



DIRECTION GÉNÉRALE DU TRAVAIL

RAPPORT D'ACTIVITÉ 2018 PERSPECTIVES 2019

Répondre aux profondes et rapides mutations



Mondialisation, numérique, nouveaux risques... : le monde du travail change de plus en plus rapidement et son avenir reste à définir comme l'ont souligné les rencontres organisées à l'occasion du centenaire de l'OIT que nous célébrons cette année.

que traverse le monde du travail

Contribuer à l'évolution de la loi et à son appropriation

En 2018, la Direction générale du travail (DGT) a ainsi préparé, contribué ou porté une dizaine de projets de loi et participé à la négociation ou transposé autant de textes internationaux et de directives européennes, pour répondre aux nouveaux enjeux que connaît le travail : égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, régulation du détachement international des salariés, protection des travailleurs, prévention des risques professionnels, partage de la valeur ajoutée...

Première réforme du quinquennat présidentiel, les ordonnances sur le renforcement du dialogue social donnent davantage de place à la négociation collective afin de permettre aux partenaires sociaux de s'adapter et de répondre aux défis d'un monde qui change. Elles ont été ratifiées début 2018. Leur mise en œuvre, qu'il s'agisse de la fusion des instances représentatives du personnel au sein d'un comité unique, de la restructuration des branches professionnelles, des nouvelles modalités de la négociation collective ou de la création d'un Code du travail numérique, ont nécessité une forte mobilisation et un important travail de pédagogie auprès des partenaires sociaux et des services déconcentrés du ministère.

Assurer l'effectivité du droit et prévenir les risques professionnels

Le renforcement de l'appui et du pilotage de l'inspection du travail, dont la DGT est l'autorité centrale, a contribué, avec l'effort constant des services de contrôle, à accroître le nombre d'interventions en entreprises et de sanctions administratives. C'est un enjeu essentiel pour l'effectivité de la loi. Les objectifs de contrôle concernant le détachement de travailleurs, le travail illégal, les risques professionnels ont été dépassés. L'action de coordination des enquêtes les plus lourdes a également été déterminante, qu'elle concerne la fraude au détachement dans le bâtiment, le travail illégal sur les plateformes numériques ou les conditions de travail dans la grande distribution. 507 actions ont par ailleurs été engagées avec les organismes de prévention et les services de santé au travail, au niveau national et régional, dans le cadre du Plan santé au travail 2016-2020.

Moderniser notre organisation

En même temps que nous avons mené ces chantiers, nous nous sommes efforcés de moderniser notre organisation dans le cadre de la réforme de l'État et de sa transformation numérique. Nos projets ont été nombreux, qu'il s'agisse de valoriser les compétences et de renforcer l'expertise des agents de la DGT, dont je salue l'engagement et le professionnalisme, de nous doter de systèmes d'information plus performants ou d'offrir de nouveaux téléservices pour simplifier les démarches des usagers.

Yves Struillou
Directeur général du travail

Sommaire

Chapitre 1 : Organisation, chiffres clefs et faits marquants	p. 6
L'organigramme de la DGT	p. 7
Les missions de la DGT et les attributions de ses services	p. 8
Les opérateurs et les partenaires	p. 10
Les chiffres clefs	p. 12
Les faits marquants	p. 15
Chapitre 2 : Renforcer le dialogue social	p. 16
L'adoption des ordonnances sur le renforcement du dialogue social et sur les relations du travail	p. 17
« La restructuration des branches s'accélère »	p. 18
L'accompagnement des partenaires sociaux dans l'entreprise pour la mise en place du CSE	p. 19
Le partage de la valeur ajoutée	p. 19
« Quatre-vingts commissions mixtes paritaires pour faciliter les accords entre partenaires sociaux »	p. 20
Perspectives 2019	p. 21
Chapitre 3 : Répondre aux mutations du travail	p. 22
Agir pour l'égalité professionnelle	p. 23
Réguler la mobilité internationale des travailleurs	p. 24
« Sécuriser le droit pour éviter les contentieux »	p. 25
Répondre à l'impact du numérique sur les relations de travail	p. 26
Renforcer la coopération européenne et internationale	p. 26
Perspectives 2019	p. 27
Chapitre 4 : Renforcer l'appui et le pilotage de l'inspection du travail	p. 28
La DGT confortée dans son rôle d'autorité centrale	p. 29
La progression du nombre d'interventions	p. 30
Le pilotage du système d'inspection du travail et les priorités d'action	p. 31
La coordination des interventions et des enquêtes du système d'inspection du travail	p. 32
« Fraudes complexes ou de grande ampleur : l'appui du groupe national d'enquête	p. 33
« Nous vérifions que le licenciement des salariés n'est pas en lien avec l'exercice de leur mandat »	p. 34
L'appui à l'inspection du travail	p. 35
« Un guichet unique pour les grands événements sportifs »	p. 36
Perspectives 2019	p. 37

Chapitre 5 : Faciliter l'accès de tous au droit	p. 38
La mise en place d'un numéro de téléphone unique pour les services de renseignement	p. 39
La création d'un Code du travail numérique	p. 40
Chapitre 6 : Développer la prévention en matière de santé et de sécurité au travail ...	p. 42
Un Plan santé au travail mieux piloté	p. 43
Simplifier le système pour renforcer la prévention	p. 44
Travaux en hauteur, pas droit à l'erreur	p. 44
« Veiller à la sécurité des machines de travail »	p. 45
La mise en œuvre du Plan interministériel amiante	p. 46
La transposition de la directive européenne sur l'exposition aux rayonnements ionisants	p. 46
La transposition de la directive sur les valeurs limites d'exposition aux risques professionnels	p. 47
Perspectives 2019	p. 47
Chapitre 7 : Moderniser l'organisation	p. 48
La mise en oeuvre du Plan de valorisation du patrimoine humain	p. 49
La transformation numérique de l'administration	p. 50
« Mobil'IT pour faciliter le travail des agents de contrôle »	p. 51
Perspectives 2019	p. 51

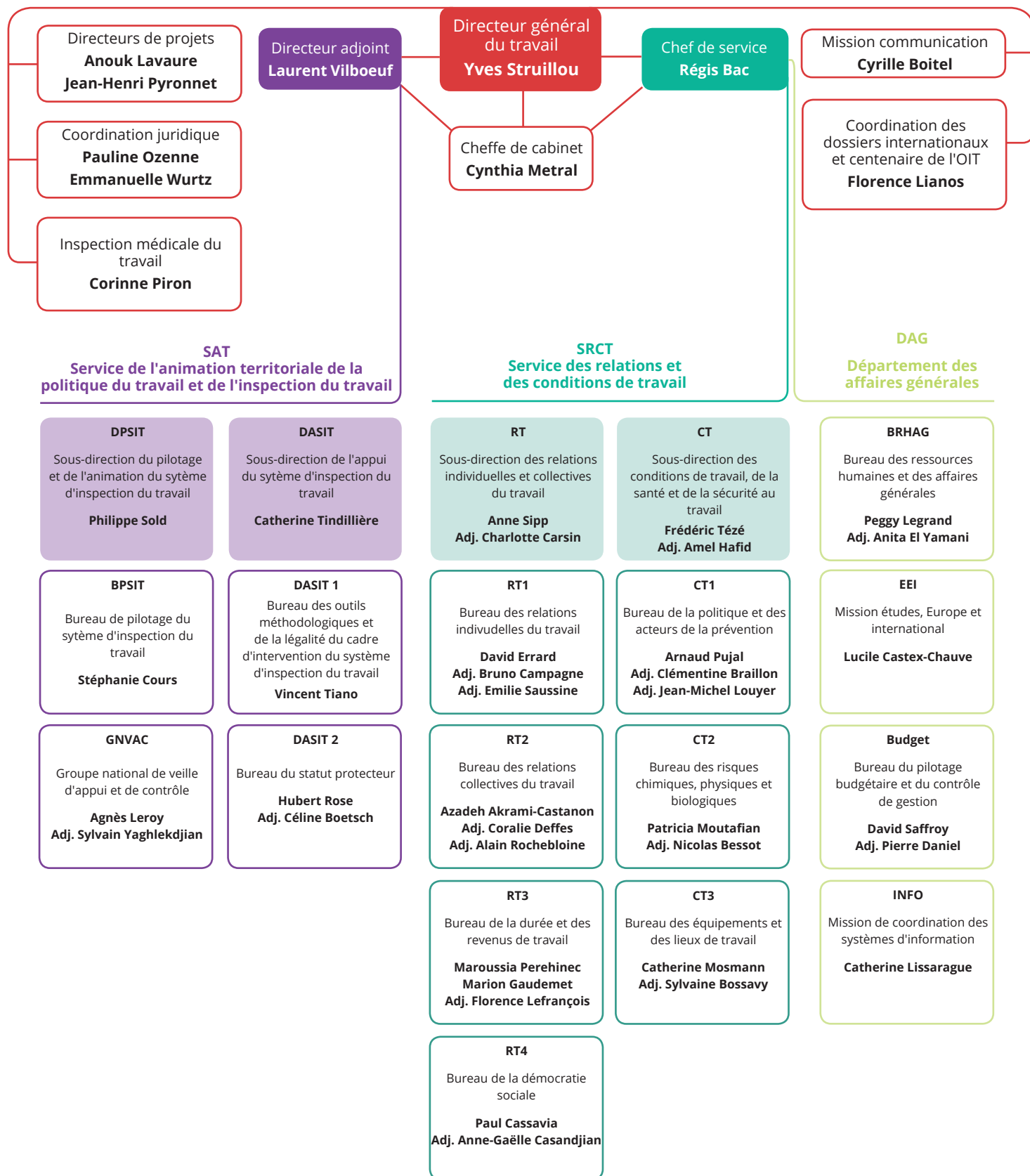
CHAPITRE 1



ORGANISATION,
CHIFFRES CLEFS ET
FAITS MARQUANTS

ORGANISATION, CHIFFRES CLEFS ET FAITS MARQUANTS

1 // L'organigramme de la DGT



Organigramme au 1^{er} juillet 2019

2 // Les missions de la DGT et les attributions de ses services

La Direction générale du travail (DGT) prépare, anime et coordonne la politique du travail. Elle élabore les textes législatifs ou réglementaires portant sur les relations collectives et individuelles, les conditions de travail et la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs.

Elle développe des actions pour encourager le dialogue social, promouvoir la qualité de vie au travail et assurer l'effectivité du droit.

Elle contribue à la définition de la position française dans les institutions internationales et communautaires sur ces questions.

La DGT assure le rôle d'autorité centrale du système d'inspection du travail. À ce titre, elle est chargée de l'application de la convention n° 81 de l'Organisation internationale du travail (OIT) du 11 juillet 1947.

DAG

Département des affaires générales

- Assure les missions transversales à la direction relatives aux affaires européennes et internationales.
- Gère des fonctions supports (ressources humaines, logistique, budget), en lien avec le secrétariat général des ministères sociaux.
- Apporte un appui au pilotage des projets informatiques transverses.

SRCT

Service des relations et des conditions de travail

Sous-direction des relations individuelles et collectives du travail (RT)

- Élabore et suit les règles relatives au contrat de travail, aux relations de travail transnationales, à la lutte contre le travail illégal et la fraude au détachement.
- Assure un appui au dialogue social.
- Assure l'accès au droit conventionnel et instruit les demandes d'extension des conventions et accords collectifs.
- Anime la restructuration des branches.
- Élabore et suit les règles relatives à la durée du travail, à l'épargne salariale, au Smic et aux salaires, à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.
- Élabore et suit les règles relatives aux institutions représentatives du personnel et aux droits et moyens syndicaux.
- Assure la mesure de l'audience des organisations professionnelles d'employeurs et des organisations syndicales de salariés et la détermination de leur représentativité.
- Élabore et veille à l'application des règles prud'homales et organise la désignation des conseillers prud'hommes, en lien avec le ministère de la Justice.

Sous-direction des conditions de travail (CT)

- Élabore les orientations, les règles et les plans d'action concernant les conditions de travail, la prévention et la protection contre les risques professionnels.
- Élabore les règles relatives à la médecine du travail.
- Assure la tutelle de l'Anact et de l'Anses.
- Élabore et suit les orientations et règles relatives à la réparation des risques (tableau des maladies professionnelles, travailleurs de l'amiante), en lien avec la Direction de la Sécurité sociale (DSS).
- Élabore les règles relatives à la conception et à l'utilisation des équipements et des lieux de travail.
- Assure la surveillance du marché des équipements de protection individuelle.
- Agrée les organismes experts.

SAT

Service de l'animation territoriale de la politique du travail
et de l'inspection du travail

**Sous-direction de l'appui
au système d'inspection du
travail**

- Appuie techniquement et méthodologiquement les services déconcentrés.
- Déontologie.
- Assure la maîtrise d'œuvre des systèmes d'information.
- Instruit les recours hiérarchiques et contentieux sur les licenciements des salariés protégés.

**Sous-direction du pilotage et
de l'animation du système
d'inspection du travail**

- Pilote les services déconcentrés dans la mise en œuvre de la politique du travail.
- Programme et coordonne les contrôles.
- Mène les contrôles et enquêtes nationales.
- Assure la liaison avec les autres inspections du travail européennes.
- Coordonne, assure une veille et un appui sur les affaires complexes ou de dimensions nationale ou internationale.

Mission communication

- Gère les relations presse.
- Conçoit et met en œuvre les actions de communication externes et internes, en lien avec la Délégation à la communication des ministères sociaux.

**Inspection médicale du
travail**

- Définit et met en œuvre la politique de santé au travail.
- Dirige et anime le réseau des médecins inspecteurs régionaux du travail.
- Participe au Conseil national de l'Ordre des médecins.

Coordination juridique

- Fournit une expertise et un appui juridique, notamment dans les contentieux.

**Projets liés à la lutte contre
le travail illégal et les fraudes
transnationales**

**Pilotage et coordination
des dossiers internationaux
Centenaire de l'OIT**

**Projets liés à l'évolution du
système d'inspection du
travail**

3 // Les opérateurs et les partenaires

INSTANCES DE CONSULTATION

Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle (CNNCEFP)

- Présidée par la ministre du Travail. Composée de représentants de l'administration, du Conseil d'État, des organisations syndicales de salariés et des organisations d'employeurs représentatives au plan national.
- Donne un avis sur la fixation du Smic, le suivi de l'évolution des salaires effectifs, les principes d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les projets de lois et décrets relatifs à la négociation collective.
- Promeut le développement de la négociation collective.
- Comprend trois sous-commissions : conventions et accords, salaires, restructuration des branches professionnelles.

Haut Conseil du dialogue social

- Composé de représentants des organisations syndicales de salariés nationales et interprofessionnelles, des organisations représentatives d'employeurs au niveau national, du ministère du Travail et de personnalités qualifiées.
- Émet un avis sur la liste des organisations syndicales représentatives par branche professionnelle et des organisations syndicales reconnues représentatives au niveau national et interprofessionnel.

Conseil d'orientation de la participation, de l'intéressement, de l'épargne salariale et de l'actionnariat salarié (Copiesas)

- Composé de représentants des partenaires sociaux, de l'administration, de la Sécurité sociale, du Conseil d'orientation pour les retraites, de l'Autorité des marchés financiers, de députés et sénateurs et de personnalités qualifiées.
- Promeut l'épargne salariale et l'actionnariat, évalue les dispositifs et formule toute proposition favorisant leur diffusion.

Conseil d'orientation des conditions de travail (Coct)

- Présidé par la ministre du Travail. Composé de représentants des partenaires sociaux, de l'administration, des organismes de sécurité sociale, d'expertise et de personnalités qualifiées.
- Participe à l'élaboration des politiques publiques en matière de santé et de sécurité au travail et d'amélioration des conditions de travail et à la coordination de leurs acteurs.
- Rend des avis sur les projets législatifs et réglementaires.

Conseil supérieur de la prud'homie (CSP)

- Composé de représentants des ministères du Travail, de la Justice, de l'Agriculture, des organisations syndicales de salariés et des organisations d'employeurs les plus représentatives.
- Formule des avis et des suggestions sur l'organisation et le fonctionnement des conseils de prud'hommes.
- Est consulté sur les projets de lois et de règlements relatifs aux conseils de prud'hommes.

Direction générale du travail

- Prépare, anime et coordonne la politique du travail.

Directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte et Dieccte)

- Relaient et mettent en œuvre territorialement les politiques publiques du travail.

Comités régionaux (Croct)

- Présidés par le préfet de région. Composés de représentants de la Direccte, des partenaires sociaux, des organismes de sécurité sociale et de prévention.
- Oriente la politique régionale en matière de santé au travail et rend des avis dans le cadre de la gouvernance régionale des services de santé au travail (politique d'agrément, contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens).

OPÉRATEURS

Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics (OPPBTB)

- Sensibilise les professionnels BTP à la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles et à l'amélioration des conditions de travail.

Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail (Anses)

- Évalue les risques sanitaires (chimiques, biologiques, physiques...) pour éclairer la décision publique sur l'alimentation, l'environnement, le travail, la santé, le bien-être des animaux et la santé des végétaux.

Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact)

- Conçoit et diffuse des méthodes et outils pour concilier qualité de vie au travail et performance économique.

Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (INRS)

- Développe et promeut une culture de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles.
- Propose des outils et des services aux entreprises et aux salariés relevant du régime général de la Sécurité sociale.

ET PARTENAIRES

Institut de radioprotection et de sûreté nucléaire (IRSN)

- Assure la gestion, l'exploitation et la consolidation des données dosimétriques des 385 000 travailleurs exposés aux rayonnements ionisants.
- Contribue aux travaux d'élaboration et de révision de la réglementation permanente.

Santé publique France

- Assure la veille épidémiologique et la surveillance de l'état de santé des populations.
- Promeut la santé et la réduction des risques et développe la prévention et l'éducation pour la santé.
- Anticipe les crises sanitaires et lance les alertes.

Caisse nationale d'assurance maladie - Branche Accidents du travail - Maladies professionnelles (AT-MP)

- Conseille les employeurs, les salariés et leurs représentants en matière de risques professionnels, surveille l'état de santé des travailleurs, suit et contribue à la traçabilité des expositions professionnelles.

Autorité de sûreté nucléaire (ASN)

- Assure, au nom de l'État, le contrôle de la sûreté nucléaire et de la radioprotection en France.
- Contribue à l'élaboration de la réglementation, vérifie le respect des règles et des prescriptions auxquelles sont soumises les installations ou activités nucléaires, participe à l'information du public.

Institut national du cancer

- Assure une expertise sanitaire et scientifique en cancérologie.
- Coordonne les actions de lutte contre le cancer.
- Contribue au renforcement de la protection et du suivi des travailleurs exposés aux agents cancérogènes, à la connaissance des situations à risque au travail et à l'amélioration du maintien en emploi des personnes atteintes de cancer.

4 // Les chiffres clefs

Renforcer le dialogue social

4

réunions plénières de la
**COMMISSION
NATIONALE DE
LA NÉGOCIATION
COLLECTIVE**

9

réunions de la
**SOUS-COMMISSION
DES CONVENTIONS
ET ACCORDS,**

5

de la sous-commission
de la restructuration des
branches

4

réunions du
**HAUT CONSEIL DU
DIALOGUE SOCIAL**
et

9

réunions du
GROUPE DE SUIVI

3

réunions du
**CONSEIL SUPÉRIEUR
DE LA PRUD'HOMIE**

49

**BRANCHES
PROFESSIONNELLES
RESTRUCTURÉES**
en 2018, soit 203 depuis 2016

39

réunions du
**CONSEIL
D'ORIENTATION
DES CONDITIONS
DE TRAVAIL, DANS
SES DIFFÉRENTES
FORMATIONS**

6

réunions du
**CONSEIL
D'ORIENTATION DE LA
PARTICIPATION, DE
L'INTÉRESSEMENT,
DE L'ÉPARGNE
SALARIALE ET DE
L'ACTIONNARIAT
SALARIÉ (COPIESAS)**

1

réunion du
**COMITÉ DE SUIVI DES
SALAIRES**

334

TEXTES SIGNÉS
pour

80

**BRANCHES
PROFESSIONNELLES**
grâce à

630

réunions de
**COMMISSIONS
MIXTES PARITAIRES**

507

ARRÊTÉS
d'extension publiés



Élaborer la norme et gérer les contentieux

8

PROJETS DE LOI suivis :

liberté de choisir son avenir professionnel (égalité professionnelle, détachement), Pacte (épargne salariale), nouveau pacte ferroviaire, loi contre les violences sexistes et sexuelles, Elan, Brexit, Essoc, mesures d'urgence économiques et sociales

1 433

RECOURS

contentieux traités dont

1 313 sur le statut
protecteur des représentants
du personnel

5

RÈGLEMENTS

ou directives européennes
négociés

2

**TEXTES
INTERNATIONAUX**

suivis dans leur élaboration

3

QUESTIONS

prioritaires de
constitutionnalité traitées

3

DIRECTIVES

européennes transposées

7

DÉCRETS

et

77

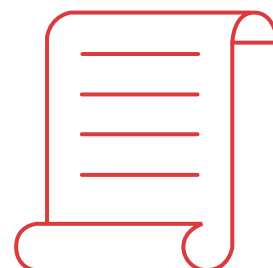
ARRÊTÉS

publiés

1 085

RECOURS

hiérarchiques traités



Piloter et appuyer l'inspection du travail

290

SAISINES

traitées par le bureau de liaison national dans le cadre de la coopération européenne sur le détachement transnational de travailleurs :

74

INSTRUCTIONS, FICHES ET GUIDES

juridiques ou de contrôles diffusés pour accompagner les services

12

DÉLÉGATIONS

étrangères reçues
et

21

RENCONTRES

européennes préparées

178

DEMANDES

des Directe pour l'essentiel

et

112

REQUÊTES

adressées par les États membres.

1

NOUVEL ACCORD

de coopération européenne
signé en 2018

4

ACCORDS

en préparation



Moyens financiers et humains

86,5

MILLIONS d'euros pour la politique du travail (Programme 111) dont

38,4

MILLIONS pour le dialogue social

et

24,1

MILLIONS pour la santé et la sécurité au travail

222,8

EMPLOIS (ETP)

au 31 décembre 2018

130

DEMANDES

de journalistes traitées



5 // Les faits marquants

- 12 FÉVRIER 2018 : **Réunion de la commission nationale de lutte contre le travail illégal**, bilan de la mise en œuvre du Plan national, annonce de seize nouvelles mesures pour mieux lutter contre la fraude au détachement et le travail non déclaré.
- 20 MARS 2018 : Signature par la ministre du Travail d'**un accord de coopération administrative avec le Luxembourg** sur le détachement de travailleurs et la prévention du travail non déclaré.
- 28 MARS 2018 : **Mise en ligne du site internet www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr** dédié au dépôt des accords d'entreprises auprès de l'administration.
- 31 MARS 2018 : **Publication de la loi de ratification des ordonnances** sur le renforcement du dialogue social.
- 19 AVRIL 2018 : Publication de **100 questions-réponses sur le comité social et économique**.
- 17 MAI 2018 : **3^e journée nationale de prévention des conduites addictives** en milieu professionnel, sur le thème de l'alcool.
- DU 14 AU 19 MAI 2018 : **Joint action days**, semaine d'action européenne initiée par Europol dédiée à la lutte contre l'exploitation au travail et la traite des êtres humains.
- 28 JUIN 2018 : Adoption de **la directive 2018/957** du Parlement européen et du Conseil européen modifiant la directive 96/71/CE **concernant le détachement de travailleurs** effectué dans le cadre d'une prestation de services.
- 4 JUILLET 2018 : Présentation du **bilan des derniers cycles de représentativité syndicale et patronale** au Haut Comité du dialogue social.
- 9 JUILLET 2018 : Début de l'expérimentation du **numéro national unique des renseignements** en droit du travail dans les régions Bretagne et Hauts-de-France.
- 3 AOÛT 2018 : Publication de **la loi renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes**, avec plusieurs dispositions contre le harcèlement au travail.
- 10 AOÛT 2018 : Publication de **la loi pour un État au service d'une société de confiance (Essoc)** qui instaure la possibilité pour l'administration d'adresser un avertissement au lieu d'une amende dès lors que la bonne foi du contrevenant est avérée.
- 28 AOÛT 2018 : Publication **des rapports Lecocq, sur la santé au travail, et Frimat, sur la prévention** et la prise en compte de l'exposition des travailleurs aux agents chimiques dangereux.
- 5 SEPTEMBRE 2018 : Publication de **la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel** avec plusieurs mesures sur l'égalité professionnelle et la lutte contre la fraude au détachement international de salariés.
- NOVEMBRE 2018 : Relance de **la campagne « Travail en hauteur, pas le droit à l'erreur »** pour prévenir des chutes de hauteur, parmi les premières causes d'accidents du travail.
- 28 NOVEMBRE 2018 : **Rencontres nationales bruit et santé** consacrées au bruit au travail, organisées avec le Centre d'information du bruit.

CHAPITRE 2



RENFORCER LE DIALOGUE SOCIAL

1 // L'adoption des ordonnances sur le renforcement du dialogue social et sur les relations du travail

Les ordonnances sur le renforcement de la négociation collective et du dialogue social ont été ratifiées par la loi du 29 mars 2018. Les décrets n°2018-90 et 2018-921 du 26 octobre 2018 ont apporté les dernières modifications au dispositif du comité économique et social (CES), stabilisant ainsi le cadre juridique de la fusion des instances représentatives du personnel.

Les services de la DGT ont traité les 44 contentieux portant sur ces textes, que ce soit devant les juridictions françaises (douze référés, 24 recours en excès de pouvoir, trois questions prioritaires de constitutionnalité) ou internationales (une plainte déposée devant l'Organisation internationale du travail - OIT - et quatre plaintes relatives au barème

des indemnités prud'homales devant le Comité européen des droits sociaux - CEDS). Au 1^{er} juin 2019, aucun jugement n'a remis en cause la validité juridique des textes produits. Le Conseil d'État doit encore se prononcer sur cinq recours. Une première plainte devant le CEDS a été déclarée recevable. La DGT a produit plusieurs réponses, qui sont actuellement en cours d'examen.

La DGT a également participé régulièrement au comité d'évaluation des ordonnances piloté par France Stratégie.



Réunion de la commission nationale de la négociation collective avec les partenaires sociaux.

“ La restructuration des branches s'accélère ”



L'ordonnance du 22 septembre 2017 a accéléré la restructuration des branches professionnelles, engagée en 2016, pour arriver à 200 branches d'ici août 2019. La restructuration doit leur permettre de jouer pleinement leur rôle dans le dialogue social, d'améliorer la lisibilité et la qualité des normes conventionnelles. Azadeh Akrami-Castano, cheffe du bureau des relations collectives du travail, revient sur les progrès du chantier en 2018.

Comment se déroule la restructuration ?

Nous travaillons avec les partenaires sociaux sur la méthode de travail et les négociations. Les travaux sont conduits par la sous-commission restructuration de la commission nationale de la négociation collective (CNCC) au sein de

laquelle siègent les organisations syndicales et professionnelles et l'administration. La main est laissée en premier lieu aux partenaires sociaux pour négocier leur rapprochement. L'administration ne propose des fusions que de manière subsidiaire, lorsqu'aucune démarche ne se dessine ou ne se concrétise.

Quelles sont les modifications intervenues dans le processus en 2018 ?

Plusieurs textes ont marqué la volonté du législateur d'accélérer la restructuration. Par exemple, la date à laquelle la ministre peut engager la fusion des branches ayant une faible activité conventionnelle, comptant moins de 5 000 salariés, territoriales ou peu représentatives ou n'assumant pas leur rôle en matière de formation, a été avancée au 8 août 2018.

Combien de branches ont déjà fusionnées ?

En 2018, les travaux de la sous-commission de la restructuration des branches professionnelles se sont concentrés essentiellement sur les branches de moins de 5 000 salariés. En 2018, 40 branches ont été restructurées dans ce cadre, auxquelles il faut ajouter six projets de fusions volontaires qui ont abouti. Au 31 décembre 2018, au total, environ 200 branches avaient fait l'objet d'une restructuration. Plusieurs branches importantes en matière d'effectifs ont, en outre, engagé une démarche, un rapprochement : métallurgie, bâtiment...

Par ailleurs, nous encourageons l'ensemble des branches, même celles qui ne font pas l'objet d'un examen dans le cadre des travaux actuels, à réfléchir dès à présent aux possibilités de rapprochement avec d'autres branches. En effet, le chantier de la restructuration se poursuivra après la restructuration des branches de moins de 5 000 salariés.

Les partenaires sociaux sont désormais largement mobilisés sur le sujet. Les branches professionnelles commencent également à mesurer l'étendue de leurs marges de manœuvres juridiques pour construire leur architecture conventionnelle. Le droit de la restructuration est un droit souple qui laisse une large place aux accords politiques.

2 // L'accompagnement des partenaires sociaux dans l'entreprise pour la mise en place CSE

La DGT a engagé un important travail de pédagogie afin de faciliter l'appropriation par les partenaires sociaux de la réforme des instances représentatives du personnel et leur fusion au sein du CSE : participation à des colloques, édition d'un questions-réponses.

Avec les Direccte, elle s'est attachée à accompagner les acteurs de l'entreprise (salariés, employeurs, représentants du personnel) dans la mise en place de leur CSE avant le 31 décembre 2019, comme le prévoit la loi.

3 // Le partage de la valeur ajoutée

La mise en place d'un régime fiscal et social incitatif constitue la mesure phare du volet sur le partage de la valeur et l'épargne salariale du Plan d'action pour la croissance et la transformation des entreprises, lancé en octobre 2017. La DGT a participé à l'élaboration et au suivi des mesures. La loi de financement de la Sécurité sociale pour 2019 a supprimé le forfait social sur les sommes versées au titre de l'intéressement, de la participation et de l'épargne salariale pour les entreprises de moins de 250 ou 50 salariés. D'autres mesures destinées à encourager le développement de l'épargne salariale ont été inscrites dans le projet de loi Pacte, examiné par le Parlement au second semestre 2018 et au premier trimestre 2019 : simplification des dispositifs, encouragement de l'actionnariat salarié, portabilité des produits. La DGT a par ailleurs publié sur le site internet du ministère du Travail des modèles d'accords d'intéressement et de participation pour aider les petites et moyennes entreprises (PME) à négocier et mettre en place des accords d'épargne salariale.

Afin de gagner en rapidité, la loi a ouvert la possibilité d'accorder la prime sur la seule base d'une décision unilatérale de l'employeur, à condition que ses modalités soient arrêtées au plus tard le 31 janvier 2019. Cette possibilité a été très largement utilisée pour les versements intervenus fin 2018. Au-delà de cette date, le montant de la prime, les salariés éligibles et sa modulation devaient obligatoirement faire l'objet d'un accord d'entreprise, déposé auprès de la Direccte.

La DGT a accompagné, avec la Direction de la Sécurité sociale, la mise en œuvre de cette mesure auprès des employeurs et des Direccte, notamment à travers la publication d'une instruction interministérielle le 4 janvier 2019.

La « prime exceptionnelle de pouvoir d'achat », prévue par la loi n°2018-1213 du 24 décembre 2018 portant sur les mesures d'urgence économiques et sociales, a été instaurée pour soutenir le pouvoir d'achat en réponse au « mouvement des gilets jaunes ». Elle a ouvert aux employeurs la possibilité de verser, aux salariés dont la rémunération 2018 n'excédait pas trois fois le Smic, jusqu'à 1 000 euros de prime, exonérée de toutes cotisations et contributions sociales ainsi que d'impôt sur le revenu.

☞ Quatre-vingts commissions mixtes paritaires pour faciliter les accords entre partenaires sociaux ☞



Alain Rivoal, du bureau des relations collectives du travail, et Elsa Houpin, directrice adjointe du travail dans le Val-d'Oise et présidente de commission mixte paritaire (CMP), présentent ce dispositif qui permet souvent de dépasser les désaccords entre partenaires sociaux dans les négociations de branches professionnelles.



Comment fonctionne une commission mixte paritaire (CMP) ?

Alain Rivoal : Une CMP est réunie quand les organisations patronales et syndicales d'une branche n'arrivent pas à conclure une négociation sur les salaires, le temps de travail, les classifications professionnelles, la pénibilité, etc. La CMP est mise en place à la demande des partenaires sociaux ou, à l'initiative du ministère, quand par exemple les minimums conventionnels sont inférieurs au Smic. Elle comprend des représentants des organisations syndicales et patronales représentatives. Elle est présidée par un agent de l'administration. Celui-ci rencontre en général les partenaires sociaux en amont pour mesurer les enjeux et s'assurer qu'ils joueront le jeu. En 2018, il y a eu 80 CMP représentant 630 réunions (d'une journée à un jour et demi) et 20 000 convocations. La plupart des négociations ont porté sur la fusion des commissions de négociation et d'interprétation des conventions, la mise en place des opérateurs de compétences (Opco) et la restructuration des branches.

Quelles sont vos fonctions à la DGT ?

AR : Je fais partie d'une équipe de trois personnes dont le rôle est d'animer le réseau bénévole des 68 présidents de CPM. Nous les recrutons parmi les agents de l'inspection du travail, de la DGT ou de la DGEFP ou les retraités. Nous les formons et nous les désignons. Nous publions des guides et des fiches d'actualité pour les aider à assurer leur rôle. Chaque année nous les réunissons. C'est l'occasion de présenter, avec des experts, les évolutions législatives et d'échanger sur les pratiques de chacun. Nous avons d'ailleurs mis en place un groupe d'analyse des pratiques où nous partageons les difficultés rencontrées et les solutions pour y répondre.

Quel est le rôle du président de commission ?

Elsa Houpin : Le ou la présidente a un rôle de médiateur et de tiers facilitateur. Il contribue à développer les échanges entre les organisations professionnelles et syndicales afin de parvenir à dépasser les désaccords entre les parties autour de la table. Même si les postures existent, elles disparaissent quand on aborde le fond des sujets. Les discussions sont parfois vives ou butent sur des points concrets. Souvent, la solution

est alors de reformuler les positions exprimées par chacun pour parvenir à se comprendre. La suspension de séance est une autre technique qui peut permettre aux participants de discuter en « off » pour débloquer un point ou faire avancer la négociation en jouant les émissaires entre les uns et les autres.

Perspectives 2019

- **Poursuivre l'accompagnement des entreprises dans la mise en place du CSE** : suivi quantitatif de l'installation des CSE, procès-verbaux d'élections, campagne d'information des entreprises, actualisation du questions-réponses publié en 2018, colloques, analyse qualitative des accords de mise en place du CSE...
- **Professionaliser les acteurs de la négociation collective** : aide financière et appui de l'Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (INTEFP) pour le développement de formations au dialogue social, destinées aux salariés, aux employeurs et à leurs représentants.

CHAPITRE 3



RÉPONDRE
AUX MUTATIONS
DU TRAVAIL

1 // Agir pour l'égalité professionnelle

L'Index de l'égalité professionnelle, prévu dans le cadre de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, vise à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise. Il soumet les employeurs à une obligation de transparence et de résultats en matière d'égalité salariale entre les femmes et les hommes. Chaque année, ils devront mesurer et rendre publics les écarts de rémunération entre les sexes et, le cas échéant, les résorber dans un délai de trois ans sous peine de pénalité financière pouvant représenter jusqu'à 1 % de la masse salariale. La mesure s'applique dès 2019 pour les entreprises de plus de 250 salariés et dès 2020 pour celles d'au moins 50 salariés.

Outre la rédaction des dispositions législatives et réglementaires, les services de la DGT se sont mobilisés pour accompagner les entreprises dans la mise en œuvre de l'Index. Plus de 80 référents ont été désignés au sein des Direccte pour répondre à leurs questions, les aider dans leur calcul et définir des mesures correctives adéquates et pertinentes. Un dispositif d'aide dédié est en cours d'élaboration pour 2020.

La rédaction d'un guide pratique et juridique contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travail a été lancée suite à la concertation sur l'égalité professionnelle et la lutte

contre les violences sexistes et sexuelles, menée au printemps 2018 par la ministre du Travail et la secrétaire d'État à l'Égalité entre les femmes et les hommes et à la Lutte contre les discriminations, avec les organisations syndicales et patronales. Destiné à outiller les entreprises dans l'accompagnement des salariés victimes de violences sexistes ou sexuelles et dans le traitement de ces situations, le document a été publié le 8 mars 2019, Journée internationale des droits des femmes.



© shutterstock

2 // Réguler la mobilité internationale des travailleurs

La directive (UE) n°2018/957 modifiant la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services a été définitivement adoptée le 28 juin 2018, après plus de deux ans de négociation au sein du Conseil et du Parlement européen.

En lien avec la représentation permanente de la France à Bruxelles, la DGT a contribué à cette négociation, que ce soit au sein des instances européennes ou dans le cadre d'échanges bilatéraux. La nouvelle directive, qui entrera en vigueur en juillet 2020, étend les droits des salariés détachés en matière de rémunération, d'hébergement et de défraiement, assure un niveau de protection équivalent à tous les salariés intérimaires détachés et garantit une plus grande transparence de l'information sur les règles applicables aux employeurs détachant des salariés dans d'autres États membres. La DGT a engagé les travaux d'élaboration des mesures de transposition au second semestre 2018 en vue d'une publication de l'ordonnance au premier trimestre 2019 (ordonnance n°2019-116 du 20 février 2019).

Les pouvoirs de l'inspection du travail en matière de lutte contre le travail illégal et les fraudes au détachement ont été renforcés dans le cadre de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir

son avenir professionnel. Ces nouvelles dispositions doivent permettre de lever certains obstacles juridiques à l'efficacité des contrôles et des sanctions observées par les agents de l'inspection du travail. Par ailleurs, la loi aménage une partie des formalités pour des situations limitées de détachement dans des secteurs peu « faudrogènes ».

Un accord a été trouvé au niveau européen pour la création de l'Autorité européenne du travail.

Cette structure contribuera à favoriser une meilleure mise en œuvre de la législation européenne en matière de mobilité des travailleurs et à informer les parties prenantes sur leurs droits et leurs obligations. En facilitant la coopération et les contrôles conjoints, elle contribuera à renforcer l'efficacité de la lutte contre les fraudes notamment en matière de travail transfrontalier et de détachement des travailleurs.

Dans le cadre de la décision des Britanniques de sortir de l'Union européenne (Brexit), la DGT a

participé à la préparation d'un accord de retrait ratifié par les deux parties et d'un scénario de « no deal ». Elle a aussi contribué, sous l'égide du secrétariat général aux Affaires européennes, à l'élaboration de questions-réponses dédiées aux conditions d'emploi de salariés britanniques en France pour mieux les informer, ainsi que leurs employeurs.

“ Sécuriser le droit pour éviter les contentieux ”



Pauline Ozenne, magistrate administrative, et Emmanuelle Wurtz, magistrate judiciaire, apportent leur expertise aux services de la DGT et aux Direccte sur les sujets de droit privé et de droit public et les contentieux associés.

Quelles sont vos fonctions au sein de la DGT ?

Emmanuelle Wurtz : J'apporte une expertise en droit privé, droit constitutionnel et droit de l'Union européenne. Je suis associée à la rédaction des projets de loi et des décrets d'application, pour leur sécurisation juridique. Je suis notamment attentive à leur clarté et à leur cohérence, afin d'éviter les difficultés d'interprétation, et à leur conformité au socle constitutionnel. Je contribue aussi à la relecture, sous l'angle juridique, des fiches élaborées par le service de l'animation territoriale pour les Direccte. En 2018, il s'agissait essentiellement de la mise en œuvre des ordonnances travail par les services d'inspection du travail (le CSE, sa commission santé sécurité, etc.). J'assure également certaines formations aux agents de la DGT. J'ai par exemple animé une formation sur la lecture des arrêts de la Cour de cassation. J'en prépare une autre avec l'INTEFP et le ministère de la Justice, sur la réforme du contentieux des avis d'aptitude au poste, délivrés par les médecins du travail, notamment la conciliation entre le secret médical et le principe du contradictoire propre au procès.

Pauline Ozenne : De la même façon, j'apporte une expertise en droit public et en contentieux administratif. L'objectif est à la fois de sécuriser nos textes et nos procédures pour éviter les contentieux et d'assurer leur bonne défense devant les juridictions. J'assure à ce titre, avec l'ensemble des bureaux de la DGT, le suivi de bon nombre de recours devant les juridictions administratives, en particulier le Conseil d'État, et des questions prioritaires de constitutionnalité. Cela a représenté plus d'une centaine d'affaires en 2019. J'assure également des formations. J'ai aussi piloté un groupe de travail national sur le contentieux des amendes administratives en droit du travail, qui a donné lieu à la diffusion d'un guide méthodologique pour les services déconcentrés.

Comment travaillez-vous avec les bureaux de la DGT ?

EW : J'échange beaucoup par mail sur des questions ponctuelles ou sur les contentieux mais je participe aussi aux réunions et comités de pilotage sur les projets de textes.

PO : J'ai également des échanges quotidiens, par tous moyens, avec l'ensemble des bureaux qui me demandent de l'appui en cas de questions juridiques ponctuelles ou pour la rédaction de leurs mémoires en défense devant les juridictions administratives.

Quels sont les principaux contentieux sur lesquels vous êtes intervenues en 2018 ?

EW : La défense de la loi de ratification des ordonnances travail devant le Conseil constitutionnel et la défense du barème d'indemnisation du licenciement sans cause réelle et sérieuse devant le Comité européen des droits sociaux, contentieux toujours en cours. J'ai piloté aussi les avis techniques et juridiques de la DGT adressés à la Cour de cassation sur le financement des services de santé interentreprises, le CDI intérimaire, l'inclusion d'une succursale étrangère dans une unité économique et sociale.

PO : Les décrets d'application des ordonnances ont également été attaqués devant le Conseil d'État ainsi que plusieurs dizaines d'arrêtés de représentativité patronale et syndicale. J'ai également été beaucoup mobilisée dans l'accompagnement des services déconcentrés dans le traitement des contentieux relatifs aux sanctions administratives qu'ils prononcent.

3 // Répondre à l'impact du numérique sur les relations de travail

Le développement des plateformes de mise en relation par voie électronique pose un problème de sécurité juridique croissante quant à la nature de la relation contractuelle entre certaines plateformes et les travailleurs y recourant pour exercer une activité professionnelle. Ce développement soulève aussi la question de la précarité sociale de certains travailleurs indépendants.

La DGT a participé, dans le cadre de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel à la conception d'un dispositif légal permettant à des plateformes « socialement responsables » d'assurer de nouveaux droits aux travailleurs indépendants (formation professionnelle, prévention des risques professionnels, information sur les

conditions d'exercice de l'activité, protection sociale complémentaire), sans que ces pratiques puissent constituer des indices d'un lien de subordination juridique. Censuré par le Conseil constitutionnel pour des raisons de procédure parlementaire, ce dispositif a été retravaillé en 2019, en lien avec les autres ministères concernés, en vue d'être intégré à un autre vecteur législatif, la loi d'orientation des mobilités (LOM).

L'inspection du travail, et notamment son groupe d'appui national, ont mené par ailleurs plusieurs enquêtes pour vérifier que plusieurs plateformes numériques ne contournaient pas la réglementation du travail.

4 // Renforcer la coopération européenne et internationale

Le renforcement de la coopération avec les autres inspections du travail de l'Union européenne s'inscrit dans le cadre du projet Eurodétachement, destiné à améliorer la coopération entre États membres contre la fraude au détachement, de la plateforme de lutte contre le travail non déclaré et les perspectives qu'offre la mise en place de l'Autorité européenne du travail.

Plusieurs initiatives ont été engagées afin de renforcer le caractère opérationnel des accords de coopération bilatéraux conclus en matière de lutte contre le travail illégal et de détachement de salariés : mise en place de comités de pilotage et de correspondants de proximité avec les inspections du travail espagnoles et portugaises, adoption d'un programme d'activités avec la Bulgarie et le Portugal, groupe de travail franco-allemand sur les entreprises de travail temporaires étrangères...

Un accord de coopération entre les autorités centrales de l'inspection du travail française et polonaise est en cours de finalisation. Des discussions sont également engagées de longue date avec la Roumanie.

Une campagne européenne sur la santé et la sécurité des travailleurs des agences d'intérim et des travailleurs détachés a été lancée en 2017 par le Comité des hauts responsables de l'inspection du travail (CHRIT) et coordonnée par la DGT en partenariat avec l'Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (INTEFP). Elle a donné lieu en 2018 à des actions de contrôle par les 23 inspections du travail des États membres, de l'Islande et de la Norvège. Au plan national, ces actions ont mobilisé six Direccte. Les contrôles ont ciblé les secteurs recourant fortement à l'intérim et connaissant un nombre élevé d'accidents du travail, comme le BTP, la logistique et l'industrie automobile. Des contrôles conjoints ont été conduits avec l'inspection portugaise et bulgare dans l'agriculture et le BTP.

Proclamé lors du Sommet de Göteborg, le socle européen des droits sociaux formalise 20 droits et principes autour des thèmes de l'égalité des chances et d'accès au marché du travail, des conditions de travail équitables et de la protection et inclusion sociales. Le socle a permis de faire aboutir les

négociations sur les propositions de directives relatives à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et sur la transparence et prévisibilité des conditions de travail. Il a permis d'avancer sur le projet de règlement instituant l'Autorité européenne de travail avant le renouvellement du Parlement et de la Commission européenne en 2019.

La France a été porte-parole et membre du comité de rédaction des conclusions de la commission sur la violence et le harcèlement contre les femmes et les hommes dans le monde du travail, lors de la 107^e session de la Conférence internationale du travail, organisée dans le cadre de l'OIT. Face à la division des États membres sur la forme que devait prendre l'instrument, la

commission a décidé, avec le soutien de l'Union européenne et de la France, que le projet prendrait la forme d'une convention complétée d'une recommandation. Le projet de convention prévoit une définition très large des travailleurs ainsi que de la violence et du harcèlement dans le monde du travail. Les obligations pour les gouvernements sont relativement larges mais demeurent encore vagues, les mesures à prendre devant être conformes au droit national et ne pouvant imposer aux employeurs que des mesures « raisonnables » pour lutter contre les violences et le harcèlement au travail. Un important travail de précision des obligations de chacun a été engagé pour la CIT de juin 2019.

Perspectives 2019

- **Accompagner la mise en place de l'Index de l'égalité professionnelle** par les entreprises de plus de 250 salariés et développer un outil de calcul en ligne.
- **Transposer dans le droit français la nouvelle directive européenne sur le détachement** des travailleurs et accompagner les services déconcentrés, les entreprises, les travailleurs et organisations syndicales dans l'appropriation des nouvelles règles.
- **Refondre le système d'information dédié aux déclarations de détachements** de salariés pour améliorer son ergonomie et faciliter les contrôles.
- **Finaliser l'accord sur la mise en place de l'Autorité européenne du travail et lancer sa mise en oeuvre.**
- **Célébrer le centenaire de l'OIT**
- **Contribuer à la préparation du G7 social, dans le cadre du G7 présidé par la France**, autour de quatre priorités : renforcer la coopération multilatérale pour plus de justice sociale, soutenir l'accès universel à une protection sociale adaptée aux mutations du travail, accompagner les individus face aux transformations numériques, assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
- **Actualiser les accords de coopération** sur le contrôle du détachement et la lutte contre le travail illégal, notamment avec l'Espagne et l'Italie.

CHAPITRE 4

RENFORCER L'APPUI ET LE PILOTAGE DE L'INSPECTION DU TRAVAIL

1 // La DGT confortée dans son rôle d'autorité centrale

L'article 19 de la loi n°2018-727 du 10 août 2018 (loi Essoc) a introduit un nouvel article L. 8121-1 dans le Code du travail relatif à l'autorité centrale de l'inspection du travail. Ces nouvelles dispositions renforcent le rôle de pilotage et de contrôle du système d'inspection du travail dévolu à la DGT, dans des termes reprenant ceux consacrés par les conventions n° 81 et 129 de l'OIT. L'article réaffirme que la DGT détermine le cadre de légalité de l'exercice des missions des agents, s'assure de son respect et notamment de celui des principes d'indépendance et de libre décision.

À ce titre, et pour assurer la pleine effectivité des stipulations de la convention n° 81, la DGT est fondée à fixer :

- des objectifs à atteindre sur une période donnée aux agents de contrôle, afin de cibler des thèmes prioritaires. Elle veille, dans ce cadre, à ce qu'une place soit conservée aux actions de l'inspection du travail permettant de donner suite aux non-conformités sérieuses décelées dans la pratique ou à la suite de plaintes ;

- un nombre d'interventions à réaliser, grâce à l'implication de chaque agent, sur un thème donné, dans la mesure où le système de l'inspection du travail dans son ensemble garantit la mise en application effective des dispositions légales.

En outre, cet article souligne que la Direction générale du travail veille au respect des droits, garanties et obligations des agents de l'inspection du travail ainsi qu'à l'application de leurs règles déontologiques.



Contrôle sur un chantier de construction dans les Hauts-de-Seine

2 // La progression du nombre d'interventions

Le nombre d'interventions des agents de contrôle a progressé en 2018 de 4,6 % par rapport à 2017. La part des interventions correspondant aux thèmes prioritaires (amiante, chutes de hauteur, égalité professionnelle, détachement international, travail

illégal) est passée de 18,75 % en 2017 à 40,12 % en 2018. Les interventions en matière de PSI ont progressé de 135 % (20 366) et de 69 % (33 391) pour lutter contre le travail illégal.

Interventions et suites à interventions de l'inspection du travail en 2018

	Nombre	Évolution 2017/2018
Interventions	274 544	+ 4,6 %
Dont amiante	11 515	-
Dont chutes de hauteur	26 709	+ 57 %
Dont égalité professionnelle	4 502	+ 154 %
Dont détachement international de salariés	20 366	+ 135 %
Dont TPE-PME	9 457	+ 145 %
Dont travail illégal	33 391	+ 69 %
Suites à interventions	239 332	+ 5 %
Dont lettres d'observation	169 504	+ 5,07 %
Dont mises en demeure	4 805	+ 842,16 %
Dont PV	4 964	+ 13,49 %
Dont référés	29	- 38,3 %
Dont arrêts de travaux	5 752	- 5,24 %
Dont enquêtes	53 323	- 0,49 %
Dont sanctions administratives	1 641	+ 118,8 %
Nombre d'interventions par agent	129	+ 4,88 %



3 // Le pilotage du système d'inspection du travail et les priorités d'action

Le pilotage du système d'inspection du travail (SIT) a été renforcé de façon à assurer une mission de proximité, qu'il s'agisse d'intervention « à chaud » ou « à froid », auprès des employeurs et des salariés, telle que prescrite par les engagements internationaux de la France, et la mise en œuvre des priorités nationales de la politique du travail.

Quatre priorités nationales ont été définies :

- le contrôle de la légalité de la prestation de service internationale (PSI) et du détachement ;
- la lutte contre le travail illégal ;
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- la santé et la sécurité au travail et plus spécifiquement la prévention du risque de chute de hauteur et du risque amiante.

Ces priorités ont été assorties d'objectifs chiffrés annuels nationaux déclinés régionalement, afin de s'assurer un niveau d'intervention significatif pour une meilleure effectivité du droit. Elles s'inscrivent dans la continuité et la pluriannualité. Leur mise en œuvre repose sur un équilibre entre actions collectives, à ancrer dans les pratiques, et initiatives individuelles.

Dans le cadre du renforcement du pilotage, la DGT s'est déplacée en 2018 dans les Direccte pour des journées d'échanges avec les membres des comités de direction régionaux élargis aux responsables d'unités de contrôle. Par ailleurs, dès la fin du 1^{er} semestre 2018, des audioconférences ont été organisées avec les directions régionales et les unités départementales les plus en difficulté sur le suivi des objectifs relatifs au contrôle de la PSI.

En parallèle, des outils de suivi mensuels ont été mis en place et il a été demandé aux Direccte et Direccte de se doter d'outils de pilotage au niveau régional. En 2019, les audioconférences de pilotage ont été planifiées tous les deux mois avec l'ensemble des Direccte et un suivi *ad hoc* est prévu pour les régions qui peuvent connaître des difficultés.

L'organisation des services doit permettre une couverture homogène du territoire et une approche globale de l'entreprise de nature à renforcer les liens entre conditions d'emploi et de travail, dialogue social et gestion des ressources humaines.

L'ensemble des outils et modalités d'intervention doit être mobilisé. Les modes d'intervention du SIT se sont diversifiés et enrichis. L'action collective ainsi que les modes d'interventions plus orientés vers l'information des acteurs ou la mobilisation des partenaires sociaux ont pris une place plus importante.

Le renforcement des réseaux, entamé fin 2017, a abouti à la création des réseaux transport aérien et transport ferroviaire. Le réseau maritime se renforce également pour permettre une meilleure capitalisation des compétences très spécifiques nécessaires dans ce secteur.

La démarche d'évaluation des effets de l'action du SIT a été développée. Un réseau de référents a été mis en place. Plusieurs régions sont entrées dans la démarche.

4 // La coordination des interventions et des enquêtes du système d'inspection du travail

Le Groupe national de veille, d'appui et de contrôle (GNVAC) intervient avec les services territoriaux de l'inspection du travail, sur les affaires nécessitant une expertise, une impulsion ou un accompagnement particuliers, un pilotage national ou une coordination des contrôles. Il travaille principalement sur les fraudes au détachement, les infractions complexes de travail illégal, le contrôle des structures complexes et des entreprises en réseau. Grâce au bureau national de liaison, qui lui est rattaché, il facilite les échanges opérationnels avec les autres inspections du travail européennes.

Outre l'appui quotidien aux services territoriaux, de 2016 à 2018, le GNVAC s'est mobilisé sur une trentaine d'enquêtes :

- fraudes massives au détachement par des entreprises de travail temporaire établies hors de France, notamment dans les secteurs du BTP et de l'agriculture ;

- fraude à l'établissement dans les secteurs de la maintenance industrielle, du BTP, des transports aériens ou routiers, des tours opérateurs touristiques, de la construction navale, du spectacle vivant, de la santé, etc. ;
- travail dissimulé et prêt illicite de main d'œuvre dans la grande distribution ;
- faux travail indépendant et exercice illégal d'activité de travail temporaire parmi des plateformes numériques de mise en relation, notamment dans le secteur de la restauration ;
- usage abusif du statut d'intermittent et travail dissimulé dans le secteur du spectacle.

Le GNVAC anime une action nationale visant à prévenir les risques professionnels dans le secteur de la grande distribution, en lien avec les services territoriaux.

Au titre de sa fonction de veille, le GNVAC contribue par ailleurs à une meilleure connaissance des pratiques frauduleuses et de leur évolution.

Enquête sur des soupçons de fraude au détachement dans la maintenance industrielle

En 2017, les Direccte d'Île-de-France, d'Occitanie, d'Auvergne-Rhône-Alpes, de Nouvelle-Aquitaine et de Provence-Alpes-Côte-d'Azur ont alerté le GNVAC sur une entreprise immatriculée hors de France détachant massivement des salariés en France pour effectuer des prestations de maintenance industrielle. Ladite entreprise étrangère appartenait au même groupe que son principal donneur d'ordre établi en France.

Des contrôles coordonnés par le GNVAC ont été menés sur différents sites industriels grâce à la

mobilisation de plusieurs unités de contrôles de l'inspection du travail. Les constats effectués ont permis de relever des indices de fraude aux règles du détachement et de travail dissimulé. Les constats sont en cours d'analyse et de partage avec les Urssaf et l'Office central de lutte contre le travail illégal (OCLTI). Le GNVAC travaille également de concert avec les autorités du pays d'envoi dans lequel est immatriculée l'entreprise étrangère.

“ Fraudes complexes ou de grande ampleur : l'appui du groupe national d'enquête ”



Harold Ligan, inspecteur du travail au Groupe national de veille, d'appui et de contrôle (GNVAC), explique comment il intervient avec les unités territoriales pour les enquêtes nationales ou complexes.

Qu'est-ce que le GNVAC ?

C'est une unité d'intervention nationale de l'inspection du travail créée en 2015 pour compléter le maillage territorial. Ses dix agents interviennent avec ou en appui des unités de contrôle territoriales ou régionales sur les opérations les plus lourdes et complexes, les fraudes à dimension nationales et internationales, les actions nécessitant une coordination nationale ou une expertise particulière. Nos priorités sont la lutte contre le travail illégal et la fraude aux règles du détachement, les structures complexes et les entreprises en réseau, la prévention des risques professionnels graves.

En quoi consiste votre travail ?

Avec mes collègues, nous apportons un appui opérationnel aux Direccte dans les actions de contrôle et les enquêtes qu'elles conduisent : renfort sur le terrain, conseil méthodologique,

analyse et synthèse des constats, liaisons avec les autres services ou administrations nationales et européennes... Nous impulsions et coordonnons les contrôles multi-sites. Nous facilitons le rassemblement au sein d'un même parquet des procédures judiciaires concernant différents établissements d'une même entreprise, ou plusieurs entreprises commettant des infractions en bande organisée. Nous pouvons mener nos propres enquêtes, mais les interventions ont en général lieu avec les agents du territoire concerné. Le groupe a aussi un rôle de veille et d'alerte, notamment sur l'évolution des pratiques frauduleuses.

Comment travaillez-vous avec les unités territoriales de l'inspection ?

C'est d'abord un travail quotidien d'échange d'information. Les Direccte nous saisissent (et inversement) des enquêtes qui requièrent notre soutien et la coopération d'autres pays. Nous travaillons ensemble sur la préparation des contrôles et les suites à y donner. Nous animons aussi des groupes de travail sectoriels, pour partager nos constats, nos pratiques et élaborer une méthode d'action : la grande distribution, les entreprises étrangères de travail temporaire, la fraude aux règles du détachement dans les chantiers liés aux énergies renouvelables...

Quelles sont les principales enquêtes menées par le GNVAC en 2018 ?

Nous avons travaillé sur plusieurs affaires de fraude aux règles du détachement de grande ampleur dans les secteurs du BTP, de la fumisterie industrielle, du transport aérien et du tourisme, ainsi que sur des dossiers de travail illégal impliquant des entreprises françaises dans le secteur de la grande distribution et de l'économie collaborative. Nous avons également enquêté sur une entreprise immatriculée dans un pays de l'UE et détachant des ouvriers agricoles majoritairement originaires d'Amérique latine. Les ouvriers étaient en position de vulnérabilité et de dépendance. Ils étaient hébergés dans des conditions indignes, leurs heures supplémentaires n'étaient pas payées... Nous sommes aussi intervenus sur l'organisation et les conditions de travail dans les magasins d'une grande enseigne de distribution.



Nous vérifions que le licenciement des salariés n'est pas en lien avec l'exercice de leur mandat



En 2018, le bureau du statut protecteur a traité près de 1 000 recours formés devant la ministre du Travail et 1 300 recours devant les juridictions administratives concernant le licenciement de salariés protégés. Monique Murat, assistante au secrétariat du greffe, et Simon Querleux, chargé d'études pour les recours hiérarchiques, expliquent comment se déroule leur travail.



Qu'est-ce que le statut protecteur et le recours hiérarchique ?

Simon Querleux : Afin de protéger les salariés détenant un mandat (membre du CSE, délégué syndical, etc.), le Code du travail prévoit que leur éventuel licenciement fasse l'objet d'une autorisation préalable de l'inspection du travail. C'est ce qu'on appelle le statut protecteur.

L'employeur ou le salarié à qui la décision de l'inspection du travail fait grief peut la contester par la voie d'un recours hiérarchique et/ou contentieux devant la ministre du Travail ou le tribunal administratif.

Comment travaillez-vous ?

Monique Murat : En 2018, nous avons reçu 998 recours hiérarchiques. Au secrétariat-greffe, nous enregistrons l'ensemble des recours dans Wiki'T, le système d'information de l'inspection du travail. Nous sollicitons la Direccte qui a pris la décision contestée pour qu'elle reçoive l'employeur et le salarié concernés dans le cadre d'une contre-enquête.

SQ : Les chargés d'études examinent la légalité de la décision contestée et proposent une rédaction de décision ministérielle qui la confirme ou l'annule. Pour l'instruction, nous tenons compte des motifs du licenciement et des arguments du recours. Nous nous fondons sur une grille de contrôle issue de la jurisprudence et le rapport de contre-enquête produit par la Direccte. Quel que soit le motif du licenciement demandé, nous vérifions que la mesure n'est pas en lien avec l'exercice du mandat détenu par le salarié. Environ un recours sur trois conduit à l'annulation au fond de la décision initiale.

MM : Nous enregistrons la décision prise à l'issue de l'instruction du dossier et la notifions au salarié, à l'employeur et à la Direccte. Nous devons statuer sur le recours hiérarchique dans un délai de quatre mois, sinon celui-ci est implicitement rejeté.

SQ : Les collègues chargés des recours contentieux rédigent des mémoires pour défendre la décision rendue par la ministre et qui a été contestée devant le juge administratif. En 2018, nous avons ainsi 1 313 recours contentieux devant les différentes juridictions administratives.

Comment travaillez-vous avec les Direccte ?

SQ : Outre les échanges pour l'instruction des recours, nous pouvons assurer un appui juridique plus en amont par le biais de notre pôle expertise. Nous dispensons des formations sur le droit

du licenciement des salariés protégés. Nous produisons également des supports juridiques : guide d'aide à la rédaction des décisions, fiches, etc.

5 // L'appui à l'inspection du travail

Pour faciliter l'appropriation des nouvelles dispositions sur le dialogue social issues des ordonnances du 22 septembre 2017 par les services déconcentrés, deux groupes de travail ont été constitués sur le CSE et sa commission santé sécurité et conditions de travail (CSSCT). Une quarantaine de fiches et de guides ont été publiés et diffusés aux services déconcentrés. Un séminaire a été organisé sur la mise en place et l'animation des observatoires du dialogue social.

En matière de santé ou de sécurité de travailleurs, l'outillage méthodologique a été complété par la production de documents ou par l'organisation de séminaires sur la mise en œuvre des arrêts de travaux en cas de danger grave et imminent, ainsi

que sur le contrôle du risque chimique (produits phytopharmaceutiques, silice, amiante, etc.). Après une série de cinq accidents mortels de plongée, la DGT a diffusé un questions-réponses sur la réglementation hyperbare et mis en chantier un guide d'aide au contrôle, avec l'aide de l'Institut national de la plongée profonde et d'un groupe de travail d'agents des services.

Soixante-quatorze incidents de contrôle ou mises en cause indues d'agents de contrôle ont été traités. Quarante-neuf réclamations sur les pratiques professionnelles ont été examinées. Un guide sur la prévention de conflit d'intérêts, élaboré en relation avec les directions des ressources humaines et des affaires juridiques, a été diffusé.

Un guichet unique pour les grands événements sportifs

Coupe d'Europe de foot, Jeux olympiques... : Régis Bac, chef de service, explique comment la DGT et les Direccte s'organisent pour garantir le bon déroulement des grands événements sportifs et le respect de la réglementation du travail.

Bénévolat, détachement international de salariés, conditions et temps de travail... : l'organisation des Jeux olympiques (JO) pose de nombreuses questions en matière de travail. Comment le système d'inspection du travail s'organise-t-il pour y répondre ?

Nous devons veiller à l'application de la réglementation et permettre le bon déroulement des grands événements sportifs qui sont importants économiquement et souvent très attendus. Depuis l'Euro de foot en 2016, nous travaillons sur un « guichet » dédié qui intervient en lien avec les agents de contrôle territorialement concernés. Il s'agit de mieux informer en amont les organisateurs et leurs prestataires de leurs obligations légales, qu'il s'agisse du recours aux bénévoles et à des salariés détachés, des relations ou des conditions de travail, etc. Nous préparons d'ailleurs un guide juridique consacré à l'organisation des grands événements sportifs. L'objectif est aussi de faciliter leurs démarches, de mieux gérer toutes les demandes de dérogation et de coordonner les contrôles.

Le dispositif a été expérimenté à l'occasion de la Coupe féminine de foot en Bretagne à l'été 2018, de la Ryder Cup de golf dans les Yvelines à l'automne 2018 et de la Coupe du monde féminine en juin 2019. Pour ce dernier événement, qui a mobilisé huit régions, la Direccte Auvergne-Rhône-Alpes a été désignée cheffe de file. Elle a notamment mis au point un outil web pour les demandes de dérogations concernant le temps de travail.

À chaque fois, nous faisons un retour d'expérience pour améliorer le dispositif et être pleinement opérationnels pour les JO de 2024.



Quel est le bilan de ces premières expériences ?

Les organisateurs d'événements connaissent souvent mal les règles concernant les durées de travail et de repos, le détachement international de salarié et le bénévolat... Malgré les actions d'informations menées par les services, les infractions en la matière perdurent. Les autres points de vigilance portent sur la sécurité des travailleurs, le statut des travailleurs indépendants salariés, la sous-traitance, etc.

Il y a aussi la question de l'accréditation des agents de contrôle pour accéder aux installations sportives, d'autant que beaucoup d'organisateur ignorent les prérogatives des agents de contrôle en matière d'accès aux lieux de travail.

Perspectives 2019

- **Mise en place d'objectifs chiffrés d'intervention** autour des axes prioritaires de l'inspection du travail.
- **Élaboration du Plan national de lutte contre le travail illégal 2019-2022** pour mieux répondre à l'évolution de la fraude et renforcer la coopération inter-administrative.
- **Élaboration de « parcours d'interventions » des agents de contrôle** notamment en matière de contrôle de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, de contrôle du risque amiante et d'intervention dans une installation classée pour l'environnement.
- **Développement de la démarche d'évaluation** de l'action du système d'inspection du travail.

CHAPITRE 5

FACILITER L'ACCÈS DE TOUS AU DROIT

1 // La mise en place d'un numéro de téléphone unique pour les services de renseignement

Le système d'inspection du travail assure une mission d'information et de conseil sur le droit applicable aux employeurs et aux salariés, conformément à la convention n° 81 de l'Organisation internationale du travail, ratifiée par la France. Les services de renseignements en droit du travail, positionnés dans les unités départementales des Direccte et Dieccte, assurent ce service de proximité.

La mise en place d'un numéro de téléphone unique national s'inscrit dans les nouvelles modalités d'organisation et d'animation des services de renseignement des usagers, arrêtées en 2018. Elle vise à renforcer la visibilité et l'accessibilité de ces services présents dans tous les départements et qui, en traitant annuellement près de 900 000 demandes, contribuent à l'accès au droit du travail, notamment des salariés et des employeurs des très petites entreprises (TPE) et PME.

Le numéro unique permet d'accéder directement au service territorial concerné. Il est facturé au prix d'un appel local sans surcoût pour l'usager. D'abord expérimenté dans les Hauts-de-France et en Bretagne, il a été déployé dans l'ensemble des régions en avril 2019.



Permanence de renseignement en droit du travail.

2 // La création d'un Code du travail numérique

Prévu dans le cadre des ordonnances de septembre 2017 sur le renforcement du dialogue social, le Code du travail numérique doit permettre à chacun, salarié comme employeur, d'obtenir via internet une réponse personnalisée, claire, simple, fiable et gratuite à sa question concernant le droit du travail. Il s'appuie sur la mobilisation des services de renseignements dont il viendra compléter l'action pour l'accès au droit. L'outil vise notamment les employeurs et salariés des TPE et PME, où la fonction ressources humaines comme la présence syndicale sont souvent peu développées. Une version bêta a été mise en ligne en juin 2018. Elle fera l'objet d'améliorations sur la base des retours des utilisateurs et des contributeurs. La version définitive verra le jour début 2020.

Le Code du travail numérique intégrera l'ensemble des 11 000 articles du Code du travail ainsi que les 30 000 textes des conventions collectives, tout en respectant la hiérarchie des normes. Les sources comprendront également divers outils et documents juridiques et un fonds de plus de 2 500 réponses en français courant, rédigés par les services de renseignement des Direccte, correspondant aux 50 questions les plus fréquentes sur les thèmes de l'embauche et de la rupture du contrat de travail pour les 50 principales branches professionnelles (75 % des salariés).

Le projet repose sur un moteur de recherche autoapprenant utilisant l'intelligence artificielle pour permettre à l'utilisateur d'obtenir une réponse facile à sa question en langage courant. Il s'inscrit par ailleurs dans une logique de plateforme. Le code source est accessible à tous les acteurs du numérique ou du droit pour créer des services et applications.

Conduit au sein de l'incubateur des ministères sociaux, le projet est porté par la DGT avec la Direction des systèmes d'information (DSI) et la Direction interministérielle du numérique et du système d'information et de communication (Dinsic). Un financement d'1,9 millions d'euros a été obtenu au titre du fond de transformation de l'action publique.



Open Lab sur le Code du travail numérique avec des praticiens du droit.



CHAPITRE 6

DÉVELOPPER LA PRÉVENTION EN MATIÈRE DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ AU TRAVAIL

1 // Un Plan santé au travail mieux piloté



Le troisième Plan santé au travail (PST3) couvre la période 2016-2020. Il constitue le document programmatique permettant de rassembler les actions en matière de santé au travail, de mobiliser les partenaires et acteurs associés. Il donne une dynamique et une cohérence d'ensemble à la politique en matière de santé au travail. Il est décliné régionalement (PRST) en associant étroitement les partenaires sociaux.

La DGT assure le pilotage stratégique du PST3 au caractère largement partenarial, avec douze pilotes d'actions membres du comité de pilotage et 26 partenaires contribuant à la mise en œuvre d'actions.

Elle a, en outre, la responsabilité de mettre en œuvre une trentaine d'actions sur les 52 actions nationales du plan, seule ou en copilotage, couvrant la plupart des thématiques.

Le pilotage du PST a été resserré en 2018. Ainsi, trois comités de pilotage se sont tenus sous l'autorité du directeur général du travail et ont été précédés de pré-copil pour préparer la prise de décision. Un outil collaboratif numérique a été ouvert pour faciliter les échanges avec les pilotes d'actions nationales. Cet outil est déjà largement utilisé par les pilotes d'actions régionaux. Des indicateurs ont été définis au travers d'un groupe d'évaluation. Ils permettront un suivi régulier et la réalisation d'un bilan final dans la perspective du prochain plan.

L'année 2018 a également été consacrée à l'organisation d'un colloque sur le bilan à mi-parcours du PST. Il s'est tenu le 5 février 2019.

Le bilan à mi-parcours du PST a été l'occasion d'un colloque qui a permis d'en souligner les avancées concrètes. À la fin de l'année 2018, 100 % des actions étaient démarrées et 82 % avaient déjà produit des résultats. Les 17 plans régionaux prévoient un total de 507 actions, un plan régional pouvant comprendre entre douze et plus de 50 actions.

S'agissant par exemple de l'amiante, 28 433 interventions de l'inspection du travail ont été menées auprès des entreprises. Pour ce qui concerne les troubles-musculo-squelettiques, 161 signalements ont été saisis dans le système d'information dédié et 6 900 entreprises ont été accompagnées par les Caisses d'assurance retraite et de la santé au travail (Carsat) dans le cadre du programme de prévention des TMS. Ce dernier exemple illustre le caractère partenarial et fédérateur du PST, dans le cadre duquel, pour chaque action, un pilote est identifié ainsi que de nombreux co-pilotes et partenaires.

De plus, les orientations stratégiques du PST3 étant issues d'un consensus entre partenaires sociaux, ces derniers participent également à la mise en œuvre de certaines actions du plan ayant trait au dialogue social dans le cadre des groupes permanents d'orientation du COCT et des CROCT.

2 // Simplifier le système pour renforcer la prévention

Le système français de prévention des risques professionnels a indéniablement contribué à réduire la sinistralité liée aux accidents du travail et aux maladies professionnelles. Il a aussi permis d'améliorer l'indemnisation des maladies professionnelles. Toutefois, il montre des limites, en particulier en matière de moyens financiers et humains consacrés à la prévention, de coordination des acteurs et de gouvernance, de lisibilité, notamment pour les entreprises les plus petites, et de capacité à relever les nouveaux défis comme les risques psychosociaux ou la désinsertion des personnes atteintes de maladies chroniques.

Le gouvernement a confié à la députée Charlotte Lecocq une mission sur la performance du système de prévention des risques professionnels.

Rendu en août 2018, son rapport recommande :

- de regrouper tous les acteurs de la prévention (Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact), Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics (OPPBT) et Institut national de recherche et de sécurité (INRS)) au sein d'un même établissement public national ;

- de créer des structures régionales de droit privé regroupant les acteurs locaux de la prévention (services de santé au travail interentreprises, agences régionales pour l'amélioration des conditions de travail (Aract), agences régionales de l'OPPBT, équipes en charge de la prévention au sein des caisses d'assurance retraite et de la santé au travail (Carsat)) dans une logique de guichet unique ;
- de simplifier le droit, notamment celui applicable aux plus petites entreprises, afin d'en assurer l'effectivité.

Des échanges se sont engagés avec les partenaires sociaux au sein du groupe permanent d'orientation (GPO) du conseil d'orientation des conditions de travail (COCT) pour définir les points sur lesquels une négociation peut être envisagée et ceux pour lesquels la concertation est préférable. Les suites réservées aux préconisations du rapport Lecocq seront déterminées au regard de la synthèse des travaux du GPO prévue mi-juin 2019.

3 // Travaux en hauteur, pas droit à l'erreur

Les chutes de hauteur représentent l'une des premières causes d'accidents du travail, notamment dans le secteur du BTP (17 %) et de l'agriculture (13 %). C'est respectivement la première et la troisième cause de décès dans ces secteurs. Le Plan santé au travail n° 3 (PST3) cible le risque de chutes parmi les risques prioritaires majeurs.

La campagne de communication « travaux en hauteur, pas droit à l'erreur » a été renouvelée, dans le prolongement des actions de sensibilisation et de prévention engagées en 2014 avec la mise en ligne d'un site internet dédié : www.chutesdehauteur.com. Elle a ciblé les employeurs et travailleurs des secteurs du BTP, de l'agriculture et des fonctions publiques territoriale et hospitalière. Le partenariat mené avec le ministère de l'Agriculture, l'Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics (OPPBT), la Mutualité sociale

agricole (MSA), la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL), l'Institut national de recherche et de sécurité (INRS), la Caisse nationale d'assurance maladie (CNAM) et la mobilisation des services déconcentrés a permis de lui donner une large visibilité. Plus de 155 actions de communication ont été menées entre novembre 2018 et janvier 2019 : achat d'espace sur internet, courrier à plus de 800 000 employeurs, diffusion de dépliants et d'affiches par les Direccte, réunions d'information, stands lors de salons professionnels... Le site internet www.chutesdehauteur.com a enregistré plus de 133 000 visites.

Outre ces actions de sensibilisation, les agents de contrôle ont effectué, au cours de l'année, tous secteurs d'activité confondus, plus de 17 000 contrôles sur ce sujet spécifique.



Veiller à la sécurité des machines de travail

Gwennaëlle Touzalin, ingénieure de prévention au bureau des équipements et lieux de travail, et Isabelle Maillard, responsable du secteur machine, expliquent comment elles interviennent pour vérifier la conformité des machines et équipements de travail à la réglementation.

En quoi consiste votre travail ?

Isabelle Maillard : Avec mes collègues, nous nous assurons que les machines et équipements de travail ne présentent pas de risques pour leurs utilisateurs. Cet examen intervient lors de la commercialisation. Par exemple, en 2018, nous avons demandé à plusieurs fabricants d'apporter des corrections sur des foreuses et engins de terrassement, après avoir relevé des non-conformités lors d'un contrôle mené avec la Direccte d'Île-de-France, à l'occasion du salon Intermat consacré au matériel du BTP. Mais le plus souvent, nous intervenons à la suite d'un accident, quand les agents de contrôle et les ingénieurs de prévention régionaux signalent un problème de conception sur une machine ou un équipement. Nous demandons alors au fabricant d'y apporter une solution, à la fois sur les machines neuves et sur celles déjà en service.

Quel est le lien avec la normalisation ?

Gwennaëlle Touzalin : Les directives européennes fixent des objectifs communs à tous les pays de l'Union. Elles sont contraignantes. Les normes européennes harmonisées sont volontaires. C'est une série de préconisations qui facilite la mise en œuvre des directives. Lorsque les fabricants suivent les spécifications des normes harmonisées dans la conception de leurs produits, ceux-ci sont alors présumés conformes et peuvent être mis sur le marché.



Comment s'élaborent ces normes ?

GT : Un comité technique européen réunissant fabricants, utilisateurs, administrations, et organismes de prévention, élabore un projet de norme, en lien avec des groupes « miroirs » mis en place au niveau de chaque État membre. Le projet est ensuite soumis à enquête publique. Les commentaires recueillis sont étudiés par le comité en vue d'obtenir un projet de norme consensuel. Cela peut parfois prendre un ou deux ans. La Commission européenne vérifie que la norme est conforme à la directive concernée avant d'être définitivement adoptée.

Avec qui travaillez-vous ?

IM : D'abord avec les agents de contrôle et les ingénieurs de prévention des Direccte, mais aussi avec d'autres administrations comme la répression des fraudes, l'agriculture, les douanes, les autres autorités européennes de surveillance du marché et les opérateurs économiques.

5 // La mise en œuvre du Plan interministériel amiante

Un travail visant la professionnalisation des acteurs de la filière amiante a été engagé par la DGT et la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP), afin de répondre aux enjeux de l'éradication de l'amiante qui nécessitera de 40 à 50 ans. Trois titres professionnels ont ainsi été créés par arrêtés du 20 juillet 2018 : opérateur ; encadrant de chantier ; encadrant technique d'une opération de traitement de l'amiante. La DGT a lancé, en partenariat avec le Conservatoire national des arts et métiers (CNAM) de Paris, une formation de mise à niveau scientifique, technique et réglementaire en matière d'amiante à destination

des maîtres d'ouvrage, maîtres d'œuvre, auditeurs de certification, formateurs des titres professionnels précités. La direction a aussi proposé au ministère de l'Enseignement supérieur la création au sein du CNAM d'une chaire d'enseignement dédiée à l'amiante.

Des travaux de normalisation pour définir les modalités du repérage de l'amiante avant travaux ont été engagés. Les arrêtés définissant les modalités de repérage avant travaux devraient ainsi être pris de façon échelonnée selon les secteurs d'activité, entre le 1^{er} mars 2019 au 1^{er} octobre 2020.

6 // La transposition de la directive européenne sur l'exposition aux rayonnements ionisants

La directive européenne 2013/59/Euratom fixant les normes de base relatives à la protection sanitaire contre les dangers résultant de l'exposition aux rayonnements ionisants a été transposée par deux décrets du 4 juin 2018. Ces textes réorganisent les dispositions réglementaires en la matière et visent à une meilleure maîtrise des risques et de la prévention des incidents et accidents, contribuent à optimiser les moyens mis en œuvre par l'employeur.

La DGT a, avec l'Autorité de sûreté nucléaire, explicité les évolutions introduites par ces textes par une circulaire du 2 octobre 2018 à l'intention des services déconcentrés (Directe notamment), des agents de contrôle de l'inspection du travail, des inspecteurs de la radioprotection et des inspecteurs de la sûreté nucléaire. Plusieurs réunions ont été organisées afin de permettre aux acteurs de la radioprotection de s'approprier la nouvelle réglementation.

7 // La transposition de la directive sur les valeurs limites d'exposition aux risques professionnels (VLEP)

La directive européenne 2017/164 de la Commission du 31 janvier 2017 établissant une quatrième liste de valeurs limites indicatives d'exposition professionnelle en application de la directive 98/24/CE du Conseil prévoit une transposition par les États membres de 32 valeurs qui composent la liste.

La DGT a ainsi élaboré des projets de textes transposant 29 valeurs, trois d'entre elles étant d'ores et déjà inscrites dans la réglementation

française. Huit valeurs ont été inscrites dans un projet de décret fixant les VLEP contraignantes et 21 dans un projet d'arrêté fixant les VLEP indicatives. Les projets de texte ont été présentés aux commissions du conseil d'orientation des conditions de travail compétentes, au titre de la concertation avec les partenaires sociaux. Les textes et la transposition de la directive seront finalisés au cours de l'année 2019.

Perspectives 2019

- **Engager la réforme de la santé au travail.**
- **Relancer l'action d'accompagnement des démarches d'évaluation des risques professionnels notamment dans les TPE et PME**, dans le cadre du plan santé au travail.
- **Structurer les dynamiques de promotion de la qualité de vie (QVT) au travail et de prévention des risques psychosociaux au travail.**

CHAPITRE 7



MODERNISER
L'ORGANISATION

1 // La mise en oeuvre du Plan de valorisation du patrimoine humain

Dans un contexte de forte activité, la DGT se fixe depuis 2016 des objectifs pour renforcer la performance de la direction tout en maintenant la qualité de vie au travail. Ces objectifs sont retracés dans un « Plan de valorisation de patrimoine humain ». Le terme « patrimoine » est un choix assumé : le patrimoine se valorise tandis que les ressources s'exploitent. Ce plan est décliné en neuf axes et 28 actions, toutes tournées vers l'amélioration des conditions de travail, l'accompagnement des agents, la valorisation de leur engagement professionnel, le développement de leurs compétences et le renforcement de la cohésion interne.

En 2018, pour assurer un meilleur équilibre entre charge de travail et capacités de la direction, un des objectifs a été d'améliorer le processus de recrutement grâce à une meilleure anticipation des mouvements, une diffusion plus rapide des fiches de postes ou encore un suivi précis de l'effectif de la direction, ceci afin de permettre à la DGT de bénéficier pleinement des effectifs et capacités de son plafond d'emplois annuel.

L'objectif de renforcement des compétences des agents et des équipes s'est traduit par des ateliers rédactionnels sur le contentieux pour sécuriser les réponses de l'administration dans le cadre des contentieux. Des intervenants extérieurs ont été invités au comité de direction élargi pour présenter des méthodes de travail nouvelles ou faire part de retours d'expériences.

L'organisation de la direction a par ailleurs évolué pour faciliter son adaptation et répondre aux priorités assignées tout en développant les nouvelles méthodes de travail (modes projet et agile). La diffusion de Flash Travail, la lettre d'information interne, a été améliorée.

2 // La transformation numérique de l'administration

Plusieurs nouveaux projets de développement des systèmes d'information ont été engagés en 2018.

Projet	Descriptif	Bénéfices attendus
DACCORD	<ul style="list-style-type: none"> • Application de gestion et de dépôt dématérialisé des accords d'entreprise par les entreprises. 	<ul style="list-style-type: none"> • Simplification de la procédure de dépôt des accords collectifs par les entreprises. • Publication des accords sur Légifrance.
MARS	<ul style="list-style-type: none"> • Programme de gestion de la mesure de l'audience de la représentativité syndicale. 	<ul style="list-style-type: none"> • Dématérialisation de l'envoi des PV d'élections professionnelles.
SIPSI	<ul style="list-style-type: none"> • Évolution du système d'information dédié aux déclarations de détachement effectué dans le cadre de prestations de services internationales. 	<ul style="list-style-type: none"> • Renforcement de la robustesse de l'outil. • Amélioration de l'ergonomie pour les entreprises déclarantes. • Développement de fonctionnalités et de requêtes nouvelles pour faciliter les opérations de contrôle.
SIRC	<ul style="list-style-type: none"> • Refonte technique du système de dépôt et d'homologation des ruptures conventionnelles. 	<ul style="list-style-type: none"> • Amélioration de l'ergonomie pour l'utilisateur. • Mise en place de tableaux de bord.
INTRANET SITERE	<ul style="list-style-type: none"> • Intranet du système d'inspection du travail. 	<ul style="list-style-type: none"> • Meilleure ergonomie pour les utilisateurs et contributeurs.
SOLID	<ul style="list-style-type: none"> • Refonte de l'outil d'aide au contrôle du temps de travail des chauffeurs routiers. 	<ul style="list-style-type: none"> • Meilleure ergonomie et accessibilité.
WIKI-T	<ul style="list-style-type: none"> • Évolution et refonte à l'horizon 2022 de l'outil de gestion de l'activité de l'inspection du travail. Expérimentation d'outils mobiles de contrôle. 	<ul style="list-style-type: none"> • Meilleure ergonomie. Utilisation en mobilité. Nouvelles fonctionnalités. Outils d'aide au contrôle.
PDRE	<ul style="list-style-type: none"> • Pilote de la dématérialisation du plan de désamiantage et de retrait encapsulage. 	<ul style="list-style-type: none"> • Dématérialisation du dépôt des plans de désamiantage et de retrait.

66 Mobil'IT pour faciliter le travail des agents de contrôle 99



La DGT expérimente des outils pour faciliter le travail des agents de contrôle lors de leurs interventions en entreprises ou sur les chantiers. Hervé Legrand et Didier Liot, responsables du projet au bureau des outils méthodologiques du système d'inspection du travail, présentent la démarche.

Qu'est-ce que Mobil'IT ?

Didier Liot : C'est en premier lieu un outil de type tablette ou smartphone, pour permettre aux agents de contrôle de prendre des notes lors de leurs interventions, à la place des traditionnels carnets ou cahiers. L'outil permet aussi de prendre des photos, et grâce à un accessoire connecté

directement à l'application de relever et enregistrer sur place des mesures de bruit, de température, de lumière, et des distances. L'agent peut aussi intégrer ses grilles de contrôles dans l'application. À terme, il pourra aussi se connecter à sa messagerie, à l'intranet, au système d'information.

Comment le projet est développé ?

Hervé Legrand : Le projet est conduit avec la Direction des systèmes d'informations (DSI) et des élèves ingénieurs de l'école Centrale-Supelec selon un mode agile. Nous développons, nous faisons tester dans les conditions réelles de travail par une quarantaine d'agents volontaires, nous écoutons les remarques pour corriger et améliorer les solutions proposées. Nous sommes très attentifs à l'ergonomie, qu'il s'agisse de la taille et du poids de l'encombrement et de l'éventail des accessoires.

Quand cet outil sera-t-il déployé pour l'ensemble des agents de l'inspection ?

HL : L'outil sera expérimenté dans plusieurs régions en 2020 et 2021 avant d'être déployé pour l'ensemble des agents en 2022.

Perspectives 2019

- Réaliser un bilan de la charte des temps sur la conciliation vie professionnelle vie privée.



Mon administration s'engage pour
la diversité et l'égalité

LES MINISTÈRES SOCIAUX
SECRETARIAT GÉNÉRAL DES MINISTÈRES SOCIAUX



Retrouvez l'actualité et les fiches pratiques droit du travail
et tous les documents édités par le ministère du Travail sur son site internet :
Travail-emploi.gouv.fr

Conception : Mission communication de la DGT avec le concours des services.
Mise en page : Ministères sociaux / Dicom – juillet 2019.