

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

2021



PROGRAMME 111

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

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

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

Programme n° 111 | PRÉSENTATION STRATÉGIQUE

PRÉSENTATION STRATÉGIQUE DU PROJET ANNUEL DE PERFORMANCES

Laurent VILBOEUF

Directeur général du travail par interim

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 c'est aussi favoriser l'accompagnement des mutations économiques.

S'agissant du champ des relations individuelles et collectives du travail, l'année 2021 sera d'abord marquée par la poursuite de la mise en œuvre de la réforme du dialogue social, impulsée par les ordonnances de septembre 2017 pour le renforcement du dialogue social, qui élargissent la place de la négociation collective, notamment au niveau de l'entreprise. Elles rendent plus prévisibles, pour l'employeur et les salariés, les règles régissant la relation de travail. Les services de la direction générale du travail – et ceux du système d'inspection du travail (SIT) - continueront d'accompagner en 2021 la mise en place de cette nouvelle organisation du dialogue social en conduisant un travail d'information auprès des partenaires sociaux, des directions des ressources humaines (DRH), des universitaires et des revues spécialisées.

Depuis le 1er janvier 2020, l'ensemble des entreprises d'au moins 11 salariés a l'obligation de mettre 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 en 2021 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).

L'année 2021 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, 2021 constitue la première année du cycle 2021-2024 de la représentativité syndicale et patronale, et représente donc une étape charnière dans la détermination de ces représentativités. L'année sera consacrée à 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 du 25 janvier au 7 février 2021 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 début 2021, afin de réaliser :

- la production et l'acheminement 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 depuis le 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 et 2021 à la seconde mesure de la représentativité patronale, dont les résultats seront publiés en juillet 2021.

Enfin l'année 2021 sera consacrée à la mise en place du Conseil des prud'hommes de Mayotte, qui sera institué au début de l'année 2022. La DGT assurera la répartition des sièges de conseillers prud'homaux au sein des collèges salariés et employeurs, tandis que le Ministère de la justice réalisera le processus de désignation de ces conseillers, en lien avec les organisations syndicales et professionnelles d'employeurs.

L'année 2021 sera également consacrée à la poursuite de 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, outillage, accompagnement et contrôle.

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 a acté le passage d'une obligation de moyens à une obligation de résultats en matière d'égalité professionnelle. Lorsque la note obtenue à l'Index de l'égalité femmes-hommes 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. L'année 2021 sera celle de la définition des mesures de correction pour les entreprises les moins vertueuses en matière d'égalité professionnelle. Cette obligation de résultat au travers de mesures correctives fait l'objet d'un dispositif d'accompagnement spécifique des entreprises avec, notamment, la nomination de référents « égalité professionnelle » dans chaque DIRECCTE, des réunions d'information et une autoformation en ligne.

L'année 2021 sera aussi marquée par la poursuite de la diffusion des dispositifs de partage de la valeur parmi les PME, au premier rang desquels l'intéressement, notamment à travers le déploiement du tutoriel « Mon intéressement pas à pas » développé conjointement par l'ACOSS et la DGT et qui vise plus particulièrement les TPE.

Les questions de conditions de travail et de santé au travail seront également au cœur des priorités du ministère du travail en 2021. La crise sanitaire vécue en 2020 conforte la place essentielle de la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs. Le chantier de la réforme de la santé au travail, engagé en 2018, s'avère d'autant plus important dans ce cadre.

Dans ce cadre, une phase de dialogue social **avec les partenaires sociaux, réunis au sein du Conseil d'orientation des conditions de travail (COCT), avait été initiée en 2019 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 s'est poursuivie et a pris de l'ampleur sous l'effet de la crise sanitaire liée à la Covid-19. Les négociations interprofessionnelles ont également repris mi-juin 2020 et des réunions entre les partenaires sociaux sont prévues jusqu'en fin d'année. La finalisation de ces négociations, fin 2020, est le préalable de la réforme de la santé au travail à venir, pour laquelle les travaux débiteront en 2021.

A l'appui du bilan effectué courant 2020 concernant le 3^{ème} Plan santé au travail (2016-2020), 2021 marquera le **première année d'exécution du 4^{ème} plan santé au travail (PST 4) 2021-2025**. Le ministère du travail, chargé du pilotage du plan, s'assurera de la mise en œuvre des actions initiées par les acteurs du PST 4. **Sous réserve des négociations en cours avec les partenaires sociaux, les grandes priorités du plan** devraient porter sur la diffusion de la culture de prévention, l'accompagnement des très petites et petites et moyennes entreprises (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. 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.

En 2021, tous les **comités sociaux et économiques (CSE) auront été mis en place, quelle que soit la taille de l'entreprise**. 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. **L'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact) et son réseau d'agences régionales (Aract)** resteront 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.

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 4, dont elle sera un acteur majeur, elle veillera à développer son action sur les thématiques de l'égalité professionnelle et du dialogue social, en particulier à destination des TPE-PME.

Enfin, **les mesures de prévention et de gestion mises en œuvre pour contenir les conséquences sanitaires de la pandémie Covid-19** bouleversent profondément les organisations du travail, les pratiques managériales des entreprises et leurs politiques de prévention des risques professionnels. Le développement de certaines pratiques peut également conduire à renforcer les inégalités et le sentiment d'iniquité entre les salariés (télétravail/travail in situ, femmes/hommes...). De même, la reprise de l'activité économique dans un contexte de sortie progressive de confinement conduit les entreprises à repenser à la fois leur organisation et leur approche de la santé au travail. Ainsi, l'Anact poursuivra en 2021 la réorientation de certaines de ses activités afin de tenir compte de ce contexte dans l'accompagnement apporté aux entreprises, en particulier les TPE-PME. Le réseau Anact-Aract assurera le déploiement du dispositif « Objectif Reprise » (favoriser la poursuite ou la reprise durable de l'activité en combinant santé au travail et performance de l'entreprise). Cette offre vise à aider les entreprises de moins de 250 salariés à s'inscrire, par le biais du dialogue social, dans une reprise d'activité innovante du point de vue de l'organisation du travail et intégrant les mesures de prévention.

L'année 2021 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. Le nouveau plan pluriannuel national de lutte contre le travail illégal a été présenté en juillet 2019, et le sujet figure explicitement parmi les axes d'actions prioritaires fixés au système d'inspection du travail pour la période 2020-2022. Pour ce qui est de la prestation de service internationale, la France est l'un des principaux pays de l'Union Européenne (UE) concernés par le détachement : elle est le 3^{ème} pays d'origine des salariés détachés et le nombre de déclarations en France a poursuivi sa progression en 2019, même si l'impact de la crise sanitaire et notamment la fermeture de nos frontières pendant la période de confinement, aura nécessairement un impact, non encore mesuré, sur le niveau du détachement en 2020.

En matière de lutte contre le travail illégal, l'objectif prioritaire de contrôles pour les services de l'inspection du travail demeure stable au niveau national, mais il sera accentué sur le contrôle de la fraude à l'activité partielle, conséquence directe de la crise sanitaire du printemps 2020. Cette réorientation du ciblage, opérée dès juin 2020, se poursuivra au moins sur les premiers mois de 2021, notamment sur les affaires de fraude les plus complexes.

En matière de lutte contre la fraude au détachement, la mobilisation des services déconcentrés a permis d'obtenir des résultats significatifs en 2019 avec des objectifs plus ambitieux. Ainsi sur l'année 2019, ce sont plus de 24 000 interventions qui ont été menées et sur le premier semestre de l'année 2020, près de 7 000, mais ces résultats doivent être observés au regard de l'impact de la crise sanitaire et des mesures de confinement qui ont eu des conséquences à la fois sur l'activité économique des entreprises mais aussi sur l'activité des agents du SIT. Le recours aux amendes administratives, introduites par la loi n°2014-790 du 10 juillet 2014 visant à lutter contre la concurrence sociale déloyale, se stabilise puisqu'en 2019, ce sont plus de 700 nouvelles amendes qui ont été prononcées, mais on voit à présent d'autres procédures portant 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 demeure stable au niveau national, mais il se combine avec l'objectif d'une part minimale d'entreprises étrangères différentes à contrôler sur les territoires, afin d'assurer une couverture et un maillage de contrôle qui permettent aussi d'envoyer un signal fort aux entreprises étrangères.

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

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 et elle est entrée en vigueur le 30 juillet 2020 à la suite de la publication du décret d'application le 28 juin 2020. Elle consacre, notamment, le principe du salaire égal pour un travail d'égale valeur au même lieu.

En 2021, la DGT poursuivra son travail d'information des entreprises et des salariés sur le droit applicable en cas de détachement sur le territoire national, par la mise à jour régulière du site Internet national unique prévu par les textes européens, et hébergé sur le site du ministère du travail, et par l'élaboration de fiches rendant accessible le contenu des principales conventions collectives de branche dans les secteurs concernés par le détachement. Après la mise en ligne des fiches concernant les conventions collectives de la branche des travaux publics, les travaux sont engagés concernant les branches de la métallurgie, du travail temporaire, des activités agricoles et du bâtiment, pour une mise en ligne en 2021.

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, mais aussi le contrôle des entreprises ayant déjà fait l'objet de sanctions administratives. Par ailleurs, dans le prolongement des premiers enseignements de la crise sanitaire, un accent particulier sera porté sur le secteur agricole et les travailleurs saisonniers, mais aussi sur le recours récurrent aux entreprises de travail temporaire étrangères, au regard notamment de la situation de l'emploi en France.

Le site internet « code du travail numérique », enjeu majeur de 2020 pour le ministère du travail, a été ouvert au grand public le 1er janvier 2020, avec l'ambition de favoriser l'accès au droit du travail pour tous, en particulier pour les employeurs et les salariés des TPE. Il leur permet de trouver les réponses adaptées à leur situation. La construction du site est basée sur une démarche orientée sur les besoins et les retours des utilisateurs. Au fur et à mesure des évolutions du droit, notamment pendant la crise sanitaire, le site adapte son contenu et ses services. Le projet va donc continuer d'évoluer en 2021 pour offrir aux usagers les services répondant à leurs attentes.

RÉCAPITULATION DES OBJECTIFS ET DES INDICATEURS DE PERFORMANCE

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

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

Programme n° 111 | OBJECTIFS ET INDICATEURS DE PERFORMANCE

OBJECTIFS ET INDICATEURS DE PERFORMANCE

ÉVOLUTION DE LA MAQUETTE DE PERFORMANCE

Depuis le projet de lois de finances pour 2019, la maquette de performance du programme 111 a été profondément modifiée afin de proposer 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 a été reconduite en intégralité pour le projet de loi de finances 2020, afin de la stabiliser, et d'en mesurer la pertinence sur la durée.

La poursuite des orientations gouvernementales sur les axes déjà définis pour la politique du travail conduit à maintenir cette démarche de stabilisation en 2021. La maquette est cependant modifiée à la marge pour mettre en cohérence les objectifs et indicateurs suivi par le ministère du travail et ceux du PLF d'une part, et pour optimiser le niveau de production des résultats chiffrés des indicateurs d'autre part.

OBJECTIF

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

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

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

(du point de vue du contribuable)

	Unité	2018 Réalisation	2019 Réalisation	2020 Prévision PAP 2020	2020 Prévision actualisée	2021 Prévision	2023 Cible
Part des interventions des services de l'inspection du travail portant sur les priorités de la politique du travail, sur l'ensemble des interventions	%	48	59,7	Sans objet	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	%	Sans objet	73	65	65	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 **interventions** effectués sur les priorités de la politique du travail par rapport à l'ensemble des interventions effectués par l'inspection du travail.

Le second sous-indicateur calculé via les données fournies par le système d'information WIKI'T, porte sur la 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'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ils ont été définis en 2020, pour une période 2020-2022. En grande partie, ils s'inscrivent dans une continuité déjà installée depuis plusieurs années. Nécessairement la crise sanitaire a conduit à réorienter les ciblage prévus pour 2020, mais les axes demeurent inchangés. 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. Les cibles pour 2021 et le terme du triennal en 2023 sont ajustées en conséquence et intègrent les objectifs Ministre fixés pour la période 2020 - 2022.

OBJECTIF

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

La prévention des risques professionnels et l'amélioration des conditions de travail sont reconnues aujourd'hui comme facteurs de compétitivité des entreprises. Elles passent par l'information et la sensibilisation des acteurs : entreprises, branches, organisations syndicales et patronales, 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. L'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact) est un acteur-clé de la mise en œuvre de la politique de prévention de l'État définie dans le cadre de ce plan.

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 PST 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 PST et à l'émergence de problématiques nouvelles en parallèle de son activité sur les axes du Plan santé au travail.

Le PST 3 se terminant en 2020, l'année 2021 sera la première année de mise en œuvre du quatrième plan santé travail (2021-2025) Sans préjuger des négociations en cours avec les partenaires sociaux concernant la finalisation du PST 4, l'Anact sera à nouveau un acteur essentiel dans la mise en œuvre de ce nouveau plan.

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

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

(du point de vue du contribuable)

	Unité	2018 Réalisation	2019 Réalisation	2020 Prévision PAP 2020	2020 Prévision actualisée	2021 Prévision	2023 Cible
Part des interventions du réseau ANACT consacrées au plan santé au travail	%	79	75	70	70	65	65

Précisions méthodologiquesSource des données : DGT / ANACT

Mode de calcul : Il s'agit de la proportion de temps opérationnel de l'ANACT et de l'ensemble du réseau ANACT/ARACT consacrée aux actions 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

En 2020, dernière année du troisième plan santé travail (PST 3), l'indicateur a entamé une diminution du fait de l'achèvement de certaines actions (fixation d'une cible à 70 % contre 75 % en 2019).

Le quatrième plan santé travail (PST 4) sera mis en œuvre en cours d'année 2021. Si le PST 4 devrait reprendre les grandes thématiques du PST 3 afin d'assurer une continuité de la politique publique menée en santé sécurité au travail, le nombre d'actions qui seront pilotées ou co-pilotées par l'Anact reste en cours de détermination. Il semble ainsi réaliste de prévoir en 2021 un indicateur à la baisse (65 %).

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

(du point de vue du contribuable)

	Unité	2018 Réalisation	2019 Réalisation	2020 Prévision PAP 2020	2020 Prévision actualisée	2021 Prévision	2023 Cible
Part des interventions "amiante" des services de l'inspection du travail sur l'ensemble des interventions	%	6	5,2	5	6,5	6,5	6,5

Précisions méthodologiquesSource 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 2020, 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 veillant au contrôle des organismes de formations des salariés pour s'assurer d'une bonne et réelle formation délivrée aux opérateurs les plus exposés, mais aussi au contrôle des entreprises de désamiantage à leur siège social afin d'appréhender les phases amont des chantiers.

L'action vis-à-vis de tous les acteurs, et non des seules entreprises de BTP en charge de procéder à du désamiantage, doit se poursuivre afin de sensibiliser au mieux l'ensemble des secteurs concernés et de tendre à une prévention plus efficace. Le résultat 2019, à hauteur de 5 % et les premiers résultats 2020, stables, et l'impossibilité à ce stade de mesurer l'impact de la crise sanitaire et du confinement sur l'activité des agents du SIT conduisent à conserver une perspective de remontée mesurée de la cible, à hauteur de 6,5 % en 2020.

OBJECTIF mission

3 – 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 sont 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. Depuis le 1er janvier 2020, l'ensemble des entreprises d'au moins 11 salariés doivent avoir mis 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.

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

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

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2018 Réalisation	2019 Réalisation	2020 Prévision PAP 2020	2020 Prévision actualisée	2021 Prévision	2023 Cible
Part des entreprises employant au moins 11 salariés ayant négocié au moins une fois dans l'année	%	17,1	17,7	20	20	20	21
Part des entreprises employant au moins 50 salariés ayant négocié au moins une fois dans l'année	%	52	51,9	60	60	60	61
Part des salariés dans les entreprises employant au moins 11 salariés concernés par la négociation d'un accord dans l'année	%	63,4	63,5	65	65	65	65,5
Part des salariés dans les entreprises employant au moins 50 salariés concernés par la négociation d'un accord dans l'année	%	80,9	80,4	85	85	85	86

Précisions méthodologiques

Source des données : DARES

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

JUSTIFICATION DES PRÉVISIONS ET DE LA CIBLE

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

Les données recueillies en année N sont celles de l'année N-1, compte tenu des délais de consolidation des données.

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

Programme n° 111 | OBJECTIFS ET INDICATEURS DE PERFORMANCE

En 2020, 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, dans le contexte d'incertitude lié à la crise sanitaire de 2020 et à ses conséquences sur la vie des entreprises, il est probable que l'évolution du nombre d'accords conclus en 2020 et 2021 marque le pas, malgré la hausse ponctuelle des accords liés à l'adaptation aux effets de l'épidémie.

INDICATEUR

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

(du point de vue de l'usager)

	Unité	2018 Réalisation	2019 Réalisation	2020 Prévision PAP 2020	2020 Prévision actualisée	2021 Prévision	2023 Cible
Part des accords de branche étendus en moins de six mois par l'administration du travail	%	51	64	80	75	80	80

Précisions méthodologiques

Source des données : DGT

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

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

JUSTIFICATION DES PRÉVISIONS ET DE LA CIBLE

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

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

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

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

En 2020, il était prévu un retour à la normale. Toutefois, la forte mobilisation des services instructeurs du ministère du travail et du ministère de la santé dans la gestion de l'épidémie de COVID 19 et dans la mise en œuvre de mesures visant à faire face à ses conséquences devrait impacter le délai de traitement des demandes d'extension. Un retour à la normale peut être envisagé à compter de 2021.

OBJECTIF

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

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

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

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 à la suite du plan national de lutte contre le travail illégal (PNLTI), 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 :

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

Programme n° 111 | OBJECTIFS ET INDICATEURS DE PERFORMANCE

- 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

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

(du point de vue du contribuable)

	Unité	2018 Réalisation	2019 Réalisation	2020 Prévision PAP 2020	2020 Prévision actualisée	2021 Prévision	2023 Cible
Part des interventions des services de l'inspection du travail portant sur la lutte contre le travail illégal, sur l'ensemble des interventions	%	12	16,5	8	11	11	11
Part des interventions des services de l'inspection du travail portant sur la lutte contre le travail illégal ayant donné lieu à procès-verbal, sur l'ensemble des interventions portant sur la lutte contre le travail illégal	%	1,7	1,4	2,5	2,5	3	4

Précisions méthodologiques

Source des données : DGT (base WIKI'T)

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

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

JUSTIFICATION DES PRÉVISIONS ET DE LA CIBLE

Les orientations nationales prévoient une mobilisation constante sur le sujet pour les années à venir. La définition du nouveau PNLTI 2019 – 2021 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 réévaluation de l'objectif conduit à le porter sur 2020 à 11% des interventions globales. Par ailleurs, suite à la crise sanitaire, l'Etat a engagé un plan d'aide massive afin d'aider les entreprises à ne pas supprimer d'emploi pendant la période de confinement ; ce notamment par la mobilisation du dispositif de l'activité partielle. A ce titre, le ministère du Travail a mis en place un vaste plan de contrôle a posteriori de l'utilisation des allocations pour activité partielle afin de lutter contre les fraudes potentielles. La fraude à l'activité partielle entrant dans la catégorie du travail illégal, de fait l'activité de lutte contre le travail illégal des services de l'inspection du travail est dans ce 2nd semestre 2020 réorientée prioritairement contre ce type de fraude bien spécifique. Les cibles pour 2021 et le terme du triennal en 2023 sont ajustées en conséquence et intègrent les objectifs Ministre fixés pour la période 2020 - 2022.

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

(du point de vue du contribuable)

	Unité	2018 Réalisation	2019 Réalisation	2020 Prévision PAP 2020	2020 Prévision actualisée	2021 Prévision	2023 Cible
Part des interventions des services de l'inspection du travail en matière de prestations de service internationales, sur l'ensemble des interventions	%	8	8,2	8	6,5	6,5	6,5
Part des interventions des services de l'inspection du travail en matière de prestations de service internationales ayant donné lieu à sanction administrative et/ou procès-verbal, sur l'ensemble des interventions en matière de prestations de service internationales	%	4,6	3,3	2	2	2,5	3

Précisions méthodologiquesSource 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 pour 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 6,5% 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 2019, l'intensification des contrôles s'est poursuivie. En 2020, un ciblage plus fin sur les typologies de prestations contrôlées, et les catégories d'entreprises, ainsi qu'un pilotage resserré afin de tenir les objectifs fixés, conduit à la mise en place d'un plan de contrôle plus étoffé. Ce dernier devra également prendre en compte les impacts économiques de la crise sanitaire, notamment en termes d'emploi. Par ailleurs, en 2020, la transposition en droit français de la nouvelle directive européenne entrée en vigueur le 30 juillet 2020 ouvre d'autres axes de contrôle. Les cibles pour 2021 et le terme du triennal en 2023 sont ajustées en conséquence et intègrent les objectifs Ministre fixés pour la période 2020 - 2022.

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

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

PRÉSENTATION DES CRÉDITS ET DES DÉPENSES FISCALES

2021 / PRÉSENTATION PAR ACTION ET TITRE DES CRÉDITS DEMANDÉS

2021 / AUTORISATIONS D'ENGAGEMENT

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

2021 / CRÉDITS DE PAIEMENT

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

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

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

2020 / PRÉSENTATION PAR ACTION ET TITRE DES CRÉDITS VOTÉS (LOI DE FINANCES INITIALE)**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 prévus 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	15 288 253	17 083 132	0
03 – Dialogue social et démocratie sociale	23 507 009	4 279 350	27 786 359	0
Total	43 536 888	25 917 603	69 454 491	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 prévus 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	15 288 253	17 083 132	0
03 – Dialogue social et démocratie sociale	19 441 780	38 279 350	57 721 130	0
Total	39 471 659	59 617 603	99 089 262	0

PRÉSENTATION DES CRÉDITS PAR TITRE ET CATÉGORIE

Titre ou catégorie	Autorisations d'engagement			Crédits de paiement		
	Ouvertes en LFI pour 2020	Demandées pour 2021	FdC et AdP attendus en 2021	Ouverts en LFI pour 2020	Demandés pour 2021	FdC et AdP attendus en 2021
Titre 3 – Dépenses de fonctionnement	43 536 888	23 013 873	0	39 471 659	30 271 607	0
Dépenses de fonctionnement autres que celles de personnel	25 301 888	4 908 873	0	21 236 659	12 166 607	0
Subventions pour charges de service public	18 235 000	18 105 000	0	18 235 000	18 105 000	0
Titre 6 – Dépenses d'intervention	25 917 603	126 138 942	0	59 617 603	58 438 942	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	22 745 603	122 966 942	0	56 445 603	55 266 942	0
Total	69 454 491	149 152 815	0	99 089 262	88 710 549	0

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

Programme n° 111 PRÉSENTATION DES CRÉDITS ET DES DÉPENSES FISCALES

ÉVALUATION DES DÉPENSES FISCALES

Avertissement

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

Les chiffrages présentés pour 2021 ont été réalisés sur la base des seules mesures votées avant le dépôt du projet de loi de finances pour 2021. L'impact des dispositions fiscales de ce dernier sur les recettes 2021 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 (6)

(en millions d'euros)

Dépenses fiscales sur impôts d'État contribuant au programme de manière principale		Chiffre 2019	Chiffre 2020	Chiffre 2021
730207	Taux de 10% pour les recettes provenant de la fourniture des repas par les cantines d'entreprises ou d'administrations Assiette et taux <i>Bénéficiaires 2019 : (nombre non déterminé) Entreprises - Méthode de chiffrage : Reconstitution de base taxable à partir de données autres que fiscales - Fiabilité : Bonne - Création : 1968 - Dernière modification : 2013 - Dernière incidence budgétaire : dépense fiscale non bornée - Fin du fait générateur : dépense fiscale non bornée - code général des impôts : 279-a bis</i>	423	317	420
120111	Exonération de la participation des employeurs au financement des titres-restaurant Traitements, salaires, pensions et rentes viagères <i>Bénéficiaires 2019 : 4300000 Menages - Méthode de chiffrage : Reconstitution de base taxable à partir de données autres que fiscales - Fiabilité : Bonne - Création : 1967 - Dernière modification : 2019 - Dernière incidence budgétaire : dépense fiscale non bornée - Fin du fait générateur : dépense fiscale non bornée - code général des impôts : 81-19°</i>	420	440	400
120113	Exonération partielle de la prise en charge par l'employeur, une collectivité territoriale ou Pôle emploi, des frais de transport entre le domicile et le lieu de travail Traitements, salaires, pensions et rentes viagères <i>Bénéficiaires 2019 : (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 : 2019 - Dernière incidence budgétaire : dépense fiscale non bornée - Fin du fait générateur : dépense fiscale non bornée - code général des impôts : 81-19° ter</i>	145	150	155
110202	Crédit d'impôt au titre des cotisations versées aux organisations syndicales représentatives de salariés et aux associations professionnelles nationales de militaires Calcul de l'impôt <i>Bénéficiaires 2019 : 1433633 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>	151	141	141
120116	Exonération des gratifications allouées à l'occasion de la remise de la médaille d'honneur du travail Traitements, salaires, pensions et rentes viagères <i>Bénéficiaires 2019 : (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 : 1948 - Dernière incidence budgétaire : dépense fiscale non bornée - Fin du fait générateur : dépense fiscale non bornée - code général des impôts : 157-6°</i>	10	10	10

(en millions d'euros)

Dépenses fiscales sur impôts d'État contribuant au programme de manière principale		Chiffrage 2019	Chiffrage 2020	Chiffrage 2021
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 2019 : (nombre non déterminé) Entreprises - Méthode de chiffrage : Reconstitution de base taxable à partir de données autres que fiscales - Fiabilité : Ordre de grandeur - Création : 2001 - Dernière modification : 2019 - Dernière incidence budgétaire : dépense fiscale non bornée - Fin du fait générateur : dépense fiscale non bornée - code général des impôts : 207-1-1° bis</i></p>	0	0	0
Total		1 149	1 058	1 126

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

Programme n° 111 | JUSTIFICATION AU PREMIER EURO

JUSTIFICATION AU PREMIER EURO

ÉLÉMENTS TRANSVERSAUX AU PROGRAMME

ÉLÉMENTS DE SYNTHÈSE DU PROGRAMME

Numéro et intitulé de l'action ou de la sous-action	Autorisations d'engagement			Crédits de paiement		
	Titre 2 Dépenses de personnel	Autres titres	Total	Titre 2 Dépenses de personnel	Autres titres	Total
01 – Santé et sécurité au travail	0	23 855 000	23 855 000	0	24 155 000	24 155 000
02 – Qualité et effectivité du droit	0	17 585 021	17 585 021	0	17 585 021	17 585 021
03 – Dialogue social et démocratie sociale	0	107 712 794	107 712 794	0	46 970 528	46 970 528
04 – Lutte contre le travail illégal	0	0	0	0	0	0
Total	0	149 152 815	149 152 815	0	88 710 549	88 710 549

DÉPENSES PLURIANNUELLES

GRANDS PROJETS INFORMATIQUES

SI REPRÉSENTATIVITÉ

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

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

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

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

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

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

Suite à la situation exceptionnelle engendrée par le COVID 2019, l'ordonnance n° 2020-388 du 1er avril 2020 a reporté le prochain renouvellement général des conseils de prud'hommes en le fixant au plus tard au 31 décembre 2022. Elle prolonge ainsi d'un an le mandat des conseillers prud'hommes actuellement en place et décale la tenue du scrutin de mesure de l'audience syndicale dans les entreprises de moins de 11 salariés (scrutin TPE) qui devait se dérouler initialement du 23 novembre au 6 décembre 2020. L'élection est décalée et se déroulera au premier semestre 2021.

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

COÛT ET DURÉE DU PROJET

Coût détaillé par nature

(en millions d'euros)

	2018 et années précédentes		2019 Exécution		2020 Prévision		2021 Prévision		2022 et années suivantes		Total	
	AE	CP	AE	CP	AE	CP	AE	CP	AE	CP	AE	CP
Hors titre 2	4,17	2,80	5,67	3,72	24,18	20,01	3,24	10,71	0,00	0,00	37,25	37,25
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	4,17	2,80	5,67	3,72	24,18	20,01	3,24	10,71	0,00	0,00	37,25	37,25

Évolution du coût et de la durée

	Au lancement	Actualisation	Écart en %
Coût total en M€	40,16	37,25	-7,25
Durée totale en mois	48	48	0,00

Dans leurs différents cycles, ces projets mobilisent une maîtrise d'œuvre et une assistance à maîtrise d'ouvrage pour permettre les refontes et les adaptations nécessaires à leurs évolutions.

En termes de cadencement, le projet « **MARS** » présente un rythme de dépenses régulier sur chacune des années du cycle. Après la dématérialisation des PV d'élections professionnelles, en octobre 2019, le recours aux prestations de maîtrise d'ouvrage et maîtrise d'œuvre se poursuit pour l'adaptation et l'optimisation des SI du projet. .

Les dépenses du projet « **TPE** » se concentrent essentiellement dans l'année qui précède la tenue du scrutin (2020 initialement), avec un lancement des opérations l'année précédente et des paiements résiduels l'année suivante.

Après une année 2019 où les projets SI Liste Electorale et SI Candidature OS, ont été engagés, avec une forte sollicitation de l'assistance à la maîtrise d'ouvrage pour le cadrage et la définition détaillée des SI, l'année 2020 est celle de la réalisation de l'ensemble de ces SI, avec un accent fort mis sur la sécurité des dispositifs pour garantir la légalité du scrutin

Pour la **représentativité patronale** également, les dépenses attachées à ce dispositif se concentrent essentiellement en 2019 et 2020. En 2019, la réalisation de tous les SI a été engagée avec des livraisons à partir de janvier 2020 jusqu'à août 2020.

Le montant total du projet s'élève à 37,25 M€, pour un coût du projet au lancement de 40,2 M€. 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.

Ces économies permettent de financer les surcoûts générés en 2021 par le décalage du scrutin TPE, imposé par la crise sanitaire COVID.

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.

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

Programme n° 111 JUSTIFICATION AU PREMIER EURO

ESTIMATION DES RESTES À PAYER AU 31/12/2020

Engagements sur années antérieures non couverts par des paiements au 31/12/2019 (RAP 2019)	Engagements sur années antérieures non couverts par des paiements au 31/12/2019 y.c. travaux de fin de gestion postérieurs au RAP 2019	AE (LFI + LFRs) 2020 + reports 2019 vers 2020 + prévision de FdC et AdP	CP (LFI + LFRs) 2020 + reports 2019 vers 2020 + prévision de FdC et AdP	Évaluation des engagements non couverts par des paiements au 31/12/2020
50 043 728	0	69 454 491	101 108 247	11 392 310

ÉCHÉANCIER DES CP À OUVRIR

AE	CP 2021	CP 2022	CP 2023	CP au-delà de 2023
Évaluation des engagements non couverts par des paiements au 31/12/2020	CP demandés sur AE antérieures à 2021 CP PLF CP FdC et AdP	Estimation des CP 2022 sur AE antérieures à 2021	Estimation des CP 2023 sur AE antérieures à 2021	Estimation des CP au-delà de 2023 sur AE antérieures à 2021
11 392 310	7 557 734 0	3 500 000	334 576	0
AE nouvelles pour 2021 AE PLF AE FdC et AdP	CP demandés sur AE nouvelles en 2021 CP PLF CP FdC et AdP	Estimation des CP 2022 sur AE nouvelles en 2021	Estimation des CP 2023 sur AE nouvelles en 2021	Estimation des CP au-delà de 2023 sur AE nouvelles en 2021
149 152 815 0	81 152 815 0	34 000 000	34 000 000	0
Totaux	88 710 549	37 500 000	34 334 576	0

CLÉS D'OUVERTURE DES CRÉDITS DE PAIEMENT SUR AE 2021

CP 2021 demandés sur AE nouvelles en 2021 / AE 2021	CP 2022 sur AE nouvelles en 2021 / AE 2021	CP 2023 sur AE nouvelles en 2021 / AE 2021	CP au-delà de 2023 sur AE nouvelles en 2021 / AE 2021
54,41 %	22,80 %	22,80 %	0,00 %

Au 31 décembre 2020, les engagements non couverts par des paiements, à hauteur de 11,4 M€, concerneront principalement :

- les projets de mesure de la représentativité syndicale et patronale, pour les soldes des engagements pris en 2020, année la plus importante du cycle quadriennal de mesure d'audience, pour 6,8 M€ ;
- les conventions de formation des conseillers prud'hommes, au titre des soldes de la tranche 2020 du cycle quadriennal 2018-2021, pour 2,6 M€ ;
- les conventions d'études et de recherche en santé, au titre de la tranche 2021 des conventions pluriannuelles conclues en 2020, pour 0,9 M€.

JUSTIFICATION PAR ACTION

ACTION 16,0 %**01 – Santé et sécurité au travail**

	Titre 2	Hors titre 2	Total	FdC et AdP attendus
Autorisations d'engagement	0	23 855 000	23 855 000	0
Crédits de paiement	0	24 155 000	24 155 000	0

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

Le quatrième Plan Santé au travail pour 2021-2024 (PST 4) constituera 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	18 105 000	18 105 000
Subventions pour charges de service public	18 105 000	18 105 000
Dépenses d'intervention	5 750 000	6 050 000
Transferts aux entreprises	2 000 000	2 000 000
Transferts aux autres collectivités	3 750 000	4 050 000
Total	23 855 000	24 155 000

Dépenses de fonctionnement

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

- L'Agence nationale de sécurité sanitaire, de l'alimentation, de l'environnement et du travail (ANSES) à hauteur de **8,27 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 **9,84 M€ en AE et CP**. La mission principale de l'établissement est de concevoir, promouvoir et transférer, auprès des acteurs de l'entreprise, et notamment des PME et TPE, des outils et des méthodes permettant l'amélioration des conditions de travail. Les priorités et les objectifs sont définis dans le cadre d'un contrat d'objectifs et de performance (COP) pluriannuel, en fonction de l'évolution des priorités gouvernementales et après concertation des partenaires sociaux. Du fait de sa mission, dès 2021, l'ANACT est un acteur principal de la mise en œuvre du plan santé au travail 4 (PST 4).

Dépenses d'intervention

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

Programme n° 111 | JUSTIFICATION AU PREMIER EURO

Les crédits d'intervention, 5,75 M€ d'AE et 6,05 M€ de CP, permettront de financer les études destinées à la connaissance des risques professionnels et les interventions du Fonds pour l'amélioration des conditions de travail (FACT).

Connaissance des risques professionnels : recherche et exploitation des études, 3,75 M€ en AE et 4,05 M€ en CP

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

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

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

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

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

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

En nomenclature, cette dépense constitue un transfert aux entreprises.

ACTION 11,8 %**02 – Qualité et effectivité du droit**

	Titre 2	Hors titre 2	Total	FdC et AdP attendus
Autorisations d'engagement	0	17 585 021	17 585 021	0
Crédits de paiement	0	17 585 021	17 585 021	0

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

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

ÉLÉMENTS DE LA DÉPENSE PAR NATURE

Titre et catégorie	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
Dépenses de fonctionnement	1 794 879	1 794 879
Dépenses de fonctionnement autres que celles de personnel	1 794 879	1 794 879
Dépenses d'intervention	15 790 142	15 790 142
Transferts aux ménages	600 000	600 000
Transferts aux entreprises	572 000	572 000
Transferts aux autres collectivités	14 618 142	14 618 142
Total	17 585 021	17 585 021

Dépenses de fonctionnement

Renouvellement des conseillers prud'hommes

Pour l'année 2021, 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 en 2021 la mobilisation de crédits pour l'assistance à maîtrise d'ouvrage, la maîtrise d'œuvre et le centre de traitement des candidatures.

Dépenses d'intervention

Les crédits d'intervention de cette action financent **la formation des conseillers prud'hommes**, ainsi que les dépenses liées aux fonctions exercées par les **conseillers du salarié et les subventions aux groupements et associations** et par les **défenseurs syndicaux** instaurés par la loi du 6 août 2015. Ces crédits correspondent à **15,79 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 2021, le montant de l'ensemble des dépenses relatives à la formation continue des conseillers prud'hommes est estimé à **11,04 M€ en AE et en CP**. Ces crédits permettront de financer environ 46 650 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 **3,44 M€ en AE et en CP**. Ces crédits permettront de financer :

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

Programme n° 111 | JUSTIFICATION AU PREMIER EURO

- le maintien du salaire pendant les heures de délégation pour l'exercice de leurs fonctions, dans les établissements d'au moins onze salariés et dans la limite de 10 heures par mois. Ces heures font l'objet d'un remboursement des employeurs par l'État et sont assimilées à une durée de travail effective ;

- des autorisations d'absence pour les besoins de formation, dans la limite de 2 semaines par période de quatre ans. Ces absences sont rémunérées par l'employeur et admises au titre de la participation au financement de la formation professionnelle.

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

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

ACTION 72,2 %**03 – Dialogue social et démocratie sociale**

	Titre 2	Hors titre 2	Total	FdC et AdP attendus
Autorisations d'engagement	0	107 712 794	107 712 794	0
Crédits de paiement	0	46 970 528	46 970 528	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	3 113 994	10 371 728
Dépenses de fonctionnement autres que celles de personnel	3 113 994	10 371 728
Dépenses d'intervention	104 598 800	36 598 800
Transferts aux autres collectivités	104 598 800	36 598 800
Total	107 712 794	46 970 528

Dépenses de fonctionnement

Les crédits de fonctionnement de l'action n°3, à hauteur de **3,11 M€ en AE et de 10,37 M€ en CP** serviront à financer en 2021 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 2021 :

- 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 : **2,54 M€ en AE et 3,38 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 initialement prévu fin 2020, mais décalé au premier trimestre 2021 en raison de la crise COVID, auprès des salariés des très petites entreprises et employés à domicile ; **0,4 M€ en AE et 6,64 M€ en CP** permettent de financer les marchés d'assistance à maîtrise d'ouvrage et de

maîtrise d'œuvre, 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. **0,1 M€ d'AE** et **0,15 M€ de CP** sont prévus à ce titre.

Enfin, **0,07 M€ en AE** et **0,2 M€ en CP** sont inscrits pour le renouvellement des membres des commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI).

Dépenses d'intervention

Paritarisme et formation syndicale

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

Ce dispositif repose sur un fonds paritaire, alimenté par l'Etat, 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.

97,8 M€ en AE et **32,6 M€ en CP** sont prévus à ce titre pour l'année 2021, qui voit le renouvellement de la convention triennale de financement du fonds paritaire.

4,2 M€ en AE et **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, qui voient également le renouvellement de leurs conventions triennales de financement.

Par ailleurs, en 2021, le programme 111 finance la mise en œuvre 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 qui prévoit le versement de **0,6 M€** en AE et CP en 2021.

Aide au développement de la négociation collective

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

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

Programme n° 111 | JUSTIFICATION AU PREMIER EURO

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

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

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

SYNTHÈSE DES OPÉRATEURS DU PROGRAMME

RÉCAPITULATION DES CRÉDITS ALLOUÉS AUX OPÉRATEURS DE L'ÉTAT

(en milliers d'euros)

Opérateur ou Subvention	LFI 2020		PLF 2021	
	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)	8 325	8 325	8 265	8 265
Subventions pour charges de service public	8 325	8 325	8 265	8 265
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)	11 910	11 910	11 840	11 840
Subventions pour charges de service public	9 910	9 910	9 840	9 840
Transferts	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	20 235	20 235	20 105	20 105
Total des subventions pour charges de service public	18 235	18 235	18 105	18 105
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 : Santé Publique France, 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 2019, et avec retranscription au RAP 2019, l'application des règles budgétaires et comptables 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

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

Programme n° 111 JUSTIFICATION AU PREMIER EURO

EMPLOIS DES OPÉRATEURS

Intitulé de l'opérateur	LFI 2020					PLF 2021				
	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			70	9	3			68	9	3
Total			70	9	3			68	9	3

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

Le schéma d'emplois de l'ANACT est de -2 ETP pour 2021, ce qui porte le plafond d'emplois à 68 ETPT.

PLAFOND DES AUTORISATIONS D'EMPLOIS DES OPÉRATEURS DU PROGRAMME

	ETPT
Emplois sous plafond 2020	70
Extension en année pleine du schéma d'emplois de la LFI 2020	-1
Impact du schéma d'emplois 2021	-1
Solde des transferts T2/T3	
Solde des transferts internes	
Solde des mesures de périmètre	
Corrections techniques	
Abattements techniques	
Emplois sous plafond PLF 2021	68
Rappel du schéma d'emplois 2021 en ETP	-2

OPÉRATEURS

Avertissement

Le volet « Opérateurs » des projets annuels de performance évolue au PLF 2021. Ainsi, les états financiers des opérateurs (budget initial 2020 par destination pour tous les opérateurs, budget initial 2020 en comptabilité budgétaire pour les opérateurs soumis à la comptabilité budgétaire et budget initial 2020 en comptabilité générale pour les opérateurs non soumis à la comptabilité budgétaire) ne seront plus publiés dans le PAP mais le seront, sans commentaires, dans le « jaune opérateurs » et les fichiers plats correspondants en open data sur le site « data.gouv.fr ».

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

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

1. Missions

Les missions de l'Anact sont définies par l'article L. 4642-1 du code du travail et les dispositions des articles R. 4642-1 à R. 4642-10 révisées par le décret n° 2015-968 du 31 juillet 2015.

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

Ainsi, l'agence a pour missions principales de :

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

2. Pilotage et gouvernance stratégique

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

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

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 (2016-2020). Il affirme 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. Il prévoit que l'Anact accompagne 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 conforte également le rôle d'appui aux politiques publiques et de laboratoire d'innovation sociale de l'agence.

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 ;
- **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 ;
- **Axe pilotage** : continuer à améliorer l'efficacité de l'ANACT et du réseau des ARACT en poursuivant les évolutions engagées.

3. Perspectives 2021

Le COP actuel s'inscrit pleinement dans une démarche d'amélioration continue, visant à la recherche d'opportunités pour concilier efficacité des processus, maîtrise des coûts, meilleure allocation des ressources, maîtrise des risques, motivation et reconnaissance de l'ensemble des agents. Ces travaux se poursuivront en 2021, dernière année de mise en œuvre du COP.

L'agence s'attachera particulièrement, pour apprécier l'adéquation entre les objectifs initialement définis et les résultats effectivement atteints, à développer la pratique de l'évaluation afin de gagner en efficacité et en valorisation.

L'Anact jouera également un rôle essentiel dans la réalisation du bilan du Plan santé travail 3 et dans la mise en œuvre du Plan santé travail 4 (2021 – 2025).

Par ailleurs, 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. Elle s'est notamment concrétisée par la mutualisation des services informatiques et des services de paie de certaines Aract.

En 2019, à la suite d'un contrôle de la gestion de l'Anact et de son réseau portant sur les exercices 2013 à 2017, la Cour des comptes a souligné des fragilités juridiques et financières du réseau et formulé des recommandations dans un référé adressé à la ministre du travail. Afin de mettre en œuvre les recommandations, la DGT, en coopération avec l'agence et les partenaires sociaux membres du Conseil d'administration, a engagé en 2020 une réforme du réseau, visant à intégrer les Aract à l'Anact. En 2021, l'Anact s'attachera ainsi à mettre en œuvre cette intégration, soit dans le cadre de travaux propres au réseau, soit dans le cadre d'une réforme plus globale de la santé au travail.

FINANCEMENT DE L'ÉTAT

(en milliers d'euros)

Programme intéressé ou nature de la dépense	LFI 2020		PLF 2021	
	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	11 910	11 910	11 840	11 840
Subvention pour charges de service public	9 910	9 910	9 840	9 840
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	0	0	0	0

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

Programme n° 111 | OPÉRATEURS

(en milliers d'euros)

Programme intéressé ou nature de la dépense	LFI 2020		PLF 2021	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
l'aquaculture				
Subvention pour charges de service public	0	0	0	0
Dotation en fonds propres	0	0	0	0
Transfert	0	0	0	0
Total	11 910	11 910	11 840	11 840

Les crédits alloués à l'ANACT se répartissent en 9,84 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.

Cette dotation a contribué à la réserve de précaution du programme à hauteur de 0,2 M€. Le montant des recettes fléchées des autorisations budgétaires s'élève donc à 1,8 M€.

CONSOLIDATION DES EMPLOIS DE L'OPÉRATEUR

(en ETPT)

	LFI 2020 (1)	PLF 2021
Emplois rémunérés par l'opérateur :	79	77
– sous plafond	70	68
– hors plafond	9	9
<i>dont contrats aidés</i>	3	3
<i>dont apprentis</i>		
Autres emplois en fonction dans l'opérateur :		
– rémunérés par l'État par ce programme		
– rémunérés par l'État par d'autres programmes		
– rémunérés par d'autres collectivités ou organismes		

(1) LFI ou LFR le cas échéant

Le schéma d'emplois de l'ANACT est de -2 ETP pour 2021, ce qui porte le plafond d'emplois à 68 ETPT.