

RAPPORT D'ACTIVITÉ 2015



DGT

Direction générale du travail





© Ministère du Travail/DICOM/Jacky d. FRENOY

« La grandeur d'un métier est peut-être, avant tout, d'unir des hommes : il n'est qu'un luxe véritable, et c'est celui des relations humaines. »

Saint-Exupéry (*Terre des hommes*)



▶ ÉDITO

À côté de ses missions régaliennes d'élaboration du cadre juridique dans le domaine des relations sociales et des conditions de travail, la Direction générale du travail (DGT) est aussi le lieu du dialogue social et de la négociation collective.

L'une de ses missions prioritaires est également de veiller à la bonne application des normes relevant de son champ de compétence. À cette fin, elle s'appuie, en premier lieu, sur le système d'inspection du travail dont elle est l'autorité centrale. Elle s'attache aussi à toujours prendre en compte les évolutions du monde du travail, les réalités sociales des entreprises et leur compétitivité économique dans le cadre des politiques publiques qu'elle porte. Ce sont les conditions indispensables de l'effectivité du droit.

Son périmètre d'intervention et son ouverture sur l'extérieur, sa culture du travail collectif, des partenariats, de l'échange, du débat, notamment avec les partenaires sociaux et ses opérateurs, donnent à la DGT une place centrale dans le monde du travail.

Si l'évolution du droit du travail français confère une plus grande place et une plus grande autonomie aux partenaires sociaux et au dialogue social, cette transformation ne se traduit nullement par un retrait du rôle de la DGT. Au contraire, la transformation très profonde de notre système de relations collectives de travail et les nouveaux modes de régulation conduisent à une extension de son champ d'intervention qui reste majeur dans la régulation des relations de travail au travers, par exemple, de la gestion des dispositifs permettant d'apprécier la représentativité des organisations syndicales et professionnelles.

Son action a ainsi des répercussions immédiates sur le quotidien professionnel de chacun et la politique du travail qu'elle mène se trouve, dès lors, sans cesse au cœur de l'actualité.

Comme vous aurez le loisir de le découvrir au fil des pages de son premier rapport d'activité, l'année 2015 a été marquée par une actualité particulièrement riche :

- le Code du travail a été modifié en profondeur par les lois des 6 et 17 août 2015 ;
- 2015 a été la première année de mise en œuvre de la réforme du système d'inspection du travail ;
- le 3^e plan gouvernemental de santé au travail (PST 3) a vu le jour sur la base d'orientations consensuelles proposées par les partenaires sociaux ;
- l'année a aussi été marquée par les travaux préparatoires à la réforme de la désignation des conseillers prud'hommes.

L'efficacité de la DGT repose sur la compétence reconnue et l'expertise technique de ses équipes, leur engagement à agir dans l'intérêt général et leur mobilisation autour de valeurs partagées, en particulier, le sens du service public.

Bonne lecture.

Yves STRUILLOU

Directeur général du travail

DGT

Rapport d'activité
de la Direction Générale
du Travail pour l'année
2015

Sommaire

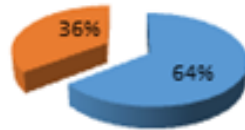
LA DGT EN QUELQUES CHIFFRES.....	4
I - LA DIRECTION GÉNÉRALE DU TRAVAIL (DGT) EN 2015.....	7
→ MISSIONS	8
→ SON ENVIRONNEMENT.....	12
▶ Rôle des instances consultatives.....	12
▶ Ses partenaires	14
II - LES AXES D'INTERVENTION ET D'ACTION DE LA DGT EN 2015.....	17
→ 1 – LES FAITS MARQUANTS DE L'ANNEE 2015.....	18
→ 2 – UNE ACTUALITÉ LÉGISLATIVE ET RÉGLEMENTAIRE PARTICULIÈREMENT RICHE EN 2015	20
▶ La loi du 6 août 2015 relative à la croissance, à l'activité et à l'égalité des chances économiques	20
▶ La loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi	23
▶ La sécurisation du portage salarial par l'ordonnance n° 2015-380 du 2 avril 2015	25
→ 3 – DES CHANTIERS OUVERTS SUR DES QUESTIONS MAJEURES	26
▶ La renégociation de la directive européenne relative au cadre juridique du détachement de 1996.....	26
▶ Le guide relatif à la manifestation du fait religieux en entreprise	27
▶ Transformation numérique et travail	27
→ 4 – LA MISE EN ŒUVRE DE LA RÉFORME DU SYSTÈME D'INSPECTION DU TRAVAIL, CHANTIER MAJEUR EN MATIÈRE D'EFFECTIVITÉ DU DROIT	28
▶ Mise en œuvre de la nouvelle organisation du système d'inspection du travail (SIT)	28
▶ Priorités d'action : lutte contre le travail illégal et le détachement illicite, protection de la santé des travailleurs, dialogue social	29
▶ Déploiement de WIKI'T : application de partage de l'information au sein du système d'inspection du travail.....	31
▶ L'appui aux services déconcentrés.....	32
→ 5 – LE DIALOGUE SOCIAL.....	34
▶ Les questions autour de la représentativité syndicale et patronale	34
→ 6 – LES POLITIQUES PUBLIQUES DE PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS	37
▶ L'élaboration du plan santé au travail 2016 - 2020 (PST 3).....	37
▶ Les actions de prévention prioritaires.....	40
▶ La pénibilité	41
→ 7 – LA RESPONSABILITÉ SOCIALE DES ENTREPRISES (RSE).....	43
→ 8 – LES SIMPLIFICATIONS ADMINISTRATIVES ET LES MESURES EN FAVEUR DES TPE	45
▶ Silence vaut acceptation (SVA)	45
▶ Les téléprocédures (saisine par voie électronique)	45
→ 9 – DOSSIERS PHARES DE L'ACTION EUROPÉENNE ET INTERNATIONALE.....	47
▶ L'action européenne	47
▶ L'action internationale.....	48
10 – LES PRUD'HOMMES	50
▶ Les travaux préparatoires à la réforme de la désignation des conseillers prud'hommes.....	50
▶ Le train de réformes relatif au fonctionnement de la justice prud'homale.....	51
III - LA POURSUITE DES CHANTIERS EN 2016.....	52
→ LES ÉLECTIONS TPE	52

La DGT en quelques chiffres

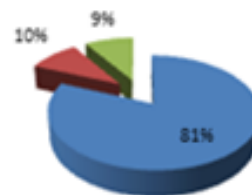
► Nos équipes

Un effectif de **208** agents

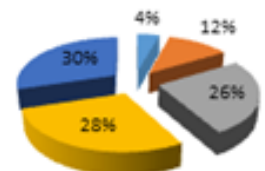
Répartition H/F	
Hommes	Femmes
36%	64%



Répartition par catégories		
A	B	C
81%	10%	9%



Répartition par structure				
Direction	DAGP	CT	RT	SAT
4%	12%	26%	28%	30%



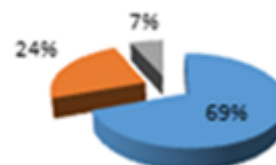
► Le budget

2015 : **81,6 M€**

Crédits de paiement du programme 111

Répartition par actions		
Santé et sécurité au travail	Qualité et efficacité du	Dialogue social
32%	12%	56%

Répartition par structure		
Centrale	Opérateurs	DIRECCTE
69%	24%	7%



DGT

Rapport d'activité
de la Direction Générale
du Travail pour l'année
2015

Chiffres clés de la négociation 2014 (RT)

91 branches conventionnelles en commission mixte paritaire

638 réunions de CMP dans l'année

806 textes conventionnels examinés

450 arrêtés d'extension

Chiffres clés des conditions de travail 2014 (CT)

154 contentieux dont notamment 75 pour inaptitude et 35 sur la cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante

296 recours hiérarchiques dont près de 217 concernant l'aptitude

Chiffres clés du service d'animation territoriale (SAT)

1 310 recours hiérarchiques ont été traités en 2015 concernant

1 903 décisions individuelles dont près de la moitié pour motif économique notamment à la suite de PSE de grandes envergures

982 requêtes initiales ont été présentées devant les TA

DGT

Rapport d'activité
de la Direction Générale
du Travail pour l'année
2015



I - LA DIRECTION GÉNÉRALE DU TRAVAIL (DGT) EN 2015

La **Direction générale du travail (DGT)**, créée par le décret n° 2006-1033 du 22 août 2006, prépare, anime et coordonne la politique du travail afin d'améliorer les relations collectives et individuelles et les conditions de travail dans les entreprises ainsi que la qualité et l'effectivité du droit qui les régit. Elle contribue à la définition de la position française dans les institutions internationales et communautaires dans son périmètre de compétences.

Outre l'élaboration des textes législatifs et réglementaires et le développement des actions relatives à son champ de compétences (relations du travail, accompagnement et suivi de la négociation collective, conditions de travail, protection de la santé et la sécurité en milieu de travail), 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'OIT du 11 juillet 1947.

Les politiques publiques portées par la DGT sont relayées sur le territoire national par l'action des directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE).



L'équipe de direction

© Ministère du Travail/DICOM/Jacky d. FRENAY

→ Missions

Pour mener à bien ses missions, la DGT est constituée de 2 services.

Le service de l'animation territoriale de la politique du travail et de l'action de l'inspection du travail (SAT) comprend quatre entités.

→ Le Groupe national de veille, d'appui et de contrôle (GNVAC) est chargé du suivi et du contrôle de situations appelant, au niveau national, une intervention permettant d'assurer, seul ou combiné à l'action des services territoriaux, le respect des dispositions du droit du travail. Il assure également les missions du bureau de liaison prévu par la directive 96/71/CE du 16 décembre 1996 pour les conditions de travail et d'emploi des salariés.

→ Le département du pilotage du système d'inspection du travail (DPSIT) prépare et veille à la mise en œuvre par les services déconcentrés des orientations nationales de la politique du travail et, dans ce cadre, est chargé de déterminer la programmation nationale du contrôle, d'assurer la coordination et de veiller à la cohérence globale de l'action de l'inspection du travail. Il développe les échanges avec les services du travail des différents pays européens.

→ Le département de l'appui au système d'inspection du travail (DASIT) apporte un appui technique et méthodologique ainsi qu'une expertise aux services déconcentrés. Il assure la maîtrise d'ouvrage des systèmes d'information utilisés pour la mise en œuvre des politiques du travail. En outre, il instruit les recours hiérarchiques et contentieux relatifs aux licenciements des salariés protégés. Enfin, il répond aux questions déontologiques soulevées par l'action de l'inspection du travail.

→ L'inspection médicale du travail (IMT) est chargée de la direction technique des médecins inspecteurs régionaux du travail. Elle participe aux orientations nationales de la politique du travail en ce qui concerne la santé au travail et s'assure de leur mise en œuvre par les médecins-inspecteurs du travail. Elle anime le réseau et organise l'analyse des informations au niveau national. Elle apporte une expertise pour l'élaboration des textes en matière de santé au travail.

Elle participe au Conseil national de l'Ordre des médecins. Elle intervient auprès des sociétés et des professeurs de médecine du travail pour que les spécificités de la santé au travail soient toujours mieux prises en compte.



© Ministère du Travail/DICOM/Jacky d. FRENOY

Le service de l'animation territoriale de la politique du travail et de l'action de l'inspection du travail

Le service des relations et des conditions de travail (SRCT) est constitué de deux sous-directions et d'un département.

→ La sous-direction des relations individuelles et collectives du travail (RT) est chargée de l'élaboration et du suivi de l'exécution des règles et des activités concernant notamment :

- le contrat de travail (conclusion, exécution, rupture), les différentes formes d'emploi salarié, l'exercice des libertés et des obligations nées du contrat de travail, les relations de travail transnationales, la lutte contre le travail illégal et la fraude au détachement, la responsabilité sociale des entreprises, etc. ;
- l'appui au dialogue social, l'extension des conventions et accords collectifs, la restructuration des branches, l'accès au

droit conventionnel, l'information sur la négociation collective avec notamment la publication du bilan annuel, les institutions représentatives du personnel, la mesure de l'audience des organisations professionnelles d'employeurs et des organisations syndicales de salariés et la détermination de leur représentativité dans les branches et au niveau national et interprofessionnel, le financement de la formation économique, sociale et syndicale ;

- la durée du travail dans toutes ses composantes et modalités, l'épargne salariale, le SMIC et les salaires, l'égalité salariale entre hommes et femmes.



© Ministère du Travail/DICOM/Jacky d. FRENOY

La sous-direction des relations de travail

→ La sous-direction des conditions de travail, de la santé et de la sécurité au travail (CT) est chargée de l'élaboration des orientations, règles et plans d'action concernant l'amélioration des conditions de travail, la prévention et la protection des salariés contre les risques professionnels et du suivi de leur exécution. On citera en particulier :

- l'organisation générale de la prévention des risques professionnels (suivi des plans d'action gouvernementaux, définition du contenu des actions prioritaires, suivi et évaluation des résultats, définition et coordination des actions d'études et de recherche, mise en œuvre des dispositions relatives aux CHSCT, élaboration des règles relatives à la médecine du travail, tutelle de l'ANACT et de l'ANSES) ;

- la protection de la santé en milieu de travail (élaboration des règles de prévention des risques chimiques, biologiques et physiques, élaboration et suivi avec la DSS, de la mise en œuvre des orientations et règles relatives à la réparation des risques – tableau des maladies professionnelles, cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante) ;

- les équipements des chantiers et des lieux de travail (élaboration des règles relatives à la conception et à l'utilisation des équipements de travail et des lieux de travail – risques sur les chantiers du BTP, risques électriques – surveillance du marché des équipements de protection individuelle, habilitation et agrément des organismes experts dans les domaines des machines, équipements de protection individuelle et installations électriques).

DGT

Rapport d'activité
de la Direction Générale
du Travail pour l'année
2015



© Ministère du Travail/DICOM/Jacky d. FRENOY

La sous-direction des conditions de travail, de la santé et de la sécurité au travail

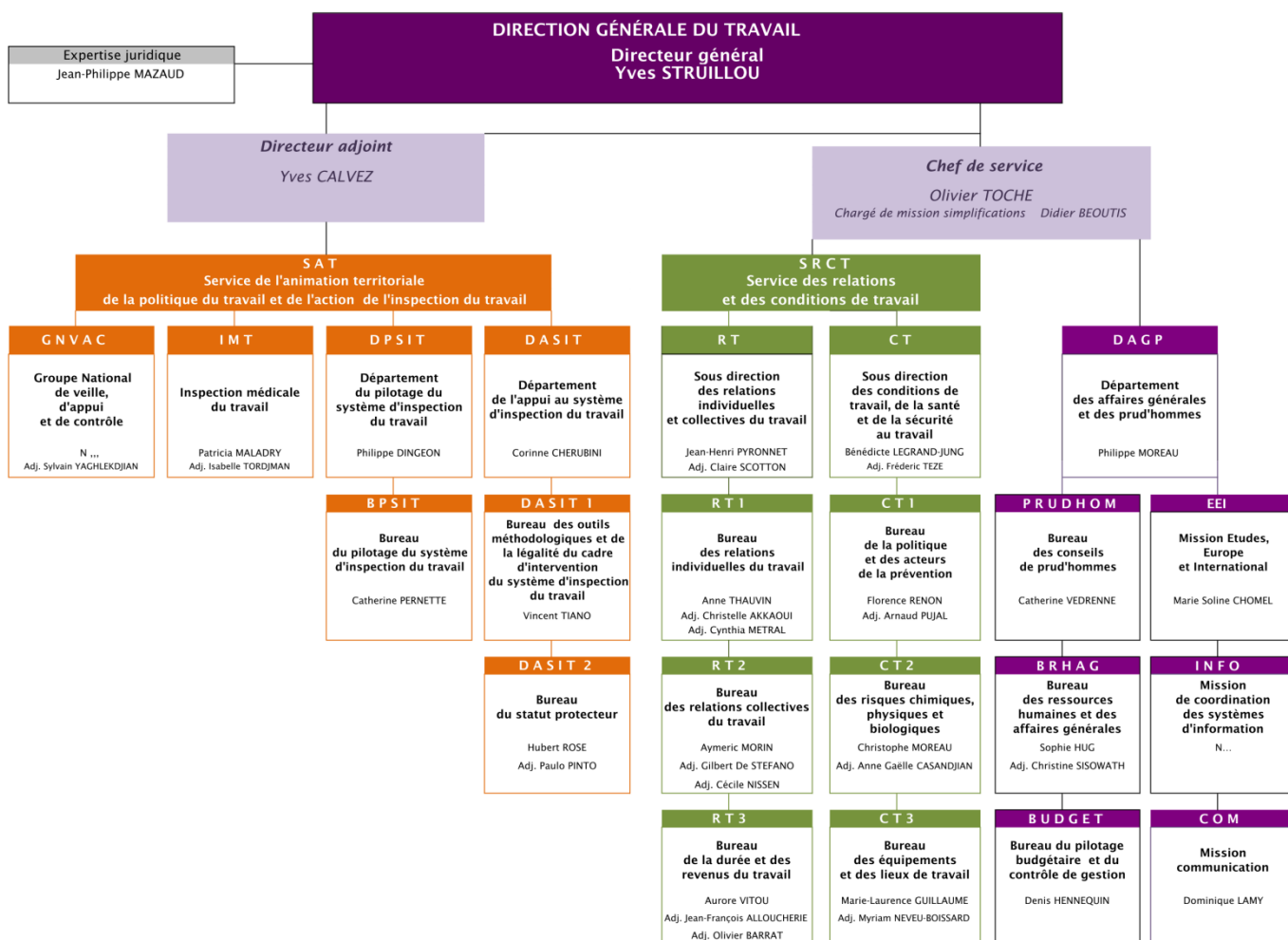
Le département des affaires générales et des prud'hommes (DAGP) est chargé :

- de l'organisation de la désignation des conseillers prud'hommes et du secrétariat du Conseil supérieur de la prud'homie (CSP), de l'élaboration et de l'application des règles relatives à l'institution prud'homale, à la formation des conseillers de prud'hommes ; il assure cette mission en relation avec le ministère de la Justice ;
- des missions transversales à la direction relatives aux affaires européennes et internationales ;
- du suivi des questions liées à la responsabilité sociale des entreprises (RSE) ;
- des fonctions supports (ressources humaines, logistique, budget et communication), en lien avec les directions supports du secrétariat général des ministères sociaux.



© Ministère du Travail/DICOM/Jacky d. FRENOY

Le département des affaires générales et des prud'hommes



14 janvier 2016

→ Son environnement

▶ Rôle des instances consultatives

HAUT CONSEIL DU DIALOGUE SOCIAL (HCDS)

Créé par la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie et réforme du temps de travail et par le décret n° 2008-1163 du 13 novembre 2008, le HCDS est consulté sur la liste des organisations syndicales représentatives par branche professionnelle et des organisations syndicales reconnues représentatives au niveau national et interprofessionnel.

Le conseil comprend, outre le président, cinq représentants des organisations syndicales de salariés nationales et interprofessionnelles et, en nombre égal, des représentants des organisations représentatives d'employeurs au niveau national désignés par ces organisations, trois représentants du ministre chargé du Travail et trois personnes qualifiées proposées par le ministre chargé du Travail. Le secrétariat du HCDS est assuré par les services de la DGT.

COMMISSION NATIONALE DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE (CNNC)

La CNNC a été créée par la loi du 13 novembre 1982 sur la négociation collective et le règlement des conflits collectifs du travail. Elle remplace la Commission supérieure des conventions collectives créée par la loi du 11 février 1950. La CNNC donne un avis sur la fixation du SMIC, le suivi de l'évolution des salaires effectifs, des principes « à travail égal, salaire égal » et d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que sur les projets de lois et décrets relatifs à la négociation collective. Elle doit en outre rechercher les moyens à mettre en œuvre pour faciliter le développement de la négociation collective.

Présidée par le ministre chargé du Travail, la CNNC comprend un représentant du ministre de l'Agriculture, un représentant du ministre de l'Économie, le président de la section sociale du conseil d'État, en nombre égal des représentants des organisations syndicales de salariés et des organisations d'employeurs représentatives au plan national dont les représentants des agriculteurs, des artisans, des professions libérales et des entreprises publiques.

Trois sous-commissions ont été instituées en son sein :

→ la sous-commission des conventions et accords qui donne un avis motivé sur l'extension et l'élargissement des conventions et accords collectifs ;

→ la sous-commission des salaires ;

→ la sous-commission de la restructuration.

La dernière Conférence sociale pour l'emploi du 19 octobre 2015 a rappelé l'enjeu « décisif » lié au chantier de la restructuration des branches professionnelles afin de rationaliser le paysage conventionnel et, ainsi, garantir aux branches professionnelles des moyens humains, techniques et financiers suffisants pour négocier sur des thématiques nombreuses et souvent complexes. La feuille de route de la Conférence sociale indique : « Le but est de parvenir à 200 branches dans les 2 ans et à terme à 100 branches contre près de 700 aujourd'hui ».

Dans cet objectif, la « sous-commission de la restructuration » qui rassemble les représentants des organisations syndicales et patronales siégeant à la CNNC s'est réunie officiellement, pour la première fois, le 23 octobre 2015, sous la présidence du directeur général du travail. Les travaux menés sur les conventions ciblées se sont traduits par la restructuration de 44 branches relevant du ministère du Travail et de 18 branches relevant du ministère de l'Agriculture. Les travaux se sont poursuivis avec une deuxième sous-commission de la restructuration des branches qui s'est tenue le 14 décembre 2015.



La ministre chargée du Travail et le directeur général du travail à la CNNC

© Ministère du Travail/DICOM/Jacky d. FRENOY

DGT

Rapport d'activité
de la Direction Générale
du Travail pour l'année
2015

CONSEIL D'ORIENTATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL (COCT)

Le Conseil d'orientation des conditions de travail est placé auprès du ministre chargé du Travail. Prévu à l'article L. 4641-1 du Code du travail, il participe à l'élaboration des orientations stratégiques des politiques publiques nationales en matière de prévention des risques professionnels. Il contribue à la définition de la position française sur les questions stratégiques aux niveaux européen et international. Il est consulté sur les projets de textes législatifs et réglementaires concernant cette matière et participe à la coordination des acteurs intervenant dans ces domaines. Il est composé :

→ du Conseil national d'orientation des conditions de travail qui contribue à la politique générale (orientations, propositions de mesures susceptibles d'améliorer la santé et la sécurité sur les lieux de travail, réalisation de rapports...), au suivi des statistiques en matière de conditions de travail et fait un examen du bilan annuel des conditions de travail ;

→ du Groupe permanent d'orientation des conditions de travail (GPO), composé des organisations syndicales et patronales, de l'État (ministères du Travail et de l'Agriculture) et de la CNAMTS (direction des risques professionnels) ;

→ d'un secrétariat général qui assure l'organisation et l'animation des travaux du Conseil national d'orientation des conditions de travail et du GPO.

Il comprend aussi :

- une commission générale qui participe à l'élaboration des projets de textes législatifs et réglementaires et est consultée avant leur adoption, formule des recommandations et fait des propositions d'orientation sur la législation et la réglementation,
- six commissions spécialisées qui préparent les avis de la commission générale et émettent des avis sur les projets de textes.

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

Créé par la loi du 3 décembre 2008 en faveur des revenus du travail (article 20), le COPIESAS a pour mission de promouvoir l'épargne salariale et l'actionnariat, d'évaluer les dispositifs et de

formuler toute proposition favorisant leur diffusion.

Le secrétariat général rattaché au ministre chargé du Travail assure l'organisation des travaux du conseil ainsi que l'établissement de ses rapports. La Direction générale du travail assure le secrétariat général du COPIESAS.

Ce conseil comprend, outre son président, dix membres représentant les partenaires sociaux, le directeur général du travail, le directeur des affaires civiles et du sceau, le directeur général du trésor et de la politique économique, le directeur de la législation fiscale, le directeur de l'animation de la recherche, des études et des statistiques, le directeur de la Sécurité sociale, le président du Conseil de l'emploi, des revenus et de la cohésion sociale ou son représentant, le président du Conseil d'orientation pour les retraites ou son représentant, le président de l'Autorité des marchés financiers ou son représentant, deux députés et deux sénateurs, 12 personnalités qualifiées choisies en raison de leur compétence et de leur expérience. Le Premier ministre désigne le vice-président parmi ces personnes qualifiées.

CONSEIL SUPÉRIEUR DE LA PRUD'HOMIE (CSP)

Créé par la loi du 6 mai 1982 relative aux conseils de prud'hommes, mis en place par le décret n° 84-360 du 10 mai 1984, le CSP est appelé à formuler des avis et des suggestions ainsi qu'à effectuer des études sur l'organisation et le fonctionnement des conseils de prud'hommes. Il propose à cet effet toutes mesures utiles au ministre chargé de la Justice et au ministre chargé du Travail. Il est consulté sur les projets de loi et de règlement relatifs à l'institution, la compétence, l'organisation et le fonctionnement des conseils de prud'hommes, à la désignation, au statut et à la formation des conseillers de prud'hommes ainsi qu'à la procédure suivie devant les conseils de prud'hommes.

Le CSP comprend, outre le président, deux représentants du ministre chargé de la Justice, deux représentants du ministre chargé du Travail et un représentant du ministre chargé de l'Agriculture, en nombre égal, des représentants des organisations syndicales de salariés les plus représentatives au plan national et des représentants des organisations d'employeurs les plus représentatives au plan national. Le secrétariat est assuré par le ministre chargé du Travail.

DGT

Rapport d'activité
de la Direction Générale
du Travail pour l'année
2015

► Ses partenaires

La DGT s'appuie sur un réseau d'opérateurs et de partenaires. Elle assure la tutelle de certains d'entre eux, en propre ou partagée avec d'autres ministères.



Anact : L'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail, placée sous la tutelle du ministère chargé du Travail, a pour mission d'améliorer les conditions de travail en agissant notamment sur l'organisation du travail et les relations professionnelles.

Dans cette optique, elle conçoit et diffuse, à destination des salariés, de leurs représentants et des directions – mais aussi de tous les acteurs qui interviennent auprès des entreprises – des méthodes et outils éprouvés dans un objectif partagé : concilier durablement qualité de vie au travail et performance économique.

Anses : L'Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail est une instance scientifique intervenant dans les domaines de l'alimentation, de l'environnement, du travail, de la santé et du bien-être des animaux et de la santé des végétaux, sous la tutelle des ministères chargés de la Santé, de l'Agriculture, de l'Environnement, du Travail et de la Consommation.



Le cœur de l'action de l'Anses est l'évaluation des risques sanitaires en vue d'éclairer la décision publique.

L'Anses assure des missions de veille, d'expertise, de recherche et de référence sur un large champ couvrant la santé humaine, la santé et le bien-être animal ainsi que la santé végétale. Elle offre une lecture transversale des questions sanitaires en évaluant les risques et les bénéfices sanitaires, souvent au prisme des sciences humaines et sociales. Elle évalue ainsi l'ensemble des risques (chimiques, biologiques, physiques...) auxquels un individu peut être exposé, qu'il s'agisse d'expositions au travail, pendant ses transports, ses loisirs ou via son alimentation.



ASN : L'Autorité de sûreté nucléaire assure, au nom de l'État, le contrôle de la sûreté nucléaire et de la radioprotection en France.

Elle est chargée de contribuer à l'élaboration de la réglementation en donnant son avis au Gouvernement sur les projets de décrets et d'arrêtés ministériels ou en prenant des décisions réglementaires à caractère technique, de vérifier le respect des règles et des prescriptions auxquelles sont soumises les installations ou activités qu'elle contrôle, de participer à l'information du public, y compris en cas de situation d'urgence. Le 7 novembre 2007, une circulaire relative à la coordination de l'action des inspecteurs de la radioprotection et des inspecteurs et contrôleurs du travail en matière de prévention des risques liés aux rayonnements ionisants a été cosignée par l'ASN et la DGT. En effet, les rayonnements ionisants, utilisés dans de nombreux domaines d'activité, constituent, pour les travailleurs susceptibles d'être exposés, un risque qu'il convient de prévenir et de limiter.



CNAMTS : La Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés définit la politique de l'assurance maladie en France et pilote les organismes chargés de la mettre en œuvre.

Au sein de la CNAMTS, la branche Accidents du travail - Maladies professionnelles (AT-MP) met en œuvre une gestion du risque professionnel, dans l'objectif d'éviter toute dégradation de la santé des travailleurs du fait de leur travail. Elle assure la conduite d'actions de santé au travail. Elle conseille les employeurs, les salariés et leurs représentants, surveille l'état de santé des travailleurs, suit et contribue à la traçabilité des expositions professionnelles. Elle joue un rôle principal dans la gestion du risque, à travers la convention d'objectifs et de gestion (COG) conclue avec l'État. La nouvelle COG, conclue le 30 décembre 2013 pour la période 2014-2017 confirme les actions engagées. Elle met l'accent, d'une part, sur la priorisation des actions de prévention, qui devront être supportées par une meilleure articulation des opérateurs nationaux et régionaux et le développement des partenariats avec les autres acteurs de la prévention, et, d'autre part, sur la nécessité d'évaluer l'impact de ces actions.

DGT

Rapport d'activité
de la Direction Générale
du Travail pour l'année
2015

INCa (GIP) : L'Institut national du cancer est l'agence d'expertise sanitaire et scientifique en cancérologie de l'État chargée de coordonner les actions de lutte contre le cancer.



Les cancers liés au travail sont souvent sous-estimés tant leur identification et leur reconnaissance comme conséquence d'une exposition professionnelle peuvent être complexes.



En ce qui concerne le milieu professionnel, le plan cancer porte sur une meilleure connaissance des situations à risque au travail, sur le renforcement de la protection et du suivi des travailleurs exposés aux agents cancérigènes, ainsi que sur l'amélioration du maintien en emploi des personnes atteintes de cancer.

Dans ce sens, la DGT participe à l'action pour renforcer la prévention primaire en milieu de travail dans l'objectif de réduire l'exposition aux agents cancérigènes ; elle participe également, en lien avec la DGEFP, à quatre actions sur l'amélioration du maintien en emploi des personnes atteintes de cancer afin de sécuriser leur parcours de retour à l'emploi.

INRS : L'Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents et des maladies professionnels intervient en lien avec les autres acteurs institutionnels de la prévention des risques professionnels. Il propose des outils et des services aux entreprises et aux 18 millions de salariés relevant du régime général de la Sécurité sociale.



La principale mission de l'INRS est de développer et de promouvoir une culture de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles.

Ses missions répondent à des exigences économiques, sociales et politiques et s'articulent autour de quatre axes majeurs : identifier, analyser, diffuser et promouvoir. Ses actions sont destinées aux spécialistes de la prévention et aux entreprises et salariés du régime général de la Sécurité sociale.

En 2015, la DGT, l'INRS et l'ANACT ont publié conjointement un guide pour prévenir les risques psychosociaux, dont le syndrome d'épuisement professionnel aussi appelé « burnout ». Ces risques sont analysés au regard du travail et de ses conditions d'exercice afin de permettre à toute structure, publique comme privée, et à l'ensemble des acteurs de la prévention (employeur, encadrement, représentants du personnel, service de santé au travail, médecin traitant, médecin spécialiste, etc.) d'agir en amont pour éviter leur apparition.



INVS : L'Institut de veille sanitaire a été créé par la loi du 1^{er} juillet 1998 relative au renforcement de la veille sanitaire et au contrôle de la sécurité sanitaire des produits destinés à l'homme. Il a vu ses missions complétées et renforcées par la loi du 9 août 2004 relative à la politique de santé publique, afin de répondre aux nouveaux défis révélés par les crises sanitaires récentes et les risques émergents.



IRSN : L'Institut de radioprotection et de sûreté nucléaire est l'expert public en matière de recherche et d'expertise sur les risques nucléaires et radiologiques.

Il est placé sous la tutelle conjointe des ministères chargés de l'Écologie, de l'Éducation nationale, de la Recherche, de la Santé, de l'Industrie et de la Défense.

Une convention oriente les actions menées par l'IRSN, en appui aux politiques publiques, dans le domaine de la radioprotection des travailleurs. Au titre de ses missions de veille permanente, l'IRSN assure la gestion, l'exploitation et la consolidation des données dosimétriques des 350 000 travailleurs exposés aux rayonnements ionisants. Les données sont centralisées dans la base nationale de données « SISERI » (système d'information de la surveillance de l'exposition aux rayonnements ionisants) qui permet le suivi

DGT

Rapport d'activité
de la Direction Générale
du Travail pour l'année
2015

de l'évolution des expositions et la conduite d'études épidémiologiques sur des populations ciblées de travailleurs. Par ailleurs, dans le cadre de sa mission d'appui technique, l'IRSN contribue aux travaux d'élaboration et de révision de la réglementation pilotés par la Direction générale du travail et réalise à la demande de cette dernière des expertises ciblées en lien avec des événements radiologiques ayant affecté des travailleurs.

OPPBTB :



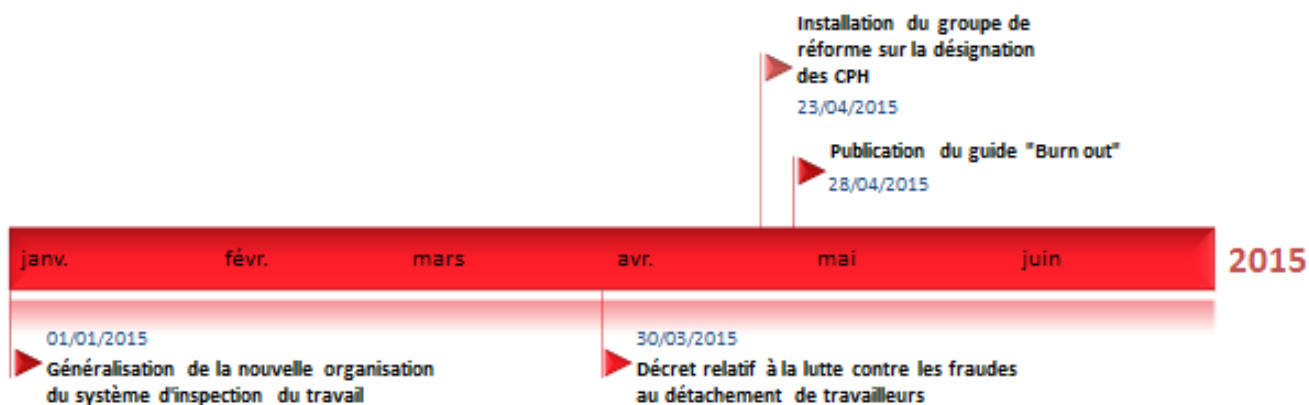
L'Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics est chargé de sensibiliser les professionnels du bâtiment et des travaux publics à la prévention des risques et à l'amélioration des conditions de travail. L'OPPBTB se concentre essentiellement sur des missions de conseil aux entreprises du secteur pour la prévention des accidents du travail et des

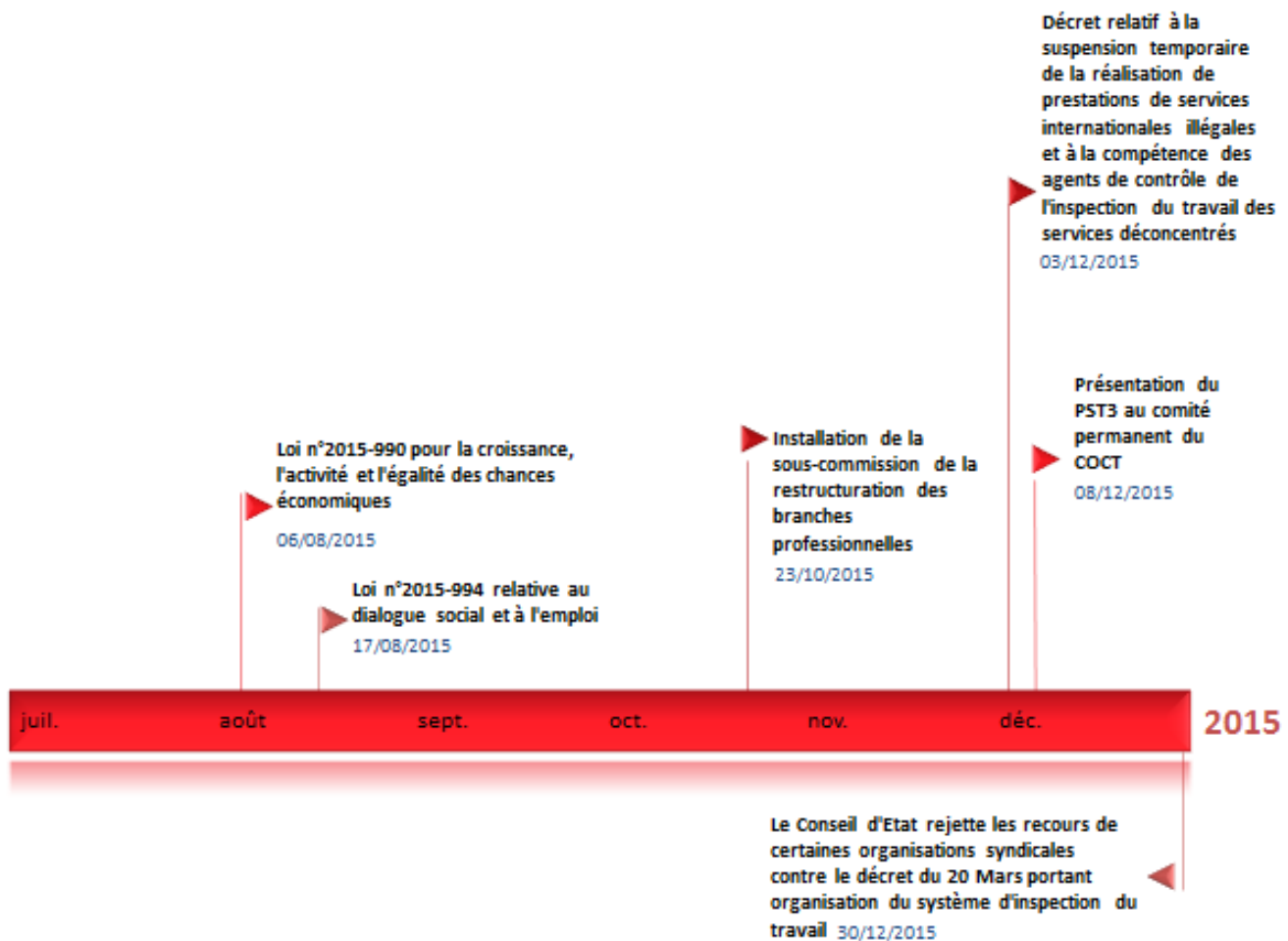
maladies professionnelles. Le décret du 28 août 2007 étend les missions de l'OPPBTB à l'ensemble des acteurs de la construction et ouvre l'Organisme à l'espace européen. Les trois grandes fonctions de l'OPPBTB sont :

- conseiller : il propose aux entreprises du BTP une large palette d'outils pratiques, notamment d'analyse et d'évaluation des risques, dans le but de leur permettre d'améliorer leur niveau de prévention ;
- former : il propose des formations spécifiques aux métiers du BTP et aide les entreprises à établir leur plan de formation. Ces formations sont animées par des formateurs spécialistes du BTP et ont pour finalité de maîtriser les risques et les techniques de prévention par métier ;
- informer : il diffuse une information riche et actualisée à partir d'outils pratiques, tels que le site Internet. L'Organisme maintient également une veille juridique et technique des évolutions.

II - LES AXES D'INTERVENTION ET D'ACTION DE LA DGT EN 2015

→ 1 – LES FAITS MARQUANTS DE L'ANNÉE 2015





DGT

Rapport d'activité
de la Direction Générale
du Travail pour l'année
2015

→ 2 – UNE ACTUALITÉ LÉGISLATIVE ET RÉGLEMENTAIRE PARTICULIÈREMENT RICHE EN 2015



La production législative a bien sûr été marquée par les deux lois du 6 août 2015 relative à la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques et du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi. Ces deux lois structurantes ont fortement fait évoluer le droit du travail.

► La loi du 6 août 2015 relative à la croissance, à l'activité et à l'égalité des chances économiques

La loi du 6 août 2015 met en place une série de dispositions dans le domaine du travail qui porte notamment sur l'aménagement des règles relatives au repos dominical et au travail en soirée, la réforme de l'épargne salariale, le renforcement des sanctions en matière de fraude au détachement, la réforme de la procédure prud'homale (voir *infra* – chapitre 10).

La DGT a élaboré les dispositions relatives au travail du dimanche, en partenariat avec la DGE.

Les dispositions relatives au travail du dimanche qui ont été portées par la DGT via cette loi ont pour objectif de simplifier et d'harmoniser le cadre législatif applicable en matière de travail dominical. La loi a pour but de privilégier une approche géographique et non pas sectorielle en termes de dérogations au repos dominical.

Elle instaure ainsi un nouveau dispositif de dérogation au repos dominical sur un fondement géographique pour les établissements de vente au détail, qu'ils soient situés dans une zone touristique internationale (ZTI), une zone commerciale (ZC) ou une zone touristique (ZT). La loi généralise le principe du volontariat et des contreparties définies par accord collectif.

La loi crée les ZTI caractérisées par leur rayonnement international et l'affluence exceptionnelle de touristes résidant hors de France. Les établissements de commerce de détail situés dans ces zones peuvent employer des salariés le dimanche et ouvrir le soir jusqu'à 24 heures, au lieu de 22 heures.

La loi instaure par ailleurs, deux nouveaux dispositifs en lieu et place des « périmètres d'usage de consommation exceptionnel » (PUCE) et des « communes et zones touristiques » antérieures avec respectivement les ZC, caractérisées par une offre commerciale et une demande potentielle particulièrement importante et les ZT, caractérisées par une affluence particulièrement importante de touristes. Ces zones sont dorénavant fondées sur une procédure de délimitation et un régime de contreparties harmonisé, la loi posant le principe uniforme selon lequel, une fois la zone délimitée, les commerces de la zone peuvent ouvrir de droit moyennant un accord prévoyant l'attribution de contreparties aux salariés et la garantie du volontariat.

Enfin, la loi donne aux maires la possibilité d'autoriser le travail dominical non plus cinq mais 12 dimanches dans les commerces, quel que soit le lieu d'implantation du magasin. Seuls les salariés volontaires pourront travailler le dimanche dans le cadre des « dimanches du maire ».

Ces dispositions ont fait l'objet d'un décret d'application (décret n° 2015-1173 du 23 septembre 2015 portant application des dispositions de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015) à la rédaction duquel la DGT a activement participé.

Afin de conforter la mise en œuvre du nouveau dispositif, la DGT a par ailleurs assuré son accompagnement (présentation des nouveaux dispositifs aux services déconcentrés du

DGT

Rapport d'activité
de la Direction Générale
du Travail pour l'année
2015

ministère, fiche explicative intitulée « le travail du dimanche » mise en ligne en septembre 2015.

La DGT suit aussi avec attention l'état des négociations entre les partenaires sociaux sur le travail du dimanche et le travail de nuit, étant précisé que les partenaires sociaux disposent de deux ans pour parvenir à un accord dans les ZT et ZC.

Lors de la Conférence sociale de juillet 2014, le Président de la République avait annoncé une réforme de l'épargne salariale. Elle a été rendue effective par la loi du 6 août 2015. La DGT a largement contribué, en partenariat avec la Direction générale du Trésor, à la rédaction de ce volet de la loi. Elle s'inspire très largement des propositions du rapport du Conseil d'orientation de la participation, de l'intéressement, de l'épargne salariale et de l'actionnariat salarié (COPIESAS), remis le 26 novembre 2014 aux ministres chargés des Finances et des Comptes publics d'une part, et du Travail, d'autre part.

La loi prévoit un élargissement des dispositifs d'épargne salariale, des mesures de simplification et un taux de forfait social minoré pour les PME. Deux décrets d'application ont été publiés en fin d'année 2015 :

→ le décret n° 2015-1526 du 25 novembre 2015 porte sur l'épargne salariale investie dans un plan d'épargne pour la retraite collectif (PERC);

→ le décret n° 2015-1606 du 7 décembre 2015 modifie les dispositions réglementaires relatives aux dispositifs d'épargne salariale en précisant notamment les modalités de renégociation par les salariés d'un accord d'intéressement prévoyant une clause de tacite reconduction, ainsi que l'information des bénéficiaires quant à l'affectation, par défaut, de l'intéressement sur le plan d'épargne d'entreprise. Il précise également les modalités du droit de rétractation reconnu au salarié qui souhaite débloquer son intéressement investi par défaut. Il simplifie par ailleurs les modalités de dépôt des avenants aux règlements des plans d'épargne interentreprises et fixe un plafond commun au versement initial et aux versements périodiques des entreprises sur le plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO).

La loi du 6 août 2015 a également renforcé les moyens de lutte contre la fraude au détachement.

Elle a créé la suspension de prestation de service internationale en cas de manquement grave au droit du travail, généralisé l'obligation pour les salariés du BTP, y compris détachés, de disposer d'une carte d'identification professionnelle, renforcé la responsabilité solidaire du maître d'ouvrage en cas de non-paiement des salaires par son cocontractant ou sous-traitant étranger.

Toujours en matière de détachement, au cours de l'année 2015, deux décrets ont été pris en application de la loi Savary. Le décret du 30 mars 2015, fixe notamment les modalités de la mise en œuvre de la responsabilité solidaire du donneur d'ordre et du maître d'ouvrage, et précise les caractéristiques de la déclaration de détachement.

Le décret du 21 octobre 2015 détermine quant à lui les modalités de mise en place de la peine complémentaire d'affichage sur le site Internet du ministère du Travail de la condamnation prononcée en matière de travail illégal.

Parallèlement, les travaux relatifs aux décrets d'application de la loi ont été engagés dès le mois d'août. Le décret du 3 décembre 2015 prévoit ainsi les modalités de mise en œuvre de la suspension de prestation de service internationale. En outre, le décret du 19 janvier 2016 détermine les conditions dans lesquelles le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre se conforment aux nouvelles obligations prévues par la loi, en ce qui concerne la déclaration de détachement subsidiaire et la responsabilité solidaire en matière de rémunération. Enfin, la mise en place de la carte d'identification professionnelle a donné lieu à un travail de concertation significatif avec l'Union des caisses de France – congés intempéries BTP et la FFB. Ce travail s'est concrétisé par la publication du décret du 22 février 2016 et sera poursuivi par la publication d'un arrêté permettant la mise en œuvre opérationnelle de la carte.

La loi du 6 août 2015 prévoyait aussi d'introduire un système d'encadrement des indemnités allouées par le juge prud'homal en cas de rupture sans cause réelle et sérieuse du contrat de travail selon un barème fixé dans la loi s'imposant au juge. L'encadrement proposé s'inspirait de l'exemple de nos voisins européens qui ont mis en place des mécanismes de plafonnement. Le Conseil constitutionnel a considéré cette disposition contraire à la Constitution par décision DC n° 2015-715 du 5 août 2015. Le Conseil constitutionnel a reconnu l'objectif d'intérêt général poursuivi par cette mesure. Il a toutefois considéré que ce dispositif méconnaissait le principe d'égalité devant la loi, en prévoyant que le montant de l'indemnité allouée reposait sur un critère sans lien avec le préjudice subi, à savoir la taille de l'entreprise.

L'objectif de ce dispositif était de donner de la visibilité aux employeurs en cas de contentieux et de favoriser l'embauche notamment dans les TPE PME. Dans le Code du travail, la loi fixe des planchers d'indemnisation, la plupart du temps de six mois ou de 12 mois minimum de salaire, mais pas de plafond. Il est en conséquence très difficile pour un employeur de prévoir, et donc de provisionner, le montant de ces indemnités. Dans certains cas, notamment dans les petites entreprises, ces paiements peuvent mettre en péril la pérennité de l'entreprise.

En revanche, les plafonds ne s'imposaient pas en cas d'atteintes graves au droit du travail, qui conduisent à la nullité du licenciement (discrimination, harcèlement moral ou sexuel, non-respect de l'égalité professionnelle, lanceur d'alerte, femmes enceintes, cas d'accident du travail, de maladie professionnelle ou d'invalidité, salariés protégés, droit de grève...). Le juge pouvait alors fixer une indemnité supérieure.

Montants alloués par le juge prud'homal

Les montants alloués par le juge prud'homal en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse sont aujourd'hui très variables d'une juridiction à une autre. Il ressort ainsi d'une étude menée par le ministère chargé de la Justice sur les arrêts rendus par les chambres sociales des cours d'appel au mois d'octobre 2014, que les montants d'indemnisation au titre du licenciement sans cause réelle et sérieuse vont de 500 euros à 310 000 euros, soit un rapport de 1 à 620. En moyenne, le montant est de 24 089 euros. Dans la moitié des arrêts, il est supérieur à 15 000 euros, dans un quart il est supérieur à 29 000 euros.

Ces écarts ne peuvent être expliqués par les seules différences de salaires et d'ancienneté des salariés dans l'entreprise. Ils traduisent notamment des traitements différents des salariés, à métier et ancienneté équivalents. À titre d'exemple, début 2015, des ingénieurs licenciés sans cause réelle et sérieuse dont l'ancienneté était respectivement de 4 ans et 4 mois, 10 ans et 11 mois, et 27 ans, se sont vus octroyer des indemnités quasi similaires en nombre de mois de salaires (de 7 à 8 mois), respectivement par les CAA de Versailles, de Lyon et d'Aix-en-Provence.

Même dans les cas où le plancher de six mois s'applique (salariés travaillant dans une entreprise d'au moins 11 salariés et comptant au moins deux ans d'ancienneté), l'écart est compris entre 2 500 euros et 310 000 euros. L'indemnité minimale de six mois de salaire n'est ainsi octroyée que dans 8 % des décisions. Dans un quart des cas, le montant est supérieur à 18 mois de salaire, soit plus du triple du montant minimal.

► La loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi

La loi relative au dialogue social du 17 août 2015 concerne de nombreuses questions relevant des compétences de la DGT.

Elle renforce la représentation des salariés et rénove les modalités d'information et de consultation des institutions représentatives du personnel. La loi prévoit ainsi d'instituer des commissions paritaires régionales et interprofessionnelles pour les salariés des très petites entreprises, celles de moins de 11 salariés, seuil à partir duquel des délégués du personnel sont élus dans les entreprises. Ces commissions ont un rôle de conseil et d'appui aux salariés mais également aux chefs des très petites entreprises et de prévention des conflits du travail.

La loi renforce également la prise en compte de l'exercice de mandats syndicaux ou de représentation du personnel dans le parcours professionnel des salariés qui se sont investis dans les mandats, notamment au regard des compétences professionnelles acquises mais également en termes de garantie d'évolution de leur rémunération.

La loi introduit par ailleurs, un principe de représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les institutions représentatives du personnel (délégués du personnel, comité d'entreprise). Elle fixe un cadre au maintien du salaire par l'employeur aux élus du personnel et délégués syndicaux bénéficiant d'une formation économique, sociale et syndicale financée par le fonds de financement du dialogue social institué en 2014.

La loi réorganise les modalités du dialogue social autour de trois temps forts, regroupant d'une part les obligations de négociation (salaires et valeur ajoutée, qualité de vie au travail et égalité professionnelle, gestion prévisionnelle des emplois et des compétences) **et, d'autre part, les obligations d'informer et de consulter les représentants du personnel (orientations stratégiques, situation économique et politique sociale).** Elle fait de la base de données économique et sociale instaurée en 2013 le support de l'ensemble du dialogue social dans l'entreprise. La loi généralise le seuil de 300 salariés distinguant les petites et moyennes entreprises, seuil en-deçà duquel les obligations d'information et de consultation sont allégées et le regroupement des instances du dialogue social facilité (mise en place d'une délégation

unique du personnel, incluant le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail). La loi ouvre enfin à l'accord d'entreprise (accord majoritaire), pour les entreprises de plus de 300 salariés, la possibilité de regrouper les institutions représentatives du personnel (délégués du personnel, comité d'entreprise, comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail), deux à deux ou en une instance unique. Un décret d'application fixe, dans chaque cas, le nombre des mandats et des heures de délégation, nombre valant à défaut d'accord collectif dans le cas de regroupement d'instances dans les entreprises de plus de 300 salariés.

La loi réintroduit la possibilité que l'employeur maintienne le salaire (total ou partiel) des salariés bénéficiant d'un congé FESS, à condition qu'une organisation syndicale en fasse la demande. Le cas échéant, il est prévu qu'une convention soit établie entre l'employeur et l'organisation syndicale concernés pour fixer le montant que l'organisation syndicale rembourse à l'employeur et le délai dans lequel ce remboursement est effectué. Le décret du 30 décembre 2015 relatif au congé de formation économique, sociale et syndicale est venu préciser le dispositif.

La loi refonde également les modalités de la négociation dérogatoire en l'absence de délégués syndicaux dans l'entreprise en permettant de couvrir l'ensemble des entreprises et en fixant un ordre de priorité entre les modalités : négociation avec des élus mandatés, à défaut avec des élus, à défaut avec des salariés mandatés, chaque modalité étant assortie de garanties adéquates (validation par une commission paritaire de branche, validation par le vote des salariés).

La loi rend alternatifs les critères précédemment cumulatifs pouvant justifier le regroupement des branches professionnelles (faible taille, atonie du dialogue social, absence d'acteurs du dialogue social via les résultats des élections professionnelles ou l'adhésion d'entreprises à des organisations professionnelles d'employeurs).

Elle consacre le CDI intérim. Le travail temporaire, qui a pour objet la mise à disposition temporaire d'un salarié par une entreprise de travail temporaire (ETT) au bénéfice d'un client utilisateur pour l'exécution d'une mission, donne lieu à la conclusion d'un contrat de travail

DGT

Rapport d'activité
de la Direction Générale
du Travail pour l'année
2015

temporaire, dit « contrat de mission » entre un salarié temporaire et son employeur, l'ETT, pour la réalisation d'une mission, conformément aux dispositions de l'actuel article L. 1251-1 du Code du travail.

L'article 56 de la loi du 17 août 2015 consacre le CDI intérim, institué par l'accord du 10 juillet 2013 portant sur la sécurisation des parcours professionnels des salariés intérimaires, en mettant en place une expérimentation jusqu'au 31 décembre 2018.

L'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 (article 4, c) a pris « acte de la décision de la branche du travail temporaire d'approfondir la sécurisation des salariés intérimaires par la mise en place d'un contrat de travail à durée indéterminée (CDI) » et invite la branche à négocier afin de définir les conditions d'emploi et de rémunération des salariés intérimaires sous CDI.

Les partenaires sociaux ont donc défini dans l'accord de branche du 10 juillet 2013 portant sur la sécurisation des parcours professionnels des salariés intérimaires, étendu par l'arrêté du 22 février 2014, les conditions de mise en place d'un contrat à durée indéterminée pour les salariés intérimaires. Depuis le 6 mars 2014, le travail d'un salarié intérimaire dans plusieurs entreprises dans le cadre d'un CDI est donc désormais possible, par l'intermédiaire du « CDI intérimaire ».

Le CDI intérim permettra de sécuriser les parcours professionnels de nombreux salariés du secteur temporaire, en offrant à un plus grand nombre de salariés une stabilisation de leur parcours professionnel et de leur vie personnelle (démarches de la vie courante facilitées, par exemple pour obtenir un crédit ou un logement). Grâce au versement garanti d'une rémunération pendant les périodes d'intermission, il bénéficiera de la garantie d'un salaire minimal mensuel. Enfin, il sera assuré d'une garantie d'emploi au-delà du terme d'une mission.

À l'issue de cette expérimentation, le Gouvernement s'engage à réexaminer la pertinence de ce dispositif et à pérenniser le dispositif en fonction du nombre de CDI qui auront pu être conclus durant la période.

Cette expérimentation permet d'assouplir le recours au travail temporaire :

→ la durée maximale des missions est étendue à 36 mois ;

→ le délai de carence est supprimé.

L'ensemble des autres règles relatives à la conclusion, à l'exécution et à la rupture du contrat de travail, prévues pour les CDI de droit commun sont applicables à ce CDI conclu entre un salarié et une entreprise de travail temporaire. Le CDI fixe le cadre dans lequel les missions du salarié seront effectuées. Chaque mission donne lieu à une lettre de mission.

Le contrat est constitué de périodes de missions dans des entreprises utilisatrices et de périodes d'intermission. L'amendement garantit le versement d'une rémunération pendant les périodes d'intermission.

Le IV de l'article 15 renforce le rôle de l'instance de coordination des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Il clarifie les rôles et compétences respectifs du CHSCT et de cette instance et précise l'articulation de leurs consultations sur les projets décidés au niveau de l'entreprise et qui ont des impacts sur plusieurs établissements.

L'article 16 consacre le droit pour tous les salariés des entreprises de plus de 50 salariés d'être couverts par un CHSCT. Il précise les règles de fonctionnement de cette instance en harmonisant la durée du mandat de ses membres avec celle des membres du comité d'entreprise, en encadrant le délai de consultation du CHSCT et, le cas échéant de l'instance de coordination des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (ICCHSCT), en dotant le CHSCT d'un règlement intérieur et en clarifiant les dispositions relatives à l'adoption des décisions et des résolutions du CHSCT.

L'article 26 porte sur la santé et la sécurité au travail. Il amorce, d'une part, une réforme de la médecine du travail et de l'aptitude en posant les premiers jalons de mesures inspirées du rapport ISSINDOU remis en mai 2015 : elles portent notamment sur la surveillance médicale individuelle des salariés, le maintien en emploi et la prévention de la désinsertion professionnelle, le licenciement de salariés déclarés inaptes et les recours en matière d'inaptitude médicale au poste de travail.

D'autre part, il consacre au niveau législatif le Conseil d'orientation des conditions de travail et les comités régionaux, pérennisant ainsi ces instances et inscrivant dans les textes leur réforme qui renforce notamment leur rôle d'orientation de la politique de santé au travail.

L'article 27 inscrit le principe de la reconnaissance des pathologies professionnelles par les comités régionaux de reconnaissance des maladies professionnelles (CRRMP) au niveau de la loi avec l'instauration de modalités spécifiques de traitement des dossiers de demandes de reconnaissance de ces pathologies. **L'article 33** prévoit que le Gouvernement remet au Parlement avant le

1^{er} juin 2016 un rapport sur l'intégration des affections psychiques dans le tableau des maladies professionnelles ou l'abaissement du seuil d'incapacité permanente partielle pour ces mêmes affections.

Enfin, la loi du 17 août 2015 a aussi mis en place une simplification du compte personnel de prévention de la pénibilité. À la suite des conclusions du rapport SIRUGUE, HUOT et de VIRVILLE, **l'article 28** allège les obligations incombant à l'employeur, la déclaration de l'exposition aux facteurs de pénibilité au-delà des seuils fixés par voie réglementaire se faisant de manière dématérialisée, dans le cadre de la DADS ou de la DSN sans formalité supplémentaire. Cette déclaration remplace les fiches de prévention des expositions à la pénibilité. Par ailleurs, la loi crée la possibilité que les postes, métiers ou situations de travail exposés à la pénibilité soient définis par un référentiel professionnel de branche homologué par arrêté conjoint des ministres chargés du Travail et des Affaires sociales. En l'absence d'un accord de branche étendu, ce référentiel de branche pourra être utilisé par les employeurs pour identifier de façon simple et sécurisée au plan juridique les travailleurs exposés à la pénibilité.

► La sécurisation du portage salarial par l'ordonnance n° 2015-380 du 2 avril 2015

Pour tirer les conséquences d'une décision du Conseil constitutionnel du 11 avril 2014 (Décision n° 2014-388 QPC), déclarant inconstitutionnelles les dispositions du paragraphe III de l'article 8 de la loi du 25 juin 2008, au motif que l'organisation des relations contractuelles en matière de portage salarial relève de la compétence du législateur, l'article 4 de la loi n° 2014-1545 du 20 décembre 2014 relative à la simplification de la vie des entreprises et portant diverses dispositions de simplification et de clarification du droit et des procédures administratives a autorisé le Gouvernement à prendre par voie d'ordonnance « toute mesure visant à déterminer les conditions essentielles de l'exercice du portage salarial défini à l'article L. 1251-64 du Code du travail et les principes applicables à la personne portée, à l'entreprise de portage et à l'entreprise cliente ».

C'est sur la base de cette habilitation, qu'a été prise l'ordonnance n° 2015-380 du 2 avril 2015 relative au portage salarial et portant diverses dispositions pénales, qui s'inscrit dans le cadre de la transposition de l'accord professionnel du 24 juin 2010. Le décret n° 2015-1886 du

30 décembre 2015 relatif au portage salarial a parachevé le dispositif mis en place par l'ordonnance du 2 avril 2015 en précisant l'ensemble des dispositions réglementaires nécessaires. Ainsi, ce décret fixe le montant minimum de la garantie financière obligatoire que doivent souscrire les entreprises de portage salarial pour pouvoir exercer leur activité ainsi que le contenu et les modalités de la déclaration préalable des entreprises de portage salarial.

L'article 38 du projet de loi visant à instituer de nouvelles libertés et de nouvelles protections pour les entreprises et les actifs permettra de parachever le dispositif, en ratifiant les dispositions contenues dans l'ordonnance et en fixant les sanctions applicables en cas de non-respect des règles édictées par l'ordonnance.

L'application des lois prises en 2015 nécessite la préparation de nombreux décrets au cours des années 2015 et 2016. Au total en 2015, la DGT a rédigé une trentaine de décrets, une cinquantaine d'arrêtés et plus 450 arrêtés d'extension.

DGT

Rapport d'activité
de la Direction Générale
du Travail pour l'année
2015

→ 3 – DES CHANTIERS OUVERTS SUR DES QUESTIONS MAJEURES

▶ La renégociation de la directive européenne relative au cadre juridique du détachement de 1996

La libre circulation des travailleurs et la libre prestation de services font partie des acquis de la construction européenne qui doivent être préservés et approfondis. Toutefois, le contexte dans lequel s'exercent ces libertés a profondément évolué et les schémas de contournement de la législation applicable dans les pays d'accueil se sophistiquent. Un renforcement du cadre juridique européen applicable aux travailleurs détachés est donc indispensable.

Dans son programme de travail 2015, la Commission a ainsi inscrit au titre du train de mesures sur la mobilité des travailleurs « une révision ciblée de la directive sur le détachement des travailleurs ». Elle a présenté un ensemble de propositions visant à réviser la directive de 1996. Celles-ci sont justifiées par un souci d'assurer des conditions de concurrence équitables et loyales pour retrouver une véritable confiance dans le marché intérieur et visent à défendre le principe « travail égal, salaire égal ». Les principales propositions se déclinent comme suit :

- la durée du détachement est limitée à 24 mois ;
- les éléments constitutifs de la rémunération minimale devant être versée au salarié détaché sont clarifiés ;
- tous les éléments constitutifs de la rémunération doivent être publiés sur un site Internet ;
- les États-membres qui le souhaitent pourront imposer que les salariés détachés d'un prestataire établi à l'étranger puissent bénéficier, à tous les niveaux d'une chaîne de sous-traitance, des mêmes conditions de rémunération que celles qui seraient imposées par le donneur d'ordre aux autres sous-traitants nationaux.

Les conditions qui s'appliquent aux salariés intérimaires nationaux s'appliqueront également

aux travailleurs des agences temporaires transfrontalières, comme le prévoit la directive de 2008 sur le travail temporaire.

Les premières réactions sont très clivées : le groupe de Visegrad¹ et les pays Baltes ont marqué leurs très vives réserves de fond. La France, la Belgique et le Luxembourg ont apporté un soutien net à l'esprit de la proposition de la Commission. L'Allemagne et le Royaume-Uni s'en tiennent à une position d'attente.

L'Italie et l'Espagne se montrent sensibles aux arguments de concurrence équitable et d'application effective de l'acquis mais estiment qu'il serait plus prudent d'attendre tant l'achèvement de la transposition de la directive d'exécution 2014/67 de la directive détachement que la présentation de la révision du règlement 883/2004 sur la coordination des régimes de sécurité sociale, prévue après le référendum britannique.

La France souhaite porter une révision plus ambitieuse de la directive de 1996. Les autorités françaises considèrent qu'il est nécessaire d'introduire les dispositions suivantes :

- ancienneté d'au moins trois mois de la relation contractuelle entre le salarié détaché et son employeur avant tout détachement ;
- augmentation des garanties des salariés détachés, par la prise en charge par l'employeur des frais liés au détachement (hébergement, nourriture, transports), selon les barèmes de l'État d'accueil ;
- interdiction du détachement par une entreprise utilisatrice d'un salarié temporaire mis à sa disposition par une entreprise de travail temporaire ;
- mesures destinées à lutter contre les entreprises « boîtes aux lettres » ;

¹ Hongrie, Pologne, République Tchèque, Slovaquie.

→ renforcement de la coopération européenne en matière de lutte contre les fraudes au détachement notamment.

La priorité française sera de s'assurer du lien réel du salarié détaché avec son employeur avant l'opération de détachement afin de revenir à l'esprit initial du dispositif du détachement garant d'une concurrence loyale entre les entreprises.

► Le guide relatif à la manifestation du fait religieux en entreprise

Le 6 mars 2015, le comité interministériel égalité et citoyenneté a chargé le ministère du Travail de réaliser un guide pratique relatif à la gestion du fait religieux dans l'entreprise.

L'objet du guide est de fournir les réponses qu'apporte le droit en vigueur et non pas de fournir des conseils en management. Il n'a, en

Enfin, les autorités françaises estiment indispensable de compléter ces travaux par un renforcement de l'encadrement juridique du détachement dans le champ de la sécurité sociale à l'occasion de la révision des règlements de coordination.

effet, pas vocation à se substituer aux guides internes fixant la politique de l'entreprise en matière de fait religieux.

Le projet de guide a été soumis à la concertation des partenaires sociaux début 2016, et devrait être rendu public rapidement.

► Transformation numérique et travail

La DGT, sur la base du rapport METTLING, remis à la ministre du Travail en septembre 2015, a notamment procédé à une réflexion d'ensemble sur les impacts de la transformation numérique sur les modes d'organisation internes à l'entreprise et sur les formes d'emplois induites. Ces éléments ont été repris dans le projet de loi relatif au travail porté par la ministre en 2016 sur les éléments relatifs au télétravail, au droit à la déconnexion des salariés et aux obligations sociales des plateformes de mise en relation par voie électronique auprès de leurs collaborateurs.

Le recours aux moyens de connexion à distance est un outil d'autonomie des salariés qui pose la question du contrôle du respect de la législation du temps de travail. Pour les professions intellectuelles, ces technologies offrent la possibilité de travailler en dehors de l'entreprise et de tout contrôle tout en permettant la comptabilisation au plus fin du temps passé. Ces modes d'organisation du travail ne doivent cependant pas exonérer l'employeur de ses responsabilités concernant la préservation de la santé de ses salariés.

Mais les technologies de l'information et de la communication constituent un outil permettant

de conforter l'application du droit du travail, notamment en matière de durée du travail. Les technologies permettant la géolocalisation facilitent l'évaluation du temps de travail des salariés travaillant hors de l'entreprise.

Le numérique facilite le recours à des organisations de travail nouvelles comme le télétravail. Cette transformation accélère toutefois le développement de formes d'emplois à la frontière entre travail salarié juridiquement subordonné et travail indépendant. Ce phénomène touche maintenant des pans entiers de l'économie, comme le covoiturage, les courses de taxi, la location de bateaux entre particuliers, la location de logements.

Les inquiétudes générées par ces plateformes portent sur les risques de concurrence déloyale entre ces nouveaux acteurs et les acteurs traditionnels du marché (hôteliers, taxis, libraires) dont les contraintes et les coûts ne sont pas identiques et ce qui présente des risques pour l'emploi, le développement d'une économie de l'ombre hors de toute imposition sociale ou fiscale, le transfert du risque sur les « collaborateurs » et précarisation de ces derniers.

→ 4 – LA MISE EN ŒUVRE DE LA RÉFORME DU SYSTÈME D'INSPECTION DU TRAVAIL, CHANTIER MAJEUR EN MATIÈRE D'EFFECTIVITÉ DU DROIT



► Mise en œuvre de la nouvelle organisation du système d'inspection du travail (SIT)

La nouvelle organisation du système d'inspection du travail a été mise en place dans toutes les régions et au sein de la DGT, depuis le 1^{er} janvier 2015. Le réseau régional des agents chargés de la lutte contre le travail illégal et celui des agents concernant les risques particuliers ont été constitués.

Ainsi, la nouvelle organisation repose sur des interventions de proximité mais prend en compte les problématiques spécifiques, particulièrement celles relatives au travail illégal en mobilisant le niveau régional avec les unités régionales d'appui et de contrôle en matière de travail illégal (URACTI) et au niveau national avec le Groupe national de veille, d'appui et de contrôle (GNVAC).

Des modalités d'action induisant des fonctionnements plus collectifs dans le cadre des unités de contrôle ont également favorisé les coopérations avec les autres services de contrôle.

Les réseaux des risques particuliers (RRP) se sont, quant à eux, constitués dans toutes les régions avec la mise en place de la nouvelle organisation. Pour accompagner leur mise en place, faciliter la réalisation des orientations fixées pour l'année 2015 et favoriser l'échange de bonnes pratiques, plusieurs séquences collectives ont été organisées en avril et novembre 2015. Ces rencontres ont permis de dresser un bilan du fonctionnement de ces structures nouvelles et d'identifier les avancées et les axes de progrès. De manière générale, les RRP trouvent progressivement leur place au sein du système mais avec une grande hétérogénéité dans leur mode de fonctionnement et d'actions. La

fonction d'appui aux agents du système d'inspection du réseau est de manière générale bien assurée alors que l'activité propre de contrôle du réseau doit être développée. C'est pourquoi, la question de la programmation de contrôles du RRP a été placée au cœur de la réunion de l'automne 2015. L'articulation du réseau avec les unités de contrôle territoriales doit être poursuivie du point de vue de l'échange d'information, de la collaboration et de l'évaluation de la charge de travail. Un « questions-réponses » a été diffusé aux DIRECCTE afin de repréciser les attentes de la DGT s'agissant des missions des RRP et de répondre aux premières questions identifiées.

Dans le cadre de la réorganisation, la place et la mission des médecins inspecteurs du travail (MIT) ont également été réexplicitées par une note du directeur général du travail du 26 août 2015. Ces précisions leur permettent de mieux exercer leurs missions spécifiques et indispensables.

Une autre manière d'agir, plus collective, plus systémique s'installe progressivement avec la mise en œuvre des nouveaux pouvoirs et en lien avec les organisations professionnelles et syndicales. Il s'agit d'un nouveau fonctionnement de nos services, en mode système, impliquant tous les agents du système d'inspection et une mobilisation de l'encadrement. L'ensemble de la chaîne hiérarchique (RUC, RUT, adjoints, chef de pôle travail) est mobilisé. La contribution des RUC est essentielle, pour l'animation du nouveau cadre collectif de travail que constituent les unités de contrôle.

Un important travail de réflexion a été mené au cours de nombreux séminaires qui a permis de redéfinir la fonction d'encadrement du système d'inspection, le rôle de chacun et les liaisons entre ces niveaux.

La revalorisation de la qualification des agents de contrôle, notamment par un plan de transformation d'emploi constitue un pilier central de la nouvelle organisation. Elle permet aux contrôleurs du travail d'accéder au corps des inspecteurs. D'ores et déjà, plus de 330 contrôleurs sont parvenus au grade d'inspecteur et sont affectés en section d'inspection. Une nouvelle promotion de 230 inspecteurs est entrée en formation en novembre 2015 et le processus de requalification sera poursuivi au cours des prochaines années.

L'organisation des DIRECCTE a par ailleurs été fortement impactée par la réforme territoriale mobilisant les membres de CODIR de manière

importante sur la définition et la mise en place des organigrammes des nouvelles grandes régions et leur mise en œuvre opérationnelle.

Impact de la réforme territoriale :

– Un arrêté du 15 décembre 2015 portant création et répartition des unités de contrôle de l'inspection du travail.

– Une fusion des URACTI sur le périmètre des grandes régions, conséquence de la fusion des DIRECCTE.

– La mise en place d'une URACTI par la DIRECCTE GUYANE, seule région à ne pas avoir mis en place une telle unité de contrôle régionale dans le cadre de la réforme du système d'inspection du travail.

► Priorités d'action : lutte contre le travail illégal et le détachement illicite, protection de la santé des travailleurs, dialogue social

Les échanges et réflexions engagées dans le cadre du projet « ministère fort » ont montré que si le principe d'action porté sur des priorités définies nationalement et localement est largement accepté, des évolutions du cadre d'intervention étaient nécessaires. Les priorités 2015 ont donc intégré ces évolutions dans toutes leurs dimensions (nombre et format). Ces priorités visaient à cibler plus fortement les interventions du système sur les usagers les plus fragiles dans une approche pluriannuelle. Ainsi, l'année 2015 a été l'occasion de consolider les actions menées l'année précédente.

L'association des agents a été un principe fort d'élaboration des diagnostics et des plans d'action, afin que chacun puisse identifier sa place et ses actions dans une approche impliquant tous les acteurs du système au bénéfice d'un objectif commun. Les priorités nationales 2015 ne comportaient aucune cible (chiffrée) à atteindre. Les DIRECCTE devaient identifier, en concertation avec les agents, les engagements qu'elles entendaient prendre en la

matière. L'approche collective et systémique des sujets au sein du système d'inspection du travail a été généralisée, permettant non seulement à chaque acteur (agents des pôles « travail », des services de renseignement, des dispositifs d'appui, des services de contrôles) de contribuer au traitement des sujets, mais renforçant fortement l'impact des actions par l'articulation de différents leviers (information, sensibilisation, accompagnement et contrôle).

4 axes prioritaires d'action en 2015

– La santé et la sécurité des travailleurs dans le secteur du BTP (prévention des chutes de hauteur : 9 364 visites, prévention des risques liés à l'inhalation d'amiante : 2 382 visites).

– L'accompagnement du dialogue social et le contrôle des dispositifs prévoyant une pénalité financière (égalité des femmes et des hommes, pénibilité, contrat de génération).

– La lutte contre le travail illégal : 12 349 visites.

– Le choix d'une action régionale sur la base des saisies réalisées par les agents de contrôle sur le plan d'action national de janvier à octobre 2015 sur CAP SITERE.

DGT

Rapport d'activité
de la Direction Générale
du Travail pour l'année
2015

Dans le contexte particulier de la mise en place de la réforme de la santé au travail, applicable depuis le 1^{er} juillet 2012, un bilan national de l'activité des MIT au cours de l'année 2014 a été établi en 2015.

Ce rapport met en évidence leur contribution à l'axe prioritaire de la prévention des risques professionnels grâce à la diversité de leur action au bénéfice des services de santé au travail, au sein des DIRECCTE ainsi que dans le cadre de

leurs interventions auprès des institutions et sociétés savantes.

Il montre que les évolutions de la réglementation ont entraîné un nombre croissant d'interventions des MIT pour accompagner la réforme, en particulier, en matière de formation, d'instruction des contestations des avis d'aptitude/inaptitude médicale et dans le cadre de la mise en place des CPOM.

Du plan « 500 chantiers » à l'objectif de « 1 000 interventions » par mois fixé par la DGT en juillet 2015

Fruit, notamment, de la dynamique engendrée par le plan « 500 chantiers » lancé en février 2015, la mobilisation de l'inspection du travail contre les fraudes au détachement a changé radicalement d'ampleur entre le premier et le second semestre 2015. À la suite d'un nouvel objectif de 1 000 interventions par mois (tous secteurs confondus et non plus seulement dans le cadre du plan 500 chantiers), le niveau de mobilisation s'est encore accru pour atteindre un niveau historiquement élevé au cours du second semestre 2015. Avec une moyenne de 1 303 interventions par mois, la lutte contre les fraudes au détachement est devenue durant cette période l'une des toutes premières priorités de l'inspection du travail.

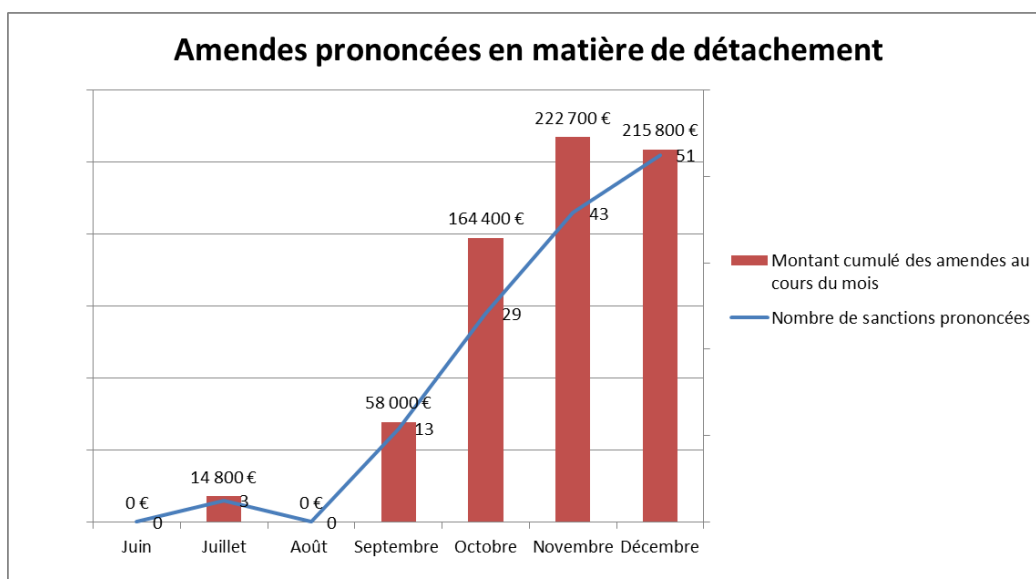
Les enquêtes sur les montages les plus complexes peuvent ainsi mobiliser pendant plusieurs mois des dizaines d'agents de l'inspection du travail : des unités de contrôle en département, en passant par les nouvelles unités régionales d'appui et de contrôle spécialisées sur le travail illégal (URACTI), jusqu'au Groupe national de veille, d'appui et de contrôle (GNVAC), et la saisine éventuelle du bureau de liaison pour les échanges avec les homologues européens.

Sur le second semestre 2015 :

- 9 120 interventions (dont 8 150 contrôles), soit une moyenne de 1 303 interventions par mois ;
- 139 amendes notifiées, représentant un montant cumulé de 675 700 euros.

Dans la même période, 15 fermetures préfectorales ont été initiées ou prises, sur proposition des DIRECCTE. La décision de fermeture d'un mois, d'une entreprise de travaux forestiers, prise par le Préfet de Meurthe-et-Moselle en avril 2015, mérite d'être signalée. Elle a en effet été accompagnée d'une mesure tout à fait exceptionnelle, la saisie à titre conservatoire de matériel, en l'espèce, des tronçonneuses.

Parmi ces 15 arrêtés de fermeture, sept concernent la même entreprise en Aquitaine qui détachait des salariés sur sept chantiers différents. La décision préfectorale a prévu une fermeture d'une durée de trois mois. Il est intéressant de noter que les salariés concernés ont été en grande partie embauchés par des ETT locales.



► Déploiement de WIKI'T : application de partage de l'information au sein du système d'inspection du travail

Le partage de l'information entre les agents du système d'inspection du travail est une condition essentielle d'efficacité de ce service public, de valorisation et de rendu compte de son activité. L'ambition de l'application informatique Wiki't, qui a pris la relève de l'ancienne application Cap Sitere, est d'offrir aux agents une information enrichie sur les entreprises et sur leur activité les concernant.

La nouvelle application est centrée sur le « dossier d'établissement » constitué des informations sur ses caractéristiques (numéro siret, effectifs, accidents du travail, existence d'institutions représentatives du personnel, licenciements économiques, etc.) et sur l'activité des agents du système d'inspection du travail à son égard (lettres d'observations, procès-verbaux, sanctions administratives et l'ensemble des décisions administratives telles que les dérogations accordées et les autorisations de licenciement de salariés protégés et recours hiérarchiques les concernant, etc.). Wiki't permet aussi de transmettre des documents, de rédiger les courriers et de gérer les instances.

Entamée en 2012, sous la maîtrise d'ouvrage du service d'animation territoriale (SAT) de la DGT, la conception de Wiki't a associé les utilisateurs et, en qualité de maîtrise d'œuvre, la Direction des services informatiques des ministères sociaux. Elle a donné lieu à une concertation au sein du CHSCT ministériel.

L'année 2015 a vu le terme de près de trois années de développement de la nouvelle application et son déploiement au sein des services. Préalablement, la CNIL a rendu un avis favorable. Le déploiement de l'application s'est effectué, d'avril à octobre, sur trois sites pilotes : les unités départementales de Chartres et d'Avignon ainsi qu'un service de la DGT.

Cette phase a permis un test en grandeur nature de l'application qui a conduit à deux évolutions techniques et à la mise au point d'une stratégie de déploiement et d'un plan d'accompagnement des agents. Le CHSCT a été associé à l'expérimentation et à la décision finale de lancement. Un cabinet d'ergonome a établi un rapport qui nourrit la conception d'évolutions ultérieures de l'application.

Le déploiement dans les services déconcentrés s'est accompli d'octobre à janvier, en six vagues, afin d'être en mesure d'apporter un appui aux DIRECCTE successivement concernées. Au final, un peu plus de 4 000 utilisateurs sont connectés à wiki't. Un processus de « conduite du changement » a accompagné ce déploiement.

Il était fondé sur une mobilisation de l'encadrement, un important effort de formation des utilisateurs, soutenu par l'Institut national du travail de l'emploi et de la formation professionnelle et une communication active

après des agents. Près de 230 formateurs relais internes ont formé leurs collègues et leur ont apporté, avec les administrateurs locaux de l'application et le soutien de la DGT, une assistance qui se poursuit encore. Elle s'appuie sur des outils spécifiques : livrets de formation, notice d'instruction, modules de e-learning, dispositif « Mantis » de remontée des anomalies et questionnements à la DGT, etc.

► L'appui aux services déconcentrés

La DGT a poursuivi son accompagnement de la réforme du SIT afin d'en faire évoluer progressivement les modalités d'action. Des séminaires et rencontres ont été organisés, en lien avec l'INTEFP :

- un premier séminaire national des URACTI a eu lieu en juin. Il a permis notamment de mieux connaître les autres institutions en charge de la lutte contre le travail illégal et de progresser sur nos méthodes d'intervention sur les fraudes au détachement ;
- lors du séminaire national des réseaux des risques particuliers, un état des lieux partagé a été réalisé. Cette rencontre a aussi été l'occasion d'échanges sur les pratiques ;
- au cours de la rencontre nationale de l'encadrement des DIRECCTE, en juillet, le référentiel de l'encadrement du SIT a été diffusé ;
- la biennale de l'inspection du travail, en novembre, a été consacrée à l'action en direction des PME/TPE. Un guide TPE a été distribué.

La DGT a engagé, en 2015, plusieurs chantiers pour apporter un appui aux services dans le cadre de ces actions locales et notamment :

- une amélioration avec l'aide de la DARES des données mises à disposition des unités de contrôle et des sections pour mieux cibler les spécificités locales : les portraits de territoire disponibles pour chaque UC ;
- un mémento de la démarche du SIT en direction des TPE a été diffusé. Il a été élaboré dans le cadre d'un groupe de travail associant les services territoriaux. Il est accompagné d'une formation action pour les unités de contrôle qui se sont portées volontaires pour intégrer la démarche ;

Au terme de ce déploiement, le système d'inspection du travail est entré dans une phase d'apprentissage de l'outil et d'appropriation de ses fonctionnalités dans les gestes métiers. Elle est fondée sur une utilisation effective de l'application dont la DGT assure, en relation avec les utilisateurs et avec l'appui des services informatiques, l'amélioration continue.

- un travail de réflexion sur une expérimentation d'évaluation visant à mesurer les effets de l'action de l'administration centrale sur une démarche territoriale a abouti au lancement du projet, fin 2015, dans trois territoires : Ile-et-Vilaine, Finistère et Seine-et-Marne ;
- une formation des RUC sur l'élaboration et la conduite d'action collective territoriale ;
- la diffusion conjointe avec la DRH d'un plan d'action national destiné aux assistants des unités de contrôle.

Pour sa part, le bureau du statut protecteur a poursuivi, en 2015, l'action engagée depuis plusieurs années après la parution de la circulaire du 30 juillet 2012 pour améliorer la qualité des décisions administratives de l'inspecteur du travail ou de l'autorité ministérielle dans le domaine de la protection des salariés exerçant des fonctions représentatives. Outre l'appui juridique aux services, le bureau a apporté une contribution importante aux actions du programme de formation de l'INTEFP, animé des réunions régionales et travaillé à la constitution d'un réseau de référents.

À destination des médecins inspecteurs du travail, plusieurs guides méthodologiques ont été élaborés en 2015 sur l'agrément des services interentreprises de santé au travail, la doctrine et la pratique médicales, la contestation d'avis d'aptitude ou d'inaptitude médicale. L'ensemble des médecins inspecteurs du travail sont réunis deux fois par an et animés par le service de l'inspection médicale du travail de la DGT. Une nouvelle formation initiale des nouveaux médecins inspecteurs du travail a été élaborée et mise en œuvre par l'INTEFP, l'École des hautes études en santé publique et la DGT.

Des groupes de travail pilotés par l'inspection médicale du travail permettent d'apporter les expériences de terrain des MIT et les remontées d'informations des médecins du travail et de leurs

DGT

Rapport d'activité
de la Direction Générale
du Travail pour l'année
2015

collaborateurs à la DGT et d'éclairer les orientations politiques (aptitude/inaptitude médicale, formation universitaire des collaborateurs médecins).

Les médecins inspecteurs du travail apportent également leurs compétences à des groupes de travail pilotés par la DGT (ex. : comités régionaux de reconnaissance des maladies professionnelles). Ils contribuent, au niveau national, à la veille sanitaire (virus ZIKA, amiante,

nanomatériaux, etc.). Ils sont missionés par la DGT pour coopérer avec la DARES à la conception et l'animation nationale de l'enquête SUMER. Le chef de service de l'Inspection médicale du travail est invité aux sessions nationales du Conseil national de l'Ordre des médecins.

Les médecins inspecteurs du travail contribuent à des groupes de travail du CNOM sur l'exercice déontologique des médecins du travail pour la protection de la santé des travailleurs.

→ 5 – LE DIALOGUE SOCIAL

► Les questions autour de la représentativité syndicale et patronale



En 2015, la DGT a poursuivi la préparation de la mesure de l'audience et de la détermination de la représentativité des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs.

Concernant **les organisations syndicales de salariés**, deux processus sont conduits en parallèle : la préparation du scrutin devant se tenir fin 2016 auprès des salariés des entreprises de moins de 11 salariés et le traitement des résultats des élections professionnelles dans les entreprises d'au moins 11 salariés sur le second cycle de mesure de l'audience des organisations syndicales de salariés (élections tenues dans les entreprises du 1^{er} janvier 2013 au 31 décembre 2016).

S'agissant de **la mesure de l'audience des organisations syndicales de salariés lors des élections professionnelles** (comités d'entreprises, délégations uniques du personnel ou à défaut délégués du personnel), l'année a été marquée par la progression constante du nombre de procès-verbaux (PV) d'élections reçus et traités en vue de la mesure et par la mise en place, pratiquement achevée, du nouveau formulaire de PV des élections prenant en compte les exigences de la jurisprudence de la Cour de cassation et des dispositions issues de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014, notamment l'indication de la dénomination du syndicat s'étant présenté au vote des salariés, de manière distincte de celle de la confédération à laquelle, le cas échéant, il adhère. Le site dédié « élections professionnelles » a également été rénové afin d'en faciliter l'accès par le grand public comme par les organisations syndicales et professionnelles. Les travaux visant à une dématérialisation complète de la saisie des PV des élections se sont poursuivis. La Direction générale du travail a également été amenée à mesurer l'audience syndicale sur des périmètres de négociation qui n'ont pas fait l'objet d'arrêtés de représentativité à l'issue du premier cycle électoral (2009-2012) et qui comprennent en tout ou partie plusieurs branches professionnelles, telles la télédiffusion et la radiodiffusion.

Concernant **la représentativité patronale**, le système d'information a été préparé et les textes réglementaires d'application des dispositions de la loi du 4 mars 2014 ayant, pour la première fois, prévu de fonder la reconnaissance de la représentativité des organisations patronales sur la mesure de leur audience auprès de leurs adhérents et de leurs salariés, ont été publiés.

Cette mesure doit intervenir à la fin du premier trimestre 2017, en même temps que la mesure de l'audience des organisations syndicales de salariés, pour le prochain cycle de quatre ans de la représentativité des acteurs du dialogue social (2017 à fin 2020). Des travaux approfondis ont été conduits en étroite concertation avec les représentants des organisations intéressées ainsi qu'avec la Compagnie nationale des commissaires aux comptes. Ils ont permis de définir les obligations déclaratives des organisations professionnelles d'employeurs candidates à la reconnaissance de leur représentativité, déclarations devant être attestées par un commissaire aux comptes. Ces obligations portent tant sur les entreprises adhérentes des organisations professionnelles que sur les effectifs salariés de ces entreprises, aux différents niveaux auxquels ces adhésions peuvent intervenir (organisation candidate elle-même, structures territoriales de cette organisation, organisation professionnelle non candidate et adhérente de l'organisation candidate), dans chaque branche ainsi qu'au niveau national et interprofessionnel. Des modalités adaptées sont en outre prévues pour les organisations représentatives au niveau national et multiprofessionnel (agriculture, professions libérales, économie sociale et solidaire).

Les dispositifs de mesure de l'audience des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs seront également pris en compte dans la composition des conseils de prud'hommes,

DGT

Rapport d'activité
de la Direction Générale
du Travail pour l'année
2015

celle-ci devant être effectuée sur la base des résultats de la mesure de cette audience.

L'ensemble de ces évolutions et l'avancement de chacun de ces projets ont fait l'objet de présentations et de validations régulières du Haut Conseil du dialogue social et de son groupe de suivi.

En matière de financement du paritarisme, la loi du 5 mars 2014 a mis en place un dispositif transparent. Le système de financement a été réformé pour pallier son morcellement et pour l'adapter aux nouvelles règles de représentativité syndicale et patronale. Avant cette réforme, le système de financement des organisations syndicales de salariés et d'employeurs s'articulait autour de quatre ensembles :

- les ressources tirées des employeurs, privés ou publics (par exemple les salariés de la fonction publique mis à disposition) ;
- les subventions publiques (notamment celles du ministère chargé du Travail pour la formation économique, sociale et syndicale) ;
- leurs ressources propres, en particulier les cotisations de leurs adhérents ;
- et les ressources issues du paritarisme (liées à la gestion d'organismes paritaires dans le champ du social, ainsi que celles issues des accords conclus dans les branches pour le financement du dialogue social).

Ce système ne permettait pas d'assurer la transparence globale du financement. Les concertations menées avec les partenaires sociaux à partir des discussions engagées lors de la Grande Conférence sociale des 20 et 21 juin 2013 ont permis de dégager une forme de consensus quant à la nécessité d'une réforme. Par ailleurs, l'évolution du système est apparue d'autant plus souhaitable du fait de l'aboutissement de la réforme de la représentativité syndicale et de la définition de nouvelles règles pour la représentativité patronale. Sans modifier l'assise de financement tiré des cotisations des adhérents, la loi du 5 mars 2014 opère une refonte et une clarification globale des ressources des organisations à travers la mise en place d'un fonds paritaire de financement dédié. Il a vocation à se substituer aux financements antérieurs en garantissant un niveau équivalent de ressources globales et un niveau égal de contribution financière des entreprises. Il intègre également les ressources publiques accordées aux organisations.

À cette fin, le fonds paritaire est alimenté par une contribution des entreprises assise sur leur masse salariale. La contribution des entreprises ne crée pas une charge financière nouvelle pour elles, elle se substitue aux sommes versées antérieurement, notamment dans le cadre de la collecte relative à la formation professionnelle ou pour le financement du congé de formation économique, sociale et syndicale.

Le fonds sera également alimenté, le cas échéant, par une participation volontaire d'organismes à vocation nationale, gérés majoritairement par les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs et par une subvention de l'État. Deux décrets sont venus préciser les modalités de fonctionnement du fonds, dont les statuts ont été publiés le 7 mars 2015 : le décret du 28 janvier 2015 relatif au financement mutualisé des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs détermine les règles de répartition des crédits du fonds paritaire contribuant au financement des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs pour l'exercice de missions d'intérêt général ; le décret du 30 décembre 2014 relatif à la contribution du fonds institué par l'article L. 2135-9 du Code du travail fixe le taux de la contribution des entreprises à 0,016 %.

Les bénéficiaires de financements issus du fonds paritaire

Concernant l'éligibilité au titre des financements dédiés à la gestion paritaire, sont éligibles les organisations syndicales et patronales représentatives au niveau national et interprofessionnel ainsi que leurs organisations territoriales, les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et multiprofessionnel ainsi que celles qui sont représentatives au niveau de la branche.

Concernant l'éligibilité au titre des financements liés à la participation à la conception des politiques publiques, sont éligibles les organisations syndicales et patronales représentatives au niveau national et interprofessionnel, les organisations syndicales dont l'audience est supérieure à 3 % et enfin les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et multiprofessionnel.

Les crédits dédiés à la formation économique, sociale et syndicale et pour l'animation et l'information des salariés exerçant des fonctions syndicales, sont attribués aux organisations syndicales dont l'audience est supérieure à 3 % en tenant compte de leur audience respective.

DGT

Rapport d'activité
de la Direction Générale
du Travail pour l'année
2015

Le fonds a vocation à contribuer à financer :

- la conception, la gestion, l'animation et l'évaluation des politiques menées paritairement ;
- la participation des organisations syndicales et patronales à la conception des politiques publiques relevant de la compétence de l'État auxquelles les partenaires sociaux sont associés ; la formation économique, sociale et syndicale et l'information du réseau des adhérents, s'agissant des organisations syndicales de salariés.

→ 6 – LES POLITIQUES PUBLIQUES DE PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

► L'élaboration du plan santé au travail 2016-2020 (PST 3)

Un outil programmatique innovant et partagé porté par les partenaires sociaux

→ Les partenaires sociaux au cœur de l'élaboration du PST 3

Le troisième plan santé au travail (PST 3), couvrant la période 2016-2020, a été officiellement présenté par Madame Myriam EL KHOMRI, ministre chargée du Travail, lors de la réunion du comité permanent du Conseil d'orientation des conditions de travail (COCT) du 8 décembre 2015.

Véritable feuille de route du Gouvernement, ce plan, qui a su fédérer le consensus des partenaires sociaux et des acteurs de la prévention, poursuit l'ambition d'une politique volontariste centrée sur la prévention primaire, à l'opposé d'une vision avant tout réparatrice de la santé au travail. Il prend également en compte les risques émergents et des approches nouvelles de la santé au travail comme la qualité de vie au travail, le maintien en emploi et la prévention des risques multifactoriels afin de pleinement faire du travail un facteur de santé.

→ Le COCT a fixé des orientations stratégiques

Le lancement du PST 3 est l'aboutissement d'un long processus, entamé au cours du second semestre 2014, par une réflexion menée par les partenaires sociaux, réunis au sein du groupe permanent d'orientation du COCT. Les partenaires sociaux ont ainsi proposé des orientations stratégiques, construites autour des sept priorités suivantes :

- faire de la prévention une priorité ;
- développer l'accompagnement des travailleurs et des entreprises dans la prévention de la désinsertion professionnelle ;
- faire de la qualité de vie au travail un objet stratégique et en favoriser la mise en œuvre ;



- simplifier les normes, pour une plus grande efficacité des règles de prévention ;
- prioriser certains risques ;
- rassembler et mettre en perspective les données de santé au travail ;
- structurer un système d'acteurs, afin d'assurer une gouvernance partagée et opérationnelle de la santé au travail.

Des travaux d'élaboration du PST 3 rassembleurs réalisés sous l'égide de la DGT

Au cours du premier semestre 2015, la DGT a invité les principaux partenaires ministériels, les organismes de prévention en santé sécurité au travail ainsi que les organismes de sécurité sociale ayant vocation à participer à l'élaboration et à la mise en œuvre du PST 3 au sein d'un comité de pilotage (COPIL).

Ce COPIL, qui s'est réuni quatre fois entre février et juin, a constitué 10 groupes de travail thématiques et doté chacun d'une feuille de route, afin qu'ils définissent un contenu et des actions opérationnelles dans le respect des orientations formulées par les partenaires sociaux.

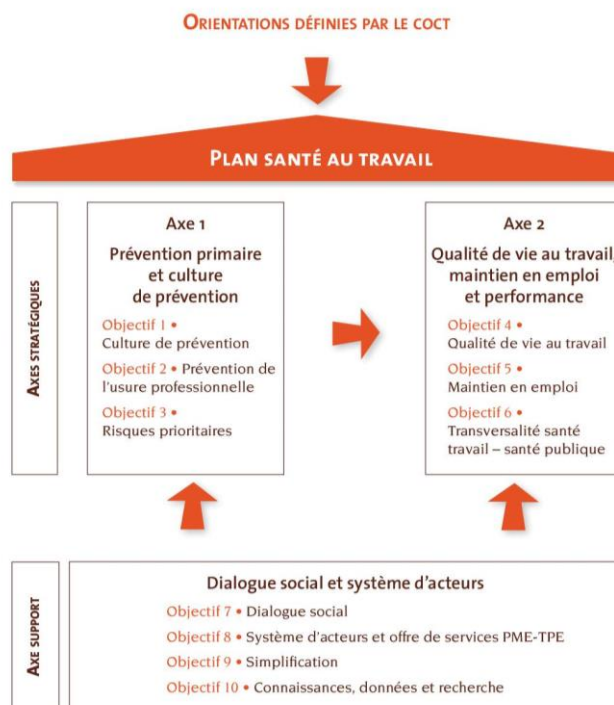
Il a également été décidé d'intégrer, au sein de chaque groupe de travail, des représentants des directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Dirccte), chefs de pôle Travail et médecins inspecteurs régionaux du travail (MIRT) afin de garantir le réalisme des actions envisagées et de préparer leur déclinaison territoriale. Enfin, une méthode de pilotage du plan a été définie, appuyée sur une animation renforcée et une démarche d'évaluation des résultats des actions déployées et des outils produits au regard des besoins réels des acteurs de l'entreprise.

DGT

Rapport d'activité
de la Direction Générale
du Travail pour l'année
2015

Le PST 3 structuré autour de trois axes

Le 3^e plan santé au travail construit sa dynamique autour de **deux axes stratégiques principaux**, l'un consacré à la prévention primaire, l'autre à la qualité de vie au travail, **tous deux soutenus par un axe support**.



→ 1^{er} axe stratégique : affirmer la priorité de la prévention

L'objectif du plan est de mettre la prévention primaire au cœur des préoccupations des acteurs de l'entreprise. En ne restant pas focalisé sur une vision uniquement pathogène du travail qu'induit l'approche réparatrice, le plan développe l'idée d'un travail facteur de progrès social et de santé, un changement de regard sur le travail qui pourra favoriser une meilleure appropriation de la culture de prévention.

Au delà de la poursuite des efforts sur plusieurs risques « classiques » comme le risque chimique, les chutes de hauteur et les risques psychosociaux (RPS), le PST 3 aborde plusieurs risques émergents ou non traités en tant que tels par les précédents PST : perturbateurs endocriniens, nanomatériaux, impact des technologies numériques, vieillissement de la population.

→ 2^e axe stratégique : améliorer la qualité de vie au travail, facteur de santé et levier de performance sociale et économique

Le PST 3 propose une approche positive du travail. Il entend promouvoir le lien entre l'amélioration des conditions de travail et la performance sociale et économique de l'entreprise, afin que le travail soit pleinement facteur de bien-être et d'évolution professionnelle. Le plan entend ainsi faire de la qualité du travail et la prévention de la désinsertion professionnelle des enjeux essentiels.

Plusieurs actions incarnent directement cette approche positive du travail :

- celles liées à la **démarche « qualité de vie au travail »**, qui permettront de concilier bien-être des salariés et performance de l'entreprise, notamment en donnant plus de voix à l'expression des salariés sur leur travail et en plaçant la qualité du travail au cœur des préoccupations stratégiques de l'entreprise. Cette action s'inscrit dans le cadre de la démarche engagée par l'accord national interprofessionnel (ANI) de 2013 sur la qualité de vie au travail ;

- celles relatives au **maintien en emploi et à la prévention de la désinsertion professionnelle**, qui visent à assurer, par l'amélioration des conditions de travail et la mobilisation coordonnée des acteurs publics, les solutions pour maintenir en emploi les travailleurs atteints de difficultés de santé. Il s'agit de réconcilier santé, travail et emploi ;
- celles liées à la **promotion d'environnements de travail sains**, par lesquelles le Plan cherche à renforcer la transversalité et l'articulation entre santé au travail et santé publique, notamment grâce à la prévention de risques multifactoriels (addictions et maladies cardiovasculaires) et à la promotion d'environnements de travail favorables à la santé.

Une autre innovation du PST 3 réside enfin dans l'ambition qui est la sienne de dépasser l'approche habituelle conduisant à segmenter les risques, renvoyant la santé au travail à un cercle de spécialistes. Pour ce faire, il propose d'adopter une approche plus transversale, mieux articulée avec les autres axes de santé publique. Telle est la vocation des actions dédiées à la prévention des addictions au travail ou celles sur les maladies cardiovasculaires, qui illustrent notamment le caractère multifactoriel de ces risques.

→ 3^e axe, « axe support » : renforcer les acteurs et les ressources et structurer le système d'acteurs

Il s'agit de permettre une plus grande efficacité de l'action. Sont notamment visés par cette action le COCT, l'inspection du travail et la médecine du travail. Ressources essentielles pour l'action, la production de connaissances et la recherche seront également valorisées dans cette partie.

Le PST se veut être le socle commun pour la définition et la programmation des actions de l'ensemble des partenaires institutionnels, notamment les principaux réseaux de prévention : l'État et ses services déconcentrés, la branche accidents du travail-maladies professionnelles (AT-MP) de la Caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés (Cnamts), dont la convention d'objectifs et de gestion (COG) pour 2014-2017 comporte des actions communes avec celles du PST.

Le PST 3 a aussi, d'emblée, donné toute sa place aux partenaires sociaux dans sa mise en œuvre. Il promeut donc le dialogue social et l'implication des partenaires sociaux dans la démarche d'amélioration de la prévention et de la qualité du travail.

La question de l'effectivité de la norme est par ailleurs au cœur des enjeux du PST 3. Une réflexion sur la réglementation, l'adaptation des informations, outils et bonnes pratiques devra donc être conduite sur la durée du plan, articulée avec une offre d'accompagnement des acteurs de l'entreprise. Sur ce dernier point, une action adaptée aux besoins des PME-TPE sera déployée (offre de services PME-TPE).

La mise en œuvre en territoire, dans le cadre des plans régionaux santé au travail (PRST)

La mise en œuvre du plan sera par ailleurs pleinement articulée avec celle des plans régionaux santé au travail qui seront élaborés en 2016 et qui relayeront, sur le terrain, la politique de santé au travail et les partenariats recherchés au niveau national.

Pour permettre un déploiement des actions en région plus efficace, dans le cadre des PRST, le PST établit une distinction claire entre les actions nationales conduites uniquement par les pilotes nationaux et les actions déclinées ou déclinables en région en identifiant :

- des actions uniquement nationales pour lesquelles aucune déclinaison territoriale n'est attendue ;
- des actions à décliner dans toutes les régions de manière uniforme et coordonnée ;
- des actions que les régions sont invitées à décliner si elles le souhaitent ou selon des modalités de leur choix ;
- des actions libres.

Cette mise en œuvre territoriale pourra s'appuyer sur une planification des actions coordonnée entre les acteurs nationaux afin de faciliter leur déclinaison cohérente sur le terrain, un pilotage renforcé et cohérent entre le niveau national et le niveau régional, ainsi qu'une mutualisation et une valorisation des actions mises en œuvre dans le cadre du PST et des PRST, notamment dans le cadre d'un bilan annuel remis à la ministre.

DGT

Rapport d'activité
de la Direction Générale
du Travail pour l'année
2015

► Les actions de prévention prioritaires

Malgré les évolutions et l'enrichissement au cours des dernières années de la réglementation et des efforts réalisés par l'ensemble des acteurs, la prévention du risque amiante et des chutes de toute nature ont continué à mobiliser tout particulièrement les services de la DGT en 2015. Ces deux types de risques sont à nouveau identifiés parmi les actions prioritaires du troisième plan santé au travail.

Prévention du risque amiante

L'action gouvernementale sur ce risque est marquée par la publication du décret n° 2015-789 du 29 juin 2015 relatif aux risques d'exposition à l'amiante, qui constitue une étape importante, en ce qu'elle :

- confirme l'abaissement de la valeur limite d'exposition professionnelle (VLEP) à 10 f/L (prévu par le décret du 4 mai 2012) ;
- renforce les conditions de vérification du respect de la VLEP par les employeurs ;
- et maintient transitoirement, dans l'attente des résultats d'une étude conduite par l'institut national de recherche et de sécurité (INRS), les bornes des niveaux d'empoussièrement prévues par l'article R. 4412-98.

Ce décret induit une nécessaire réévaluation des niveaux de prévention à mettre en œuvre par les employeurs sur les chantiers (moyens de protection collective et équipements de protection individuelle), ce que l'instruction DGT/CT2 du 16 octobre 2015 est venue préciser. À ce titre, l'instruction appelle à une vigilance accrue des agents de contrôle de l'État et des acteurs concernés afin d'améliorer la gestion des opérations réalisées notamment sur des plâtres amiantés, et attire l'attention sur les mesures d'ordre organisationnel et technique qu'impose l'abaissement de la VLEP.

Le respect de la réglementation relative à la protection des travailleurs exposés à l'amiante a continué à faire l'objet d'un suivi particulièrement attentif de la part des services de l'inspection du travail. Les actions de contrôle concernent notamment, et au-delà des seuls chantiers (pour lesquels ont été dressés près de 450 procès-verbaux et 300 décisions d'arrêts de travaux en 2015), les organismes accrédités réalisant les mesurages des empoussètements, et l'ensemble des organismes de formation des travailleurs. Les actions de sensibilisation visent

tous les acteurs économiques au plan territorial. La DGT sait désormais pouvoir compter sur un réseau régional du risque amiante, constitué depuis septembre 2014, qui s'appuie sur 62 formateurs-relais régionaux ayant permis la formation des 2 400 agents de contrôle.

L'action de la DGT vise également le million de travailleurs, dont 400 000 dans le BTP, qui effectuent des interventions sur matériaux contenant de l'amiante, un nombre important d'entre eux n'étant pas encore formés à la prévention du risque amiante, en dépit de la réglementation en vigueur depuis 1996. Compte tenu de la difficulté à sensibiliser une population d'entreprises aussi importante et diffuse, la réflexion a toutefois été engagée dans le cadre de la préparation du PST 3 sur une approche renouvelée de la formation à la prévention, à partir de son intégration dans les contenus pédagogiques obligatoires des formations initiale et continue, d'autant que sont concernés des secteurs d'activité tels que la maintenance industrielle et les trois fonctions publiques, qui disposent de leur propre personnel de maintenance en régie.

Cette réglementation ambitieuse rencontre toutefois des difficultés d'application techniques et financières. En effet, sa complexité et son degré d'exigence entraînent des besoins de formation pointue et d'équipements importants. Une méconnaissance et une mauvaise maîtrise de cette réglementation sont à l'origine de dysfonctionnements sur les chantiers et de surcoûts dans les travaux. Au regard des enjeux de rénovation énergétique du parc de constructions existantes ainsi que de l'impératif de protéger travailleurs et occupants, le Gouvernement a souhaité renforcer la coordination interministérielle sur le sujet de l'amiante. Ainsi la DGT a participé activement à l'adoption fin 2015 **du plan d'actions interministériel bâti autour des axes suivants :**

- renforcer et adapter l'information ;
- améliorer et accélérer la professionnalisation ;
- faciliter et accompagner la mise en œuvre de la réglementation liée à l'amiante ;
- soutenir des démarches de recherche et de développement sur l'amiante : à ce titre, **un Plan de Recherche et Développement Amiante (PRDA)** a été lancé par l'État le 30 juin 2015 pour une durée de trois ans. Il est alimenté à hauteur

DGT

Rapport d'activité
de la Direction Générale
du Travail pour l'année
2015



de 20 millions d'euros et vise à lever les freins spécifiques liés à la présence d'amiante dans les bâtiments, selon trois axes (repérage de l'amiante et métrologie des matériaux et de l'air, réalisation des travaux et interventions sur matériaux amiantés, gestion des déchets) ;

→ se doter d'outils de connaissance, de suivi et d'évaluation.

Prévention des chutes de hauteur : poursuivre la sensibilisation est une priorité



Au regard des signalements provenant des services déconcentrés, les chutes de hauteur dans le bâtiment ont connu encore une évolution inquiétante. 240 chutes ont été signalées en 2015 (65 mortelles et 175 très graves) contre 168 chutes signalées en 2014 (49 mortelles et 119 très graves). Il s'agit essentiellement d'entreprises de moins de 20 salariés, en majorité artisanales, concernant les activités suivantes : couverture, charpente métallique, maçonnerie, façadier.

► La pénibilité

L'année 2015 a marqué l'entrée en vigueur du compte personnel de prévention de la pénibilité au 1^{er} janvier

La loi du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites a marqué une nouvelle étape dans la politique de prévention de la pénibilité avec la création du compte personnel de prévention de la pénibilité qui est entré en vigueur au 1^{er} janvier 2015. Ce compte permet, à mesure de l'exposition des salariés à la pénibilité, l'acquisition de droits qu'ils peuvent utiliser pour se former en vue d'occuper un emploi moins exposé à la pénibilité, pour un aménagement de leur temps de travail favorisant notamment le maintien en emploi des seniors ou pour un départ en retraite anticipé (dans une limite de 2 ans) afin de prévenir les conséquences post-professionnelles sur la santé d'une exposition prolongée.

Les accidents surviennent en général chez des particuliers, pour des opérations de maintenance et de rénovation. Ils mettent en cause des salariés de petites entreprises sans évaluation des risques ni plan de prévention, sans protection collective et/ou individuelle.

Face à ce constat pour un risque qui reste l'une des premières causes d'accidents du travail, notamment dans le BTP avec 18% des accidents, et la 3^e cause d'accidents mortels, il a été décidé à l'initiative du bureau CT 3 et de la cellule communication de la DGT, d'amplifier la sensibilisation en la matière. Dans la droite ligne de la campagne de sensibilisation à la prévention des chutes de hauteur conduite en 2014 « Travaux en hauteur, pas droit à l'erreur », qui avait pour objectif en tout premier lieu de mobiliser et d'informer les chefs d'entreprises (couvreurs, charpentiers, agriculteurs...), une seconde vague de communication a été organisée en décembre 2015 et janvier 2016. Les partenaires (ministères du Travail et de l'Agriculture, CNAMTS, CCMISA, OPPBTP, INRS et RSI) ont orienté leurs actions en priorité vers les très petites entreprises de façon très pragmatique.

Ex. : mise à disposition d'un « autodiagnostic » destiné aux entrepreneurs afin de situer le risque et analyser les mesures à prendre sur www.chutesdehauteur.com.

La loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites avait mis en évidence trois catégories de facteurs de risques professionnels susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé dont sont issus les dix facteurs dits « de pénibilité » : les manutentions manuelles de charges, les postures pénibles, les vibrations mécaniques (contraintes physiques marquées), les agents chimiques dangereux, le travail en milieu hyperbare, les températures extrêmes, le bruit (environnement physique agressif), le travail de nuit, le travail en équipes successives alternantes et le travail répétitif (certains rythmes de travail).

DGT

Rapport d'activité
de la Direction Générale
du Travail pour l'année
2015

Ainsi, le compte pénibilité repose sur l'identification par l'employeur des salariés pour lesquels l'exposition à un ou plusieurs de ces facteurs dépasse des seuils annuels fixés par décret (décret n° 2014-1159 du 9 octobre 2014).

Par ailleurs, une circulaire du 13 mars 2015 est venue préciser les conditions de mise en œuvre du compte, et notamment :

- l'évaluation annuelle de l'exposition de chaque travailleur en fonction des conditions de travail habituelles du poste occupé ;
- la consignation, en annexe du document unique d'évaluation des risques professionnels, des données collectives d'exposition aux facteurs de pénibilité ;
- les cotisations prélevées auprès des employeurs, composées d'une cotisation de base due par tous les employeurs et d'une cotisation additionnelle due par les employeurs des salariés exposés ;
- les modalités d'utilisation des points acquis par les salariés.

L'année 2015 a par ailleurs marqué la simplification du dispositif

Afin de faciliter la mise en œuvre de ce dispositif par les employeurs, le compte pénibilité a été simplifié par la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi.

Le rapport SIRUGUE-HUOT-DE VIRVILLE ainsi que le rapport LANOUZIERE ont permis notamment de préciser et d'affiner la définition et les seuils de certains facteurs de risques. Ainsi, les textes d'application de la loi du 17 août 2015 ont été publiés en décembre 2015 et prévoient désormais que :

- l'employeur déclare de façon annuelle et dématérialisée les expositions de ses salariés via la déclaration annuelle de données sociales (DADS) puis via la déclaration sociale nominative (DSN) à partir de 2017, en remplacement de la fiche de prévention des expositions ;
- afin d'évaluer ces expositions, celui-ci peut désormais s'appuyer sur un référentiel professionnel élaboré par une organisation

professionnelle de sa branche et faire usage, le cas échéant, de cette identification préalable des postes, métiers ou situations de travail de sa branche exposés au-delà des seuils fixés par décret et après prise en compte des mesures obligatoires de protection individuelle et collective ;

- l'employeur a jusqu'au 31 janvier de l'année n+1 pour faire ses déclarations et jusqu'à début avril de cette même année pour faire d'éventuelles rectifications sur ses déclarations ;
- des modalités transitoires permettent aux employeurs, pour 2016 uniquement, de rectifier leurs déclarations jusqu'au 30 septembre 2016.

Enfin, afin de laisser aux branches professionnelles le temps de s'approprier cette démarche d'élaboration des référentiels, une entrée en vigueur différée des facteurs de pénibilité a été prévue. Ainsi, pour 2015, les employeurs n'ont eu à évaluer que les expositions de leurs salariés aux facteurs de risques liés à « certains rythmes de travail » (travail de nuit, en équipes successives alternantes et répétitif) ainsi qu'aux activités en milieu hyperbare. L'entrée en vigueur des six derniers facteurs identifiés se fera au 1^{er} juillet 2016.

Le compte personnel de prévention de la pénibilité a vocation à s'intégrer au sein du futur compte personnel d'activité (CPA)

Le compte personnel de prévention de la pénibilité, de même que le compte personnel de formation, ont désormais vocation à s'insérer dans le compte personnel d'activité, dont le principe a été fixé par la loi du 17 août 2015. Un processus de concertation avec les partenaires sociaux a été engagé fin 2015 afin d'échanger sur les différents scénarii présentés par le rapport de France Stratégie.

L'enjeu principal porté par ce projet de compte personnel d'activité, qui entrera en vigueur en janvier 2017, est de permettre à chaque citoyen en âge d'occuper un emploi d'avoir accès à l'ensemble de ses droits sociaux (formation, congés, temps partiel, etc.) et d'en faire un usage autonome pour construire sa carrière, dans un contexte d'évolution numérique et de mobilités professionnelle et géographique accrues.

→ 7 – LA RESPONSABILITÉ SOCIALE DES ENTREPRISES (RSE)

La responsabilité sociale et environnementale des entreprises (RSE) est devenue un thème important dans les réflexions sur la régulation des conséquences négatives de la mondialisation et a donné lieu à des initiatives récentes de la part des pouvoirs publics. L'idée d'inciter les entreprises à améliorer leurs performances sociales et environnementales, à respecter les règles de gouvernance et d'éthique, de les inviter à une plus grande transparence et à un dialogue avec leurs différentes « parties prenantes » s'est développée et la RSE qui était mise en place principalement dans les grandes entreprises (en particulier les multinationales), concerne aujourd'hui leurs fournisseurs, les ETI, les PME, les entreprises exerçant sous tous les statuts, y compris ceux relevant de l'économie sociale et solidaire.

Dès 2004, le rapport de la Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation institué à l'initiative de l'OIT sous l'autorité du Secrétaire général des Nations unies, affirmait que « *la RSE complète, sans les remplacer, la réglementation et la politique de l'État* » et préconisait, dans chaque pays, l'organisation de « dialogues nationaux » sur le sujet. Il a été suivi en 2008 par une table ronde organisée par l'OCDE, en coopération avec le BIT, sur le thème « Emploi et relations professionnelles : promouvoir un comportement responsable des entreprises dans une économie mondialisée ».

La récente crise financière et économique a « mis en lumière la nécessité de disposer à la fois d'une réglementation internationale plus efficace et de conférer une dimension plus éthique à l'activité commerciale internationale » (Angel GURRIA, Secrétaire général de l'OCDE).

Depuis le Grenelle de l'environnement, la mission Études, Europe et International (EEI) de la DGT suit cette thématique à caractère transversal qui concerne à la fois, la qualité de vie au travail, les conditions de travail, la santé/sécurité au travail, la prévention, le dialogue social, la bonne gouvernance de l'entreprise, l'égalité femmes/hommes, etc.

La RSE combine les démarches volontaires des entreprises et le rôle des pouvoirs publics, notamment l'État, qui doit rester le gardien de l'intérêt général en définissant le cadre d'exercice de la RSE. Aujourd'hui, une place

importante est laissée aux partenaires sociaux pour qu'ils assurent le développement de la RSE, au travers du dialogue social.

L'implication de la DGT en 2015 s'est portée sur trois axes :

La participation aux travaux de la Plateforme RSE

Cette Plateforme, mise en place à la suite de la conférence environnementale de septembre 2012 représente toutes les parties prenantes réparties en cinq collèges et est constituée d'une cinquantaine de membres.

Elle permet aux acteurs concernés de débattre dans une même enceinte des différentes dimensions de la RSE et d'élaborer des rapports et préconisations. En 2015, trois groupes de travail ont été créés sur les thématiques suivantes :

→ la RSE, levier de compétitivité et de mise en œuvre du développement durable, en particulier pour les PME ;

→ l'amélioration de la transparence et la gouvernance des entreprises en réponse aux attentes de la société et de la finance responsable et intégrant les évolutions normatives européennes et internationales ;

→ l'implication de la responsabilité des entreprises sur leur chaîne de valeur (filiales et fournisseurs) telle que recommandée par les normes internationales.

La DGT, en tant que représentante de l'ensemble des ministères sociaux, a participé activement à ces trois groupes de travail.

Les groupes de travail ont fourni plusieurs rapports et contributions qui ont été remis au Premier ministre, et notamment un rapport contenant les préconisations de la Plateforme sur l'« implication des salariés dans les démarches RSE dans les TPE-PME-ETI ».

La participation à l'élaboration du PNRSE

Dans sa communication du 25 octobre 2011 « Responsabilité sociale des entreprises : une nouvelle stratégie de l'UE pour la période 2011-2014 », la Commission européenne a invité « les États membres à établir ou à mettre à jour,

DGT

Rapport d'activité
de la Direction Générale
du Travail pour l'année
2015

avec le concours des entreprises et autres parties prenantes, leurs plans ou leurs listes nationales d'actions prioritaires visant à promouvoir la RSE dans le contexte de la mise en œuvre de la stratégie Europe 2020 ».

La DGT avait déjà activement participé à la réalisation du document préparatoire au Plan national de développement de la responsabilité sociétale des entreprises, qui a été remis à la Commission européenne dès janvier 2013.

La DGT contribue également au Plan national relatif à la mise en œuvre des principes directeurs de l'Organisation des Nations unies pour les droits de l'homme et les entreprises, également à destination de la Commission européenne, piloté par le ministère des Affaires étrangères.

Le suivi de l'application des textes européens

La France dispose d'un dispositif de transparence sur la responsabilité sociale et environnementale des entreprises particulièrement élaboré. L'obligation de reporting social et environnemental a été introduite à l'article L. 225-102-1 du Code de commerce.

Depuis la loi du 12 juillet 2010 portant engagement national pour l'environnement (dite « Grenelle II »), le rapport de gestion des sociétés cotées et des grandes entreprises non cotées doit contenir des informations de nature non financière sur la manière dont celles-ci prennent en compte les conséquences sociales et environnementales de leurs activités. C'est le

décret « Grenelle II » du 24 avril 2012 qui fixe les deux listes d'informations que les entreprises, cotées ou non cotées, doivent fournir.

Plus récemment, l'Union européenne s'est dotée d'une réglementation relative au reporting extra-financier obligatoire au travers de l'adoption, le 22 octobre 2014, de la directive 2014/95/UE modifiant la directive 2013/34/UE en ce qui concerne la publication d'informations non financières et d'informations relatives à la diversité par certaines grandes entreprises et certains groupes.

Si c'est la Direction générale du Trésor qui est chargée de la transposition de la directive 2014/95/UE sur le reporting RSE, la DGT y apporte son concours en particulier sur les items sociaux et le rôle des représentants du personnel, la législation française étant impactée par certaines dispositions de cette directive. En effet, la directive 2014/98/UE prévoit l'introduction de thématiques nouvelles non présentes en droit français comme la lutte contre la corruption, ou insuffisamment développées comme le respect des droits de l'homme, la diversité au sein des organes dirigeants, et privilégie la méthode de présentation des informations et la valorisation des politiques engagées par l'entreprise, plutôt que le contenu même de ces informations.

Le dispositif français de reporting extra-financier applicable aux entreprises devra également intégrer les nouvelles dispositions, relatives aux conséquences sur le changement climatique de l'activité de l'entreprise, introduites par la loi du 17 août 2015 sur la transition énergétique et pour la croissance verte.

→ 8 – LES SIMPLIFICATIONS ADMINISTRATIVES ET LES MESURES EN FAVEUR DES TPE



L'ADMINISTRATION SE SIMPLIFIE POUR VOUS

► Silence vaut acceptation (SVA)

En application de la loi n°2013-1005 du 12 novembre 2013 habilitant le Gouvernement à simplifier les relations entre l'administration et les citoyens, le silence gardé depuis plus de deux mois par l'administration sur une demande d'un usager vaut acceptation de cette demande.

Le principe de « silence vaut acceptation » ne s'applique toutefois pas à certaines demandes (celles qui ne tendent pas à l'adoption d'une mesure individuelle, celles qui présentent un caractère financier, celle relatives aux relations entre les autorités administratives et leurs agents, celles qui touchent à des principes à valeur constitutionnelles).

La Direction générale du Travail a procédé à un examen de l'ensemble des dispositions concernées dans le Code du travail, afin de dégager les exceptions nécessitées par le respect de principes à valeur constitutionnelle. Ces exceptions, édictées par le décret n°2015-1452 du 10 novembre 2015 ont été limitées à quatre pour le champ « travail », car justifiées par le principe de la santé des travailleurs, liée au principe de la protection des libertés.

► Les téléprocédures (saisine par voie électronique)

En application de l'ordonnance n° 2014-1330 du 6 novembre 2014, la possibilité pour l'usager de saisir l'administration par voie électronique est applicable, depuis le 7 novembre 2015, pour l'État et ses établissements publics. L'usager peut toutefois continuer à saisir l'administration par voie écrite.

S'il choisit la voie électronique, l'usager ne peut voir sa saisine acceptée que s'il utilise la téléprocédure ou le formulaire en ligne

Il s'agit de :

- l'évaluation de la conformité applicable aux machines et équipements de protection individuelle : délivrance d'une attestation dite « examen CE de type » (art. R. 4313-23 du Code du travail) ;
- l'approbation du système d'assurance qualité complète pour les machines (art. R. 4313-43 du Code du travail) ;
- la conformité au type sur la base de la vérification du produit, pour les équipements de protection individuelle (art. R. 4313-57 du Code du travail) ;
- la conformité au type sur la base de la vérification de la qualité du procédé de fabrication pour les équipements de protection individuelle (art. R. 4313-62 du Code du travail).

Ces quatre procédures restent donc régies par le principe du « silence vaut refus ». Elles doivent par conséquent faire l'objet, pour être acceptées, d'une réponse de l'administration.



Saisine des services de l'État en département
par voie électronique

spécifique qui lui sont proposés pour l'accomplissement de sa démarche.

Pour ce faire, la Direction générale du travail a participé à la conception et à la mise en place du portail <https://sve.travail-emploi.gouv.fr> mis en ligne à la mi-novembre, permettant de saisir les services du ministère par voie électronique. Sont ainsi proposées 11 « démarches » regroupant les champs de compétences du ministère (emploi ; formation ; santé, sécurité et conditions de travail ; quitter son emploi...).

DGT

Rapport d'activité
de la Direction Générale
du Travail pour l'année
2015

Ces « démarches », elles-mêmes subdivisées en « thèmes », donnent accès, soit à des téléservices, soit à des formulaires à remplir. Un accusé d'enregistrement est adressé au demandeur dans les minutes qui suivent l'enregistrement de sa demande. Un accusé de réception doit intervenir dans un délai de sept jours. Les thèmes concernant la Direction générale du travail sont les suivants :

- santé, sécurité et conditions de travail ;
- relations individuelles et collectives du travail ;
- quitter son emploi ;
- représentation du personnel dans l'entreprise ;
- temps de travail et congés ;
- formes particulières d'emploi.

Dans certains cas, toutefois, la mise en œuvre de la saisine par voie électronique peut être écartée, de façon définitive ou temporaire, pour des motifs liés notamment à la bonne administration.

Ainsi, le décret n° 2015-1422 du 5 novembre 2015 a prévu, pour le champ « travail », des exceptions temporaires, justifiées par des motifs de bonne administration, pour six procédures qui vont faire l'objet, au plus tard dans un délai de deux ans, de la mise en place de véritables téléservices répondant pleinement aux exigences prévues par le droit à la saisine par voie électronique. Ces mesures de précaution permettent de prévenir le risque qui pourrait s'attacher à accoutumer les usagers à envoyer

leurs déclarations à une adresse de courrier électronique relevant du ministère, alors qu'une téléprocédure se met en place. Ces six procédures concernées, avec les dates butoirs de mise en service, sont les suivantes :

- la déclaration de détachement de travailleurs étrangers (7 novembre 2016) ;
- les déclarations de ruptures conventionnelles des CDI (7 novembre 2017) ;
- la transmission des procès-verbaux d'élections professionnelles (7 novembre 2017) ;
- le dépôt des accords d'entreprises (7 novembre 2017) ;
- la déclaration des candidatures des organisations patronales (7 novembre 2016) ;
- la déclaration des candidatures de conseillers prud'homaux (7 novembre 2017).

Pour cinq de ces procédures, existent toutefois, déjà, des téléservices limités à des « aides à la saisie », avec des formulaires à télécharger, à remplir puis à adresser par voie postale. La déclaration de détachement de travailleurs étrangers fait déjà l'objet d'une téléprocédure SIPSI 1, qui va être enrichie pour en faire une véritable base de données nationale, SIPSI 2.

Le téléservice SIPSI 1 reste en service jusqu'à l'ouverture d'une nouvelle version sur le site du ministère du travail, qui sera rendue obligatoire, par décret, au cours du premier semestre de 2016.

→ 9 – DOSSIERS PHARES DE L'ACTION EUROPÉENNE ET INTERNATIONALE

▶ L'action européenne

Semestre européen 2015

Le «Semestre européen» est un cycle de coordination des politiques structurelles, macroéconomiques et budgétaires des États membres, qui s'inscrit dans la gouvernance économique de l'Union européenne. Il vise à permettre aux États membres de tenir compte des règles et des objectifs arrêtés au niveau de l'UE à un stade précoce de l'élaboration de leurs budgets nationaux et de leurs autres politiques économiques.

En 2015, la DGT a contribué, comme chaque année, à l'exercice du Semestre européen pour les questions liées au marché du travail.

Cet exercice a donné lieu à trois rencontres bilatérales avec la Commission européenne en 2015, afin d'échanger sur les politiques déjà menées ainsi que sur les nouvelles réformes prévues par le Gouvernement, et d'ajuster au mieux la rédaction du Plan national de réformes (PNR).

La DGT (mission EEI) a largement contribué à la partie du PNR 2015 sur l'amélioration du fonctionnement du marché du travail, où ont été présentés une première évaluation de la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, le contenu de la loi relative au dialogue social et à l'emploi, adoptée le 17 août 2015, ainsi que les mesures de la loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques simplifiant certaines obligations liées aux licenciements collectifs et réformant les prud'hommes, adoptées le 6 août 2015.

Conseil EPSSCO / Conseil informel

La DGT participe à la préparation des Conseils des ministres « Emploi, politique sociale, santé et consommateurs » (EPSSCO), sur les points relevant de sa compétence dans l'ordre du jour. Quatre conseils EPSSCO se sont tenus les 9 mars, 19 juin, 5 octobre, 7 décembre 2015 ainsi que deux conseils informels les 21 et 22 avril et 16 et 17 juillet 2015.



Ces différents conseils ont abordé de nombreux thèmes, dont, pour le secteur travail, les questions du Semestre européen 2015, l'approfondissement de l'Europe sociale, la gouvernance sociale dans l'Union économique et monétaire, le cadre stratégique de l'Union européenne en matière de santé et de sécurité au travail (2014-2020), la relance du dialogue social, la mise en place de la plateforme de lutte contre le travail non déclaré, l'égalité homme/femme, l'équilibre vie privée/vie professionnelle, ou encore la non-discrimination.

Réunion des directeurs généraux du travail (DGRT) :

Cette réunion régulière, qui se tient tous les six mois en amont de la présidence de l'UE, est conduite par la Commission européenne. Le 6 mai 2015, elle s'est déroulée au Luxembourg. Elle permet la présentation par le pays d'accueil du programme de sa présidence et des échanges avec les directeurs sur les projets de la Commission et le dialogue social au niveau européen. Ces réunions donnent l'occasion aux pays qui le souhaitent de présenter aux autres les réformes engagées sur le marché du travail.

La Commission a présenté une possible consolidation de trois directives dans le domaine de l'information et de la consultation des travailleurs, mais les deux temps forts ont été la présentation des résultats de la consultation publique sur la directive relative au temps de travail et la discussion autour de la mise en œuvre de la directive d'exécution relative au détachement des travailleurs. YVES STRUILLLOU est intervenu sur ce dernier point. Cette réunion lui a permis d'avoir des discussions bilatérales, en particulier avec ses homologues luxembourgeois et néerlandais. Le 20 novembre 2015, ce sont les Pays-Bas qui organisaient la réunion. La Commission a annoncé le paquet mobilité et a indiqué son souhait de reconsidérer la directive détachement, les décisions politiques n'étant pas arrêtées à ce stade. Des discussions ont été

DGT

Rapport d'activité
de la Direction Générale
du Travail pour l'année
2015

organisées autour de la consolidation des trois directives (information-consultation, initiative sur équilibre vie professionnelle/vie personnelle, intégration des réfugiés).

Transposition des directives européennes

La mission EEI assure le suivi de la transposition des directives européennes en droit français pour ce qui concerne le champ de la direction, en lien avec le SGAE et la DAJ. En 2015, la DGT a achevé la transposition de la directive 2014/27 du Parlement européen et du Conseil du 26 février 2014 relative à la classification, à l'étiquetage et à l'emballage des substances et des mélanges. Par ailleurs, la DGT est chef de file pour la transposition de trois directives concernant les champs électromagnétiques, le détachement de travailleurs et la libre circulation des travailleurs.

Relations bilatérales avec les autres États membres de l'Union européenne

→ Pays-Bas : rencontre avec une délégation néerlandaise le 30 septembre 2015 pour discuter de la prochaine présidence néerlandaise du Conseil de l'Union européenne.

→ Allemagne : déplacement d'Yves STRUILLLOU à Berlin le 13 juillet 2015, rencontre avec ses homologues directeurs chargés du travail et les partenaires sociaux.

→ Séminaire sur « le détachement des travailleurs dans le cadre de la libre prestation de services en tant que principe fondamental du marché intérieur de l'UE » à l'Ambassade de Pologne à Paris le 9 octobre 2015. Allocution de la ministre française du Travail et de son homologue polonais, intervention d'Yves STRUILLLOU. Rencontre d'Yves STRUILLLOU avec son homologue polonaise et avec des représentants de l'inspection du travail polonaise.

Dans le domaine des Études

→ La mission EEI prépare les conseils d'administration de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound - deux réunions en 2015), et le suivi et la diffusion des études.

→ Suivi des études menées par la DARES : participation aux réunions du comité des programmes de la DARES.

▶ L'action internationale

Organisation Internationale du travail (OIT)



Le 15 juin 2015, le directeur général du travail s'est rendu à Genève pour rencontrer plusieurs responsables de l'OIT et, en particulier, M. RYDER, directeur général.

En vue du centenaire de l'OIT en 2019, le directeur général du BIT, G. RYDER, a souhaité engager dès 2015 une réflexion sur l'avenir du travail. Il a dans un premier temps encouragé les mandants de l'OIT à s'interroger sur les changements du travail et sur le rôle de l'OIT dans son deuxième centenaire.

En juin 2015

La mission EEI fait partie de la délégation du Gouvernement français à la Conférence internationale du travail (CIT) et a participé aux travaux de la discussion récurrente sur la protection des travailleurs. La commission a réussi à aboutir à des conclusions tripartites qui présentent un bon équilibre pour la protection des travailleurs.

Afin de réaliser une contribution avec les mandants français (Gouvernement et partenaires sociaux), Claude JEANNEROT, délégué du gouvernement français au conseil d'administration du BIT, a planifié des auditions mensuelles d'experts et de personnes qualifiées. Ces auditions ont été menées par la commission consultative pour l'Organisation Internationale du travail, dite « Commission 144 », dont la DGT est membre.

C'est dans ce cadre qu'Yves STRUILLLOU a souhaité l'organisation d'une intervention commune des services centraux et de l'unité territoriale des Yvelines le 17 décembre 2015

DGT

Rapport d'activité
de la Direction Générale
du Travail pour l'année
2015

consacrée au thème « *Quels impacts des nouvelles technologies sur les emplois et les conditions de travail* ». EEI et RT1 ont participé à la réunion tripartite d'experts sur les formes atypiques d'emploi, qui s'est tenue à Genève du 16 au 19 février 2015.

En 2015, la DGT a rédigé 12 rapports d'application des conventions de l'OIT, sur les conventions suivantes : C 13 sur la céruse (peinture), C 62 concernant les prescriptions de sécurité (bâtiment), C 81 sur l'inspection du travail, C 100 sur l'égalité de rémunération, C 111 concernant la discrimination (emploi et profession), C 115 sur la protection contre les radiations, C 120 sur l'hygiène (commerce et bureaux), C 127 sur le poids maximum, C 129 sur l'inspection du travail (agriculture), C 136 sur le benzène, C 139 sur le cancer professionnel et C 148 sur le milieu de travail (pollution de l'air, bruit et vibrations).

La ratification par la France, le 29 octobre 2014, de la convention n° 187 de l'OIT sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail vaut aussi d'être soulignée. La convention est entrée en vigueur le 29 octobre 2015. La France souligne ainsi l'importance qu'elle accorde aux questions de sécurité et de santé au travail et son attachement profond au système normatif de l'OIT et à l'application effective des conventions internationales du travail pour garantir une véritable dimension sociale de la mondialisation.

Organisation de coopération et de développements économiques (OCDE)

Le Point de contact national français (PCN) est chargé de promouvoir et de veiller au respect des Principes Directeurs de l'OCDE à l'intention des multinationales.

Le PCN français est un organe tripartite indépendant, composé de représentants de

l'État (dont la DGT), des syndicats et du MEDEF. En 2015, le PCN a publié cinq communiqués concernant cinq affaires différentes. Deux nouvelles saisines ont été effectuées.

Pour plus d'informations :

www.tresor.economie.gouv.fr/pcn

Suite au rapport du PCN sur la mise en œuvre des principes directeurs de l'OCDE dans la filière textile-habillement après l'effondrement du Rana Plaza, un groupe de travail sur les chaînes d'approvisionnement responsables dans la filière textile-habillement a été mis en place en 2015. Ce groupe de travail réunit plusieurs acteurs : État (dont la DGT), entreprises distributrices de textile, fédérations spécialisées, initiatives de mutualisation des systèmes d'audits, ONG et syndicats.

Coopération internationale

En plus de l'accueil régulier de délégations étrangères, la DGT a envoyé des experts en Chine et en Tunisie.

→ Séminaire sur « le dialogue social dans l'entreprise » à Tunis du 5 au 7 octobre 2015 : un expert de RT2 a présenté la négociation collective en entreprise ainsi que la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi (contexte et principales dispositions).

→ Séminaire sur « la prévention des conflits du travail » en Chine du 27 novembre au 3 décembre 2015 : deux experts de RT2 ont notamment présenté le droit de grève en France et le dispositif français d'appui aux relations sociales qui vise à prévenir les conflits du travail ou à favoriser la médiation.

10 – LES PRUD'HOMMES

Concernant les conseils de prud'hommes, 2015 est une année décisive, marquée par deux projets de réformes, impliquant la DGT.

► Les travaux préparatoires à la réforme de la désignation des conseillers prud'hommes

Cette réforme, portée par la DGT, associe les autres ministères concernés (Justice et Agriculture).

La loi d'habilitation n° 2014-1528 du 18 décembre 2014 relative à la désignation des conseillers prud'hommes a substitué à l'élection directe une désignation des conseillers prud'hommes, fondée sur l'audience des organisations syndicales et professionnelles, recueillie dans le cadre de la mesure de la représentativité syndicale et de la représentativité patronale. Sur ce fondement, il a été choisi de procéder par voie d'ordonnance, en concertation approfondie avec l'ensemble des parties prenantes, en particulier les partenaires sociaux, pour construire le cadre juridique nécessaire à ce nouveau mode de désignation dans le respect du délai impératif de renouvellement des conseils de prud'hommes de décembre 2017.

En 2015, un groupe de suivi spécifique « réforme du mode de désignation » a ainsi été mis en place. Piloté par la Direction générale du travail, il associe les partenaires sociaux et les représentants des ministères concernés (Justice et Agriculture). Ce groupe de suivi s'est réuni à huit reprises. Ces travaux ont permis de déterminer les modalités juridiques et opérationnelles du nouveau mode de désignation des conseillers prud'hommes.

Conformément à ce cadre, l'ordonnance du 31 mars 2016 précise que :



- le renouvellement des conseillers prud'hommes a lieu tous les quatre ans, à l'issue du cycle de mesure de l'audience syndicale et patronale ;
- les sièges de conseillers prud'hommes sont répartis en fonction de leur audience, par organisation, section, collège et conseil de prud'hommes, par arrêté conjoint du ministre du Travail et du ministre de la Justice ;
- les organisations ayant obtenu des sièges présentent des listes de candidats. Ces listes comportent, au titre de la parité femmes/hommes, un nombre égal (à un près) de candidats de chaque sexe, par conseil et collège ;
- ces candidatures font l'objet d'un examen de recevabilité par les services des ministères chargés du Travail et de la Justice. S'agissant désormais d'une nomination à un emploi public, les conditions de candidature à la fonction prud'homale sont renforcées sur deux points :
 - une condition capacitaire → pour se porter candidat, il faut désormais justifier de l'exercice, pendant une durée totale cumulée de deux ans sur une période de référence de 10 ans, d'une activité professionnelle ou d'un mandat de conseiller prud'homme,
 - d'une condition de moralité → absence de mention figurant au bulletin B2 du casier judiciaire incompatible avec l'exercice des fonctions ;
- les conseillers prud'hommes sont nommés par arrêté conjoint des ministres chargés du Travail et de la Justice.

► Le train de réformes relatif au fonctionnement de la justice prud'homale et à la procédure prud'homale

Cette réforme, portée, à titre principal, par le ministère de la Justice a associé la DGT, en particulier, s'agissant de la création du nouveau statut de défenseur syndical qui relève du ministère du Travail.

La réforme a été introduite par la loi du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques. Largement appuyée sur les propositions formulées par Alain LACABARATS, ancien Président de la chambre sociale de la Cour de cassation, dans son rapport intitulé « *L'avenir des juridictions du travail : vers un tribunal prud'homal du XXI^e siècle* », remis le 16 juillet 2014 à la Garde des Sceaux, elle vise à simplifier les procédures et à réduire les délais.

La loi prévoit notamment :

→ la création d'un statut du défenseur syndical, qui assiste ou représente le salarié ou l'employeur devant les prud'hommes ;

→ une formation initiale de cinq jours commune aux conseillers employeurs et salariés ;

→ un renforcement de la déontologie des juges prud'homaux avec une révision de la procédure disciplinaire ;

→ une réorganisation de la procédure qui, soit en cas d'accord des parties, soit en raison de la nature de l'affaire, permet de passer directement de la phase de conciliation à la formation de départage. Il est instauré une procédure accélérée lorsque le litige porte sur un licenciement ou une demande de résiliation judiciaire en cas d'échec de la conciliation et d'accord des deux parties, permettant de passer devant un bureau de jugement en formation restreinte, qui statuerait dans un délai de trois mois.

III - LA POURSUITE DES CHANTIERS EN 2016

→ Les élections TPE

S'agissant du scrutin TPE, le cadre juridique et technique rénové pour le second scrutin, prévu en 2016, a été préparé. La principale novation concerne la future constitution des commissions paritaires régionales et interprofessionnelles devant être mises en place au 1^{er} juillet 2017, sur la base notamment des résultats du scrutin de 2016.

Dans ce cadre, les organisations syndicales de salariés candidates auront la possibilité, lors de ce scrutin, de mentionner sur leur propagande électorale le nom des salariés qu'elles envisagent de désigner pour les représenter dans ces commissions. Par ailleurs, plusieurs mesures sont préparées en vue de renforcer le taux de participation des salariés des TPE, notamment en simplifiant le vote par correspondance et en doublant le format des propagandes électorales, ainsi que pour prendre en compte les enseignements à tirer du Haut Conseil du dialogue social et le bilan de la loi du 20 août 2008, tels que la mise en place des recours gracieux par voie électronique.

Le scrutin TPE concernera, du 28 novembre au 12 décembre 2016, près de 4,5 millions de salariés d'entreprises de moins de 11 salariés ou salariés de particuliers employeurs. Il entre en 2016 dans la phase opérationnelle avec :

- la préparation de la liste des électeurs au premier semestre ;
- puis, dès le mois de mai, le dépôt des candidatures des organisations syndicales de salariés, la validation des propagandes des organisations candidates, la mise en place des commissions régionales et de la Commission nationale des opérations de vote ;



- la publication de la liste des électeurs début septembre, les recours contentieux tant sur la liste électorale que sur les candidatures des organisations ;
- enfin, en novembre, l'envoi du matériel de vote par correspondance aux électeurs, l'ouverture du site Internet de vote électronique ;
- fin novembre et début décembre, le recueil des votes par correspondance et par Internet et la proclamation des résultats par les commissions des opérations de vote et enfin leur publication le 22 décembre 2016 par le ministère (site national et en DIRECCTE).

Le premier semestre a été consacré à la finalisation des textes réglementaires d'application (décret, arrêtés relatifs aux dossiers de candidatures et aux dates du scrutin) et du système d'information permettant la réalisation de l'ensemble des opérations.

Afin de contribuer au meilleur taux de participation des électeurs, le ministère du Travail réalisera une campagne nationale d'information, sur différents média (affichage, presse écrite et radio) au second semestre, relayant celle que les organisations syndicales de salariés auront pu organiser selon les modalités qu'elles auront déterminées, auprès des électeurs des TPE auxquels elles pourront s'adresser.



Direction générale du travail

Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social
DGT 39-43 quai André Citroën - 75902 Paris Cedex 15