**Une image contenant texte

Description générée automatiquement**  APPL. 19 – C.150 et R.1580

### BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL

RAPPORTS SUR LES CONVENTIONS NON RATIFIÉES ET LES RECOMMANDATIONS

*(Article 19 de la Constitution de l’Organisation internationale du Travail)*

FORMULAIRE DE RAPPORT RELATIF AUX INSTRUMENTS SUIVANTS:

Convention (no 150) sur l’administration du travail, 1978

Recommandation (no 158) sur l’administration du travail, 1978

L’article 19 de la Constitution de l’Organisation internationale du Travail se réfère à l’adoption,  
par la Conférence, de conventions et de recommandations, ainsi qu’aux obligations   
qui en découlent pour les Membres de l’Organisation.  
Les dispositions pertinentes des paragraphes 5, 6 et 7 de cet article sont ainsi conçues:

5. S’il s’agit d’une convention:

…

*e)* si une convention n’obtient pas l’assentiment de l’autorité ou des autorités dans la compétence desquelles rentre la matière, le Membre ne sera soumis à aucune autre obligation, si ce n’est qu’il devra faire rapport au Directeur général du Bureau international du Travail, à des périodes appropriées, selon ce que décidera le Conseil d’administration, sur l’état de sa législation et sur sa pratique concernant la question qui fait l’objet de la convention, en précisant dans quelle mesure l’on a donné suite ou l’on se propose de donner suite à toute disposition de la convention par voie législative, par voie administrative, par voie de contrats collectifs ou par toute autre voie, et en exposant quelles difficultés empêchent ou retardent la ratification d’une telle convention.

6. S’il s’agit d’une recommandation:

…

*d)* sauf l’obligation de soumettre la recommandation à l’autorité ou aux autorités compétentes, les Membres ne seront soumis à aucune autre obligation, si ce n’est qu’ils devront faire rapport au Directeur général du Bureau international du Travail, à des périodes appropriées, selon ce que décidera le Conseil d’administration, sur l’état de leur législation et sur leur pratique concernant la question qui fait l’objet de la recommandation, en précisant dans quelle mesure l’on a donné suite ou l’on se propose de donner suite à toutes dispositions de la recommandation et en indiquant les modifications de ces dispositions qui semblent ou pourront sembler nécessaires pour leur permettre de l’adopter ou de l’appliquer.

7. Dans le cas où il s’agit d’un État fédératif, les dispositions suivantes seront appliquées:

*a)* à l’égard des conventions et des recommandations pour lesquelles le gouvernement fédéral considère que, d’après son système constitutionnel, une action fédérale est appropriée, les obligations de l’État fédératif seront les mêmes que celles des Membres qui ne sont pas des États fédératifs;

*b)* à l’égard des conventions et des recommandations pour lesquelles le gouvernement fédéral considère que, d’après son système constitutionnel, une action de la part des États constituants, des provinces ou des cantons est, sur tous les points ou sur certains points, plus appropriée qu’une action fédérale, ledit gouvernement devra:

…

iv) au sujet de chacune de ces conventions qu’il n’aura pas ratifiées, faire rapport au Directeur général du Bureau international du Travail, à des intervalles de temps appropriés, selon ce que décidera le Conseil d’administration, sur l’état de la législation et de la pratique de la fédération et des États constituants, des provinces ou des cantons concernant la question qui fait l’objet de la convention, en précisant dans quelle mesure il a été donné ou l’on se propose de donner effet aux dispositions de la convention par voie législative, par voie administrative, par voie de contrats collectifs ou par toute autre voie;

v) au sujet de chacune de ces recommandations, faire rapport au Directeur général du Bureau international du Travail, à des intervalles de temps appropriés, selon ce que décidera le Conseil d’administration, sur l’état de la législation et de la pratique de la fédération et de ses États constituants, de ses provinces ou de ses cantons concernant la question qui fait l’objet de la recommandation, en précisant dans quelle mesure il a été donné ou l’on se propose de donner effet aux dispositions de la recommandation et en indiquant quelles modifications de ces dispositions semblent ou pourront sembler nécessaires pour les adopter ou les appliquer.

*Conformément aux dispositions susmentionnées, le Conseil d’administration du Bureau international du Travail a examiné et approuvé le formulaire de rapport ci-après. Celui-ci a été conçu de manière à uniformiser la présentation des renseignements demandés.*

Rapport

à présenter le 28 février 2023 au plus tard, conformément aux dispositions de l’article 19 de la Constitution de l’Organisation internationale du Travail, **par le gouvernement de la République française**, sur l’état de la législation et de la pratique nationales concernant les questions qui font l’objet des instruments mentionnés dans le formulaire ci-après.

Les organisations d’employeurs et de travailleurs peuvent envoyer leurs commentaires au plus tard le 30 juin 2023.

Cadre et portée des questions

À sa 343e session (novembre 2021), le Conseil d’administration a demandé au Bureau d’élaborer, pour examen à sa 344e session (mars 2022), le formulaire de rapport au titre de l’article 19 sur deux instruments: la convention (no 150) sur l’administration du travail, 1978, et la recommandation (no 158) sur l’administration du travail, 1978, aux fins de l’Étude d’ensemble que la Commission d’experts pour l’application des conventions et recommandations (CEACR) devra préparer en 2023, pour examen par la Commission de l’application des normes en 2024[[1]](#footnote-1).

L’Étude d’ensemble donnera un aperçu complet de l’organisation et de la structure des systèmes d’administration du travail dans les États Membres de l’OIT. En outre, elle fournira des informations sur la consultation des partenaires sociaux à l’échelle nationale et sur leur participation à l’organisation et au fonctionnement du système d’administration du travail. Elle décrira aussi les principales fonctions exercées par les systèmes d’administration du travail dans les États Membres de l’OIT. Elle servira par ailleurs à mieux comprendre les dispositions des instruments concernés, tant en droit que dans la pratique, ainsi que les difficultés et les possibilités liées à leur application, et encouragera les États Membres à s’échanger des données sur leurs expériences et sur les bonnes pratiques.

Au cours de ses discussions, le Conseil d’administration a indiqué que l’Étude d’ensemble offrirait une large vision d’ensemble des répercussions de la crise du COVID-19 sur les systèmes nationaux d’administration du travail partout dans le monde et illustrerait le rôle central que ces systèmes ont joué dans la gestion de la réponse immédiate à la crise et dans la planification et la mise en œuvre de la relance à long terme, en consultation avec les partenaires sociaux[[2]](#footnote-2).

L’Étude d’ensemble apportera un suivi concret à l[‘Appel mondial à l’action en vue d’une](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_806094.pdf) [reprise centrée sur l’humain qui soit inclusive, durable et résiliente pour sortir de la crise du](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_806094.pdf) [COVID-19](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_806094.pdf) et fera le point sur la mesure dans laquelle les États Membres de l’OIT ont «renforcé la capacité des administrations publiques et des organisations d’employeurs et de travailleurs à participer [au] dialogue [social] et à élaborer et mettre en œuvre par ce moyen des stratégies, politiques et programmes propices à la reprise aux niveaux régional, national, sectoriel et local»[[3]](#footnote-3), ainsi que sur les efforts déployés par l’OIT pour «[r]enforcer la capacité des administrations du travail, des inspections du travail et d’autres autorités compétentes à garantir la mise en œuvre de la réglementation [dans le contexte de la crise du COVID-19], en particulier dans les domaines de la protection sociale et de la santé et la sécurité au travail»[[4]](#footnote-4).

L’Étude d’ensemble s’inscrira également dans la ligne de la [Déclaration du centenaire](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_711695.pdf) [de l’OIT pour l’avenir du travail,](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_711695.pdf) qui souligne que des conditions de travail sûres et salubres sont fondamentales au travail décent et appelle l’OIT à consacrer ses efforts à «renforcer l’administration et l’inspection du travail»[[5]](#footnote-5).

Le présent formulaire a également été préparé à la lumière de la [Déclaration de l’OIT](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/genericdocument/wcms_371205.pdf) [sur la justice sociale pour une mondialisation équitable](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/genericdocument/wcms_371205.pdf) et son suivi. Il a été tenu compte du fait que «[c]e suivi vise à tirer le meilleur parti possible de tous les moyens d’action prévus par la Constitution de l’OIT pour que celle-ci remplisse son mandat. Certaines des mesures visant à aider les Membres pourraient rendre nécessaires certaines adaptations concernant les modalités d’application des paragraphes 5 *e)* et 6 *d)* de l’article 19 de la Constitution de l’OIT, sans augmenter les obligations des États Membres en matière de rapports»[[6]](#footnote-6). Par exemple, en regroupant et en examinant des instruments relatifs à un objectif stratégique spécifique, les études d’ensemble peuvent à la fois donner un aperçu de la législation et de la pratique dans les États Membres de l’OIT concernant certains instruments et alimenter les discussions récurrentes grâce à des informations pertinentes sur les tendances et les pratiques liées à un objectif stratégique donné.

Enfin, l’Étude d’ensemble permettra aux États Membres de l’OIT d’évaluer comment, en concourant à la réalisation de plusieurs objectifs de développement durable (ODD), notamment l’ODD 8 («travail décent et croissance économique») et l’ODD 16 («paix, justice et institutions efficaces»), ces normes participent de l’exécution du Programme de développement durable à l’horizon 2030 (Programme 2030). Elle pourra aussi aider les États Membres de l’OIT à recenser les domaines dans lesquels les [Principes de gouvernance](https://publicadministration.un.org/Portals/1/Images/CEPA/Principles_of_effective_governance_french.pdf) [efficace au service du développement durable](https://publicadministration.un.org/Portals/1/Images/CEPA/Principles_of_effective_governance_french.pdf) de 2018 des Nations Unies pourraient s’appliquer aux systèmes d’administration du travail dans le but de promouvoir la gouvernance efficace au service du développement durable dans des domaines liés au travail.

\* \* \*

Les questions qui suivent se rapportent à des aspects couverts par la convention no 150 et la recommandation no 158.

**Il convient de fournir, dans la mesure du possible, une référence précise (y compris, un lien Internet) pour toute information sur les dispositions des lois, règlements, conventions collectives, règlements d’entreprise, sentences arbitrales, décisions judiciaires et politiques (ou joindre une version électronique des textes correspondants).**

Formulaire de rapport sur l’administration du travail (article 19)

9

* **GB.344/LILS/2**

A. Définitions

Les termes **administration du travail** désignent les activités de l’administration publique dans le domaine de la politique nationale du travail (article 1 *a)* de la convention no 150 et paragraphe 1 *a)* de la recommandation no 158).

Les termes **système d’administration du travail** visent tous les organes de l’administration publique responsables ou chargés de l’administration du travail – qu’il s’agisse d’administrations ministérielles ou d’institutions publiques, y compris les organismes paraétatiques et les administrations régionales ou locales ou toute autre forme décentralisée d’administration – ainsi que toute structure institutionnelle établie en vue de coordonner les activités de ces organes et d’assurer la consultation et la participation des employeurs, des travailleurs et de leurs organisations (article 1 *b)* de la convention no 150 et paragraphe 1 *b)* de la recommandation no 158).

B. Notes

1. Les gouvernements des pays qui ont ratifié la convention no 150 utiliseront le présent formulaire uniquement pour la recommandation no 158. Il n’y aura pas lieu de reproduire les informations déjà fournies dans les rapports soumis au titre de l’article 22 au sujet des conventions ratifiées. Les questions figurant sous les intitulés *«Action normative»* et *«Besoins éventuels en matière d’assistance technique»* s’adressent à tous les États Membres.

2. Si la législation nationale ou d’autres dispositions ne traitent pas des questions soulevées dans le présent formulaire, prière de fournir des informations sur les pratiques en usage et les pratiques émergentes.

3. Pour les États fédéraux, prière de fournir des réponses aux questions ci-après tant pour l’échelon fédéral que pour celui des entités constituantes fédérées.

|  |  |
| --- | --- |
| Organisation et structure du système d’administration du travail | |
| Structure du système d’administration du travail  1. Prière d’énumérer les organes de l’administration publique responsables ou chargés de l’administration du travail, qu’il s’agisse d’administrations ministérielles ou d’institutions publiques, y compris les organismes paraétatiques et les administrations régionales ou locales ou toute autre forme décentralisée d’administration ou de service extérieur.  Le **ministère du Travail, du Plein emploi et de l’Insertion** prépare et met en œuvre la politique du gouvernement dans les domaines du travail, de l’emploi, de l’insertion professionnelle, notamment l’insertion par l’activité économique, de l’apprentissage, de la formation professionnelle, du dialogue social et de la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles, ainsi que de l’assurance vieillesse[[7]](#footnote-7).  Différentes **directions et structures[[8]](#footnote-8)** travaillent sous l’autorité du ministre du Travail, du Plein Emploi et de l’Insertion, notamment la Direction générale du travail (DGT), la Délégation générale à l’emploi et à la formation professionnelle (DGEFP), la Direction de l’animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES), le Secrétariat général des ministères chargés des affaires sociales (SGMAS) dont la Délégation aux affaires européennes et internationales (DAEI), et la Direction de la sécurité sociale (DSS).  Des services déconcentrés sont par ailleurs chargés de porter les politiques publiques au niveau régional. Il s’agit des Directions régionales de l’économie, de l’emploi, du travail et des solidarités (**DREETS**). Elles rassemblent les compétences en matière de cohésion sociale, de travail, d’emploi, d’économie et des entreprises et les services de l’Etat qui en sont chargés[[9]](#footnote-9). Elles sont placées sous l’autorité du préfet de région (le préfet est le représentant de l’Etat dans le département ou la région) et, pour les missions relatives au système d’inspection du travail, sous celle de la Direction générale du travail.  Une grande diversité d’**agences et d’opérateurs** sont également en charge de porter les politiques publiques du ministère du Travail et sont placés sous sa tutelle notamment. Pourrons ainsi être cités à titre d’exemple l’Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes (AFPA), l’Agence Nationale pour l’Amélioration des Conditions de Travail (ANACT), l’Agence nationale de sécurité sanitaire, de l’alimentation, de l’environnement et du travail (ANSES), l’Autorité des Relations sociales des Plateformes d’Emploi (ARPE), l’Etablissement pour l’insertion dans l’emploi (EPIDE) ou encore France compétences et Pôle emploi.  Des **instances rattachées au ministère du Travail[[10]](#footnote-10)** portent par ailleurs ses politiques publiques. Il s’agit par exemple de la Commission nationale de la négociation collective, de l’emploi et de la formation professionnelle (CNNCEFP), de la Commission nationale de lutte contre le travail illégal, du Conseil National de l’Inspection du Travail (CNIT), du Conseil d’orientation des conditions de travail (COCT) et du Conseil de l’inclusion dans l’emploi (CIE). | C150, art. 1 *a)* et *b)*, et 4.  R158, paragr. 1 *a)* et *b)*, et 26 (1) et (2). |
| 2. Prière d’indiquer si le système d’administration du travail comprend une unité administrative spécialisée pour chacune des fonctions suivantes: l’élaboration des normes relatives aux conditions de travail et d’emploi; l’inspection du travail; les relations professionnelles; l’emploi, la planification de la main-d’œuvre et la mise en valeur des ressources humaines; les relations internationales du travail; la sécurité sociale; la législation sur le salaire minimum; et les questions relatives à des catégories spécifiques de travailleurs.  Le système d’administration du travail français comprend bien une unité administrative spécialisée pour les fonctions évoquées. Ces fonctions sont ainsi assurées par la Direction générale du travail (DGT), la Délégation générale à l’emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) et la Délégation aux affaires européennes et internationales (DAEI) et leurs opérateurs respectifs.  Concernant la sécurité sociale, l’unité administrative spécialisée est la Direction de la sécurité sociale (DSS)[[11]](#footnote-11) ainsi que ses opérateurs. Cette direction d’administration centrale est chargée de la conception des politiques publiques en matière de sécurité sociale. Elle dépend de plusieurs ministères dont le ministère du Travail, du Plein emploi et de l’Insertion.  Les questions relatives à des catégories spécifiques de travailleurs sont suivies par différents ministères et directions selon la catégorie de travailleurs en question (ministère du Travail, ministère de l’Agriculture, ministère de la Mer…).  Par exemple, bien que les inspections du travail généraliste (ministère chargé du travail), de l'agriculture (ministère chargé de l'agriculture) et des transports (ministère chargé des transports) aient fusionné en 2009 et le système d'inspection du travail en place aujourd’hui soit placé sous l'autorité du directeur général du travail (ministère chargé du travail), le ministre de l'Agriculture conserve des prérogatives au niveau central en matière d'administration du travail. Il élabore des règles législatives et réglementaires spécifiques dans certains domaines comme la médecine du travail et la durée du travail, incluses dans le code rural et de la pêche maritime. Il est par ailleurs l'autorité de surveillance du marché des agroéquipements et des équipements de protection individuelle spécifiquement agricoles. Enfin, il assure toujours l'extension des conventions et accords collectifs des branches du secteur agricole. | R158, paragr. 6 et 25 (1) et (2). |
| 3. Prière de soumettre des informations sur tout rapport périodique concernant les activités des principaux services de l’administration du travail adressé au ministère du Travail ou à tout autre organe semblable, ainsi qu’aux organisations d’employeurs et de travailleurs. Si possible, prière de fournir un lien Internet ou des copies de ces rapports.  Les **rapports annuels de performances** annexés au projet de loi de règlement rendent compte, pour chaque programme, de l’exécution des engagements pris dans les projets annuels de performances au moment de l’examen du projet de loi de finances. Ils présentent et expliquent les réalisations effectives concernant l’ensemble des moyens regroupés au sein d’une mission et alloués à une politique publique et permettent ainsi d’apprécier la qualité de la gestion des politiques publiques. Tous les rapports annuels de performances sont disponibles sur le site suivant : [Accueil | budget.gouv.fr](https://www.budget.gouv.fr/). Voir par exemple le rapport relatif au programme 102 « accès et retour à l’emploi » : [FR\_2021\_PLR\_BG\_PGM\_102 (4).pdf](file:///C:\Users\sara.mattioni2\Downloads\FR_2021_PLR_BG_PGM_102%20(4).pdf) | R158, paragr. 20 (1). |
| 4. En ce qui concerne l’organisation et le bon fonctionnement du système d’administration du travail sur votre territoire, prière de fournir des informations sur :   1. la structure interne de tout organe au sein du système d’administration du travail, en joignant, si possible, leurs organigrammes et leur plan de travail ou stratégie;   Les directions d’administration centrale du ministère du Travail comprennent plusieurs sous directions thématiques et des bureaux. Les organigrammes des directions sont disponibles sur le site du ministère du Travail. Voir par exemple :   * L’organigramme de la direction générale du travail accessible sur le lien suivant : [Organisation de la direction générale du travail (DGT) - Ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion (travail-emploi.gouv.fr)](https://travail-emploi.gouv.fr/ministere/organisation/organisation-des-directions-et-services/article/organisation-de-la-direction-generale-du-travail-dgt) * L’organigramme de la direction générale à l’emploi et à la formation professionnelle : [Organisation de la délégation générale à l’emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) - Ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion (travail-emploi.gouv.fr)](https://travail-emploi.gouv.fr/ministere/organisation/organisation-des-directions-et-services/article/organisation-de-la-delegation-generale-a-l-emploi-et-a-la-formation) * L’organigramme de la direction de l’animation de la recherche, des études et des statistiques : [Organisation de la direction de l’animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) - Ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion (travail-emploi.gouv.fr)](https://travail-emploi.gouv.fr/ministere/organisation/organisation-des-directions-et-services/article/organisation-de-la-direction-de-l-animation-de-la-recherche-des-etudes-et-des) * L’organigramme de la délégation aux affaires européennes et internationales : [Organisation de la délégation aux affaires européennes et internationales (DAEI) - Ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion (travail-emploi.gouv.fr)](https://travail-emploi.gouv.fr/ministere/organisation/organisation-des-directions-et-services/article/organisation-de-la-delegation-aux-affaires-europeennes-et-internationales-daei) * L’organigramme de la Direction de la sécurité sociale : [Présentation PowerPoint (securite-sociale.fr)](https://www.securite-sociale.fr/files/live/sites/SSFR/files/medias/DSS/ORGANIGRAMME/DSS_ORGANIGRAMME.pdf)  1. toute législation nationale prévoyant la création de tels organes et définissant leur structure, leurs fonctions et leurs responsabilités en donnant le lien Internet ou des copies électroniques de la législation et des réglementations applicables.   Différents textes prévoient la création et l’organisation des organes en question. Par exemple l’organisation de la direction générale du travail (DGT) est mentionnée aux articles R.8121-13 à R8121-14 du code du travail et précisée par l’arrêté du 4 juillet 2022[[12]](#footnote-12).  L’organisation de la délégation générale à l’emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) est mentionnée au décret n°97-244 du 18 mars 1997[[13]](#footnote-13) portant création d’une délégation générale à l’emploi et à la formation professionnelle et est précisée par l’arrêté du 30 décembre 2019[[14]](#footnote-14) entré en vigueur le 1er janvier 2020.  Concernant la direction de l’animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES), son organisation est mentionnée à l’article 1er du décret n°93-57 du 15 janvier 1993[[15]](#footnote-15) relatif à l’organisation de l’administration centrale et précisée par l’arrêté du 27 décembre 2019[[16]](#footnote-16) entré en vigueur le 31 décembre 2019.  Quant à la délégation aux affaires européennes et internationales (DAEI), son organisation est mentionnée à l’article 8 du décret n°2013-727 du 12 août 2013[[17]](#footnote-17) portant création, organisation et attributions d’un secrétariat général des ministères chargés des affaires sociales et précisée par l’arrêté du 27 décembre 2019[[18]](#footnote-18), entré en vigueur le 1er janvier 2020.  L’organisation des directions régionales de l’économie, de l’emploi, du travail et des solidarités (DREETS) est mentionnée dans le décret n°2020-1545 du 9 décembre 2020. | C150, art. 4.  R158, paragr. 4. |
| 5. Prière d’indiquer tout réexamen du système d’administration du travail ou tout changement organisationnel survenu récemment (par exemple, à la suite de la pandémie de COVID-19). Le cas échéant, prière d’indiquer les consultations qui ont eu lieu à ce propos avec les organisations d’employeurs et de travailleurs les plus représentatives.  La réforme de l'Organisation Territoriale de l'État répond à la volonté de donner les moyens aux administrations locales d'une plus grande agilité dans l'exercice de leurs missions. Se nourrissant des propositions issues du Grand Débat National, la réforme OTE répond à 4 objectifs majeurs :   * **Désenchevêtrer** les compétences de l'État et celles des collectivités territoriales, des opérateurs et des acteurs hors de la sphère publique ; * **Gagner en efficience**en rationalisant les moyens et en favorisant les coopérations entre services ; * **Conférer aux responsables déconcentrés**des pouvoirs de gestion accrus et garantir la cohérence de l'action de l'État au profit des territoires ; * **Réorganiser le réseau déconcentré de l'État**pour mieux répondre aux priorités du Gouvernement.   Dans les ministères sociaux, la réorganisation des réseaux déconcentrés DI(R)ECCTE (Directions (Régionales) des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi) et D(RD)JSCS (Directions (Régionales et Départementales) de la Jeunesse, des Sports et de la Cohésion Sociale) permet de mieux répondre à deux priorités fortes du gouvernement : la lutte contre la pauvreté par l'insertion sociale et professionnelle, d'une part, et la mise en œuvre du service national universel, d'autre part. Elle se traduit par un rapprochement des missions « cohésion sociale » des D(RD)JSCS et de celles des DI(R)ECCTE dans un nouveau réseau, par l'intégration des compétences « jeunesse et sport » au sein du ministère de l'Education nationale, de la Jeunesse et des Sports, et par un approchement des UD (Unités Départementales) DI(R)ECCTE et des DDCS(PP) (Directions Départementales de la Cohésion Sociale (et de la Protection des Populations) au niveau départemental dans une nouvelle direction départementale interministérielle.  Lancée en juillet 2018, la réforme de l'organisation territoriale de l'État s’est concrétisée dans un calendrier de création des nouvelles structures en deux temps :   * Au 1er janvier 2021 pour les Secrétariats Généraux Communs (SGC) et les Directions Régionales Académiques à la Jeunesse, à l’Engagement et aux Sports (DRAJES) * Au 1er avril 2021 pour les Directions Régionales de l’Economie, de l’Emploi, du Travail et des Solidarités (DREETS) et les Directions Départementales de l'Emploi, du Travail et des Solidarités et de la Protection des Populations (DDETS-PP). | R158, paragr. 21. |
| Coordination au sein du système d’administration du travail  6. Prière de mentionner toute structure institutionnelle établie en vue de coordonner les tâches et les responsabilités des différents organes du système d’administration du travail, y compris ses services extérieurs. Prière d’indiquer si cette coordination s’opère par le truchement d’un organe central[[19]](#footnote-19) (par exemple, le ministère du Travail ou tout autre organe semblable). Prière de décrire les mesures garantissant que les services extérieurs disposent d’instructions précises et suffisantes pour éviter que les dispositions législatives ou réglementaires ne soient interprétées différemment suivant les régions. Prière d’indiquer si une politique, une stratégie ou un plan de coordination ont été adoptés et joindre les documents correspondants, le cas échéant.  En France, c’est le ministère du Travail qui assure cette coordination. Le ministère du Travail dispose d’une administration centrale et de services déconcentrés répartis sur l’ensemble du territoire national[[20]](#footnote-20). Ces services déconcentrés assurent le relais, sur le plan local, des décisions prises par l’administration centrale. Ces services sont généralement placés sous l’autorité d’un préfet[[21]](#footnote-21), qui est le représentant de l’Etat.  A l’occasion de la parution d’un texte tels qu’une loi ou un décret par exemple, les circulaires permettent de présenter le texte aux agents qui vont devoir l’appliquer, elles doivent permettre notamment d’expliquer le texte. Les circulaires permettent notamment de diffuser une information du ministère du Travail vers ses services déconcentrés. Elles peuvent aussi prendre la forme de notes de service ou d’instructions[[22]](#footnote-22). | C150, art. 1 *b)* et 4.  R158, paragr. 1 *b)*, 4 et 26 (2) *c)*. |
| 7. Prière de fournir des informations sur la façon dont le ministère du Travail ou tout autre organe semblable vérifie, le cas échéant, que les organismes paraétatiques et les organes régionaux ou locaux chargés de certaines activités dans le domaine de l’administration du travail agissent conformément à la législation nationale et respectent les objectifs qui leur ont été fixés.  Les autorités déconcentrées sont soumises au contrôle hiérarchique de l’Etat qui dispose à leur égard du pouvoir disciplinaire permettant la sanction, la suspension ou la révocation ainsi que du pouvoir d’approbation, d’annulation ou de substitution de leurs actes[[23]](#footnote-23). | C150, art. 9. |
| 8. Prière de fournir des informations sur toute mesure prise pour veiller à ce que le système d’administration du travail soit représenté de manière appropriée dans les organismes administratifs et consultatifs des politiques économiques et sociales.  Le ministère du Travail participe aux différentes réunions qui organisent la coordination gouvernementale telles que le Conseil des ministres par exemple, formation collégiale qui réunit l’ensemble des ministres, ou toutes les décisions importantes prises par le gouvernement sont annoncées et délibérées[[24]](#footnote-24), y compris en matière économique et sociale. Le ministère du Travail est consulté par tous les organes interministériels qui statuent sur les politiques économiques et sociales et notamment le Secrétariat général des affaires européennes (SGAE), qui assure le travail de coordination de l’action du gouvernement dans le domaine européen[[25]](#footnote-25). | R158, paragr. 19. |
| Ressources et personnel  9. Prière de fournir des détails sur le statut, le degré d’indépendance, les qualifications et les critères de recrutement du personnel du système d’administration du travail, ainsi que toute autre disposition pertinente de la législation nationale à cet égard. Prière de communiquer également des informations sur la formation initiale et complémentaire dispensée au personnel du système d’administration du travail.  Attachés d’administration, juristes, financiers, médecins-inspecteurs du travail, communicants, inspecteurs du travail, chefs de projet, agents de direction, experts sécurité informatique, statisticiens, data-miners…, les agents du ministère du Travail sont recrutés sur concours ou sur contrat et exercent en administration centrale ou au sein des services déconcentrés de l’État[[26]](#footnote-26).  L’accès à la fonction publique, en tant que fonctionnaire ou contractuel, est soumis à des conditions générales : nationalité, diplôme, droits civiques et absence de condamnation, service militaire et aptitude physique[[27]](#footnote-27). Le code général de la fonction publique codifie l’ensemble des textes statutaires régissant la fonction publique. Le statut qui en découle offre plusieurs garanties aux fonctionnaires[[28]](#footnote-28).  Des écoles et instituts de formation spécialisés dans la formation professionnelle des fonctionnaires ont été créés par les pouvoir publics. Il s’agit de structures de formation propres à l’administration[[29]](#footnote-29). Par exemple, **l’institut national du service public[[30]](#footnote-30) (INSP)** est l’opérateur public de référence pour le recrutement, la formation initiale et la formation continue des cadres supérieurs et dirigeants de l’Etat. **Les instituts régionaux d’administration (IRA)** forment les attachés d’administration de l’Etat, le corps d’encadrement qui constitue la colonne vertébrale de l’administration.[[31]](#footnote-31)  Sous tutelle du ministre chargé du travail, **l’institut national du travail, de l’emploi et de la formation professionnelle[[32]](#footnote-32) (INTEFP)** a pour principales missions, la formation initiale des inspecteurs du travail, la formation continue de l’ensemble des agents du ministère du Travail, la formation interministérielle dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail. Il organise également la préparation aux concours d’inspecteurs du travail. | C150, art. 10 (1).  R158, paragr. 23 (1) et (2). |
| 10.   1. Prière de fournir des détails sur les ressources humaines, logistiques et matérielles consacrées aux fonctions de l’administration du travail, y compris tout changement adopté pour faire face à la crise du COVID-19. Fournir également des informations sur les ressources humaines et matérielles allouées aux services extérieurs. Cf infra 2. En ce qui concerne les ressources financières dont dispose le personnel du système d’administration du travail pour s’acquitter de ses tâches, prière d’indiquer le budget alloué au système d’administration du travail, en mentionnant tout changement lié à la crise du COVID-19, et joindre les documents à l’appui. Si possible, prière de préciser la part du budget de l’État consacrée à l’administration du travail au cours des cinq derniers exercices financiers. Cf infra   Le tableau ci-joint présente les ressources inscrites en loi de finances initiales pour la période 2019-2023 (plafond d’emplois et moyens de fonctionnement).  Il convient de noter les précisions liminaires suivantes :   * Ces chiffres tiennent compte non seulement des mesures d’économie ou des financements supplémentaires votés mais aussi des transferts de crédits intervenus vers ou depuis d’autres programmes. Ainsi on peut signaler qu’en LFI 2020 les moyens de fonctionnement courant et d’immobilier des ex-DEETS ultra-marines ont été transférés au programme 354 « administration territoriale de l’Etat » piloté par le ministère de l’Intérieur sur lequel sont désormais mutualisés l’ensemble des moyens immobiliers et de fonctionnement courant des services déconcentrés placés sous l’autorité des préfets. * Ces chiffres mentionnent deux programmes différents, rattachés à deux ministres différents : le programme 124 « conduite et soutien des politiques sanitaires et sociales » rattaché au ministère des Solidarités, de l’Autonomie et des Personnes handicapées et le programme 155 « conception, gestion et évaluation des politiques de l'emploi et du travail », rattaché au ministre du Travail, du Plein emploi et de l’Insertion. En effet, depuis la création d’un secrétariat général commun des ministères Sociaux en 2013, une partie des dépenses de fonctionnement de l’administration centrale des ministères Sociaux (y compris des directions du secteur travail emploi donc), a été mutualisée sur le programme 124 (transfert de crédits à partir du p155). | C150, art. 10 (2).  R158, paragr. 22 (1) et 26 (2) *b)*. |

10

* **GB.344/LILS/2**

|  |  |
| --- | --- |
| Consultation et participation des employeurs, des travailleurs et de leurs organisations  au système d’administration du travail  11   * **GB.344/LILS/2** | |
| 11. Prière d’indiquer si des activités liées à l’administration du travail sont déléguées ou confiées à des organisations non gouvernementales, notamment des organisations d’employeurs et de travailleurs, ou à des représentants d’employeurs et de travailleurs. Dans l’affirmative, prière de préciser à quels représentants ou organisations.  Les partenaires sociaux sont effectivement associés. A titre d’exemple, l’Union nationale interprofessionnelle pour l'emploi dans l'industrie et le commerce (Unédic) qui administre le régime d’assurance chômage et fixe les modalités d’indemnisation est pilotée par les partenaires sociaux. Le Conseil d'administration et le Bureau de l'Unédic sont formés d’un nombre égal de représentants des salariés et des employeurs.  Pôle emploi, le principal opérateur du service public de l’emploi, dispose d’un conseil d’administration qui comprend des représentants des organisations syndicales de salariés interprofessionnelles représentatives au niveau national et des représentants des organisations professionnelles d’employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel.  Les organisations syndicales de salariés et d’employeurs représentatifs au niveau national et interprofessionnel sont également associées de façon étroite à la gouvernance de la formation professionnelle : elles font partie de la gouvernance de France compétences et gèrent les associations Transitions pro (AT Pro) qui financent et accompagnent les parcours de reconversion professionnelle des salariés du secteur privé.  Par ailleurs, la loi du 2 août 2021 renforçant la prévention en santé au travail et ses décrets d'application ont rénové le fonctionnement des instances paritaires de gouvernance de la politique de santé au travail avec la création d’un comité national de prévention et de santé au travail (CNPST) au sein du Conseil d’orientation des conditions de travail (COCT), et de comités régionaux de prévention et de santé au travail (CRPST) au sein des Conseils régionaux d'orientation des conditions de travail (CROCT).  Ces comités sont notamment composés des représentants des organisations syndicales et patronales représentatives au niveau national et interprofessionnel.  La loi confie au CNPST les missions suivantes :  - proposer des orientations pour l’élaboration tous les cinq ans du « plan santé au travail » ;  - participer à l’élaboration des politiques publiques en matière de santé au travail et à la coordination des acteurs intervenant dans ces domaines ;  - dans le cadre de l'application de la loi du 2 août 2021, définir la liste et les modalités de mise en œuvre de l'offre-socle de service des services de prévention et de santé au travail (SPST), élaborer les référentiels et les principes du cahier des charges de la certification de ces services et déterminer les modalités de mise en œuvre du passeport de prévention. Le CNPST se voit donc confier par la loi un rôle considérable en matière d’élaboration des textes réglementaires visant à appliquer des dispositions importantes de la loi.  Le CNPST est décliné au niveau régional à travers le comité régional de prévention et de santé au travail (CRPST), qui a pour missions :  - de formuler les orientations du plan régional santé au travail et de participer au suivi de sa mise en œuvre ;  - de promouvoir l’action en réseau de l’ensemble des acteurs régionaux et locaux de la prévention des risques professionnels ;  - de contribuer à la coordination des outils de prévention mis à la disposition des entreprises ainsi que de suivre l’évaluation de la qualité des SPST. | C150, art. 2.  R158, paragr. 2. |
| 12. Prière d’indiquer si certaines activités relevant de la politique nationale du travail font partie des questions qui, en vertu de la législation ou de la pratique nationales, sont réglées par le recours à la négociation directe entre les organisations d’employeurs et de travailleurs. Le cas échéant, prière de fournir des exemples pertinents.  Cf. réponse supra.  L’[article L1 du code du travail](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000018764571#:~:text=Lorsque%20le%20Gouvernement%20d%C3%A9cide%20de,mesure%20n%C3%A9cessit%C3%A9e%20par%20l'urgence.) prévoit que « tout projet de réforme envisagé par le Gouvernement qui porte sur les relations individuelles et collectives du travail, l'emploi et la formation professionnelle et qui relève du champ de la négociation nationale et interprofessionnelle fait l'objet d'une concertation préalable avec les organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel en vue de l'ouverture éventuelle d'une telle négociation ».  A titre d’exemple, la concertation en 2018 a abouti à un accord national interprofessionnel du 22 février 2018 sur la formation professionnelle et l’alternance, préalable à la loi du 5 septembre 2018 « liberté de choisir son avenir professionnel » qui réforme le système français de formation professionnelle. | C150, art. 3.  R158, paragr. 3. |
| 13. Prière d’indiquer toute disposition qui serait prévue dans le cadre du système d’administration du travail en vue d’assurer des consultations, une coopération et des négociations entre les autorités publiques et les organisations d’employeurs et de travailleurs les plus représentatives, ou des représentants d’employeurs et de travailleurs.  Plusieurs instances consultatives interviennent, par exemple :  - La **Commission nationale de la négociation collective, de l’emploi et de la formation professionnelle (CNNCEFP)** qui est placée auprès des ministres chargés du travail, de l’emploi, de la formation professionnelle, de l’agriculture et de la sécurité sociale, exerce un rôle consultatif en matière de droit du travail, d’emploi et de formation professionnelle. Aux termes de l’article L. 2272-1-1 du code du travail, elle a pour missions :  - de proposer au ministre chargé du travail toutes mesures de nature à faciliter le développement de la négociation collective, en particulier en vue d’harmoniser les définitions conventionnelles des branches ;  - d’émettre un avis sur :  - les projets de loi, d’ordonnance et de décret relatifs aux règles générales portant sur les relations individuelles et collectives du travail, ainsi qu’au domaine de la politique de l’emploi, de l’orientation et de la formation professionnelle ;  - l’extension et l’élargissement des conventions et accords collectifs ;  - l’interprétation de clauses d’une convention ou d’un accord collectif ;  - la fixation du salaire minimum de croissance ;  - des mesures relatives à l’emploi comme l’agrément des accords d’assurance chômage ou les plans de formation organisés par l’Etat.  La CNNCEFP est également chargée de suivre l’évolution des salaires effectifs et des rémunérations minimales, l’application dans les conventions collectives du principe « à travail égal salaire égal », du principe de l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et du principe d’égalité de traitement entre les salariés ainsi que l’évolution du taux d’activité des personnes de plus de cinquante ans. Enfin, elle examine le bilan annuel de la négociation collective.  Elle comprend des représentants des organisations d’employeurs et des organisations de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel ainsi que des représentants des administrations concernées par la politique nationale du travail dont les ministres chargés du travail, de l’emploi, de la formation professionnelle, de l’agriculture et de l’économie.  - Le **Haut Conseil du dialogue social** **(HCDS)** créé par la loi n°2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail, le HCDS comprend 16 membres consultés préalablement à l’édiction des arrêtés de représentativité syndicale et patronale, informés des résultats de chaque cycle électoral et consultés sur les modalités d’organisation du scrutin national auprès des salariés des très petites entreprises. Le ministère du travail recueille l’avis de ses membres préalablement à l’édiction de tout acte ou projet de réforme ayant une incidence sur la représentativité ainsi que sur les taux des organisations syndicales et patronales recalculés dans le périmètre de branches professionnelles fusionnées afin de permettre la négociation sur ce périmètre en application de l’article L. 2261-34 du code du travail. Le Haut Conseil établi, conjointement avec le ministère du travail, un ensemble de règles de doctrine afin de régler, dans la transparence et par la concertation, des situations complexes ou inédites non-traitées dans le code du travail et sur lesquelles les juridictions ne se sont encore jamais prononcées.  Le Haut Conseil comprend 5 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, 3 représentants du ministre chargé du travail et 3 personnes qualifiées proposées par le ministre chargé du travail (article R2122-1 du code du travail).  - **Le Conseil supérieur de la prud'homie (CSP)** est l’organisme consultatif placé auprès du ministre de la justice et du ministre du travail. En font partie, outre les représentants des ministères intéressés, des représentants, en nombre égal, des organisations syndicales et des organisations professionnelles représentatives au plan national (article L1431-1 du code 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, la désignation, le statut et la formation des conseillers prud’hommes, la procédure prud’homale, les décrets portant création ou suppression des conseils de prud’hommes. Le CSP formule des avis et propose aux ministres de la justice et du travail toute mesure qu’il juge utile sur ses champs de compétence.  Institué en 2015, le fonctionnement du **conseil d’orientation des conditions de travail (COCT)** a été modifié par le décret du 23 décembre 2021 qui a créé, en application de la loi du 2 août 2021 le comité national de prévention en santé au travail et les comités régionaux de prévention en santé au travail. Le COCT exerce les fonctions suivantes :  - Il participe à l'élaboration des orientations des politiques publiques dans les domaines de la santé et de la sécurité au travail et de l'amélioration des conditions de travail, en particulier le Plan santé au travail ;  - Il est consulté sur les projets de textes législatifs et réglementaires qui concourent à la mise en œuvre de ces politiques publiques, et notamment les textes relevant de la quatrième partie du code du travail ;  - Il contribue à la définition de la position française sur les questions stratégiques au niveau européen et international.  Au niveau régional, sous l’impulsion des Dreets qui y représentent le préfet de région, les Comités régionaux d’orientation des conditions de travail (CROCT) participent à l’élaboration de la politique de prévention régionale, notamment du plan régional santé au travail, et assurent la coordination entre les différentes politiques ministérielles touchant à la santé au travail.  La fonction d’orientation du COCT est exercée par deux formations :  • Le Conseil national d’orientation des conditions de travail (CNOCT), instance plénière présidée par le ministre chargé du travail.  • Le Comité national de prévention et de santé au travail (CNPST), formation restreinte, présidé par le vice-président et dont l’animation relève du secrétaire général du COCT. Il s’agit d’une formation paritaire composée d’organisations représentatives au niveau national (5 organisations syndicales et 5 organisations patronales) des représentants du ministère du Travail et de l’Agriculture ainsi que de la Caisse nationale de l’Assurance Maladie (CNAM) (branche Accidents du Travail/Maladies Professionnelles) et de la Mutualité sociale agricole (MSA). Il adopte ses avis par consensus.  La fonction consultative du COCT est assurée par :  • La commission générale (CG), présidée par le président de la section sociale du Conseil d’Etat ;  • Les cinq commissions spécialisées (CS), qui participent à l’élaboration des projets de textes législatifs et réglementaires. Elles sont consultées avant leur adoption en préparant les avis de la commission générale ou en émettant des avis sur les projets de textes.  La commission générale, les commissions spécialisées du COCT et les CROCT comprennent :  o Le collège des partenaires sociaux, composé d’un nombre égal de représentants d’organisations syndicales et patronales (5 et 5) ;  o Le collège des départements ministériels ;  o Le collège des organismes sociaux nationaux de sécurité sociale, d’expertise et de prévention ;  o Le collège des personnalités qualifiées.  La procédure de consultation se traduit par un compte-rendu de séance qui rapporte les avis de chaque organisation syndicale et chaque organisation patronale, sans qu’il ne soit procédé pour autant à un vote majoritaire.  Préciser également:   1. si ces dispositions existent aux niveaux national, régional et local;   Des dispositions régionales existent pour le Conseil d'orientation des conditions de travail : il comprend au niveau régional des comités régionaux de prévention et de santé au travail et des comités régionaux d'orientation des conditions de travail.  Par ailleurs, à l’échelon régional, pourra aussi être mentionné le **comité régional de l’emploi, de la formation et de l’orientation professionnelles (CREFOP)**. Ce comité est composé notamment de représentants de la région, de l’Etat, des organisations syndicales de salariés et professionnelles d’employeurs, des réseaux consulaires et des opérateurs de l’emploi, de la formation et de l’orientation professionnelles dans la région. Sa mission est d’assurer la coordination entre les acteurs des politiques d’orientation, de formation professionnelle et d’emploi et la cohérence des programmes de formation dans la région.   1. si ces dispositions existent au niveau sectoriel.   Aucune disposition n'existe au niveau sectoriel.  Prière de fournir des copies des rapports ou des extraits de rapports rédigés à la suite de consultations, d’une coopération ou de négociations, le cas échéant.  Le 4ème plan santé au travail (<https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/pst4.pdf>) a été élaboré en concertation avec les membres du COCT. | C150, art. 5. |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Principales fonctions du système d’administration du travail | | |
| Fonctions relatives à la politique nationale du travail  14. Prière d’indiquer la façon dont les organes compétents au sein du système d’administration du travail sont chargés de la préparation, de la mise en œuvre, de la coordination, du contrôle et de l’évaluation de la politique nationale du travail ou participent à chacune de ces phases. Prière de préciser les dispositions pertinentes de la législation nationale, le cas échéant. Prière de signaler également si un réexamen quelconque a été entrepris dans le contexte de la pandémie de COVID-19.  Les partenaires sociaux et organismes de prévention ont été étroitement associés à l'élaboration de la feuille de route des pouvoirs publics : via le plan santé au travail (PST) 2021-2025 puis sa déclinaison portant sur les accidents du travail graves et mortels, le plan de lutte contre les accidents du travail graves et mortels 2022-2025.  Comme le 3ème PST, et son bilan publié en juillet 2021, le plan résulte d’une construction participative et concertée, avec, d’une part, les institutions de la santé au travail et de la prévention des risques professionnels représentées au COPIL du PST et les référents régionaux du ministère du Travail, et d’autre part les membres du conseil d’orientation des conditions de travail (COCT) pour approfondir et enrichir les propositions formulées.  À cet égard, quinze réunions avec les membres du comité national de prévention et de santé au travail (CNPST) ont été dédiées au PST 4 entre janvier et novembre 2021 pour :  - Définir les orientations - le plan reprend à son compte les grandes orientations de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 9 décembre 2020 pour une prévention renforcée et une offre renouvelée en matière de santé au travail et conditions de travail, traduites dans le cadre de la loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail et les lignes directrices du cadre stratégique de l’Union européenne en matière de santé et de sécurité au travail pour les années 2021 à 2027. Le plan prend également en compte de nouveaux enjeux comme le changement climatique, la lutte contre les violences sexistes et sexuelles ou encore l'anticipation et la gestion des crises, en lien avec l'épidémie de Covid-19 ;  - Définir l’architecture, ce qui a permis, au gré de quatre axes thématiques et un axe transversal, de structurer les actions en termes de santé au travail en cohérence avec les ambitions des partenaires sociaux du COCT ;  - Définir le contenu des fiches sur les dix objectifs opérationnels, qui permettent de préciser 33 actions et 90 sous actions.  Le PST 4 qui permet d’aborder l’ensemble des défis prioritaires identifiés par les acteurs de la prévention a été présenté par le secrétaire d'État aux partenaires sociaux du CNOCT le 14 décembre 2021 et y a reçu un accueil favorable.  Dans les mêmes principes de co-construction avec les partenaires sociaux, le plan relatif à la prévention des accidents du travail graves et mortels a été présenté en CNPST le 14 mars 2022, à la suite de plusieurs séances de travail collaboratives.  S’agissant de la définition des orientations du système d’inspection du travail, l’article L. 8112-1 du code du travail dispose que « les agents de contrôle de l’inspection du travail sont associés à la définition des orientations collectives et des priorités d’intérêt général pour le système d’inspection du travail arrêtées chaque année par le ministre du travail […], et ils contribuent à leur mise en œuvre […] ».  Chaque agent de contrôle est donc à même de contribuer à la préparation, à la mise en œuvre et la coordination de la politique nationale du travail : ce processus implique directement ou indirectement les agents quel que soit leur poste, dans un fonctionnement en système auquel l’inspection du travail est désormais attachée.  A l’échelon national, la Direction générale du travail (DGT) du ministère du Travail, du Plein emploi et de l’Insertion est l’organe compétent pour piloter, coordonner, appuyer et évaluer les priorités de la politique du travail. Les priorités nationales, qui présentent une certaine constance pluriannuelle, n’empêchent pas la subsidiarité en faveur de priorités régionales ou locales justifiées par des contextes socio-économiques territoriaux particuliers.  Au niveau régional, le directeur régional (DREETS) et le pôle Travail sont chargés de décliner les orientations, d’impulser, de contrôler et d’évaluer la politique du travail.  Pendant la phase d’exécution des plans d’actions prioritaires au niveau local (au sein des Directions départementales de l’emploi, du travail et des solidarités (DDETS) et des Directions départementales de l’emploi, du travail et des solidarités et de la protection des populations (DDETS -PP)), la responsabilité de coordonner les services engagés dans les actions incombe à la hiérarchie, en premier lieu les responsables d’unité de contrôle, avec le soutien du pôle Travail de chaque territoire administratif.  Le contrôle et l’évaluation de la politique nationale du travail appartiennent à l’autorité politique, à laquelle est présenté un bilan au sens des budgets opérationnels de programmes, élaborés annuellement suivant des indicateurs.  Les directions régionales et la DGT communiquent largement des bilans de l’activité des services, en interne ainsi qu’à l’intention des partenaires extérieurs et du public intéressé à la politique du travail.  La démarche d’évaluation des effets de l’action dans le champ du travail est motivée par la recherche d’un meilleur impact. La parution en décembre 2018 du guide DGT pour l’intégration de l’évaluation dans la conduite des actions collectives ainsi que la constitution d’un réseau de référents régionaux spécifique (formé en novembre 2019) a eu vocation à systématiser cette démarche, celle-ci pouvant désormais être réalisée en interne.  **La révision des priorités dans le contexte de la pandémie de COVID** :  Le contexte de la pandémie de Covid a conduit à un réexamen des priorités nationales en 2020 et, dans une moindre mesure, en 2021. La situation sanitaire a imposé un redéploiement des missions du système d’inspection du travail, de sorte que l’exécution du plan d’action initial était significativement ralentie durant plus d’une année.  Des mesures nécessaires ont été prises afin d’adapter les modalités d’interventions des agents de l’inspection du travail, de garantir leur protection, et de réorienter les priorités nationales vers des enjeux de santé au travail induits par la pandémie.  Compte tenu de la situation sanitaire et de ses incidences sur le tissu économique, les priorités déclinées dans le plan national d’action (PNA) initial ont été complétées de deux plans d’action :  - Le premier portant sur la prévention du risque biologique Covid-19 en entreprise ;  - Le second concernant la fraude à l’activité partielle.  Le point de situation sur l’activité des services réalisé en juin 2020 a mis en évidence la mobilisation des services de l’inspection du travail sur les missions de contrôle et sur le renfort auprès d’autres services.  Par ailleurs, l’action sur les priorités d’actions initialement fixées a atteint un niveau globalement satisfaisant au regard de l’impact de la crise sur l’activité générale.  La mobilisation des agents de l’inspection du travail a été entière sur le suivi des foyers de contamination en entreprise pour limiter la diffusion du virus dans les secteurs les plus touchés ; même mobilisation exceptionnelle dans le contrôle des mesures de prévention des risques de propagation du virus, notamment par la mise en place de protections collectives et individuelles et l’organisation du télétravail, ainsi que dans la lutte contre la fraude à l’activité partielle. | C150, art. 6 (1). | |
| Fonctions relatives aux normes du travail  15. Prière de décrire de quelle façon les organes compétents au sein du système d’administration du travail participent activement à la préparation, au développement, à l’adoption, à l’application et au réexamen de la législation du travail, y compris à la soumission de propositions visant à remédier aux insuffisances et aux abus observés dans les conditions de travail et d’emploi. Prière d’indiquer les consultations menées à ce propos avec les organisations d’employeurs et de travailleurs.  L’adoption de la législation du travail est une prérogative exclusive du Parlement (avec pour corollaire les dispositions doctrinales des articles L1 à L3 du code du travail), mais la préparation, le développement et le réexamen de cette législation appellent naturellement la contribution de l’administration du travail. L’élaboration des textes législatifs ou réglementaires est en grande part la tâche des services juridiques et techniques de la Direction générale du travail du ministère du Travail, qui sont en relation fréquente avec les services de contrôle.   * Voir supra pour l'association des organismes de prévention et des partenaires sociaux à l'élaboration de la politique nationale de santé au travail    Les propositions pour remédier aux insuffisances :  L’inspection du travail, au-delà de sa mission de contrôle, est aussi une institution de prévention : une part de son activité consiste à observer, avertir, expliquer, convaincre.  Ainsi, repérer les déficiences ou les abus qui ne seraient pas couverts par les normes dans le but d’en alerter l’autorité centrale et de contribuer à l’élaboration de priorités d’actions futures fait partie des fonctions des services d’inspection du travail conformément à l’article 3 de la convention n° 81 de l’Organisation internationale du Travail. Ce rôle a été illustré très tôt par l’intervention d’un inspecteur du travail, Denis Auribault, auteur en 1906 d’une note d’alerte sur les dangers de l’amiante.  Cela concerne notamment les évitements, contournements ou détournements juridiques dont les dispositions en vigueur feraient l’objet.  Du fait de leur libre accès aux lieux de travail ainsi que des relations privilégiées qu'ils ont avec les employeurs et les travailleurs, les inspecteurs du travail peuvent détecter des situations susceptibles d'appeler des solutions juridiques en vue d'une meilleure protection des travailleurs (§133 Etude d’ensemble sur l’inspection du travail 2006).  La contribution à l’amélioration du droit est une fonction qui s’exerce suivant des modalités formelles, sans que celles-ci excluent d’autres voies de signalement des difficultés.  Ainsi les directeurs régionaux sollicitent le pôle Travail de leur direction pour adresser tous les quinze jours à l’autorité centrale, sur l’activité et l’environnement de l’inspection du travail, une note faisant ressortir les principaux éléments relatifs aux tendances conjoncturelles, aux relations et conditions de travail, aux situations rencontrées par les services d’inspection.  Ils peuvent, par ce moyen, évoquer certains dossiers particuliers, signaler des faits difficiles à appréhender, des phénomènes d’ordre managérial ou technique appelant la vigilance, des anomalies nouvelles, singulières ou susceptibles de se généraliser, etc.  A partir d’une sélection effectuée dans les éléments transmis sur le contexte et l’activité des services, des documents périodiques restituent un éventail de faits notables, révélateurs de tendances, ou peu courants.  Certains de ces éléments sont également repris dans le rapport annuel adressé au Bureau international du Travail.  La DGT recueille les questions juridiques ou techniques transmises, nourrissant l’activité des bureaux compétents de la DGT qui participent à l’élaboration de réponses.  Enfin, l’inspection du travail communique quotidiennement à la DGT les éléments d’information à l’occasion de tout accident du travail mortel ou très grave : cette procédure vise à une perception centralisée et rapide d’éventuels phénomènes émergents, grâce à des informations permettant une synthèse des problèmes qu’ils dénotent.  D’autres sujets ont occasionné des signalements d’amélioration souhaitable, de vigilance ou de meilleure explicitation, par exemple :  - L’insuffisante coordination des chantiers de construction ;  - Le travail en milieu pénitentiaire ;  - Les conditions de travail et leur contrôle dans la navigation intérieure ;  - Le statut juridique du travailleur indépendant et le manque de netteté des textes applicables ;  - Le secret défense (objet, périmètre, opposabilité) ;  - Le travailleur à domicile ou le télétravailleur (nature du contrôle de l’inspection du travail) ;  - L’hébergement collectif de travailleurs, avec une clarification souhaitée sur les moyens de droit dont dispose l’agent de contrôle, notamment le droit d’entrée dans les locaux ;  - Les arrêtés préfectoraux de fermeture ;  - L’articulation des infractions au code du travail et au code pénal ;  - Les nanomatériaux : nature des risques, mesures de prévention.   La consultation des organisations professionnelles  La concertation existe lors des échanges qui ont lieu à tous les niveaux entre l’administration du travail et ses partenaires du monde du travail.  Cependant l’article L.8112-1 du code du travail dispose que « les agents de contrôle de l’inspection du travail sont associés à la définition des orientations collectives et des priorités d’intérêt général pour le système d’inspection du travail arrêtées chaque année par le ministre du travail, après concertation avec les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d’employeurs représentatifs […] ».    Lorsqu’une orientation collective est examinée dans ses diverses implications, cet examen permet nécessairement la discussion sur d’éventuelles lacunes juridiques ou sur des obstacles de toute nature à l’application des textes en la matière.  Les remarques des partenaires sociaux sur certains aspects des textes en vigueur sont fréquentes et pertinentes.  Initié en 2019 au niveau national, le processus d’association de tous les acteurs au programme annuel d’inspection du travail se poursuit chaque année.  La réunion de la Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle (CNNCEFP) a été l’occasion de présenter un panorama de l’activité des services et de recueillir les observations des partenaires sociaux.  Cette réunion est un préalable à l’élaboration du Plan national d’action (PNA) qui oriente l’activité du système d’inspection du travail. Ce plan est triennal. Une note de cadrage annuel permet des adaptations, le cas échéant, à des conjonctures particulières. | C150, art. 6 (1) et (2) *b)*.  R158, paragr. 5 (1). | |
| Fonctions relatives aux relations professionnelles  16. Prière d’indiquer :   1. les services que les organes compétents au sein du système d’administration du travail offrent aux employeurs et aux travailleurs, ainsi qu’à leurs organisations respectives, en vue de favoriser, aux niveaux national, régional, local et sectoriel, des consultations et une coopération effectives entre les autorités publiques et les organisations d’employeurs et de travailleurs, ainsi qu’entre ces organisations; cf. infra 2. la manière dont ces services promeuvent la réglementation des conditions d’emploi par voie de négociation collective et le libre exercice du droit syndical des employeurs et des travailleurs; cf. infra 3. dans quelle mesure le système d’administration du travail promeut le développement et l’utilisation les plus larges des procédures de négociation volontaire. cf. infra   Au niveau national, l'article L1 du code du travail prévoit que tout projet de réforme envisagé par le Gouvernement qui porte sur les relations individuelles et collectives du travail, l'emploi et la formation professionnelle et qui relève du champ de la négociation nationale et interprofessionnelle fait l'objet d'une concertation préalable avec les organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel en vue de l'ouverture éventuelle d'une telle négociation. A cet effet, le Gouvernement leur communique un document d'orientation présentant des éléments de diagnostic, les objectifs poursuivis et les principales options. Lorsqu'elles font connaître leur intention d'engager une telle négociation, les organisations indiquent également au Gouvernement le délai qu'elles estiment nécessaire pour conduire la négociation. Depuis sa création par la loi n° 2008-67 du 21 janvier 2008 ratifiant l'ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 relative au code du travail, l’article L1 a été mis en œuvre vingt-deux fois. Il a permis d’ouvrir la conclusion d’accords nationaux interprofessionnels (ANI) innovants et leur transposition ultérieure dans la loi, par exemple pour la mise en place des contrats de génération (ANI du 19 octobre 2012 et loi nº 2013-185 du 1er mars 2013) ou dans le domaine de la formation professionnelle (ANI du 14 décembre 2013 et loi nº 2014-288 du 5 mars 2014).  Par ailleurs, pour aider les branches qui éprouvent des difficultés persistantes à négocier, l'article L. 2261-20 du code du travail prévoit qu'à la demande de l'une des organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives, ou de sa propre initiative, l'autorité administrative peut provoquer la réunion d'une commission mixte paritaire. Dans ce cas les négociations sont présidées par un représentant de l'Etat dont la tâche est d’aider à l ’établissement (ou au rétablissement) du dialogue social.  Enfin, pour favoriser et encourager le développement du dialogue social et la négociation collective au sein des entreprises de moins de cinquante salariés dans les départements, l'article L. 2234-4 du code du travail prévoit la mise en place d'observatoire d'analyse et d'appui au dialogue social et à la négociation au niveau départemental pour favoriser et encourager le développement du dialogue social et la négociation collective au sein des entreprises de moins de cinquante salariés du département. Ces observatoires établissent un bilan annuel du dialogue social dans le département, sont saisis par les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs de toutes difficultés rencontrées dans le cadre d'une négociation et apportent tout leur concours et leur expertise juridique aux entreprises de son ressort dans le domaine du droit social. Ils sont composés de membres, salariés et employeurs ayant leur activité dans la région, désignés par les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau interprofessionnel et du département et par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national interprofessionnel et multiprofessionnel ainsi que de représentants de l'autorité administrative compétente dans le département.  Par ailleurs, la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l’emploi et à la démocratie sociale a instauré un fonds paritaire contribuant au financement des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d’employeurs. L’instance paritaire de gestion du fonds, l’Association de gestion du fonds paritaire national (AGFPN), a été créée le 7 mars 2015. Ce fonds finance trois types de missions d’intérêt général, prévues à l’article L. 2135-11 du code du travail : la conception, la gestion, l’animation et l’évaluation des politiques menées paritairement, la participation des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d’employeurs à la conception, à la mise en œuvre et au suivi des politiques publiques, la formation économique, sociale et syndicale des salariés et l’animation des activités des salariés exerçant des fonctions syndicales. Chaque année, le fonds adresse au Parlement et au Gouvernement un rapport sur l’utilisation des fonds, rédigé sur la base des rapports annuels transmis par chaque organisation attributaire pour justifier de l’utilisation des crédits perçus. | C150, art. 6 (2) *c)*.  R158, paragr. 5 (2), 7, 8 et 9. | |
| 17. Prière de fournir des informations sur toutes les activités menées par les organes compétents au sein du système d’administration du travail afin de répondre aux demandes d’avis techniques des employeurs et des travailleurs, et de leurs organisations respectives. Prière de préciser également si ces organes fournissent, avec l’accord des organisations d’employeurs et de travailleurs intéressées, des moyens de conciliation et de médiation en cas de conflit collectif.  Une partie de l’activité de l’administration du travail consiste à avertir, expliquer et faire preuve de pédagogie.   **Les avis techniques** :  Les agents de contrôle informent et conseillent les entreprises et les salariés afin de s’assurer de l’application effective du droit. Ce rôle de conseil et d’information est réalisé lors d’intervention en entreprise mais également lors des permanences (physiques et/ou téléphoniques) que tiennent les agents de contrôle au moins une fois par semaine.  Ce rôle de conseil, complémentaire des fonctions de contrôle, est une des modalités d’intervention des services.  L’action de contrôle, qui demeure centrale, est précédée, complétée et appuyée par l’information apportée aux usagers par l’ensemble du système d’inspection du travail et notamment les services de renseignements.  Le code du travail numérique, mis en ligne depuis plusieurs années, illustre la volonté de garantir à tous un recueil ordonné des règles applicables qui soit facile d’accès et rédigé en langage courant. De nombreux documents et guides sont consultables en ligne et ainsi mis à la disposition des professionnels.   **Les moyens de conciliation et de médiation en cas de conflit collectif** :  • Le contexte général de l’action de l’administration : l’appui aux relations du travail  Le dialogue social est l’un des axes de la politique du travail. Au-delà des normes relevant de l’ordre public social, la négociation collective est utilement productrice de droit. Ces dernières années, une large place est donnée à la négociation pour améliorer les relations dans le monde du travail.  Au niveau national, la Direction générale du travail (DGT) du ministère du Travail est engagée dans un important mouvement de restructuration des branches professionnelles visant à rationaliser le paysage conventionnel afin de renforcer la capacité des organisations syndicales et patronales à négocier des accords adaptés aux besoins des entreprises et de leurs salariés.  Elle joue, depuis quelques années, un rôle moteur dans la mise à jour de la représentativité des organisations représentatives des salariés et des employeurs et ainsi dans la sécurisation des textes issus du dialogue social.  Dans le domaine du dialogue social territorial, les directions régionales (DIRECCTE devenues DREETS) obtiennent des résultats en incitant les parties à la négociation ; c’est une activité de représentation, d’impulsion, de contrôle, d’information et de soutien menée à long terme par les services, notamment l’encadrement des pôles travail.  En matière d’intervention dans les relations du travail, la DGT a autorité sur les agents (Article R.8121-13 du code du travail). L’administration du travail intervient dans de nombreux aspects des relations du travail, même si la plupart relèvent en premier lieu de la responsabilité des acteurs concernés : organisations professionnelles et syndicales, employeurs, représentants du personnel. L’inspection du travail contribue à la qualité des relations de travail au moyen de décisions administratives (dérogations, arbitrages, autorisations préalables) et par des médiations.  Elle est impliquée fortement dans les relations collectives de travail, pour lesquelles les agents disposent d’une compétence particulière.  Parmi des actions diversifiées d’appui au dialogue social, l’inspection du travail vérifie davantage, depuis quelques années, l’engagement effectif d’une négociation, dans les entreprises assujetties (cf. article L.2242-1 du code du travail), sur les sujets obligatoires (l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les salaires et la durée du travail, le régime de prévoyance maladie, l’épargne salariale, les travailleurs handicapés ; dans les entreprises d’au moins 300 salariés, la gestion prévisionnelle des emplois. L’obligation de négocier sur la pénibilité au travail est prévue par l’article L.138-29 du code de la sécurité sociale. D’autres sujets de négociation, facultatifs, sont laissés à l’initiative des partenaires sociaux).  L’encadrement du dialogue social a une portée accrue par l’extension conséquente, depuis 2004 et plus récemment, des domaines où l’accord collectif est créateur de normes. L’administration du travail vérifie l’authenticité des accords et leur validité formelle, mais aussi la réalité de la démarche de négociation si celle-ci ne se traduit pas à court terme par un accord.  • L’apport de moyens de conciliation et de médiation en cas de conflit collectif  Régulièrement, l’administration du travail assume une mission de conseil et de médiation, en sus des fonctions traditionnelles de contrôle et de décision.  Les agents interviennent comme autorité d’appui au dialogue social pour apporter une médiation, une sécurité dans la négociation, une animation des commissions sectorielles, etc.  L’inspection du travail est appelée de façon épisodique à jouer un rôle dans les conflits collectifs du travail, soit en prévention, soit en assistance à leur résolution (cf. article R.8112-1 du code du travail). C’est également l’occasion d’observer la bonne application des dispositions relatives au droit de grève.  S’agissant spécifiquement des conflits collectifs, la réglementation a prévu plusieurs modes de résolution (cf. : Bilan du ministère du Travail sur la négociation collective en 2012).  Trois de ces procédures sont prévues par le code du travail - la conciliation, la médiation et l’arbitrage - et une est prévue par le code de procédure civile - la médiation judiciaire.  Les modes de règlement des conflits collectifs prévus par le code du travail sont :  • La conciliation  Définie aux articles L.2522-1 et suivants et R.2522-1 et suivants du code du travail, la conciliation est une procédure facultative de règlement des conflits laissée à l’appréciation des parties au litige. Le conflit peut être soumis :  - Soit à une procédure de conciliation établie par convention ou par accord collectif ;  - Soit à la conciliation réglementaire figurant dans le code du travail.  Dans ce second cas, le litige est porté, par l’une des parties ou par toutes, devant une commission composée des représentants des organisations syndicales d’employeurs et des salariés en nombre égal ainsi que des représentants des pouvoirs publics dont le nombre ne peut excéder un tiers des membres de la commission (article L.2522-7 du code du travail).  Selon l’ampleur du conflit, le litige sera porté :  - soit devant la commission nationale de conciliation ;  - soit devant la commission régionale de conciliation, au sein de laquelle peuvent être organisées des circonscriptions départementales, dont la composition correspond à celle des commissions régionales.  Un procès-verbal d’accord, de désaccord total ou partiel est rédigé à l’issue de la conciliation. En cas d’échec, le conflit est soumis soit à la procédure de médiation si les deux parties en conviennent, soit à la procédure d’arbitrage.  • La médiation  La procédure de médiation est définie aux articles L.2523-1 et suivants et R.2523-1 et suivants du code du travail.  Elle peut être engagée :  - Soit par le président de la commission de conciliation, qui invite les parties à désigner un médiateur ;  - Soit par l’autorité administrative, sur demande conjointe, écrite et motivée, des parties au litige.  Comme pour la conciliation, l’autorité administrative compétente est déterminée par l’incidence géographique du conflit :  - Le ministre en charge du travail pour les conflits nationaux ou interrégionaux ;  - Le préfet de région, pour les conflits d’incidence régionale, départementale ou locale.  Si les parties ne s’entendent pas sur la désignation du médiateur, l’autorité administrative désigne ce dernier :  - Sur une liste régionale élaborée par le directeur régional (DIRECCTE devenu DREETS) et arrêtée par le préfet de région ;  - Sur une liste nationale.  Le médiateur soumet aux parties, dans un délai d’un mois à compter de sa désignation, des propositions, sous forme de recommandation motivée, en vue du règlement des points de conflit.  Le médiateur a les plus larges pouvoirs d’investigation et d’enquête : il peut requérir la production des documents utiles à sa mission, se faire assister par des experts (article R.2523-11 du code du travail). La comparution personnelle des parties, comme la communication des documents requis, sont assorties de sanctions pénales (article L.2525-1 du code du travail). Le mémoire remis par chaque partie doit être communiqué à la partie adverse. Les parties ont la faculté, dans les huit jours suivant la réception de la proposition de règlement du médiateur, de notifier à celui-ci le refus de sa proposition. À défaut d’un tel rejet motivé par l’une des parties, le médiateur constate l’accord des parties.  En cas de refus par les parties de la recommandation du médiateur, les conclusions de la recommandation et les rejets motivés des parties sont rendus publics, dans un délai de trois mois, par le ministre chargé du travail qui peut, en outre, publier le rapport du médiateur, s’il l’estime opportun (article L.2523-7 du code du travail). Les parties ne peuvent pas s’opposer à la publication. L’accord des parties a les mêmes effets que les conventions collectives.  • L’arbitrage (procédure rarement mise en œuvre dans le champ du travail)  La procédure d’arbitrage est définie aux articles L.2524-1 et suivants et R.2524-1 et suivants du code du travail. L’arbitre est choisi par les parties au conflit, ou selon les modalités établies d’un commun accord entre elles.  Les sentences arbitrales doivent être motivées et ne peuvent faire l’objet d’autres recours que devant la cour supérieure d’arbitrage.  La cour supérieure d’arbitrage connaît des recours pour excès de pouvoir ou pour violation de la loi, formés par les parties contre les sentences arbitrales. Si la cour prononce l’annulation de tout ou partie d’une sentence arbitrale, elle renvoie l’affaire aux parties qui peuvent désigner un nouvel arbitre.  Si la nouvelle sentence arbitrale fait l’objet d’un recours et est annulée, la cour supérieure d’arbitrage désigne l’un de ses rapporteurs dont la sentence arbitrale ne pourra faire l’objet d’aucun recours.  La procédure prévue par le code de procédure civile est :  • La médiation judiciaire  La loi nº 95-125 du 8 février 1995 (titre II, article 1er) relative à l’organisation des juridictions et à la procédure civile, pénale et administrative, et le décret d’application n° 96-652 du 22 juillet 1996 relatif à la conciliation et à la médiation judiciaires, prévoient les conditions de mise en œuvre de la conciliation et de la médiation judiciaires.  Ces dispositions sont codifiées aux articles 131-1 à 131-15 du code de procédure civile.  Il s’agit d’une des mesures que peut ordonner le juge judiciaire en cas d’urgence (article 808 du code de procédure civile) ou en cas de dommage imminent ou de trouble manifestement illicite (article 809 du code de procédure civile).  Le médiateur est nommé par le juge avec l’accord des parties, son intervention est d’une durée de trois mois renouvelable. Il ne dispose pas de pouvoir d’instruction mais peut entendre les parties. Il rend compte des difficultés rencontrées au juge. Si la médiation aboutit à un accord, ce dernier est homologué par le juge.  **Exemples de médiation en 2021** :  En Bretagne : Alertée d’un possible conflit social, l’inspection du travail est intervenue pour faciliter le dialogue social. Les salariés ont bénéficié d’une augmentation salariale.  Avertie d’un possible conflit social dans une entreprise, l’inspection du travail a engagé en décembre une médiation avec la direction sur les revendications des salariés, notamment sur l’adaptation des salaires à l’évolution de la charge de travail. Le 31 mars 2021, la direction a présenté à la DREETS les avancées obtenues lors des négociations. Les augmentations de salaire sont supérieures à celles de 2020 (+0,62%) grâce à la création de trois niveaux de rémunération, au passage de 138 salariés à un niveau de rémunération supérieur et à des augmentations individuelles sur les métiers en tension. L’entreprise s’est par ailleurs engagée à recruter de nouveaux salariés.  En Centre-Val de Loire : une médiation aboutit à un important rattrapage salarial  Les impayés étaient dus à des dysfonctionnements. Le dialogue social a permis de concilier les parties.  Une action de médiation de l’inspection du travail a abouti à un rattrapage salarial de 1 700 000 € sur quatre ans dans une société de transport de voyageurs employant environ 700 salariés. Aidées par un comptable, les organisations syndicales avaient mis en avant de nombreux dysfonctionnements dans les payes depuis 2016. En effet, le manque de fiabilité sur les remontés des temps de travail par l’encadrement intermédiaire et la méconnaissance du logiciel de paye et des éléments comme les primes de nuit etc. complexifiaient la gestion de la paye et étaient source de contentieux. Un contrôle a confirmé que de très nombreuses heures étaient non payées aux salariés. L’inspection a alerté la direction sur le risque de caractérisation d’une infraction de travail illégal. L’entreprise a reconnu les non paiements. L’agent a pris l’initiative de réunir direction et syndicats et a animé une conciliation pour faire un bilan et dégager un échéancier de régularisation. De réels dysfonctionnements ont été mis en évidence. De nombreuses réunions ont eu lieu pendant deux ans. Elles ont permis de restaurer le dialogue social et de s’entendre sur les modalités de rattrapage des salaires. La régularisation ne concerne actuellement qu’une partie des salariés (environ 400 personnes). Le rattrapage s’est appliqué aux autres employés à compter du second semestre 2021.  **Dans le domaine de la santé au travail**, les services de prévention et de santé au travail (SPST), structures associatives financées par les entreprises, interviennent auprès des travailleurs et des employeurs pour prévenir toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail.  A cette fin, les SPST sont amenés à rendre des avis techniques auprès des travailleurs et des employeurs. Certaines missions des SPST, définies à l'article L. 4622-2 du code du travail, rentrent dans ce cadre, notamment :  - l'aide à l'entreprise pour l'évaluation et la prévention des risques ;  - la surveillance de l'état de santé des travailleurs en fonction des risques concernant leur santé au travail et leur sécurité ;  - le conseil aux employeurs, les travailleurs et leurs représentants sur les dispositions et mesures nécessaires afin d'éviter ou de diminuer les risques professionnels, d'améliorer la qualité de vie et des conditions de travail et contribuer au maintien dans l'emploi des travailleurs.  Enfin, certains organismes et agences fournissent des expertises techniques, des conseils et des outils aux entreprises en matière d'évaluation des risques et de prévention : l'Institut national de recherche et de sécurité, la Caisse nationale d'assurance maladie et les caisses régionales, la mutualité sociale agricole, l'Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics. | C150, art. 6 (2) *d)*.  R158, paragr. 10. | |
| Fonctions relatives à l’emploi  18. Prière d’indiquer les organes au sein du système d’administration du travail qui participent à la préparation, à la mise en œuvre, à la coordination, au contrôle et à l’évaluation de la politique nationale de l’emploi. Prière de décrire les consultations et la coopération qui ont lieu avec les organisations d’employeurs et de travailleurs à cet égard.  La politique de l’emploi relève de la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) qui est placée sous l'autorité du ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion.  La mission de la DGEFP est de concevoir, de mettre en œuvre, de piloter et de contrôler les politiques publiques en matière de :  • création et développement de l'emploi ;  • accompagnement des transitions professionnelles ;  • alternance, insertion professionnelle ;  • formation professionnelle continue ;  • transitions économiques : anticipation des métiers et des compétences, accompagnement des entreprises en difficulté.  La DGEFP est issue de la fusion en mars 1997 de la Délégation à l’emploi, créée en 1975 et de la Délégation à la formation professionnelle, dépendant des services du Premier ministre. L'organisation de la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle du ministère du Travail mentionnée au décret n°97-244 du 18 mars 1997 portant création d’une délégation générale à l’emploi et à la formation professionnelle est précisée par l’arrêté du 30 décembre 2019.  La DGEFP est une direction d'interface : sur chacune des politiques qu'elle porte, elle travaille en articulation et en collaboration avec un grand nombre de partenaires.  Au niveau central, elle est amenée à travailler en coordination rapprochée avec les autres directions du ministère du Travail, en premier lieu la Direction générale du travail (DGT) et la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES), mais également avec celles du ministère de l'Économie (Direction générale du Trésor, Direction générale des entreprises) ou des ministères sociaux (Direction de la sécurité sociale, Direction générale de la cohésion sociale).  La DGEFP travaille avec un ensemble d'opérateurs : Pôle emploi, l'Unédic (assurance chômage), les missions locales pour l’emploi des jeunes et l'AFPA (Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes), l'APEC (Association pour l’emploi des cadres), l'Agefiph (pour l’obligation d’emploi des travailleurs handicapés), mais aussi avec le secteur associatif, dans le domaine de l'insertion notamment.  Son action s'inscrit dans le cadre d'une concertation quadripartite avec les partenaires sociaux et les conseils régionaux au sein de la Commission nationale de la négociation collective, de l’emploi et de la formation professionnelle (CNNCEFP) qui exerce un rôle consultatif en matière de droit du travail, d’emploi et de formation professionnelle (cf. question 13). | C150, art. 6 (2) *a)*.  R158, paragr. 11 (1) et 13. | |
| 19. Prière de fournir des renseignements sur tout cadre juridique et institutionnel établi en vue d’assurer la coordination des activités des différents organismes ou autorités s’occupant des divers aspects de la politique de l’emploi, et préciser si une telle coordination s’opère par le truchement d’un organe central.  Au niveau central le pilotage est assuré par la DGEFP. Au niveau des territoires celle-ci s'appuie sur les préfectures et sur les services déconcentrés de l’Etat, les DREETS-DDETS (Directions régionales de l’économie, de l’emploi, du travail et des solidarités - Directions départementales de l’emploi du travail et des solidarités). Depuis le 1er avril 2021, les DREETS-DDETS rassemblent les compétences en matière de cohésion sociale, de travail, d’emploi, d’économie et des entreprises et les services de l’État qui en sont chargés au niveau régional et départemental. Une organisation spécifique est en place dans la région Île-de-France et pour l’Outre-Mer.  Les missions des DREETS couvrent les domaines :  - de l’entreprise, de l’emploi, du développement des compétences, de l’accompagnement des mutations économiques, du développement économique, du travail, de la concurrence, de la consommation, de la répression des fraudes ; - de la prévention et lutte contre les exclusions, de la protection des personnes vulnérables, de l’inclusion des personnes en situation de handicap, de la protection de l’enfance, de l’accès à l’hébergement et au logement des personnes en situation d’exclusion et de précarité, de la formation et la certification dans le domaine des professions sociales, de la certification dans le domaine des professions de santé non médicales et du volet social et économique de la politique de la ville.  Les DREETS sont organisées en pôles par grand domaine d’expertise : - un pôle « politique du travail » ; - un pôle « concurrence, consommation, répression des fraudes et métrologie » ; - un ou deux pôle(s) chargé(s) des missions économie, entreprises, emploi, compétences, solidarités et lutte contre les exclusions. | R158, paragr. 11 (2). | |
| 20. Prière d’indiquer si le système d’administration du travail comprend un service public et gratuit de l’emploi. Fournir des informations sur la structure et l’organisation des organes au sein du système d’administration du travail qui fournissent ces services et indiquer s’il existe un dispositif institutionnel visant à faciliter l’emploi de certaines catégories de travailleurs.  Le service public de l’emploi (SPE) rassemble les acteurs publics et privés chargés de la mise en œuvre de la politique de l’emploi et de la formation professionnelle. Il est placé sous la tutelle du ministère du Travail, du Plein emploi et de l’Insertion.  Le service public de l’emploi dans les territoires comprend les représentants de l’État et les principaux opérateurs chargés de la mise en œuvre des politiques de l’emploi au niveau territorial : Pôle emploi, missions locales et organismes de placement spécialisés dans l’insertion professionnelle des personnes en situation de handicap.  Les missions du service public de l'emploi sont définies par l’article L5311-1 du code du travail, qui dispose que "le service public de l’emploi a pour mission l’accueil, l’orientation, la formation et l’insertion ; il comprend le placement, le versement d’un revenu de remplacement, l’accompagnement des demandeurs d’emploi et l’aide à la sécurisation des parcours professionnels de tous les salariés".  Le SPE est constitué d’un noyau dur d’acteurs composé de :  - l’État (ministère du Travail, du Plein Emploi et de l’Insertion) ;  - Pôle emploi, issu de la fusion, le 19 décembre 2008, de l’Agence nationale pour l’emploi (ANPE) – en charge du placement des demandeurs d’emplois – et des Associations pour l’emploi dans l’industrie et le commerce (Assedic) – en charge de l’indemnisation des chômeurs ;  - l’Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes (AFPA), acteur majeur de la formation et de l’accompagnement, créé sous le statut associatif en 1949 et transformée en ÉPIC (établissement public industriel et commercial) le 1er janvier 2017 ;  - l’Unédic (Union nationale interprofessionnelle pour l'emploi dans l'industrie et le commerce) qui administre le régime d’assurance chômage et fixe les modalités d’indemnisation.  Peuvent également participer au service public de l’emploi "les organismes publics ou privés dont l’objet consiste en la fourniture de services relatifs au placement, à l’insertion, à la formation et à l’accompagnement des demandeurs d’emploi", les organismes ayant pour objet l’insertion par l’activité économique, les entreprises de travail temporaire, ainsi que les agences de placement privées (art. L5311-4 du code du travail).  Le SPE est structuré en quatre niveaux géographiques (national, régional, départemental et local), qui rassemblent les instances de pilotage et de coordination de l’État, de Pôle emploi et de l’AFPA mais également les collectivités territoriales, afin de mettre en œuvre la politique de l’emploi de la manière la plus adaptée.  Dispositifs institutionnels visant à faciliter l’emploi de certaines catégories de travailleurs   * Les Missions locales pour l’emploi des jeunes   Les missions locales font partie du service public de l’emploi et entretiennent des relations privilégiées avec Pôle emploi dans le cadre d’un partenariat renforcé. Elles s’appuient sur des dispositifs mis en place par l’Etat et les collectivités territoriales.  Présentes sur l’ensemble du territoire national avec plus de 6 800 sites, les 436 missions locales exercent une mission de service public de proximité afin de permettre à tous les jeunes de 16 à 25 ans de surmonter les difficultés qui font obstacle à leur insertion professionnelle et sociale.  1,1 million de jeunes sont accompagnés, chaque année, par les missions locales. Près de 13 600 professionnels les accompagnent dans leur recherche d’emploi.  Elles traitent l’ensemble des difficultés d’insertion : emploi, formation, orientation, mobilité, logement, santé, accès à la culture et aux loisirs. Cette approche globale vise à lever les obstacles à l’insertion dans l’emploi et dans la vie active.  La gouvernance associative du réseau est structurée au niveau régional par les ARML (Associations régionales des missions locales) et au niveau national par l’UNML (Union nationale des missions locales). Ce sont les partenaires des services de l’État et des Régions dans la mise en œuvre des politiques de l’emploi, de la formation et de l’orientation professionnelles et de l’insertion sociale en direction des jeunes.  Pour remplir leur fonction d’accompagnement des jeunes pour une insertion durable, les missions locales développent des partenariats et les contractualisent avec les services et les institutions en charge des questions relatives à l’orientation, à la formation, à l’emploi, à la santé, au logement, à la mobilité, à la citoyenneté, aux sports, aux loisirs et à la culture.  Depuis 2008, une convention pluriannuelle d’objectifs (CPO) est signée entre l’État et chaque mission locale. Cet outil unique de conventionnement permet la négociation d’objectifs, de moyens et de résultats, au regard d’un diagnostic partagé des besoins du territoire pour l’accès des jeunes à l’emploi.  Les missions locales entretiennent des relations privilégiées avec Pôle emploi. Un accord-cadre de partenariat renforcé engage Pôle emploi et le réseau des missions locales pour une durée de cinq ans. Il est décliné territorialement, au plan régional et dans le cadre d’une convention locale avec chaque mission locale.   * Les Cap Emploi pour l’emploi des personnes en situation de handicap   Les Cap emploi sont des organismes de placement spécialisés (OPS) exerçant une mission de service public. Ils s’adressent aux personnes en situation de handicap en recherche d’emploi, aux salariés, aux travailleurs indépendants et agents publics qui souhaitent engager une reconversion professionnelle ainsi qu’aux employeurs privés et publics, quel que soit leur effectif. Les 98 Cap emploi sont chargés de la préparation, de l’accompagnement, du suivi durable et du maintien dans l’emploi des personnes en situation de handicap. Ils accueillent et accompagnent plus de 220 000 personnes en situation de handicap et plus de 150 000 employeurs chaque année.  Les Cap emploi développent une expertise dans l’accompagnement et la construction de parcours pour des publics qui nécessitent un accompagnement spécialisé et renforcé compte tenu de leur handicap, et dans l’accompagnement des employeurs dans leurs problématiques de recrutement et de maintien dans/en emploi. | R158, paragr. 15 et 16. | |
| 21. Prière de fournir des informations sur la structure et les fonctions des organes au sein du système d’administration du travail, le cas échéant, qui sont compétents en matière de planification de la main-d’œuvre et de mise en valeur des ressources humaines.  La responsabilité incombe au ministère du Travail (administration centrale et services déconcentrés en lien avec les opérateurs du service public de l’emploi).  Prière de fournir aussi des renseignements sur les organes au sein du système d’administration du travail qui coordonnent:   * les programmes de création et de promotion de l’emploi;   La délégation générale à l’emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) du ministère du Travail, du Plein emploi et de l’Insertion est chargée de la conception et de l’animation des dispositifs de l’État en faveur de l’accès et du retour à l’emploi des personnes qui, compte tenu de leurs difficultés sociales et professionnelles, liées à l’âge, à la qualification, à un handicap ou aux ruptures professionnelles, sont éloignées provisoirement ou durablement du marché du travail. Elle favorise les actions d’accompagnement et de retour à l’emploi ou à la création d’emploi, au moyen d’opérateurs d’accompagnement comme les missions locales, les structures d’insertion par l’activité économique, les opérateurs de la création d’entreprise, ainsi que par des mesures de parcours comme les contrats aidés.   * les programmes d’orientation et de formation professionnelles;   La DGEFP élabore les textes relatifs à la formation professionnelle tout au long de la vie et à l’apprentissage, à l’organisation des dispositifs et à leur financement. Elle accompagne les milieux professionnels dans l’élaboration de normes conventionnelles et veille à la cohérence de la politique de certification professionnelle. Elle assure le pilotage financier des ressources affectées par l’Etat aux politiques de l’emploi et de la formation professionnelle.   * les régimes de prestations de chômage.   La DGEFP (mission de l’indemnisation du chômage) élabore le cadre juridique de l’indemnisation des demandeurs d’emploi. Au titre du régime de droit commun de l’assurance chômage, elle assure l’accompagnement et le suivi des négociations d’assurance chômage ainsi que l’agrément des accords d’assurance chômage. Elle élabore également les textes relatifs à l’indemnisation du chômage dans le secteur public, au suivi et au contrôle de la recherche d’emploi et suit leur mise en œuvre par Pôle emploi et les DREETS.  Prière d’indiquer également le rôle que les organes au sein du système d’administration du travail jouent dans la coordination de ces programmes avec la mise en œuvre de la politique générale de l’emploi.  La DGEFP est chargée de proposer les orientations de la politique pour l’emploi et la formation professionnelle continue.  Elle en construit le cadre juridique en concertation avec les départements ministériels et les partenaires sociaux, elle conduit et coordonne la mise en œuvre des dispositifs. La DGEFP prépare, organise et anime les travaux des différentes instances de concertation dans le domaine de l’emploi et de la formation professionnelle continue. Rassemblant les partenaires sociaux, les collectivités territoriales et les départements ministériels concernés, ces instances sont régulièrement consultées sur les orientations et la mise en œuvre de la politique en faveur de l’emploi et du développement de la formation professionnelle continue. | C150, art. 6 (2) *a)*.  R158, paragr. 12, 14 et 17. | |
| Fonctions relatives aux études et à la recherche  22. Prière de donner des informations sur les études et les travaux de recherche qu’effectuent les organes compétents au sein du système d’administration du travail afin d’étudier d’une manière suivie la situation des personnes qui ont un emploi, aussi bien que des personnes qui sont sans emploi ou sous-employées. Prière de fournir des renseignements sur les organes au sein du système d’administration du travail qui participent à ces tâches et, si possible, transmettre des copies de ces études et travaux de recherche.  Au sein du système d’administration du travail, **la Direction de l’animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares)**, service statistique du ministère du Travail, **l’Institut national de la statistique et des études économiques (Insee)**, service statistique national, et **Pôle emploi**, service public de l’emploi, contribuent à la production d’études et de travaux de recherches sur les personnes en emploi, sous-employées ou sans emploi.  La Dares  La Dares répond aux besoins d’informations statistiques et d’études dans les domaines de l’emploi, du travail et de la formation professionnelle.  Elle exerce une double mission :   * En sa qualité de service statistique ministériel (SSM), elle éclaire le débat économique et social dans les domaines de l’emploi, du travail et de la formation professionnelle. À cette fin, elle produit une information statistique régulière, mène des études, anime la recherche en lançant des études et des appels à projets de recherche, conduit et organise des travaux d’évaluation *ex post* des politiques conduites sur ces différents champs. * En tant que direction d’administration centrale, elle contribue en amont à la conception des politiques publiques dans les domaines de compétences du ministère du Travail. Elle mène ainsi des analyses économiques, réalise des chiffrages, conduit des évaluations *ex ante* et apporte un appui méthodologique pour le suivi et l’évaluation des politiques publiques.   Au niveau régional, les services études-statistiques-évaluation (Sese) des Directions régionales de l’économie, de l’emploi, du travail et des solidarités (Dreets), animés par la Dares, produisent également des diagnostics territoriaux sur la situation économique, sur l’emploi et la politique du travail, sur les mutations économiques, ainsi que sur l’insertion sociale depuis la réforme de l’organisation territoriale de l’État mise en œuvre depuis avril 2021.  La Dares est l’un des principaux producteurs de données statistiques sur le travail, l’emploi et la formation professionnelle, utiles aux ministères comme aux acteurs économiques et sociaux. À ce titre, elle fait partie du service statistique public (SSP) et dispose du statut de service statistique ministériel (SSM). Ses travaux de production et d’analyse des statistiques doivent respecter les règles de fonctionnement et de déontologie du service statistique public et le code de bonnes pratiques de la statistique européenne. Ses grandes enquêtes statistiques obtiennent le label d’intérêt général et de qualité statistique, avec caractère obligatoire.  La liste des études et des données publiées par la Dares est fournie en annexe. Plus généralement, les résultats issus de l’exploitation de sources administratives et d’enquêtes sont diffusés dans des études publiées sur le [site internet de la Dares](https://dares.travail-emploi.gouv.fr/).  L’Insee  A la tête du service statistique public, l’Insee produit également des études sur le suivi des thématiques liées à l’emploi et au chômage, à partir de sources administratives ou de données d’enquêtes.  A partir de l’enquête emploi en continu (EEC), l’Insee produit notamment les indicateurs du taux de chômage au sens du BIT, en plus du taux d’emploi, du halo autour du chômage, du taux d’activité. Cette production a lieu à un pas trimestriel.  Chaque trimestre, l’Insee, en collaboration avec la Dares, produit aussi des estimations de l’emploi salarié, à partir des données administratives issues des déclarations sociales nominatives (DSN). Le champ de l’emploi non salarié est couvert à partir des données de l’Union de recouvrement des cotisations de Sécurité sociale et d’allocations familiales (Urssaf) pour les indépendants et de la mutualité sociale agricole (MSA) pour les agriculteurs.  Chaque année, l’Insee publie une [publication synthétique sur l’évolution de l’emploi, du chômage et des revenus du travail](https://www.insee.fr/fr/statistiques/6453776) à partir des sources précitées.  Enfin, l’Insee produit des données et études sur les salaires et revenus d’activité, ainsi que sur le coût du travail, à partir de [données administratives](https://www.insee.fr/fr/outil-interactif/5367857/tableau/50_MTS/53_SRA) et de [données d’enquête](https://www.insee.fr/fr/statistiques/6654879?sommaire=6544038).  Pôle emploi  La direction Statistiques et analyses de Pôle emploi exerce une mission de production d’études, d’évaluations et de simulations sur le marché de l’emploi, le marché du travail, l’indemnisation du chômage et les dispositifs gérés par Pôle emploi.  Elle fournit notamment des données sur les demandeurs d’emploi et leur indemnisation (en collaboration avec la Dares), sur les déclarations préalables à l’embauche (DPAE) des employeurs, sur l’emploi des intérimaires ou encore des intermittents du spectacle. Elle conduit également des enquêtes sur la situation des demandeurs d’emploi après la sortie des listes de Pôle emploi et sur leurs trajectoires, sur les besoins de main d’œuvre des employeurs et sur les tensions de recrutement.  Les travaux de la direction Statistiques et analyses sont disponibles sur le [site internet](https://www.pole-emploi.org/statistiques-analyses/) de Pôle emploi. | C150, art. 6 (2) *b)*.  R158, paragr. 18. | |
| Fonctions relatives aux relations internationales du travail  23. Prière de fournir des informations sur les organes au sein du système d’administration du travail responsables des relations internationales du travail. Prière d’indiquer leur rôle dans la préparation de la politique nationale relative aux relations internationales du travail et dans la représentation de l’État dans ce domaine, en tenant compte des normes internationales du travail.  **La Délégation aux affaires européennes et internationales (DAEI)** contribue, en liaison avec les autres directions, à identifier les intérêts et les enjeux à l’international des ministères sociaux. Elle oriente leurs stratégies et leur implication dans les cadres multilatéraux comme bilatéraux. Elle valorise l'expertise sanitaire et sociale française, nourrit le dialogue avec les partenaires sociaux sur les questions internationales et européennes. Elle prépare et coordonne les positions françaises dans les négociations multilatérales comme dans les relations bilatérales.  Au sein de la DAEI, le **Bureau des politiques et relations internationales travail, emploi, politiques sociales, droits de l’homme** assure une mission de coordination des positions du ministère du Travail sur les sujets précités dans les champs multilatéral et bilatéral de coopération internationale hors des actions conduites dans le cadre de l’UE, en lien notamment avec les ministères concernés, ses partenaires et le ministère des affaires étrangères. Il travaille en liaison étroite avec la déléguée du gouvernement français auprès de l’OIT, présidente de l’Alliance 8.7 et cheffe de file Travail-Emploi aux G7-G20.  La DAEI renseigne les cabinets et les directions d’administration centrale en diffusant notamment les études et les normes internationales qui permettent d’éclairer et d’inspirer la politique nationale. | C150, art. 6 (2) et 8. | |
| Extension progressive des fonctions du système d’administration du travail  24. Prière d’indiquer toutes les mesures adoptées pour encourager l’extension, le cas échéant progressive, des fonctions du système d’administration du travail de façon à y inclure des activités concernant les conditions de travail et de vie professionnelle de catégories de travailleurs qui, aux yeux de la loi, ne sont pas des salariés.  Une attention particulière est prêtée à la protection des travailleurs indépendants. A titre d’exemple, en 2021, une autorité des relations sociales des plateformes d’emploi (ARPE) a été créée pour répondre au besoin de rééquilibrer les relations de travail entre les travailleurs indépendants et les plateformes de mise en relation. Cette autorité exerce un rôle d’accompagnement et de médiation entre les représentants des travailleurs et ceux des plateformes d’emploi pour favoriser l’émergence d’un dialogue social producteur de droits nouveaux au bénéfice des travailleurs. Les premières élections de représentativité des travailleurs indépendants utilisant des plateformes de mise en relation se sont déroulées en mai 2022. Un premier accord dans le secteur des VTC a été signé le 18 janvier 2023 afin de fixer le revenu minimum net par course ; cet accord est soumis à un processus d’homologation auprès de l’ARPE. Il s’imposera à l’ensemble des plateformes et des travailleurs du secteur des VTC.  La direction de l’animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) produit des chiffres relatifs aux conditions de travail des indépendants à travers son enquête *Conditions de travail*. Voir par exemple la fiche d’une publication synthétique de la DARES sur les conditions de travail accessible sur ce lien page 24 : [Dares\_SStat\_Chiffres clés des conditions de travail (travail-emploi.gouv.fr)](https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/bd5db852ae719a89f36f7a92a17fa7e8/Synth%C3%A8se%20Stat%27%20n%C2%B037%20-%20Chiffres%20cl%C3%A9s_%20CT_sant%C3%A9.pdf)  *Dans le domaine de l’agriculture* : la partie relative à la santé et à la sécurité du code du travail et du code rural et de la pêche maritime est applicable d'ores et déjà à la fois aux salariés agricoles (SA) et aux non-salariés agricoles (NSA) (exploitants). En revanche, les dispositions relatives à la durée du travail ne sont applicables qu'aux salariés et il n'est pas envisagé de les étendre aux NSA.  Concernant la médecine du travail, les employeurs de main d’œuvre doivent obligatoirement cotiser auprès de la MSA pour leurs salariés pour leur faire bénéficier des prestations des services de santé au travail (médecine du travail). Les NSA peuvent également adhérer pour eux même, à titre volontaire, à ces services. Pour la prévention des risques professionnels, les caisses de MSA apportent un soutien sous différentes formes : conseils de la part des conseillers en prévention, aides financières pour les employeurs de main d’œuvre. | C150, art. 7. |

12

* **GB.344/LILS/2**

13

* **GB.344/LILS/2**

14

* **GB.344/LILS/2**

|  |
| --- |
| Perspectives |
| Question facultative  25. Prière de donner des informations sur la stratégie déployée par votre pays (par exemple, un plan national) pour atteindre les ODD, en particulier la cible 16.6 de l’ODD 16 – mettre en place des institutions efficaces, responsables et transparentes à tous les niveaux – dans le domaine de l’administration du travail, et décrire la manière dont il été tenu compte des [Principes de gouvernance efficace au service du développement durable](https://publicadministration.un.org/Portals/1/Images/CEPA/Principles_of_effective_governance_french.pdf) de 2018 des Nations Unies dans l’élaboration, la mise en œuvre et la révision de cette stratégie.  La France dispose d’une feuille de route pour l’agenda 2030 qui fixe le cap pour une France entreprenante, solidaire et écologique autour de six enjeux prioritaires : agir pour une transition juste, transformer les modèles de sociétés, s’appuyer sur l’éducation et la formation, agir pour la santé et le bien-être, rendre effective la participation citoyenne et œuvrer au plan européen et international. Comme cela est précisé dans les réponses ci-dessus les procédures de contrôle, de publicité et de dialogue social permettent à la France d’avoir une administration efficace, responsable et transparente à tous les niveaux. |
| Ratification : perspectives et obstacles  26. Prière de fournir des informations concernant les perspectives de ratification de la convention no 150 et recenser les difficultés ou les obstacles qui entravent sa possible ratification. Prière d’indiquer les mesures prises ou envisagées en vue de surmonter ces obstacles.  A ce stade la France n’envisage pas de ratifier la convention n°150 sur l’administration du travail. |
| Action normative  27. Existe-t-il une action normative qu’il faudrait adopter en matière d’administration du travail ?  A ce stade la France n’identifie pas d’action normative particulière à adopter en matière d’administration du travail. |
| Besoins éventuels en matière d’assistance technique  28. Prière d’indiquer si votre pays a sollicité l’assistance technique du Bureau pour donner effet aux dispositions des instruments visés par le présent questionnaire. Dans l’affirmative, apporter des précisions sur les plans prévoyant une telle assistance ou sur les effets de l’assistance qui a déjà été apportée. Prière d’indiquer en outre de quelle manière le Bureau, dans les limites de son mandat, pourrait fournir une assistance appropriée afin de soutenir les systèmes nationaux d’administration du travail.  La France n’a pas sollicité l’assistance technique du BIT pour la mise en œuvre des instruments en question. |
| Article 23 paragraphe 2) de la Constitution de l’OIT  29. Prière d’indiquer les organisations représentatives d’employeurs et de travailleurs auxquelles une copie du présent questionnaire a été communiquée en application de l’article 23, paragraphe 2, de la Constitution de l’OIT, et prière d’indiquer si vous avez reçu, de la part de ces organisations, des observations au sujet de la suite donnée, ou à donner, à l’un ou plusieurs des instruments visés par le présent questionnaire. Dans l’affirmative, prière de transmettre une copie des observations reçues, accompagnée de tout commentaire jugé utile.  Le présent rapport a été transmis aux organisations représentatives des partenaires sociaux siégeant à la Commission 144 :   * Confédération française démocratique du travail (CFDT) * Confédération française de l’encadrement (CFE-CGC) * Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) * Confédération générale du travail (CGT) * Confédération générale du travail- Force Ouvrière (CGT-FO) * Confédération des petites et moyennes entreprises (CPME) * Mouvement des entreprises de France (MEDEF) * Union des entreprises de proximité (U2P) * Union nationale des syndicats autonomes (UNSA) |

Convention no 150

Convention sur l’administration du travail, 1978 (no 150)

Préambule

La Conférence générale de l’Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d’administration du Bureau international du Travail, et s’y étant réunie le 7 juin 1978, en sa soixante-quatrième session;

Rappelant les termes des conventions et recommandations internationales du travail existantes – notamment de la convention sur l’inspection du travail, 1947, de la convention sur l’inspection du travail (agriculture), 1969, et de la convention sur le service de l’emploi, 1948 – qui demandent la mise en œuvre de certaines activités particulières relevant de l’administration du travail;

Considérant qu’il est souhaitable d’adopter des instruments formulant des directives relatives au système d’administration du travail dans son ensemble;

Rappelant les termes de la convention sur la politique de l’emploi, 1964, et de la convention sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975; rappelant aussi l’objectif du plein emploi convenablement rémunéré, et convaincue de la nécessité d’adopter une politique d’administration du travail qui soit de nature à permettre la poursuite de cet objectif et à donner effet aux buts desdites conventions;

Reconnaissant la nécessité de respecter pleinement l’autonomie des organisations d’employeurs et de travailleurs; rappelant à cet égard les termes des conventions et recommandations internationales du travail existantes qui garantissent la liberté et les droits syndicaux et d’organisation et de négociation collective – particulièrement la convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et la convention sur le droit d’organisation et de négociation collective, 1949 – et qui interdisent tous actes d’ingérence de la part des autorités publiques de nature à limiter ces droits ou à en entraver l’exercice légal; considérant également que les organisations d’employeurs et de travailleurs jouent un rôle essentiel dans la poursuite des objectifs du progrès économique, social et culturel;

Après avoir décidé d’adopter certaines propositions relatives à l’administration du travail: rôle, fonctions et organisation, question qui constitue le quatrième point à l’ordre du jour de la session;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d’une convention internationale,

Adopte, ce vingt-sixième jour de juin mil neuf cent soixante-dix-huit, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur l’administration du travail, 1978:

Article 1

Aux fins de la présente convention:

1. les termes ***administration du travail*** désignent les activités de l’administration publique dans le domaine de la politique nationale du travail;
2. les termes ***système d’administration du travail*** visent tous les organes de l’administration publique responsables ou chargés de l’administration du travail – qu’il s’agisse d’administrations ministérielles ou d’institutions publiques, y compris les organismes para-étatiques et les administrations régionales ou locales ou toute autre forme décentralisée d’administration – ainsi que toute structure institutionnelle établie en vue de coordonner les activités de ces organes et d’assurer la consultation et la participation des employeurs, des travailleurs et de leurs organisations.

Article 2

Tout Membre qui ratifie la présente convention peut déléguer ou confier, en vertu de la législation ou de la pratique nationales, certaines activités d’administration du travail à des organisations non gouvernementales, notamment des organisations d’employeurs et de travailleurs, ou – le cas échéant – à des représentants d’employeurs et de travailleurs.

Article 3

Tout Membre qui ratifie la présente convention peut considérer certaines activités, relevant de sa politique nationale du travail, comme faisant partie des questions qui, en vertu de la législation ou de la pratique nationales, sont réglées par le recours à la négociation directe entre les organisations d’employeurs et de travailleurs.

Article 4

Tout Membre qui ratifie la présente convention devra, de façon appropriée aux conditions nationales, faire en sorte qu’un système d’administration du travail soit organisé et fonctionne de façon efficace sur son territoire, et que les tâches et les responsabilités qui lui sont assignées soient convenablement coordonnées.

Article 5

1. Tout Membre qui ratifie la présente convention devra prendre des dispositions adaptées aux conditions nationales en vue d’assurer, dans le cadre du système d’administration du travail, des consultations, une coopération et des négociations entre les autorités publiques et les organisations d’employeurs et de travailleurs les plus représentatives, ou – le cas échéant – des représentants d’employeurs et de travailleurs.

2. Dans la mesure où cela est compatible avec la législation et la pratique nationales, ces dispositions devront être prises aux niveaux national, régional et local ainsi que des divers secteurs d’activité économique.

Article 6

1. Les organes compétents au sein du système d’administration du travail devront, selon le cas, être chargés de la préparation, de la mise en œuvre, de la coordination, du contrôle et de l’évaluation de la politique nationale du travail, ou participer à chacune de ces phases, et être, dans le cadre de l’administration publique, les instruments de la préparation et de l’application de la législation qui la concrétise.

2. Ils devront notamment, tenant compte des normes internationales du travail pertinentes:

1. participer à la préparation, à la mise en œuvre, à la coordination, au contrôle et à l’évaluation de la politique nationale de l’emploi selon les modalités prévues par la législation et la pratique nationales;
2. étudier d’une manière suivie la situation des personnes qui ont un emploi, aussi bien que des personnes qui sont sans emploi ou sous-employées, au vu de la législation et de la pratique nationales relatives aux conditions de travail, d’emploi et de vie professionnelle, appeler l’attention sur les insuffisances et les abus constatés dans ce domaine et soumettre des propositions sur les moyens d’y remédier;
3. offrir leurs services aux employeurs et aux travailleurs ainsi qu’à leurs organisations respectives, dans les conditions permises par la législation ou la pratique nationales, en vue de favoriser, aux niveaux national, régional et local ainsi que des divers secteurs d’activité économique, des consultations et une coopération effectives entre les autorités et organismes publics et les organisations d’employeurs et de travailleurs, ainsi qu’entre ces organisations;
4. répondre aux demandes d’avis techniques des employeurs et des travailleurs, ainsi que de leurs organisations respectives.

Article 7

Si les conditions nationales l’exigent pour satisfaire les besoins du nombre le plus large possible de travailleurs et dans la mesure où de telles activités ne sont pas encore assurées, tout Membre qui ratifie la présente convention devra encourager l’extension, le cas échéant progressive, des fonctions du système d’administration du travail de façon à y inclure des activités qui seront exercées en collaboration avec les autres organismes compétents et qui concerneront les conditions de travail et de vie professionnelle de catégories de travailleurs qui, aux yeux de la loi, ne sont pas des salariés, notamment:

1. les fermiers n’employant pas de main-d’œuvre extérieure, les métayers et les catégories analogues de travailleurs agricoles;
2. les travailleurs indépendants n’employant pas de main-d’œuvre extérieure, occupés dans le secteur non structuré tel qu’on l’entend dans la pratique nationale;
3. les coopérateurs et les travailleurs des entreprises autogérées;
4. les personnes travaillant dans un cadre établi par la coutume ou les traditions communautaires.

Article 8

Dans la mesure où la législation et la pratique nationales le permettent, les organes compétents au sein du système d’administration du travail devront participer à la préparation de la politique nationale dans le domaine des relations internationales du travail et à la représentation de l’Etat dans ce domaine ainsi qu’à la préparation des mesures qui doivent être prises à cet effet à l’échelon national.

Article 9

En vue d’assurer une coordination appropriée des tâches et des responsabilités du système d’administration du travail, de la manière déterminée conformément à la législation ou à la pratique nationales, le ministère du Travail ou tout autre organe semblable devra avoir les moyens de vérifier que les organismes para-étatiques chargés de certaines activités dans le domaine de l’administration du travail et les organes régionaux ou locaux auxquels de telles activités auraient été déléguées agissent conformément à la législation nationale et respectent les objectifs qui leur ont été fixés.

Article 10

1. Le personnel affecté au système d’administration du travail devra être composé de personnes convenablement qualifiées pour exercer les fonctions qui leur sont assignées, ayant accès à la formation nécessaire à l’exercice de ces fonctions et indépendantes de toute influence extérieure indue.

2. Ce personnel bénéficiera du statut, des moyens matériels et des ressources financières nécessaires à l’exercice efficace de ses fonctions.

Article 11

Les ratifications formelles de la présente convention seront communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistrées.

Article 12

1. La présente convention ne liera que les Membres de l’Organisation internationale du Travail dont la ratification aura été enregistrée par le Directeur général.

2. Elle entrera en vigueur douze mois après que les ratifications de deux Membres auront été enregistrées par le Directeur général.

3. Par la suite, cette convention entrera en vigueur pour chaque Membre douze mois après la date où sa ratification aura été enregistrée.

Article 13

1. Tout Membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer à l’expiration d’une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la convention, par un acte communiqué au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistré. La dénonciation ne prendra effet qu’une année après avoir été enregistrée.

2. Tout Membre ayant ratifié la présente convention qui, dans le délai d’une année après l’expiration de la période de dix années mentionnée au paragraphe précédent, ne fera pas usage de la faculté de dénonciation prévue par le présent article sera lié pour une nouvelle période de dix années et, par la suite, pourra dénoncer la présente convention à l’expiration de chaque période de dix années dans les conditions prévues au présent article.

Article 14

1. Le Directeur général du Bureau international du Travail notifiera à tous les Membres de l’Organisation internationale du Travail l’enregistrement de toutes les ratifications et dénonciations qui lui seront communiquées par les Membres de l’Organisation.

2. En notifiant aux Membres de l’Organisation l’enregistrement de la deuxième ratification qui lui aura été communiquée, le Directeur général appellera l’attention des Membres de l’Organisation sur la date à laquelle la présente convention entrera en vigueur.

Article 15

Le Directeur général du Bureau international du Travail communiquera au Secrétaire général des Nations Unies, aux fins d’enregistrement, conformément à l’article 102 de la Charte des Nations Unies, des renseignements complets au sujet de toutes ratifications et de tous actes de dénonciation qu’il aura enregistrés conformément aux articles précédents.

Article 16

Chaque fois qu’il le jugera nécessaire, le Conseil d’administration du Bureau international du Travail présentera à la Conférence générale un rapport sur l’application de la présente convention et examinera s’il y a lieu d’inscrire à l’ordre du jour de la Conférence la question de sa révision totale ou partielle.

Article 17

1. Au cas où la Conférence adopterait une nouvelle convention portant révision totale ou partielle de la présente convention, et à moins que la nouvelle convention ne dispose autrement:

1. la ratification par un Membre de la nouvelle convention portant révision entraînerait de plein droit, nonobstant l’article 13 ci-dessus, dénonciation immédiate de la présente convention, sous réserve que la nouvelle convention portant révision soit entrée en vigueur;
2. à partir de la date de l’entrée en vigueur de la nouvelle convention portant révision, la présente convention cesserait d’être ouverte à la ratification des Membres.

2. La présente convention demeurerait en tout cas en vigueur dans sa forme et teneur pour les Membres qui l’auraient ratifiée et qui ne ratifieraient pas la convention portant révision.

Article 18

Les versions française et anglaise du texte de la présente convention font également foi.

Recommandation no 158

Recommandation sur l’administration du travail, 1978 (no 158)

Préambule

La Conférence générale de l’Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d’administration du Bureau international du Travail, et s’y étant réunie le 7 juin 1978, en sa soixante-quatrième session;

Rappelant les termes des conventions et recommandations internationales du travail existantes – notamment de la convention sur l’inspection du travail, 1947, de la convention sur l’inspection du travail (agriculture), 1969, et de la convention sur le service de l’emploi, 1948 – qui demandent la mise en œuvre de certaines activités particulières relevant de l’administration du travail;

Considérant qu’il est souhaitable d’adopter des instruments formulant des directives relatives au système d’administration du travail dans son ensemble;

Rappelant les termes de la convention sur la politique de l’emploi, 1964, et de la convention sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975; rappelant aussi l’objectif du plein emploi convenablement rémunéré, et convaincue de la nécessité d’adopter une politique d’administration du travail qui soit de nature à permettre la poursuite de cet objectif et à donner effet aux buts desdites conventions;

Reconnaissant la nécessité de respecter pleinement l’autonomie des organisations d’employeurs et de travailleurs; rappelant à cet égard les termes des conventions et recommandations internationales du travail existantes qui garantissent la liberté et les droits syndicaux et d’organisation et de négociation collective – particulièrement la convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et la convention sur le droit d’organisation et de négociation collective, 1949 – et qui interdisent tous actes d’ingérence de la part des autorités publiques de nature à limiter ces droits ou à en entraver l’exercice légal; considérant également que les organisations d’employeurs et de travailleurs jouent un rôle essentiel dans la poursuite des objectifs du progrès économique, social et culturel;

Après avoir décidé d’adopter certaines propositions relatives à l’administration du travail: rôle, fonctions et organisation, question qui constitue le quatrième point à l’ordre du jour de la session;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d’une recommandation complétant la convention sur l’administration du travail, 1978,

adopte, ce vingt-sixième jour de juin mil neuf cent soixante-dix-huit, la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur l’administration du travail, 1978.

I. Dispositions générales

1. Aux fins de la présente recommandation:

1. les termes ***administration du travail*** désignent les activités de l’administration publique dans le domaine de la politique nationale du travail;
2. les termes ***système d’administration du travail*** visent tous les organes de l’administration publique responsables ou chargés de l’administration du travail – qu’il s’agisse d’administrations ministérielles ou d’institutions publiques, y compris les organismes para-étatiques et les administrations régionales ou locales ou toute autre forme décentralisée d’administration – ainsi que toute structure institutionnelle établie en vue de coordonner les activités de ces organes et d’assurer la consultation et la participation des employeurs, des travailleurs et de leurs organisations.

2. Tout Membre peut déléguer ou confier, en vertu de la législation ou de la pratique nationales, certaines activités d’administration du travail à des organisations non gouvernementales, notamment des organisations d’employeurs et de travailleurs, ou – le cas échéant – à des représentants d’employeurs et de travailleurs.

3. Tout Membre peut considérer certaines activités, relevant de sa politique nationale du travail, comme faisant partie des questions qui, en vertu de la législation ou de la pratique nationales, sont réglées par le recours à la négociation directe entre les organisations d’employeurs et de travailleurs.

4. Tout Membre devrait, de façon appropriée aux conditions nationales, faire en sorte qu’un système d’administration du travail soit organisé et fonctionne de façon efficace sur son territoire, et que les tâches et les responsabilités qui lui sont assignées soient convenablement coordonnées.

II. Fonctions du système national d’administration du travail

NORMES DU TRAVAIL

5.

(1) Les organes compétents au sein du système d’administration du travail devraient – en consultation avec les organisations d’employeurs et de travailleurs et selon les modalités et dans les conditions prévues par la législation ou la pratique nationales – participer activement à la préparation, au développement, à l’adoption, à l’application et au réexamen des normes du travail, y compris les lois et les règlements pertinents.

(2) Ces autorités devraient, dans les conditions permises par la législation ou la pratique nationales, offrir leurs services aux organisations d’employeurs et de travailleurs en vue de promouvoir la réglementation des conditions d’emploi par voie de négociation collective.

6. Le système d’administration du travail devrait comprendre des services d’inspection du travail.

RELATIONS PROFESSIONNELLES

7. Les organes compétents au sein du système d’administration du travail devraient participer à la détermination et à l’application des mesures qui peuvent être nécessaires pour assurer aux employeurs et aux travailleurs le libre exercice du droit syndical.

8.

(1) Il devrait exister des programmes d’administration du travail, visant à promouvoir, à établir et à maintenir des relations professionnelles, qui, dans le respect du droit d’organisation et de négociation collective, favorisent une amélioration constante des conditions de travail et de vie professionnelle.

(2) Les organes compétents au sein du système d’administration du travail devraient contribuer à l’amélioration des relations professionnelles en créant ou en renforçant les moyens de fournir des services de consultation aux entreprises, aux organisations d’employeurs et aux organisations de travailleurs qui les requièrent, selon des programmes établis sur la base de consultations avec ces organisations.

9. Les organes compétents au sein du système d’administration du travail devraient promouvoir le développement et l’utilisation les plus larges des procédures de négociation volontaire.

10. Les organes compétents au sein du système d’administration du travail devraient, en cas de conflit collectif, être en mesure de fournir, avec l’accord des organisations d’employeurs et de travailleurs intéressées, des moyens de conciliation et de médiation adaptés aux conditions nationales.

EMPLOI

11.

(1) Les organes compétents au sein du système d’administration du travail devraient être responsables de la préparation, de l’administration, de la coordination, du contrôle et de l’évaluation de la politique nationale de l’emploi, ou participer à l’exercice de ces fonctions.

(2) Un organe central du système d’administration du travail, déterminé conformément à la législation ou à la pratique nationales, devrait être chargé de prendre les mesures d’ordre institutionnel propres à assurer la coordination des activités des divers organismes ou autorités s’occupant des divers aspects de la politique de l’emploi, ou y être étroitement associé.

12. Les organes compétents au sein du système d’administration du travail devraient coordonner les services de l’emploi, les programmes de création et de promotion de l’emploi, d’orientation et de formation professionnelles et les régimes de prestations de chômage, ou participer à une telle coordination; ils devraient également coordonner ces divers services, programmes et régimes avec la mise en œuvre de la politique générale de l’emploi, ou participer à une telle coordination.

13. Les organes compétents au sein du système d’administration du travail devraient être chargés de mettre au point des méthodes et des procédures destinées à assurer la consultation des organisations d’employeurs et de travailleurs, ou – le cas échéant – des représentants d’employeurs et de travailleurs, sur les divers aspects de la politique de l’emploi ainsi que le développement de leur participation à l’application de cette politique, ou d’encourager la mise en œuvre de telles méthodes et procédures.

14.

(1) Les organes compétents au sein du système d’administration du travail devraient être responsables de la planification de la main-d’œuvre ou, lorsque cela n’est pas possible, participer au fonctionnement des organismes de planification de la main-d’œuvre, à la fois en y étant institutionnellement associés et en fournissant des conseils et des informations techniques.

(2) Lesdits organes devraient participer à la coordination et à l’intégration des plans concernant la main-d’œuvre dans la planification économique.

(3) Ils devraient encourager, avec le concours éventuel des autres autorités et des organismes publics compétents, une action concertée des employeurs et des travailleurs concernant les politiques d’emploi à court et à long terme.

15. Le système d’administration du travail devrait comprendre un service public et gratuit de l’emploi et en assurer un fonctionnement efficace.

16. Les organes compétents au sein du système d’administration du travail devraient, là où la législation ou la pratique nationales le permettent, avoir la responsabilité de la gestion de fonds publics destinés notamment à lutter contre le sous-emploi et le chômage, à assurer une répartition régionale de l’emploi mieux équilibrée ou à faciliter l’emploi de certaines catégories de travailleurs, notamment par des programmes d’emplois protégés, ou partager cette responsabilité.

17. Les organes compétents au sein du système d’administration du travail devraient, selon les modalités et dans les conditions déterminées par la législation ou la pratique nationales, participer à la mise au point de politiques et de programmes complets et concertés de mise en valeur des ressources humaines, incluant notamment l’orientation et la formation professionnelles.

RECHERCHE EN MATIÈRE DE TRAVAIL

18. La réalisation de travaux de recherche constitue une fonction importante du système d’administration du travail qu’il devrait entreprendre lui-même et encourager en vue d’atteindre ses objectifs sociaux.

III. Organisation du système national d’administration du travail

COORDINATION

19. Le ministère du Travail, ou tout autre organe semblable déterminé par la législation ou la pratique nationales, devrait prendre ou susciter des mesures visant à ce que le système d’administration du travail soit représenté de manière appropriée dans les organismes administratifs et consultatifs où s’effectuent la collecte des informations, les échanges de vues, la préparation et la prise des décisions et où les mesures d’application dans le domaine de la politique économique et sociale sont élaborées.

20.

(1) Chacun des principaux services de l’administration du travail compétents dans les domaines mentionnés aux paragraphes 5 à 18 ci-dessus devrait soumettre des informations ou des rapports périodiques concernant ses activités au ministère du Travail ou à l’organe visé au paragraphe 19, ainsi qu’aux organisations d’employeurs et de travailleurs.

(2) Ces informations ou rapports devraient avoir un caractère technique, comprendre des statistiques pertinentes et indiquer les difficultés rencontrées et, si possible, les résultats obtenus, de façon à permettre l’évaluation des tendances actuelles et l’évolution prévisible dans les domaines qui présentent un intérêt majeur pour l’administration du travail.

(3) Le système d’administration du travail devrait évaluer, publier et diffuser les informations de caractère général sur les questions de travail qu’il pourrait tirer de l’exercice de ses activités.

(4) Les Etats Membres devraient, en consultation avec le Bureau international du Travail, s’efforcer d’encourager la mise au point de modèles appropriés pour la publication de ces informations afin de faciliter les comparaisons à l’échelle internationale.

21. La structure du système national d’administration du travail devrait être réexaminée d’une manière constante, en consultation avec les organisations d’employeurs et de travailleurs les plus représentatives.

RESSOURCES ET PERSONNEL

22.

(1) Des mesures appropriées devraient être prises pour que le système d’administration du travail soit doté des ressources financières nécessaires et d’un effectif suffisant de personnel convenablement qualifié pour promouvoir son efficacité.

(2) A cet égard, les ressources et effectifs devraient être fixés en tenant dûment compte:

1. de l’importance des tâches à accomplir;
2. des moyens matériels dont dispose le personnel;
3. des conditions pratiques dans lesquelles les différentes tâches doivent être effectuées pour obtenir le résultat escompté.

23.

(1) Les membres du personnel de l’administration du travail devraient recevoir une formation initiale et une formation complémentaire d’un niveau correspondant à leurs fonctions; il devrait exister des mécanismes permanents pour faire en sorte qu’une telle formation leur soit accessible tout au long de leur carrière.

(2) Le personnel de services spécialisés devrait posséder les qualifications particulières requises pour ces services et les moyens de vérifier ces qualifications devraient être déterminés par l’organe approprié.

24. Il conviendrait d’envisager de compléter les programmes et les moyens de formation nationaux, mentionnés au paragraphe 23 ci-dessus, par une coopération internationale organisée notamment au niveau régional, sous forme d’échanges d’expériences et d’informations, ainsi que de programmes et de moyens communs de formation et de perfectionnement.

STRUCTURE INTERNE

25.

(1) Le système d’administration du travail devrait normalement comprendre une unité administrative spécialisée pour chacune des grandes fonctions techniques que la législation nationale confie à l’administration du travail.

(2) Il pourrait, par exemple, exister des unités administratives pour des matières telles que l’élaboration des normes relatives aux conditions de travail, l’inspection du travail, les relations professionnelles, l’emploi, la planification de la main-d’œuvre et la mise en valeur des ressources humaines, les relations internationales de travail et, le cas échéant, la sécurité sociale, la législation sur le salaire minimum et les questions relatives à des catégories spécifiques de travailleurs.

SERVICES EXTÉRIEURS

26.

(1) Des mesures appropriées devraient être prises pour assurer l’organisation et le fonctionnement efficaces des services extérieurs de l’administration du travail.

(2) En particulier, ces mesures devraient:

1. assurer une implantation des services extérieurs qui réponde aux besoins des diverses régions, les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs intéressées étant consultées à cet effet;
2. doter les services extérieurs du personnel, de l’équipement et des moyens de transport nécessaires pour leur permettre de s’acquitter efficacement des tâches qui leur incombent;
3. pourvoir les services extérieurs d’instructions précises et suffisantes pour éviter que les dispositions législatives ou réglementaires ne soient interprétées différemment suivant les régions.

1. [GB.343/LILS/2/Décision.](https://www.ilo.org/gb/GBSessions/GB343/lils/WCMS_826670/lang--fr/index.htm) [↑](#footnote-ref-1)
2. [GB.343/LILS/2,](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_822218.pdf#page%3D7) paragr. 17. [↑](#footnote-ref-2)
3. Appel mondial à l’action, paragr. 11, D *c)*. [↑](#footnote-ref-3)
4. Appel mondial à l’action, paragr. 13 *d)*. [↑](#footnote-ref-4)
5. BIT, Déclaration du centenaire de l’OIT pour l’avenir du travail (2019), Partie II, A xi). [↑](#footnote-ref-5)
6. BIT, Déclaration de l’OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable (2008), annexe, Partie I B. [↑](#footnote-ref-6)
7. [Ministère - Ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion (travail-emploi.gouv.fr)](https://travail-emploi.gouv.fr/ministere/) [↑](#footnote-ref-7)
8. La liste des directions du ministère du Travail est disponible sur ce lien : [Organisation des directions et services - Ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion (travail-emploi.gouv.fr)](https://travail-emploi.gouv.fr/ministere/organisation/organisation-des-directions-et-services/) [↑](#footnote-ref-8)
9. [DREETS (travail-emploi.gouv.fr)](https://travail-emploi.gouv.fr/ministere/organisation/article/dreets-directions-regionales-de-l-economie-de-l-emploi-du-travail-et-des) [↑](#footnote-ref-9)
10. [Instances rattachées - Ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion (travail-emploi.gouv.fr)](https://travail-emploi.gouv.fr/ministere/instances-rattachees/) [↑](#footnote-ref-10)
11. [Présentation (securite-sociale.fr)](https://www.securite-sociale.fr/la-secu-cest-quoi/la-direction-de-la-securite-sociale/presentation). [↑](#footnote-ref-11)
12. [Arrêté du 4 juillet 2022 relatif à l'organisation de la direction générale du travail - Légifrance (legifrance.gouv.fr)](https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000046029320) [↑](#footnote-ref-12)
13. [Décret n° 97-244 du 18 mars 1997 portant création d'une délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle - Légifrance (legifrance.gouv.fr)](https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000747644) [↑](#footnote-ref-13)
14. [Arrêté du 30 décembre 2019 modifiant l'arrêté du 4 mai 2017 portant organisation de la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle - Légifrance (legifrance.gouv.fr)](https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000039699944) [↑](#footnote-ref-14)
15. [Décret n°93-57 du 15 janvier 1993 relatif à l'organisation de l'administration centrale - Légifrance (legifrance.gouv.fr)](https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000542988) [↑](#footnote-ref-15)
16. [Arrêté du 27 décembre 2019 modifiant l'arrêté du 26 novembre 2015 relatif à l'organisation de la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques - Légifrance (legifrance.gouv.fr)](https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000039685338) [↑](#footnote-ref-16)
17. [Décret n° 2013-727 du 12 août 2013 portant création, organisation et attributions d'un secrétariat général des ministères chargés des affaires sociales - Légifrance (legifrance.gouv.fr)](https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000027837846) [↑](#footnote-ref-17)
18. [Arrêté du 27 décembre 2019 abrogeant l'arrêté du 19 septembre 2006 portant organisation de la délégation aux affaires européennes et internationales - Légifrance (legifrance.gouv.fr)](https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000039699419) [↑](#footnote-ref-18)
19. Pour les États fédéraux, cet organe central peut être établi au niveau fédéral ou au niveau des entités constituantes fédérées, selon la répartition des compétences en matière de politique du travail. [↑](#footnote-ref-19)
20. [Comment un ministère est-il organisé ?| vie-publique.fr](https://www.vie-publique.fr/fiches/20225-comment-un-ministere-est-il-organise) [↑](#footnote-ref-20)
21. [Que sont les services déconcentrés ?| vie-publique.fr](https://www.vie-publique.fr/fiches/20230-que-sont-les-services-deconcentres) [↑](#footnote-ref-21)
22. [Qu'est-ce qu'une circulaire ?| vie-publique.fr](https://www.vie-publique.fr/fiches/20265-quest-ce-quune-circulaire) [↑](#footnote-ref-22)
23. [Qu'est-ce que la déconcentration ?| vie-publique.fr](https://www.vie-publique.fr/fiches/20167-quest-ce-que-la-deconcentration) [↑](#footnote-ref-23)
24. [la coordination de l'action gouvernementale| vie-publique.fr](https://www.vie-publique.fr/fiches/19473-la-coordination-de-laction-gouvernementale) [↑](#footnote-ref-24)
25. [Qu'est-ce que le Secrétariat général des affaires européennes (SGAE) ?| vie-publique.fr](https://www.vie-publique.fr/fiches/20353-quest-ce-que-le-secretariat-general-des-affaires-europeennes-sgae) [↑](#footnote-ref-25)
26. [Travailler pour le ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion - Ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion (travail-emploi.gouv.fr)](https://travail-emploi.gouv.fr/metiers-et-concours/article/travailler-pour-le-ministere-du-travail-du-plein-emploi-et-de-l-insertion) [↑](#footnote-ref-26)
27. [Quelles sont les conditions d'accès à la fonction publique ?  | Service-public.fr](https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F13272) [↑](#footnote-ref-27)
28. [Quels sont les droits des fonctionnaires ?| vie-publique.fr](https://www.vie-publique.fr/fiches/20258-quels-sont-les-droits-des-fonctionnaires) [↑](#footnote-ref-28)
29. [Les écoles de formation | Portail de la Fonction publique (fonction-publique.gouv.fr)](https://www.fonction-publique.gouv.fr/score/ecoles-de-formation) [↑](#footnote-ref-29)
30. [Institut national du service public (insp.gouv.fr)](https://insp.gouv.fr/) [↑](#footnote-ref-30)
31. [Les instituts régionaux d'administration IRA | Portail de la Fonction publique (fonction-publique.gouv.fr)](https://www.fonction-publique.gouv.fr/score/ecoles-de-formation/ira-et-ena/ira) [↑](#footnote-ref-31)
32. [INTEFP - Accueil (travail-emploi.gouv.fr)](https://www.intefp.travail-emploi.gouv.fr/) [↑](#footnote-ref-32)