à-vis de tous les acteurs, et non des seules entreprises de BTP en charge de procéder à du désamiantage, doit se poursuivre afin de sensibiliser au mieux l'ensemble des secteurs concernés et de tendre à une prévention plus efficace. Le résultat 2018, à hauteur de 4% et les premiers résultats 2019, en légère hausse, permettent d'envisager une remontée mesurée de la cible, à hauteur de 4,5 % en 2019 et 5 % en 2020.

OBJECTIF mission

Dynamiser la négociation collective et améliorer les conditions du dialogue social

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

Dans ce cadre, il est apparu essentiel de renforcer à la fois la légitimité des acteurs et celle des accords collectifs. C'est dans ce sens que, dans le prolongement de la réforme de la représentativité syndicale dont le premier cycle a abouti fin 2012, 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. Cette loi 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 et à l'emploi renforce cette impulsion, notamment au niveau du dialogue social en entreprise en révisant les règles et en favorisant le développement des institutions représentatives du personnel, notamment dans les PME.

Ce double mouvement d'élargissement des marges de manœuvre des partenaires sociaux pour négocier, en particulier au plus près du terrain, et de consolidation de leur représentativité, initié depuis une dizaine d'année se prolonge avec les transformations impulsées par les ordonnances de septembre 2017.

S'agissant des nouvelles marges de manœuvre reconnues aux partenaires sociaux au niveau de l'entreprise, 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. Concernant la méthode, ces mêmes acteurs seront désormais libres de déterminer leur agenda social, de choisir les thèmes de négociation et leur périodicité en fonction de leurs propres priorités.

S'agissant des entreprises de moins de cinquante salariés, en l'absence de délégué syndical, ce qui est le plus fréquent, de nouvelles possibilités de négociation leur sont ouvertes afin de leur permettre de participer elles-aussi à la définition des meilleurs équilibres.

Les innovations du dialogue social des entreprises portent également sur son organisation institutionnelle, avec la fusion des instances représentatives du personnel, prévue par 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. D'ici le 1^{er} janvier 2020, l'ensemble des entreprises d'au moins 11 salariés devront avoir mise en place le comité social et économique, 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. Cette réforme vise à optimiser l'efficacité du dialogue social en entreprise en ouvrant, là encore, les moyens du possible pour définir le cadre et les modalités les plus adaptées à leurs activités et à leur organisation. Les partenaires sociaux disposent ainsi d'une marge de manœuvre plus importante pour adapter les instances représentatives du personnel aux réalités sociales et économiques de l'entreprise.

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

Programme n° 111 | OBJECTIFS ET INDICATEURS DE PERFORMANCE

Dans le même temps, la représentativité des acteurs et la légitimité des accords sont renforcées. S'agissant des accords d'entreprise, l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective a anticipé la généralisation de l'accord majoritaire au 1er mai 2018. Initialement prévue au 1er septembre 2019 dans le cadre de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, celle-ci est ainsi désormais en vigueur sur tous les thèmes depuis le 1er mai 2018.

Si la place de la négociation d'entreprise est renforcée, 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. Elles consacrent en particulier son rôle 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. Dans ce cadre 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 : d'une part la ministre ne peut étendre que les accords qui contiennent des clauses relatives aux TPE, et d'autre part, est instauré un groupe d'experts chargé d'apprécier les impacts socio-économiques de l'extension des accords.

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

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

S'agissant de l'indicateur 3.2, qui mesure le délai d'extension par l'administration du travail des accords de branche, 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**Part des entreprises et des salariés concernés par une négociation collective**

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2017 Réalisation	2018 Réalisation	2019 Prévision PAP 2019	2019 Prévision actualisée	2020 Prévision	2020 Cible
Part des entreprises employant au moins 11 salariés ayant négocié au moins une fois dans l'année	%	17,1	NC	19	19	20	20
Part des entreprises employant au moins 50 salariés ayant négocié au moins une fois dans l'année	%	52	NC	59	59	60	60
Part des salariés dans les entreprises employant au moins 11 salariés concernés par la négociation d'un accord dans l'année	%	63,4	NC	64	64	65	65
Part des salariés dans les entreprises employant au moins 50 salariés concernés par la négociation d'un accord dans l'année	%	80,9	NC	84	84	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.

En raison du temps de traitement des informations sur ce champ d'investigation, les résultats ne peuvent être communiqués que pour l'année N-2.

JUSTIFICATION DES PRÉVISIONS ET DE LA CIBLE

En 2015 et en 2016, le gouvernement a entrepris des réformes structurelles importantes afin de favoriser la négociation collective au niveau de la branche et de l'entreprise (loi du 17 août 2015 réorganisant la négociation en l'absence de délégué syndical et loi du 8 août 2016 rénovant le rôle de la branche tout en donnant plus de place à la

négociation collective d'entreprise en matière de durée du travail). Les effets de ces lois seront enregistrés à partir de 2018 et 2019 car les données recueillies en année N sont celles de l'année N-2, compte tenu des délais de consolidation des données.

La loi du 17 août 2015 a également introduit plus de souplesse pour les entreprises dans l'organisation des négociations, et de leur périodicité, en donnant la possibilité de regrouper les thèmes de négociation au sein d'un même accord et de modifier leur périodicité par accord majoritaire.

L'ordonnance du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective a approfondi ce mouvement en donnant la possibilité aux partenaires sociaux de définir leur agenda social, c'est-à-dire de choisir les thèmes de négociation et les périodicités dans les limites fixées par l'ordre public.

En 2018 et 2019, les acteurs de la négociation collective, tant au niveau de la branche que de l'entreprise, s'approprient progressivement les nouveaux outils à leur disposition pour renforcer le dialogue social. Toutefois, les réformes entreprises visent à renforcer la qualité et l'étendue de la négociation plutôt que sa fréquence. Ainsi, si une augmentation de l'indicateur liée à une amélioration de l'appropriation du dispositif par les partenaires sociaux est prévisible, l'objectif de renforcement de la négociation collective n'implique pas une hausse continue de cet indicateur. C'est pourquoi il est proposé de le stabiliser en 2020 pour définir un seuil.

INDICATEUR

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

(du point de vue de l'usager)

	Unité	2017 Réalisation	2018 Réalisation	2019 Prévision PAP 2019	2019 Prévision actualisée	2020 Prévision	2020 Cible
Part des accords de branche étendus en moins de six mois par l'administration du travail	%	82,5	51	77	70	80	80

Précisions méthodologiques

Source des données : DGT

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

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

JUSTIFICATION DES PRÉVISIONS ET DE LA CIBLE

L'évolution prévisionnelle de cet indicateur en 2019 nécessite d'être révisée : en effet, 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 :

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

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

En outre, le décalage de l'extension des accords de 2018 à 2019 aura également un impact sur les résultats de l'année 2019, ce qui justifie une actualisation de l'indicateur par rapport à la prévision initiale établie pour le PAP du PLF 2019, mais supérieure à la réalisation 2018, à hauteur de 70 %. En 2020, l'indicateur atteindra le niveau cible fixé initialement, à hauteur de 80 %

OBJECTIF**Lutter efficacement contre le travail illégal et la fraude au détachement**

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

C'est le sens de l'évolution de ces deux indicateurs, mieux apprécier l'action des services de l'inspection du travail en matière de lutte contre le travail illégal et de lutte contre les fraudes au détachement, et permettre de mesurer les progrès réalisés en matière de ciblage des secteurs d'activité et des entreprises à risque.

Travail illégal :

Pour lutter efficacement contre le travail illégal, il faut pouvoir garantir une présence significative sur l'ensemble du territoire, et s'attacher à agir sur toutes les formes de travail illégal.

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

Ainsi, l'indicateur a été modifié pour le PLF 2019, pour mieux apprécier la part des interventions des services de l'inspection du travail en matière de lutte contre le travail illégal (LTI).

Pour cela, l'indicateur est décliné en deux sous-indicateurs :

- 1- Nombre d'interventions sur la LTI par rapport au nombre total d'interventions ;
- 2- Nombre d'interventions sur la LTI ayant conduit à PV par rapport au nombre total d'interventions en LTI.

Détachement de travailleurs :

Enfin en matière de lutte contre les fraudes au détachement, il convient de pouvoir apprécier l'action des services quant à l'effectivité du droit sur le volet du détachement au-delà des infractions relatives au travail illégal (non-respect des obligations déclaratives, non-respect des durées du travail et des minima de rémunération notamment). Ces manquements sont relevés par la voie de la sanction administrative, nouveau dispositif mis en œuvre en cours d'année 2016 et en progression suites aux dernières évolutions réglementaires. L'arsenal juridique mis en œuvre dans le cadre de la loi du 10 juillet 2014 visant à lutter contre la concurrence déloyale a été en effet renforcé par la loi du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, et par la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels. Les nouveaux outils introduits par ces deux derniers textes (suspensions de la prestation de service international, fermetures administratives, responsabilité solidaire) sont également mobilisés pour lutter contre les fraudes graves aux règles de détachement.

Ainsi, l'indicateur a été modifié au PLF 2019, en appréciant la part des interventions des services de l'inspection du travail en matière de lutte contre la fraude au détachement. Pour cela, l'indicateur est décliné en deux sous-indicateurs :

- 1- Nombre d'interventions en matière de prestations de service internationales (PSI) par rapport au nombre total d'interventions ;
- 2- Nombre de sanctions administratives et/ou de procès-verbaux en matière de PSI par rapport au nombre total d'interventions en matière de PSI.

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

(du point de vue du contribuable)

	Unité	2017 Réalisation	2018 Réalisation	2019 Prévision PAP 2019	2019 Prévision actualisée	2020 Prévision	2020 Cible
Part des interventions des services de l'inspection du travail portant sur la lutte contre le travail illégal, sur l'ensemble des interventions	%	SO	12	5,5	8	8	6,0
Part des interventions des services de l'inspection du travail portant sur la lutte contre le travail illégal ayant donné lieu à procès-verbal, sur l'ensemble des interventions portant sur la lutte contre le travail illégal	%	SO	1,7	2	2	2,5	2,5

Précisions méthodologiquesSource des données : DGT (base WIKI'T)Mode de calcul : sous-indicateur 1 : Nombre total d'interventions sur la LTI par rapport au nombre total d'interventions

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

JUSTIFICATION DES PRÉVISIONS ET DE LA CIBLE

Les orientations nationales prévoient une mobilisation constante sur le sujet pour les années à venir. La définition du nouveau PNLTI est venue conforter ces orientations. Néanmoins, les constats opérés montrent que coexistent des fraudes de plus en plus complexes, avec des montages juridiques recourant régulièrement à des structures implantées à l'étranger (lien avec les fraudes au détachement) et les formes plus classiques du travail illégal, avec des situations de traitement indigne de la personne humaine, voire des situations de traite des êtres humains.

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

Initialement, la part des interventions des services de l'inspection du travail portant sur la lutte contre le travail illégal, sur l'ensemble des interventions n'avait pas vocation à progresser au-delà de la part fixée autour de 6% des interventions globales, au regard de l'ensemble du champ couvert par l'inspection du travail, et eu égard au fait que plusieurs corps de contrôle sont amenés à intervenir sur ce champ. Cependant, la ministre du travail a fait de ce champ, dès l'année 2018, une priorité nationale qui a conduit à accentuer l'effort de l'inspection du travail, et à réévaluer les cibles du sous indicateur relatif à la part des interventions portant sur la lutte contre le travail illégal sur l'ensemble des interventions. Cette part est aujourd'hui fixée à 8% des interventions globales.

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

(du point de vue du contribuable)

	Unité	2017 Réalisation	2018 Réalisation	2019 Prévision PAP 2019	2019 Prévision actualisée	2020 Prévision	2020 Cible
Part des interventions des services de l'inspection du travail en matière de prestations de service internationales, sur l'ensemble des interventions	%	SO	8	4	8	8	5,0
Part des interventions des services de l'inspection du travail en matière de prestations de service internationales ayant donné lieu à sanction administrative et/ou procès-verbal, sur l'ensemble des interventions en matière de prestations de service internationales	%	SO	4,6	1,5	1,5	2	2,0

Précisions méthodologiques

Source des données : DGT (base WIKI'T)

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

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

JUSTIFICATION DES PRÉVISIONS ET DE LA CIBLE

La part des interventions des services de l'inspection du travail portant sur la lutte contre les fraudes au détachement sur l'ensemble des interventions a vocation à progresser, au regard de l'importance du détachement transnational dans notre paysage économique, afin notamment de veiller à l'absence de contournement des règles visant à créer des situations de « dumping » social défavorables aux autres entreprises. La ministre du travail a également fait de ce champ une priorité nationale pour l'inspection du travail. Eu égard au fait que plusieurs corps de contrôle sont amenés à intervenir sur ce champ, cette part devrait se stabiliser sur les prochaines années à un ratio d'environ 8% des interventions globales. En outre les évolutions réglementaires envisagées ont pour objet de distinguer les entreprises s'inscrivant dans le cadre légal du détachement et respectant ainsi pleinement les règles, de celles présentant un taux de risque plus critique.

La mise en œuvre d'opérations de ciblage permet d'orienter plus efficacement les actions de contrôle vers les entreprises gravement en infraction sur ce sujet et ainsi contribuer à une plus grande efficacité de l'action des services. En 2018, une intensification des interventions sur le contrôle des PSI (doublement des interventions sur le 2^{ème} semestre) et un pilotage resserré afin de tenir les objectifs fixés, ont conduit à une augmentation très nette des sanctions administratives prononcées sur ce terrain. Le renforcement du pilotage aux différents niveaux de la ligne hiérarchique, ainsi que les effets des contrôles intensifs (qui font diminuer les infractions déclaratives), permettront de revenir dans la ligne des objectifs prévus.

PRÉSENTATION DES CRÉDITS ET DES DÉPENSES FISCALES

2020 / PRÉSENTATION PAR ACTION ET TITRE DES CRÉDITS DEMANDÉS

2020 / AUTORISATIONS D'ENGAGEMENT

Numéro et intitulé de l'action ou de la sous-action	Titre 3 Dépenses de fonctionnement	Titre 6 Dépenses d'intervention	Total pour 2020	FDC et ADP attendus en 2020
01 – Santé et sécurité au travail	18 235 000	6 350 000	24 585 000	0
02 – Qualité et effectivité du droit	1 794 879	15 538 253	17 333 132	0
03 – Dialogue social et démocratie sociale	23 507 009	4 279 350	27 786 359	0
04 – Lutte contre le travail illégal	0	0	0	0
Total	43 536 888	26 167 603	69 704 491	0

2020 / CRÉDITS DE PAIEMENT

Numéro et intitulé de l'action ou de la sous-action	Titre 3 Dépenses de fonctionnement	Titre 6 Dépenses d'intervention	Total pour 2020	FDC et ADP attendus en 2020
01 – Santé et sécurité au travail	18 235 000	6 050 000	24 285 000	0
02 – Qualité et effectivité du droit	1 794 879	15 538 253	17 333 132	0
03 – Dialogue social et démocratie sociale	19 441 780	38 279 350	57 721 130	0
04 – Lutte contre le travail illégal	0	0	0	0
Total	39 471 659	59 867 603	99 339 262	0

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

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

2019 / PRÉSENTATION PAR ACTION ET TITRE DES CRÉDITS VOTÉS (LOI DE FINANCES INITIALE)

2019 / AUTORISATIONS D'ENGAGEMENT

Numéro et intitulé de l'action ou de la sous-action	Titre 3 Dépenses de fonctionnement	Titre 6 Dépenses d'intervention	Total pour 2019	FDC et ADP prévus en 2019
01 – Santé et sécurité au travail	18 375 000	5 750 000	24 125 000	0
02 – Qualité et effectivité du droit	210 000	20 892 000	21 102 000	0
03 – Dialogue social et démocratie sociale	9 842 516	1 900 000	11 742 516	0
Total	28 427 516	28 542 000	56 969 516	0

2019 / CRÉDITS DE PAIEMENT

Numéro et intitulé de l'action ou de la sous-action	Titre 3 Dépenses de fonctionnement	Titre 6 Dépenses d'intervention	Total pour 2019	FDC et ADP prévus en 2019
01 – Santé et sécurité au travail	18 375 000	6 050 000	24 425 000	0
02 – Qualité et effectivité du droit	210 000	20 892 000	21 102 000	0
03 – Dialogue social et démocratie sociale	6 561 820	35 900 000	42 461 820	0
Total	25 146 820	62 842 000	87 988 820	0

PRÉSENTATION DES CRÉDITS PAR TITRE ET CATÉGORIE

Titre ou catégorie	Autorisations d'engagement			Crédits de paiement		
	Ouvertes en LFI pour 2019	Demandées pour 2020	FDC et ADP attendus en 2020	Ouverts en LFI pour 2019	Demandés pour 2020	FDC et ADP attendus en 2020
Titre 3 – Dépenses de fonctionnement	28 427 516	43 536 888	0	25 146 820	39 471 659	0
Dépenses de fonctionnement autres que celles de personnel	10 052 516	25 301 888	0	6 771 820	21 236 659	0
Subventions pour charges de service public	18 375 000	18 235 000	0	18 375 000	18 235 000	0
Titre 6 – Dépenses d'intervention	28 542 000	26 167 603	0	62 842 000	59 867 603	0
Transferts aux ménages	600 000	600 000	0	600 000	600 000	0
Transferts aux entreprises	2 572 000	2 572 000	0	2 572 000	2 572 000	0
Transferts aux autres collectivités	25 370 000	22 995 603	0	59 670 000	56 695 603	0
Total	56 969 516	69 704 491	0	87 988 820	99 339 262	0

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

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

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 2020 ont été réalisés sur la base des seules mesures votées avant le dépôt du projet de loi de finances pour 2020. L'impact des dispositions fiscales de ce dernier sur les recettes 2020 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 »). 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 (7)

(en millions d'euros)

Dépenses fiscales sur impôts d'État contribuant au programme de manière principale		Chiffre 2018	Chiffre 2019	Chiffre 2020
730207	<p>Taux de 10% pour les recettes provenant de la fourniture des repas par les cantines d'entreprises ou d'administrations, et taux de 5,5% pour la fourniture de repas par des prestataires dans les établissements publics ou privés d'enseignement du premier et du second degré ainsi que pour les repas livrés par des fournisseurs extérieurs aux cantines, scolaires et universitaires notamment, qui restent exonérées de TVA</p> <p>Assiette et taux</p> <p><i>Bénéficiaires 2018 : (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 et 278-0 bis-E</i></p>	909	937	963
120111	<p>Exonération de la participation des employeurs au financement des titres-restaurant</p> <p>Traitements, salaires, pensions et rentes viagères</p> <p><i>Bénéficiaires 2018 : 4200000 Menages - Méthode de chiffrage : Reconstitution de base taxable à partir de données autres que fiscales - Fiabilité : Bonne - Création : 1967 - Dernière modification : 2005 - Dernière incidence budgétaire : dépense fiscale non bornée - Fin du fait générateur : dépense fiscale non bornée - code général des impôts : 81-19°</i></p>	390	400	400
110202	<p>Crédit d'impôt au titre des cotisations versées aux organisations syndicales représentatives de salariés et aux associations professionnelles nationales de militaires</p> <p>Calcul de l'impôt</p> <p><i>Bénéficiaires 2018 : 1540151 Menages - Méthode de chiffrage : Simulation - Fiabilité : Très bonne - Création : 1988 - Dernière modification : 2015 - Dernière incidence budgétaire : dépense fiscale non bornée - Fin du fait générateur : dépense fiscale non bornée - code général des impôts : 199 quater C</i></p>	152	152	152
120113	<p>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</p> <p>Traitements, salaires, pensions et rentes viagères</p> <p><i>Bénéficiaires 2018 : (nombre non déterminé) Menages - Méthode de chiffrage : Reconstitution de base taxable à partir de données autres que fiscales - Fiabilité : Ordre de grandeur - Création : 1948 - Dernière modification : 2018 - Dernière incidence budgétaire : dépense fiscale non bornée - Fin du fait générateur : dépense fiscale non bornée - code général des impôts : 81-19° ter</i></p>	145	145	145
120116	<p>Exonération des gratifications allouées à l'occasion de la remise de la médaille d'honneur du travail</p> <p>Traitements, salaires, pensions et rentes viagères</p> <p><i>Bénéficiaires 2018 : (nombre non déterminé) Menages - Méthode de chiffrage : Reconstitution de base taxable à partir de données autres que fiscales - Fiabilité : Ordre de grandeur -</i></p>	10	10	10

(en millions d'euros)

Dépenses fiscales sur impôts d'État contribuant au programme de manière principale		Chiffrage 2018	Chiffrage 2019	Chiffrage 2020
	<i>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>			
210320	<p>Crédit d'impôt en faveur de l'intéressement</p> <p>Dispositions communes à l'impôt sur le revenu (bénéfices industriels et commerciaux, bénéfices agricoles et bénéfices non commerciaux) et à l'impôt sur les sociétés</p> <p><i>Bénéficiaires 2018 : 1419 Entreprises - Méthode de chiffrage : Reconstitution de base taxable à partir de données déclaratives fiscales - Fiabilité : Très bonne - Création : 2008 - Dernière modification : 2015 - Dernière incidence budgétaire : 2018 - Fin du fait générateur : 2014 - code général des impôts : 244 quater T, 199 ter R, 220 Y, 223 O-1-x</i></p>	5	-	-
300109	<p>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</p> <p>Exonérations</p> <p><i>Bénéficiaires 2018 : (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 : 2018 - Dernière incidence budgétaire : 2021 - Fin du fait générateur : 2020 - code général des impôts : 207-1-1° bis</i></p>	ε	ε	ε
Total		1 611	1 644	1 670

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

Programme n° 111 | JUSTIFICATION AU PREMIER EURO

JUSTIFICATION AU PREMIER EURO

ÉLÉMENTS TRANSVERSAUX AU PROGRAMME

Numéro et intitulé de l'action ou de la sous-action	Autorisations d'engagement			Crédits de paiement		
	Titre 2 Dépenses de personnel	Autres titres	Total	Titre 2 Dépenses de personnel	Autres titres	Total
01 – Santé et sécurité au travail	0	24 585 000	24 585 000	0	24 285 000	24 285 000
02 – Qualité et effectivité du droit	0	17 333 132	17 333 132	0	17 333 132	17 333 132
03 – Dialogue social et démocratie sociale	0	27 786 359	27 786 359	0	57 721 130	57 721 130
04 – Lutte contre le travail illégal	0	0	0	0	0	0
Total	0	69 704 491	69 704 491	0	99 339 262	99 339 262

ÉLÉMENTS DE SYNTHÈSE DU PROGRAMME

ÉVOLUTION DU PÉRIMÈTRE DU PROGRAMME

TRANSFERTS EN CRÉDITS

	Prog Source / Cible	T2 Hors Cas pensions	T2 CAS pensions	Total T2	AE Hors T2	CP Hors T2	Total AE	Total CP
Transferts entrants								
Transferts sortants								

TRANSFERTS EN ETPT

	Prog Source / Cible	ETPT ministériels	ETPT hors État
Transferts entrants			
Transferts sortants			

MESURES DE PÉRIMÈTRE

COÛTS SYNTHÉTIQUES

■ INDICATEURS IMMOBILIERS

■ RATIO D'EFFICIENCE BUREAUTIQUE

DÉPENSES PLURIANNUELLES

GRANDS PROJETS INFORMATIQUES

SI REPRÉSENTATIVITÉ

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

- le projet « MARS » a pour objet de traiter et agréger les résultats des élections professionnelles retranscrits sur les procès-verbaux d'élections aux instances représentatives du personnel (IRP) dans les entreprises de 11 salariés et plus,
- le projet « TPE » mesure l'audience syndicale avec un scrutin organisé auprès des salariés des entreprises de moins de onze salariés et des employés à domicile,
- le projet « Représentativité patronale » (RP) mesure l'audience patronale à partir des adhésions des entreprises aux organisations patronales.

Les audiences syndicale et patronale sont mesurées tous les quatre ans. Les prochains résultats seront disponibles en 2021 sur la base des mesures d'audience réalisées au cours du cycle 2017-2020 (du 1er janvier 2017 au 31 décembre 2020). Les projets MARS et TPE s'appuient sur des systèmes d'information dédiés nécessitant des adaptations régulières, tout en mobilisant une maîtrise d'œuvre et une assistance à maîtrise d'ouvrage. Initié pour la première fois à compter de 2015, le projet « Représentativité patronale » a permis, grâce à un système d'information dédié (SI RP), le traitement des candidatures déposées auprès des services de la Direction générale du travail.

Après leur mise en place en 2017, le renouvellement des membres des commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI) prévu en 2020 s'inscrit également dans le programme SI Représentativité.

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

COÛT ET DURÉE DU PROJET

Coût détaillé par nature

(En million d'euros)

	2017 et années précédentes en cumul		2018 exécution		2019 prévisions		2020 prévision		2021 et années suivantes en cumul		Total	
	AE	CP	AE	CP	AE	CP	AE	CP	AE	CP	AE	CP
Hors titre 2	1,82	0,83	2,31	2,00	4,82	4,71	24,35	19,80	3,42	9,38	36,72	36,72
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	1,82	0,83	2,31	2,00	4,82	4,71	24,35	19,80	3,42	9,38	36,72	36,72

Évolution du coût et de la durée

	Au lancement	Actualisation	Écarts en %
Coût total en M€	40,16	36,72	-8,57
Durée totale en mois	48	48	0,00

Le SI Représentativité a permis la mesure de l'audience des organisations syndicales (projets « MARS » et « TPE ») à l'issue du 1er cycle 2009-2012 et du 2ème cycle 2013-2016, complétée par la mesure de la représentativité des organisations professionnelles (projet RP) à l'occasion du premier cycle 2013-2016. En 2017, a été lancé le troisième

cycle de la mesure de l'audience des organisations syndicales et le deuxième cycle de la mesure de la représentativité des organisations professionnelles, pour une publication des résultats prévue au début de l'année 2021.

L'année 2020 est donc la dernière année cycle 2017-2020 de mesure de l'audience des organisations syndicales et patronales, mais des dépenses relatives à ce cycle sont également prévues en 2021, en lien avec la période programmée pour la publication des résultats.

Avec le traitement continu des procès-verbaux d'élections dans les entreprises de 11 salariés et plus, le projet « MARS » est le seul projet nécessitant des crédits dès le début du cycle, en 2017 et 2018. Les projets « TPE » et « Représentativité patronale » mobilisent une part importante des crédits consacrés au SI Représentativité à partir de 2019 et ce jusqu'en 2021.

Le lancement en 2018 du projet de dématérialisation de la saisie des procès-verbaux des élections professionnelles dans le cadre du projet « MARS » trouve sa concrétisation en 2019. L'année 2019 voit également le lancement des évolutions fonctionnelles et techniques des systèmes d'information MARS et RP qui seront réalisées pour l'essentiel en 2020 pour la prochaine mesure de l'audience des organisations syndicales et professionnelles d'employeurs.

En même temps, les travaux liés au scrutin TPE qui aura lieu fin 2020 sont également lancés en 2019, avec l'appui de l'assistance à maîtrise d'ouvrage transverse à l'ensemble des projets, et d'une maîtrise d'œuvre dédiée.

Le montant total du projet s'élève à 36,7 M€. L'écart avec le coût du projet au lancement (40,2 M€) est essentiellement lié à 2 facteurs :

- Un facteur économique : la mise en concurrence de l'ensemble des prestataires potentiels occasionne une réduction des coûts des prestations réalisées au titre de la maîtrise d'ouvrage et de la maîtrise d'œuvre des différents projets ;
- Un facteur technique : les travaux de dématérialisation occasionnent une diminution des coûts de saisie des procès-verbaux d'élections professionnelles au sein des entreprises.

GAINS DU PROJET

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.

MARCHÉS DE PARTENARIAT

CONTRATS DE PROJETS ÉTAT-RÉGION (CPER)

Génération CPER 2007-2014

Action / Opérateur	CPER 2007-2014 (rappel du montant contractualisé)	AE engagées au 31/12/2019	CP réalisés au 31/12/2019	AE demandées pour 2020	CP demandés pour 2020	CP sur engagements à couvrir après 2020
CPER 2007-2014						

Génération CPER 2015-2020

Action / Opérateur	CPER 2015-2020 (rappel du montant contractualisé)	AE engagées au 31/12/2019	CP réalisés au 31/12/2019	AE demandées pour 2020	CP demandés pour 2020	CP sur engagements à couvrir après 2020
CPER 2015-2020						

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

Programme n° 111 | JUSTIFICATION AU PREMIER EURO

Total des crédits de paiement pour ce programme

CP demandés pour 2020	CP sur engagements à couvrir après 2020
-----------------------	---

GRANDS PROJETS TRANSVERSAUX

SUIVI DES CRÉDITS DE PAIEMENT ASSOCIÉS À LA CONSOMMATION DES AUTORISATIONS D'ENGAGEMENT (HORS TITRE 2)

ESTIMATION DES RESTES À PAYER AU 31/12/2019

Engagements sur années antérieures non couverts par des paiements au 31/12/2018 (RAP 2018)	Engagements sur années antérieures non couverts par des paiements au 31/12/2018 y.c. travaux de fin de gestion postérieurs au RAP 2018	AE LFI 2019 + reports 2018 vers 2019 + prévision de FDC et ADP	CP LFI 2019 + reports 2018 vers 2019 + prévision de FDC et ADP	Évaluation des engagements non couverts par des paiements au 31/12/2019
78 226 617	0	56 969 516	90 444 562	43 370 820

ÉCHÉANCIER DES CP À OUVRIR

AE	CP 2020	CP 2021	CP 2022	CP au-delà 2022
Évaluation des engagements non couverts par des paiements au 31/12/2019	CP demandés sur AE antérieures à 2020 CP PLF / CP FDC et ADP	Estimation des CP 2021 sur AE antérieures à 2020	Estimation des CP 2022 sur AE antérieures à 2020	Estimation des CP au-delà de 2022 sur AE antérieures à 2020
43 370 820	41 202 279 0	2 168 541	0	0
AE nouvelles pour 2020 AE PLF / AE FDC et ADP	CP demandés sur AE nouvelles en 2020 CP PLF / CP FDC et ADP	Estimation des CP 2021 sur AE nouvelles en 2020	Estimation des CP 2022 sur AE nouvelles en 2020	Estimation des CP au-delà de 2022 sur AE nouvelles en 2020
69 704 491 0	58 136 983 0	10 989 133	578 375	0
Totaux	99 339 262	13 157 674	578 375	0

CLÉS D'OUVERTURE DES CRÉDITS DE PAIEMENT SUR AE 2020

CP 2020 demandés sur AE nouvelles en 2020 / AE 2020	CP 2021 sur AE nouvelles en 2020 / AE 2020	CP 2022 sur AE nouvelles en 2020 / AE 2020	CP au-delà de 2022 sur AE nouvelles en 2020 / AE 2020
83.4%	15.8%	0.8%	0%

Les engagements non couverts par des paiements au 31 décembre 2019, évalués à 43,37 M€ se décomposent ainsi :

- 34 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 ;
- 5,1 M€ correspondant aux soldes des AE engagés en 2019 dans le cadre des conventions quadriennales 2018-2021 dans la cadre de la formation continue des conseillers prud'hommes ;
- 1,7 M€ qui correspondent aux CP rattachés aux AE engagés en 2019 dans le cadre des actions d'appui au déploiement du dispositif Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- 0,7 M€ qui correspondent aux CP rattachés aux AE engagés en 2019 dans le cadre de la convention DGT/INTEFP pour la mise en oeuvre des formations communes ;
- 1 M€ rattachés à des actions engagées en 2019 dans le cadre de la mesure des audiences syndicale et patronale ;
- 0,9 M€ correspondant aux soldes d'actions engagées par l'administration centrale et les services déconcentrés au titre de l'action 1 "sécurité et santé au travail" ainsi qu'au titre de l'action 3 "Dialogue social et démocratie sociale".

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

Programme n° 111 JUSTIFICATION AU PREMIER EURO

JUSTIFICATION PAR ACTION

ACTION n° 01 35,3%**Santé et sécurité au travail**

	Titre 2	Hors titre 2	Total	FDC et ADP attendus
Autorisations d'engagement	0	24 585 000	24 585 000	0
Crédits de paiement	0	24 285 000	24 285 000	0

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

Le troisième Plan Santé au travail pour 2016-2020 (PST 3) constitue la feuille de route gouvernementale pour la définition et la programmation des actions de l'ensemble des partenaires institutionnels et notamment les opérateurs de l'État.

ÉLÉMENTS DE LA DÉPENSE PAR NATURE

Titre et catégorie	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
Dépenses de fonctionnement	18 235 000	18 235 000
Subventions pour charges de service public	18 235 000	18 235 000
Dépenses d'intervention	6 350 000	6 050 000
Transferts aux entreprises	2 000 000	2 000 000
Transferts aux autres collectivités	4 350 000	4 050 000
Total	24 585 000	24 285 000

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 **8,33 M€ en AE et CP**. La mission principale de l'établissement est de réaliser et de fournir aux autorités compétentes une expertise scientifique indépendante et pluridisciplinaire, ainsi que l'appui scientifique et technique nécessaire à l'élaboration des politiques de protection de la santé, liées à des expositions environnementales, professionnelles ou alimentaires, et à la mise en œuvre des mesures de gestion des risques dans ses domaines de compétence.

- L'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT), à hauteur de **9,91 M€ en AE et CP**. La mission principale de l'établissement est de concevoir, promouvoir et transférer, auprès des acteurs de l'entreprise, des outils et des méthodes permettant l'amélioration des conditions de travail. Les priorités et les objectifs sont définis dans le cadre d'un contrat d'objectifs et de performance (COP) pluriannuel, en fonction de l'évolution des priorités gouvernementales et après concertation des partenaires sociaux. Du fait de sa mission, l'ANACT est un acteur principal de la mise en œuvre du plan santé au travail 3 (PST 3).

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

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

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

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

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

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

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

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

En nomenclature, cette dépense constitue un transfert aux entreprises.

ACTION n° 02 24,9%

Qualité et effectivité du droit

	Titre 2	Hors titre 2	Total	FDC et ADP attendus
Autorisations d'engagement	0	17 333 132	17 333 132	0
Crédits de paiement	0	17 333 132	17 333 132	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

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

Programme n° 111 JUSTIFICATION AU PREMIER EURO

Titre et catégorie	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
Dépenses de fonctionnement	1 794 879	1 794 879
Dépenses de fonctionnement autres que celles de personnel	1 794 879	1 794 879
Dépenses d'intervention	15 538 253	15 538 253
Transferts aux ménages	600 000	600 000
Transferts aux entreprises	572 000	572 000
Transferts aux autres collectivités	14 366 253	14 366 253
Total	17 333 132	17 333 132

Renouvellement des conseillers prud'hommes

Pour l'année 2020, le montant de l'ensemble des dépenses relatives au renouvellement des conseillers prud'hommes est estimé à **1,79 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 2ème cycle de désignation 2018-2021 des conseillers prud'hommes nécessite à partir de 2020 la mobilisation de crédits pour l'assistance à maîtrise d'ouvrage, la maîtrise d'œuvre et le centre de traitement des candidatures.

Par ailleurs, 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 **15,54 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 2020, le montant de l'ensemble des dépenses relatives à la formation continue des conseillers prud'hommes est estimé à **12,14 M€ en AE et en CP**. Ces crédits permettront de financer environ 51 500 jours conventionnés de formation, le renouvellement des conseillers prud'hommes ayant eu lieu en décembre 2017.

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

Conseillers du salarié et subventions aux groupements et associations

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

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

- **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. En janvier 2018, environ 4 881 défenseurs syndicaux ont été inscrits sur les listes arrêtées par les préfets de région (dont 101 défenseurs syndicaux employeurs).

Pour l'année 2020, le montant des dépenses relatives au défenseur syndical est estimé à **2,09 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.

ACTION n° 03 39,9%

Dialogue social et démocratie sociale

	Titre 2	Hors titre 2	Total	FDC et ADP attendus
Autorisations d'engagement	0	27 786 359	27 786 359	0
Crédits de paiement	0	57 721 130	57 721 130	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 5 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	23 507 009	19 441 780
Dépenses de fonctionnement autres que celles de personnel	23 507 009	19 441 780
Dépenses d'intervention	4 279 350	38 279 350
Transferts aux autres collectivités	4 279 350	38 279 350
Total	27 786 359	57 721 130

Les crédits de fonctionnement de l'action n°3, à hauteur de **23,51 M€ en AE et de 19,44 M€ en CP** serviront à financer en 2020 les projets liés à la mesure de la représentativité patronale et syndicale.

S'agissant de la mesure de l'audience des organisations syndicales, deux dispositifs sont concernés en 2020 :

- le 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 : **2,59 M€ en AE et 2,8 M€ en CP** permettent de financer les systèmes d'information nécessaires à la poursuite de cette opération.
- le système dit « TPE », visant à recueillir les suffrages lors du scrutin prévu fin 2020 auprès des salariés des très petites entreprises et employés à domicile ; **20,25 M€ en AE et 16,00 M€ en CP** permettent de financer les marchés d'assistance à maîtrise d'ouvrage et de maîtrise d'oeuvre, ainsi que les actions de communication permettant l'organisation de l'élection. Ce processus est conduit en lien étroit avec les partenaires sociaux dans le cadre du Haut conseil au dialogue social.

S'agissant de la mesure de l'audience des organisations patronales, les crédits inscrits permettront le financement du système d'information dédié au recueil des données et à leur contrôle. **0,67 M€ d'AE et 0,64 M€ de CP** sont prévus à ce titre.

Paritarisme et formation syndicale

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

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

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

Son périmètre d'intervention est le suivant :

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

32,6 M€ en CP sont prévus à ce titre pour l'année 2020,

1,4 M€ en CP sont destinés 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.

Par ailleurs, en 2020, le programme 111 finance la mise en oeuvre des **formations communes**. L'article 33 de la loi du 8 août 2016 instaure le principe des formations communes aux salariés, aux employeurs, à leurs représentants respectifs ainsi qu'à des magistrats et des agents publics.

Le décret n° 2017- 714 du 2 mai 2017 relatif à ce dispositif prévoit les missions de l'Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (INTEFP) dans l'organisation de ces formations.

Conformément aux dispositions de l'article R. 2212-2 du code du travail, l'INTEFP a défini un cahier des charges général des formations communes qui précise les thématiques et les principes pédagogiques applicables aux formations communes. Un financement conjoint Etat (programme 111) et crédits européens (FSE) sur la période 2018-2021 a été acté à hauteur de 3,5 M€.

La participation du programme 111 est encadrée par une convention entre la DGT et l'INTEFP. Il est prévu en 2020 le versement de **0,58 M€** en CP.

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 aux 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.

Accompagnement à l'extension du dispositif "Ega-pro".

Le volet égalité professionnelle de la Loi 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a fixé la mise en place du dispositif dans les entreprises de plus 1000 salariés au 1^{er} mars 2019 et son extension aux entreprises de plus de 250 salariés au 1^{er} septembre 2019 et aux entreprises de plus de 50 salariés au 1^{er} mars 2020.

Le dispositif nécessite la mise en œuvre d'actions à portée pédagogique notamment quand il s'agit des entreprises de plus de 50 salariés, moins bien équipées. Ainsi, des moyens exceptionnels sont mobilisés pour accompagner une mesure phare du gouvernement **(2,28 M€ en AE et 1,7 M€ en CP)**.

Il est prévu la mise en œuvre d'une action d'appui collectif aux entreprises pour les sensibiliser aux concepts et principes du projet, ainsi que l'appui d'une "hotline" afin d'accompagner les entreprises soumises à l'obligation de publier l'index sur l'égalité femmes-hommes, prioritairement celles dans la tranche 50 à 1000 salariés.

ACTION n° 04 0,0%**Lutte contre le travail illégal**

	Titre 2	Hors titre 2	Total	FDC et ADP attendus
Autorisations d'engagement	0	0	0	0
Crédits de paiement	0	0	0	0

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

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

Programme n° 111 JUSTIFICATION AU PREMIER EURO

SYNTHÈSE DES OPÉRATEURS DU PROGRAMME

RÉCAPITULATION DES CRÉDITS ALLOUÉS AUX OPÉRATEURS DE L'ÉTAT

(en milliers d'euros)

Opérateur ou Subvention	LFI 2019		PLF 2020	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
Autres opérateurs d'enseignement supérieur et de recherche (P150)	0	0	0	0
Universités et assimilés (P150)	0	0	0	0
INTEFP - Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (P155)	0	0	0	0
ANSÉS - Agence nationale de sécurité sanitaire, de l'alimentation, de l'environnement et du travail (P206)	8 395	8 395	8 325	8 325
Subvention pour charges de service public	8 395	8 395	8 325	8 325
INSERM - Institut national de la santé et de la recherche médicale (P172)	0	0	0	0
ANACT - Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (P111)	11 980	11 980	11 910	11 910
Subvention pour charges de service public	9 980	9 980	9 910	9 910
Transfert	2 000	2 000	2 000	2 000
CNRS - Centre national de la recherche scientifique (P172)	0	0	0	0
INERIS - Institut national de l'environnement industriel et des risques (P181)	0	0	0	0
Total	20 375	20 375	20 235	20 235
Total des subventions pour charges de service public	18 375	18 375	18 235	18 235
Total des dotations en fonds propres	0	0	0	0
Total des transferts	2 000	2 000	2 000	2 000

L'ANACT et l'ANSES sont les 2 opérateurs bénéficiant d'une subvention pour charge de service public sur le P111. Par ailleurs, plusieurs opérateurs de l'Etat bénéficient d'un financement du P111 pour mener des actions fléchées : l'ANSP, le CNRS, l'INERIS, l'INSERM dans le cadre de conventionnements pour l'étude et la recherche en santé et sécurité au travail (action 01), l'INTEFP et diverses universités dans le cadre de la formation continue des conseillers prud'hommes et de la formation syndicale (actions 02 et 03). En gestion 2018, et avec retranscription au RAP 2018, l'application de règles prônées par les services du CBCM a conduit à imputer comme subventions pour charges de service public les subventions versées à des organismes dès lors que ceux-ci figurent dans la liste des opérateurs de l'Etat, quels que soient leur statut et leur tutelle, dans la mesure où l'opérateur ne redistribuait pas la subvention à un bénéficiaire final.

CONSOLIDATION DES EMPLOIS

EMPLOIS DES OPÉRATEURS

Intitulé de l'opérateur	LFI 2019				PLF 2020					
	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			72	9	3			70	9	3
Total			72	9	3			70	9	3

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

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

Programme n° 111 | JUSTIFICATION AU PREMIER EURO

PLAFOND DES AUTORISATIONS D'EMPLOIS DES OPÉRATEURS DU PROGRAMME

	ETPT
Emplois sous plafond 2019	72
Extension en année pleine du schéma d'emplois de la LFI 2019	-1
Impact du schéma d'emplois 2020	-1
Solde des transferts T2/T3	
Solde des transferts internes	
Solde des mesures de périmètre	
Corrections techniques	
Abattements techniques	
Emplois sous plafond PLF 2020	70

Rappel du schéma d'emplois 2020 en ETP	-2
---	-----------

OPÉRATEURS

Le volet « Opérateurs » des projets annuels de performance évolue au PLF 2020. Ainsi, les états financiers des opérateurs (budget initial 2019 par destination pour tous les opérateurs, budget initial 2019 en comptabilité budgétaire pour les opérateurs soumis à la comptabilité budgétaire et budget initial 2019 en comptabilité générale pour les opérateurs non soumis à la comptabilité budgétaire) ne seront plus publiés dans le PAP mais le seront, sans commentaires, dans le « jaune opérateurs » et les fichiers plats correspondants en open data sur le site « data.gouv.fr ».

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

L'ANACT, établissement public administratif sous tutelle de la direction générale du travail, 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 ». Les missions de l'agence sont définies par l'article L. 4642-1 du code du travail et les dispositions des articles R. 4642-1 à R. 4642-10 révisées par le décret n° 2015-968 du 31 juillet 2015. 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. Pour diffuser les politiques publiques au plan territorial, l'ANACT s'appuie sur le réseau des associations régionales pour l'amélioration des conditions de travail (ARACT) dont le pilotage lui a été confié par l'Etat. Par conséquent, pour une partie de leur activité, les ARACT participent au déploiement de ces politiques et le COP vient structurer leur programme d'activités. Le deuxième COP (2018-2021), signé le 18 juillet 2018, s'inscrit dans la continuité du précédent et en cohérence avec les axes du troisième Plan santé au travail, tout en affirmant la volonté de l'Etat de développer la dimension expérimentale de l'action de l'ANACT, unique opérateur sur le champ de l'amélioration des conditions de travail, et son rôle de diffuseur d'outils à destination des acteurs de l'entreprise, prioritairement à l'égard des TPE-PME. Par ailleurs, le COP 2018-2021 conforte le rôle de l'agence en tant qu'appui aux politiques publiques et laboratoire d'innovation sociale. Enfin, l'ANACT se voit également confier la mission d'accompagner les TPE-PME à la conduite d'un dialogue social de qualité, vecteur d'amélioration des conditions de travail, par la production d'outils permettant notamment l'appropriation des nouvelles modalités de dialogue social issues des ordonnances du 22 septembre 2017. Le COP 2018-2021 est bâti autour de 3 axes – programmatique, institutionnel et de pilotage - regroupant au total 10 priorités et 20 objectifs stratégiques.

Axe programmatique – Améliorer les conditions de travail en s'inscrivant dans les différentes politiques publiques qui y sont associées. En 2020, l'ANACT continuera à faire converger son activité sur les deux principales priorités de cet axe :

- la mise en œuvre du 3ème Plan Santé au travail ;
- l'accompagnement et l'appui des TPE/PME à la conduite d'un dialogue social de qualité, levier essentiel d'amélioration des conditions de travail.

Cet axe comporte également les priorités suivantes : Inscrire l'égalité professionnelle dans les réflexions et actions menées sur l'organisation du travail et les conditions de travail et concevoir des démarches de prévention adaptées à la révolution numérique et aux transformations du travail pour promouvoir la qualité du travail et la qualité de vie au travail. Le 3ème Plan Santé au travail 2016-2020 constitue la feuille de route partagée de l'ensemble des acteurs de la prévention des risques professionnels. Il porte une ambition renouvelée pour la santé au travail, en mettant l'accent sur la prévention primaire et l'amélioration de la qualité de vie au travail comme levier de santé, de maintien en emploi des travailleurs et de performance sociale et économique de l'entreprise. Dans ce cadre, l'agence et les ARACT se mobiliseront de manière privilégiée sur les dix actions du PST 3 pour lesquelles elles sont positionnées en responsabilité de pilotage, en lien étroit avec les partenaires concernés et conformément aux feuilles de routes et calendriers détaillés dans les fiches-actions. Adoptées en septembre 2017, les ordonnances réformant le code du travail ont modifié en profondeur les modalités de dialogue social, notamment en élargissant le champ de la négociation collective et en refondant le paysage des institutions représentatives du personnel. Cet impact est d'autant plus effectif que les acteurs du dialogue social, plus particulièrement dans les TPE-PME, sont en mesure de s'approprier ce nouveau cadre. L'ANACT aura donc comme responsabilité première de poursuivre le développement et l'accompagnement de la mise en œuvre de nouveaux outils de nature à faciliter cette appropriation par les petites et moyennes entreprises, afin que les espaces ouverts aux accords collectifs soient davantage investis, qu'ils soient sources d'innovation sociale et que soient menées des démarches efficaces de négociation sur les enjeux d'organisation et de conditions de travail. Par ailleurs, l'agence poursuivra la coordination et l'animation du réseau des

ANACT-ARACT autour des outils existants d'appui et d'accompagnement que les ARACT peuvent déployer en direction des acteurs du dialogue social, dans les TPE-PME et dans les territoires, en lien avec les DIRECCTE ou différents partenaires institutionnels (INTEFP, caisses d'assurance retraite et de santé au travail – CARSAT, Institut national de recherche et de sécurité – INRS).

Axe institutionnel – Consolider le positionnement spécifique de l'Anact dans sa mission de service public, afin de mieux toucher ses cibles et de renforcer son identité d'acteur de l'innovation publique

Le positionnement de l'ANACT dans le champ institutionnel a été précisé par le décret du 31 juillet 2015, qui dessine un champ d'intervention distinct des autres acteurs publics de la prévention : « agir sur les éléments déterminants des conditions de travail, notamment l'organisation du travail et les relations professionnelles, en vue de leur amélioration ». Par ailleurs, la valeur ajoutée de l'ANACT se situe notamment dans l'originalité de ses modalités d'action, axées sur la conduite de projets expérimentaux, la capitalisation méthodologique et la conception de solutions diffusables par d'autres opérateurs publics ou privés (expérimentation – capitalisation – transfert). Dans un contexte institutionnel évolutif, l'agence renforcera son positionnement et sa valeur ajoutée au travers de trois leviers stratégiques : la consolidation de la politique partenariale initiée durant son premier COP, l'amplification des efforts de diffusion à grande échelle vers les cibles prioritaires de l'agence, en particulier les TPE-PME, et enfin le renforcement du rôle de l'agence comme opérateur de l'innovation publique et outil d'aide à la décision pour les pouvoirs publics et les partenaires sociaux. En 2020, l'agence veillera à mettre en œuvre sa stratégie d'innovation, qui constitue une priorité de cet axe. Cette stratégie propose un cadre de pilotage et de convergence de moyens avec les ARACT pour développer un véritable réseau d'innovation rendu possible par la restructuration de l'agence autour du processus « Expérimentation, Capitalisation, Transfert », le développement de méthodes agiles de travail partagées avec les ARACT et l'accroissement d'une offre commune et renouvelée. Cette stratégie explicite les principes d'innovation retenus par le réseau et identifie pour l'avenir quatre axes majeurs d'actions :

- promouvoir le travail comme facteur de performance et de santé dans des contextes productifs changeants (problématiques émergentes) ;
- continuer à expérimenter des formats innovants d'accompagnement des entreprises ;
- développer des approches sectorielles voire « filières » pour mieux diffuser les produits des expérimentations porteuses (stratégie d'action différenciée) ;
- pérenniser la présence de l'ANACT dans les instances d'orientation des politiques et renforcer l'innovation publique.

Cette stratégie est formalisée dans un document d'orientation dont une première version a été soumise au conseil d'administration de l'agence du 13 juin 2019. Ce document précise les moyens, l'organisation interne et les évolutions de compétences à déployer afin que l'ensemble du réseau devienne - à la croisée de l'innovation publique et de l'innovation sociale - un acteur de référence pour expérimenter et agir sur les transformations du travail.

Axe pilotage – Continuer à améliorer l'efficacité de l'ANACT et du réseau des ARACT en poursuivant les évolutions engagées

Dans le cadre du précédent COP, l'agence a engagé et mené à bien plusieurs actions de modernisation de son pilotage interne et en réseau. Le présent COP s'inscrit pleinement dans une démarche d'amélioration continue visant à la recherche d'opportunités pour concilier efficacité de ses processus, maîtrise des coûts, meilleure allocation des ressources, maîtrise des risques, motivation et reconnaissance de l'ensemble des agents. L'ANACT et les ARACT se sont engagées depuis 2016 dans une réflexion sur le développement de la mutualisation au sein du réseau et ont confirmé leur attachement à cette démarche. La mise en place de leviers d'optimisation des ressources au sein du réseau constitue un moyen essentiel pour maintenir la qualité des démarches et outils proposés aux entreprises et aux travailleurs, compte tenu notamment du déséquilibre existant entre ARACT de tailles différentes. La mutualisation doit permettre d'optimiser les ressources consacrées aux fonctions dites « support » pour augmenter la part des ressources dédiées aux fonctions « opérationnelles ». C'est dans ce contexte que l'ANACT, partie prenante du dispositif de mutualisation et agissant en qualité de pilote du réseau, poursuivra son engagement dans le processus de mutualisation. En 2020, et sur la base des travaux engagés en partenariat avec les ARACT (septembre 2018 à juillet 2019), elle poursuivra la consolidation d'une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences communes à l'ANACT et au réseau des ARACT. En parallèle, pour pouvoir soutenir et pérenniser cette démarche elle continuera de structurer la gestion mutualisée des moyens au sein du réseau. Elle pilotera les prochaines étapes de la création d'un centre de services partagés (CSP) dont la mise en œuvre a été suspendue en septembre 2018 - dans

l'attente de l'engagement d'une éventuelle réforme du système de santé au travail - ou tout autre processus visant à parachever le développement d'un réseau encore plus intégré. Par ailleurs, dans un contexte d'accroissement des volumes d'informations disponibles, d'échanges de données et de rapidité des échanges, l'ANACT doit pouvoir fournir l'assurance du bon fonctionnement de l'ensemble de ses processus. L'agence poursuivra ainsi son action sur la maîtrise des risques en renforçant les dispositifs afférents et les outils de contrôle interne. En 2020, à partir de la cartographie des processus et de celle recensant les principaux risques auxquels elle est réellement exposée, soumises au conseil d'administration début 2019, l'agence poursuivra la mise en œuvre du plan d'action global sur la maîtrise des risques. Pour apprécier l'adéquation entre les objectifs initialement définis et les résultats effectivement atteints, l'ANACT développera également la pratique de l'évaluation afin de gagner en efficacité et en valorisation.

FINANCEMENT DE L'ÉTAT

(en milliers d'euros)

Programme intéressé ou nature de la dépense	LFI 2019		PLF 2020	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
111 – Amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail	11 980	11 980	11 910	11 910
Subvention pour charges de service public	9 980	9 980	9 910	9 910
Dotation en fonds propres	0	0	0	0
Transfert	2 000	2 000	2 000	2 000
149 – Compétitivité et durabilité de l'agriculture, de l'agroalimentaire, de la forêt, de la pêche et de l'aquaculture	0	0	0	0
Subvention pour charges de service public	0	0	0	0
Dotation en fonds propres	0	0	0	0
Transfert	0	0	0	0
Total	11 980	11 980	11 910	11 910

Les crédits alloués à l'ANACT se répartissent en 9,91 M€ au titre de la subvention pour charges de service public, et 2 M€ au titre des transferts pour le Fonds pour l'amélioration des conditions de travail (FACT) dont l'ANACT assure le pilotage. Par ailleurs, l'Anact a signé une convention de partenariat avec le Ministère de l'Éducation Nationale pour l'accompagnement d'académies sur la prévention des risques psychosociaux et de la qualité de vie au travail. Cette convention est établie pour 3 ans (2019 à 2021) et porte une subvention à hauteur de 150 000 € par an.

CONSOLIDATION DES EMPLOIS DE L'OPÉRATEUR

(en ETPT)

	LFI 2019 (1)	PLF 2020
Emplois rémunérés par l'opérateur :	81,00	79,00
– sous plafond	72,00	70,00
– hors plafond	9,00	9,00
<i>dont contrats aidés</i>	3,00	3,00
<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 ou LFR le cas échéant

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

Programme n° 111 | OPÉRATEURS

La réduction de 2 ETPT des emplois sous plafond correspond à l'application de la norme gouvernementale de réduction des moyens en personnels de l'Etat et de ses opérateurs (-2,5 %).