

Rapports d'activité ministériels 2003

L'administration du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle

Ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale

SOMMAIRE

Introduction

- DAGEMO

- DARES

- DGEFP

- DILTI

- DRT

- Service des droits des femmes et de l'égalité

RAM 2003 / Introduction Travail

Autant qu'une année d'aboutissement, 2003 aura été une année de gestation.

Aboutissement tout d'abord avec la parution de plusieurs textes importants et la mise en œuvre de réformes d'envergure. Dans le domaine de l'emploi et du travail, 2003 a vu ainsi la promulgation de la loi de relance de la négociation collective en matière de licenciements économiques et de la loi relative aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi. Plusieurs textes ont également marqué cette année en matière de solidarité et de grands enjeux de société. Peuvent notamment être citées à ce titre la loi du 19 mai 2003 créant le chèque-emploi associatif ou celle du 26 novembre 2003 relative à la maîtrise de l'immigration, au séjour des étrangers en France et à la nationalité. En matière sociale, l'année s'est conclue par la loi du 18 décembre 2003 portant décentralisation du RMI et création du RMA. Ce texte constitue la première traduction concrète de l'acte II de la décentralisation et marque la volonté de développer les actions de retour à l'emploi au profit des personnes les plus en difficulté. Mais l'avancée la plus importante restera sans doute la loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites. Celle-ci était en effet indispensable pour préserver notre système d'assurance vieillesse, menacé par le vieillissement de la population dans les prochaines décennies. Cette réforme décisive a pu être menée à bien en garantissant la pérennité de principes fondateurs de notre système de retraite, à commencer par le principe de la répartition.

L'année 2003 ne s'est pas limitée à la parution de textes législatifs. Plusieurs grandes réformes ont en effet été conduites au cours de ces douze mois. C'est le cas, par exemple, de la charte nationale de l'égalité entre les hommes et les femmes ou de la stratégie nationale de développement durable, présentée au conseil des ministres du 3 juin 2003.

Mais 2003 aura aussi été une année de gestation. On peut citer à ce titre la préparation de plusieurs grandes réformes ou dispositifs. En juin 2003, le conseil des ministres adoptait ainsi

le projet de loi d'orientation et de programmation pour la ville et la rénovation urbaine. L'année a été aussi marquée par l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003, signé par l'ensemble des organisations sociales et qui a permis de préparer les deux titres "Formation professionnelle" et "Dialogue social" de la loi promulguée le 4 mai suivant. Enfin, 2003 a été consacré à la préparation du plan santé-environnement, qui donne toute sa place à la question de la santé au travail.

Travail / DAGEMO

Le Ministère des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité - secteur emploi - joue un rôle essentiel dans l'animation du dialogue social. Élément clé de la modernisation des rapports sociaux, il élabore la législation du travail, veille à son application et encourage le développement de la négociation collective.

Partenaire des entreprises, il met en oeuvre les politiques facilitant le recrutement de leur personnel et la gestion de leurs ressources humaines.

Face au défi du chômage, il développe une politique active de l'emploi en élaborant et en gérant les politiques d'encouragement à la création d'emplois, de lutte contre l'exclusion sociale et professionnelle et d'accompagnement des restructurations d'entreprises.

Le ministère encourage le développement de la formation professionnelle, pour adapter les qualifications professionnelles des salariés aux exigences de la modernisation des entreprises et permettre à chacun - notamment les plus défavorisés - d'accéder à l'emploi.

Par ses travaux en matières d'études, de statistiques et d'évaluation et de prospective, il joue un rôle central dans le débat social sur les questions de travail, d'emploi et de formation professionnelle.

Enfin, le ministère développe une politique de communication destinée à faire mieux connaître l'ensemble des politiques mises en oeuvre en direction des différents publics relevant de son champ d'intervention.

Une administration en forte évolution

Le ministère regroupe environ 10 500 agents. Les services centraux - qui comptent 1 200 agents, y compris le cabinet - comprennent quatre directions et un institut de formation :

- la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP),
- la Direction des relations du travail (DRT),
- la Direction de l'administration générale et de la modernisation des services (DAGEMO),
- la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES),
- l'Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Ils comprennent aussi la Délégation interministérielle à la lutte contre le travail illégal (DILTI).

Totalisant 9 200 agents, les services déconcentrés du secteur emploi comprennent 22 directions régionales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DRTEFP) et 101 directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP).

À côté de ces structures classiques d'administration ont été développées des structures qui bénéficient d'une autonomie de gestion pour la mise en oeuvre de leurs missions de service public, sous la forme de contrats d'objectifs pluriannuels :

- établissements publics tels l'Agence nationale pour l'emploi (ANPE), le Centre d'études de l'emploi (CEE), le Centre d'étude et de recherche sur les qualifications (CEREQ), l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT), le CNASEA... ;

- ou associations telles l'Agence pour la formation des adultes (AFPA), qui permettent d'associer les services du ministère à d'autres organismes : Groupement d'intérêt public pour le développement de l'assistance technique et de la coopération internationale (GIP-Inter), Agence nationale de lutte contre l'illettrisme (ANLCI), Commission nationale de certification professionnelle (CNCP), Comité de liaison des bassins d'emploi (CLCBE), Comité de coordination des programmes régionaux d'apprentissage (CCPRA).

La réforme de l'Etat et le fonctionnement des services

L'année 2003 a été marquée par la poursuite des actions d'amélioration du fonctionnement des services. Elle a également vu l'application de réformes majeures, appelées à modifier profondément les organisations de travail. Parmi celles-ci : la stratégie ministérielle de réforme (SMR) et la loi organique relative aux lois de finances (LOLF).

La stratégie ministérielle de réforme

"Recentré sur le cœur de ses missions et s'appuyant sur des structures, une organisation et des méthodes renouvelées, l'État, au meilleur coût pour la collectivité, doit apporter un meilleur service aux Français et une plus grande satisfaction à ses agents".

La circulaire du Premier ministre du 25 juin 2003 rappelle les quatre chantiers de la réforme de l'État : décentralisation, réforme budgétaire, simplification des procédures administratives et rénovation de la prospective. Il était demandé à chaque ministre de présenter à l'automne les *"réformes nécessaires"* de son département ministériel avec, chaque année, un examen, par le Parlement, de l'avancement de la stratégie ministérielle de réforme.

La stratégie ministérielle de réforme du ministère arrêtée en 2003 comportait notamment les objectifs suivants :

➤ En matière d'emploi :

- recomposer les dispositifs publics et partenariaux de retour à l'emploi, en déconcentrant les outils, dans le cadre d'une territorialisation élargie et d'une globalisation des crédits ;
- piloter et réorganiser la chaîne du retour à l'emploi autour du service personnalisé aux entreprises et aux demandeurs d'emploi, au travers, notamment, du rapprochement entre l'UNEDIC et l'ANPE préconisé par le rapport de Jean Marimbert ;
- anticiper et accompagner les mutations économiques en stimulant l'investissement dans les ressources humaines.

➤ En matière de travail :

- construire de nouveaux modes de régulation des relations du travail, reposant sur une meilleure articulation entre droit législatif et droit conventionnel et sur une meilleure prise en compte des évolutions européennes ;

- mettre en place une politique de santé au travail pleinement intégrée dans les problématiques de santé publique ;
- développer un effort d'animation permettant de s'assurer de l'effectivité du droit du travail.
 - En matière de modernisation de la gestion publique :
 - développer un pilotage des politiques par objectif, partagé et coordonné entre l'administration centrale et les services déconcentrés ;
 - affirmer le niveau régional comme échelon de pilotage stratégique, en renforçant sa capacité de programmation, de décision et d'arbitrage ;
 - simplifier les procédures administratives et développer les téléprocédures.

La stratégie ministérielle de réforme 2003 s'est traduite par dix propositions dans le domaine du travail et de l'emploi, tendant à réformer les structures du ministère, ses modalités de fonctionnement ou ses opérateurs.

En matière de structures, la SMR 2003 prévoit l'intégration de la Délégation interministérielle pour la lutte contre le travail illégal (DILTI) au sein de la Direction des relations du travail, la création d'une agence de la prévention des risques professionnels et la transformation de l'Institut du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle en établissement public administratif.

En matière de fonctionnement du ministère, les objectifs sont de poursuivre la modernisation de l'action territoriale (responsabilisation de l'échelon local, fongibilité de ses moyens), de développer les télé-procédures, de déconcentrer les recours sur décisions individuelles en matière d'emploi, de réexaminer les procédures d'autorisation de main d'œuvre étrangère et de mettre en place une procédure permettant le paiement régulier des aides aux entreprises d'insertion.

Enfin, vis-à-vis des opérateurs, il s'agit tout d'abord de rapprocher les acteurs du service public de l'emploi, notamment l'ANPE et l'UNEDIC. Il s'agit ensuite de déconcentrer les crédits de la commande publique adressée à l'AFPA et de décentraliser celle-ci au profit des régions.

La loi organique relative aux lois de finances

Cette réforme budgétaire a été voulue par le législateur, conscient depuis plusieurs années de la nécessité de rénover l'ordonnance organique de 1959 relative aux lois de finances. Un suivi complexe des finances publiques et une gestion trop contraignante des crédits entraînaient en effet chaque année une augmentation des budgets sans véritable réflexion sur l'efficacité de la dépense engagée.

La réforme a introduit trois novations :

- la réforme du cadre de la gestion publique pour l'orienter vers les résultats,
- l'amélioration de la transparence des informations budgétaires et du contrôle parlementaire,
- une nouvelle organisation des choix stratégiques des finances publiques.

Un Comité de planification stratégique commun aux deux ministères a été mis en place. Il est piloté par les deux directions d'administration générale (DAGEMO et DAGPB) et placé sous la présidence des directeurs de cabinet des ministres en charge du travail, de la solidarité et de la santé. Une directrice de projet placée auprès du DAGPB assure, sous l'autorité de ce comité, la coordination entre les deux secteurs.

Au sein du secteur Travail, un groupe de pilotage stratégique, rassemblant les chefs de service des quatre directions et dont le secrétariat est assuré par la DARES, est chargé de valider les objectifs et les indicateurs de chaque programme.

Avec l'appui de la Direction de la réforme budgétaire, le secteur Travail a élaboré un programme d'action, inspiré de la méthodologie PERT. Celui-ci a été conçu au sein d'un groupe de travail composé de représentants des directions et animé par la DAGEMO (Sous-direction des finances et du dialogue de gestion). Celle-ci en suit la réalisation en relation, avec la Direction de la réforme budgétaire. À titre indicatif, le programme comprend les macro-chantiers suivants :

- 1 – Nouveaux budgets et processus de budgétisation,
- 2 – Budgétisation et gestion des dépenses de personnel,
- 3 – Nouveaux modes de gestion ministérielle,
- 4 – Nouvelle comptabilité,
- 5 – Développement du contrôle de gestion,
- 6 – Nouveaux processus d'exécution budgétaire et comptable,
- 7 – Nouveaux systèmes d'information budgétaire et comptable,
- 8 – Construction du système d'information de gestion (contrôle de gestion),
- 9 – Communication et formation.

La mission Travail comporte 5 programmes :

- Programme 1 : Développement de l'emploi,
- Programme 2 : Accès et retour à l'emploi,
- Programme 3 : Accompagnement des mutations économiques, sociales et démographiques,
- Programme 4 : Amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail,
- Programme 5 : Gestion et évaluation des politiques de l'emploi et du travail.

La LOLF provoque un renversement complet du fonctionnement budgétaire, faisant passer l'action de l'État d'une logique de moyens à une logique de résultats. Ce changement d'approche est, par ailleurs, de nature à modifier en profondeur la manière dont les services déconcentrés (DRTEFP et DDTEFP) appréhendent et accomplissent leurs missions.

Ainsi, dès 2002, les services d'État du travail et de la solidarité en région Centre ont engagé, avec l'administration centrale du ministère, un processus d'expérimentation en vue de tester la mise en œuvre de la globalisation des crédits et d'entamer la mise en place d'un contrôle de gestion régional, qui s'est poursuivi et étendu en 2003.

En 2003, huit régions ont travaillé, par binômes, sur des domaines transverses :

- Franche-Comté et Lorraine sur le contrôle et le dialogue de gestion,
- Midi-Pyrénées et Languedoc-Roussillon sur la gestion prévisionnelle des emplois et des carrières et sur le dialogue social,
- Bourgogne et Rhône-Alpes sur le Programme 4 (droits des salariés et dialogue social),
- Centre et Champagne-Ardenne sur le Programme 2 (accès et retour à l'emploi).

Depuis lors, ces expérimentations ont été recentrées sur l'élaboration des budgets opérationnels de programmes (BOP), pour l'application de la LOLF. Les cinq programmes qui structurent la Mission Travail devront, en 2006, être déclinés à l'échelon régional en autant de BOP.

L'évolution des effectifs et les mesures de personnel

L'effectif global du ministère est de 10 500 agents en 2004, dont 21 % de catégorie A, 31 % de catégorie B, 41 % de catégorie C et 7 % de contractuels.

Sur ce total, près de 9 500 agents travaillent dans les directions départementales et régionales. Parmi eux :

- 2 200 occupent des emplois d'encadrement et de conception de catégorie A, dont 1 700 fonctionnaires titulaires (parmi lesquels plus de 1 500 agents du corps de l'inspection du travail) ;
- 3 300 appartiennent à des corps de catégorie B, dont l'essentiel au corps des contrôleurs du travail ;
- 4 300 appartiennent à des corps de catégorie C et sont chargés de tâches d'exécution.

Au sein de l'inspection du travail, 470 inspecteurs et 900 contrôleurs sont affectés en section d'inspection à des tâches de contrôle de la législation du travail.

Les attributions du ministère s'étant progressivement étendues aux questions d'emploi et de formation professionnelle, les compétences des personnels se sont également diversifiées : gestionnaires, juristes, économistes, médecins du travail, ingénieurs en sécurité, informaticiens... Les métiers spécifiques représentent près de 1 000 postes dans la catégorie A.

Dans un contexte de mutations sociales et économiques, d'une demande sociale accrue et d'un souci convergent des droits des salariés et de l'efficacité économique, le ministère souhaite faire jouer à ses agents un rôle stratégique, en matière de modernisation comme d'effectivité du droit. Ceux-ci devront tout particulièrement s'investir dans les nouveaux modes de gestion et de pilotage qui se mettront en place dans le cadre de la LOLF. Aussi le ministère souhaite-t-il reconnaître les compétences de ses agents grâce à des mesures statutaires ou indemnitaires adéquates et leur donner les moyens d'accomplir leurs missions en renforçant les effectifs sur les fonctions stratégiques. Dans le même temps, le ministère poursuit son objectif de réduction des écarts entre les agents travaillant dans son champ de compétence et ses effectifs budgétaires.

Les mesures statutaires

Réforme du corps des contrôleurs du travail

Elle vise à mettre leur statut en adéquation avec leurs responsabilités, compte tenu de l'accroissement et de la diversification de leurs missions (fonctions de contrôle plus importantes dans les PME dans le cadre du passage aux 35 heures, interventions accrues en matière d'hygiène et de sécurité...). La réforme consiste en une revalorisation de la grille indiciaire, permettant un meilleur déroulement de carrière au sein du corps.

Le coût de la réforme des contrôleurs du travail a été évalué à 3,324 M€ en année pleine. À ce titre, une provision de 2,345 M€ a été dégagée sur la période 2002-2003 (1,219 M€ en LFI 2002 et 1,126 M€ en LFI 2003), afin de mettre en œuvre cette réforme.

Création d'un statut d'emploi de secrétaire général des comités techniques régionaux et interdépartementaux

Le secrétaire général de CTRI a pour mission d'aider les membres du comité technique, en liaison avec la conférence administrative régionale, à assurer la cohérence entre les objectifs liés au projet collectif des services du ministère dans la région et les ressources qu'ils peuvent mobiliser. Les

missions qui lui sont confiées devront s'inscrire dans le cadre d'une gestion modernisée et dans un contexte de renforcement des régions comme centres de décisions. Afin de situer à un niveau hiérarchique suffisant les fonctions d'animation, de contrôle de gestion et de suivi budgétaire du secrétaire général de CTRI, il est prévu de mettre en place un statut d'emploi susceptible d'accueillir ces agents.

Favoriser la mobilité entre l'administration centrale et les services déconcentrés

Le ministère poursuit, depuis 3 ans, un objectif d'amélioration de la mobilité de ses agents entre l'administration centrale et les services déconcentrés. Pour cela, il met progressivement en place une filière administrative dans les services déconcentrés et procède à des transferts, afin de mettre en adéquation ses emplois et ses effectifs.

Ainsi, 17 emplois du corps de l'inspection du travail ont été transférés du budget des services déconcentrés sur celui de l'administration centrale.

La création d'une filière administrative d'agents de catégorie B a pour objectif de recentrer sur leurs missions spécifiques les contrôleurs exerçant des fonctions administratives au sein des services déconcentrés. En 2003, 90 emplois de secrétaires administratifs ont ainsi été créés par transformation.

Les emplois d'agents des services techniques du ministère sont regroupés au sein d'un corps commun comportant deux grades.

Les autres mesures de transformation et de "repyramidage" d'emplois

Ces mesures ont pour objectifs :

➤ de renforcer la qualité des ressources du ministère sur certaines missions stratégiques d'expertise et d'appui aux services par :

- la création de 3 emplois d'ingénieurs de sécurité et de prévention (agents contractuels), qui permettront de recruter des experts en matière de risques chimiques, physiques, biologiques et toxicologiques. Ils viendront en appui des services, dans leur mission de contrôle sur l'effectivité du droit dans le champ santé-sécurité au travail, dans un contexte de renforcement des interventions de l'inspection du travail dans les entreprises à hauts risques.
- la création de 2 emplois d'ingénieurs de recherche. En effet, l'évolution des missions des directions d'administration centrale (pilotes des services, accompagnement de la modernisation de l'Etat...) exige le renforcement de compétences spécifiques (économiques, sociologiques) difficiles à trouver au sein de l'administration du travail.
- création de 4 emplois de contrôleurs et d'attachés INSEE pour poursuivre le renforcement des effectifs des services d'évaluation des politiques de l'emploi (SEPES) dans les services déconcentrés.

➤ d'ouvrir des débouchés aux agents du ministère dans les corps où l'accès aux emplois de promotion est particulièrement difficile en raison du faible nombre d'emplois dans les grades supérieurs. Ces mesures concernent les corps des attachés d'administration centrale, des administrateurs civils, des conseillers d'administration, des secrétaires administratifs, de l'inspection du travail et les agents contractuels.

➤ de renforcer l'encadrement en administration centrale, afin d'accompagner les démarches de modernisation de l'État, par la création d'un emploi de sous-directeur et d'un emploi de directeur de projet.

La régularisation d'emplois

Le ministère poursuit la démarche, lancée depuis deux ans, de mise en cohérence de ses effectifs avec la structure de ses emplois, afin de réduire les écarts entre ses effectifs réels et ses effectifs budgétaires. Dans cette optique, deux mesures ont été obtenues en 2003 dans l'objectif de régulariser la situation des agents en situation précaire :

- d'une part, la transformation de 150 emplois d'agents contractuels (141 A et 9 B) en emplois d'attachés d'administration centrale et de secrétaires administratifs pour l'administration centrale (21 A et 3 B) et pour les services déconcentrés (120 A et 6 B) ;
- d'autre part, la création de 20 emplois d'attachés et de secrétaires administratifs, afin de permettre, sur un plan budgétaire, la titularisation d'agents précédemment payés sur crédits en administration centrale (16 A et B).

Pour achever la mise en œuvre du plan Le Pors, 16 transformations d'emplois d'agents contractuels de 2^e catégorie ont été obtenues pour les services déconcentrés.

L'effort de revalorisation des régimes indemnitaires des personnels d'administration centrale et des services déconcentrés se poursuit en 2003. Il concerne principalement les agents de catégorie C et les agents contractuels du ministère, soit une enveloppe de 59,89 M€ en 2003.

La démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEEC)

La GPEEC recouvre des objectifs traditionnels, devenus des enjeux majeurs pour la modernisation de la gestion publique. Il s'agit :

- de préparer les futurs recrutements liés aux évolutions démographiques, en favorisant le recours à des agents titulaires appartenant à différents corps plutôt que des recrutements d'agents contractuels ;
- de garantir durablement les compétences des agents en les adaptant aux évolutions des missions ;
- de permettre aux agents de construire des parcours professionnels s'inscrivant dans des déroulements de carrière valorisants et motivants, en leur donnant une vision à moyen terme des fonctions qu'ils pourront exercer.

La démarche engagée au sein du ministère traduit les orientations dégagées par des décisions du Comité interministériel à la réforme de l'Etat de 2000 et 2001, relatives à la modernisation de la gestion publique et de la gestion des ressources humaines. Elle est à relier aux travaux de l'Observatoire sur l'emploi public.

Le projet s'est structuré en 2003 avec la réorganisation de la DAGEMO. Il s'appuyait :

- sur les régions expérimentatrices - PACA et Midi-Pyrénées - et sur l'administration centrale : construction d'outils de pilotage, tests sur échantillon et généralisation des acquis à l'ensemble des autres régions ;

- sur l'activité de sept groupes de travail, chargés de construire les outils de pilotage, et sur un dispositif de pilotage et d'animation du projet : un comité de pilotage stratégique, un comité de suivi opérationnel et un groupe projet spécifique pour l'administration centrale.

Le système d'information

Le système d'information (SI) irrigue les 265 implantations du ministère, aussi bien en métropole que dans les DOM, à Mayotte et à Saint-Pierre-et-Miquelon.

Chaque agent dispose d'un micro-ordinateur relié à un réseau, lui permettant de partager des fichiers et d'échanger des messages électroniques. Cet outil de messagerie est très largement utilisé.

Ce SI est composé d'une quarantaine de projets et applications nationales (pris en charge sur le budget national), auxquels viennent s'ajouter des applications locales développées par les services. Ces applications concernent aussi bien le domaine emploi et formation professionnelle, que l'inspection du travail, les statistiques et la gestion des ressources (RH, budget) du ministère.

La DAGEMO (sous-direction des systèmes d'information, ou SDSI) est responsable de la cohérence et du bon fonctionnement de l'ensemble du SI. Elle assure l'animation du comité de pilotage du système d'information et la mise en œuvre de ses décisions.

L'activité de cette sous-direction ne se limite pas à la création, par son action directe, d'éléments du SI (infrastructures techniques nationales, applications nationales). Elle réside aussi - et de plus en plus - dans la mise en cohérence et la garantie de bon fonctionnement des différents éléments produits par des équipes de maîtrise d'œuvre hors SDSI : équipes des directions techniques d'administration centrale, équipes informatiques régionales, partenaires tel le CNASEA...

Dans chaque structure du ministère - direction d'administration centrale, DRTEFP, DDTEFP -, une équipe informatique de proximité est chargée du fonctionnement de l'infrastructure technique locale (réseau local, postes de travail des utilisateurs, serveurs bureautiques), de l'assistance technique aux utilisateurs, du déploiement des applications nationales et de l'évolution du système d'information local en fonction de celle de la structure.

Assurer la sécurité du SI est un aspect de plus en plus important dans la vie quotidienne des équipes d'informaticiens. Le ministère a fortement investi pour mieux résister aux attaques. Parmi ces dernières, nombreuses sont les attaques opportunistes qui, sans viser a priori le ministère, tentent de profiter de faiblesses dans ses dispositifs de protection, découvertes par hasard par des pirates informatiques.

Conformément aux instructions interministérielles, le ministère a désigné les différents acteurs de la chaîne de sécurité :

- Les fonctions d'adjoint au Haut fonctionnaire de défense (HFD) et de fonctionnaire de sécurité des SI (FSSI) sont tenues par un agent placé directement auprès du DAGEMO.
- Le responsable de la sécurité du SI (RSSI) opère au sein de la DAGEMO.
- Des autorités qualifiées de sécurité du SI (AQSSI) sont nommées dans les services. Elles peuvent faire appel aux compétences des agents de sécurité du SI (ASSI).

Enfin, le ministère a établi une charte d'utilisation de l'informatique, à destination de l'ensemble des agents du ministère, afin de préciser les droits mais aussi les devoirs de chacun dans l'usage de l'outil informatique, notamment en matière de sécurité. Cette charte sera présentée en comité technique paritaire interministériel en avril 2004.

La politique de communication

La politique de communication du ministère repose sur trois axes principaux :

- l'information et le renseignement du public sur le droit du travail, les aides à l'emploi et à la formation professionnelle, à travers différents modes d'accès : Internet, plate-forme téléphonique, accueil physique, édition et audiovisuel, séminaires et salons professionnels grand public.
- l'accompagnement et la valorisation des programmes prioritaires et des politiques d'intervention, notamment par le biais de campagnes, événements et colloques ;
- la communication interne en direction des agents, du management ou des "réseaux métiers", et l'accompagnement de la réforme de l'État - modernisation de l'État, LOLF, GPEEC, décentralisation et déconcentration, services aux usagers - au moyen de l'intranet fédérateur, de "kits" de communication, de séminaires internes...

La programmation nationale annuelle et les orientations pour les services déconcentrés - sous la responsabilité des CTRI - s'appuient sur les grandes orientations de la politique de communication, sur les propositions des directions techniques et sur la validation du cabinet. Les actions nationales sont préparées, coordonnées et mises en œuvre par la sous-direction de la communication et de l'animation, après arbitrage des chefs de service et des directeurs, dans le cadre de la fongibilité des crédits de fonctionnement de l'administration centrale. En 2003, la LFI a consacré 9 M€ aux dépenses de communication (hors reports).

Afin de répondre aux besoins d'information du public, la sous-direction de la communication et de l'animation a mis en place les instruments suivants :

- Un site Internet national (www.travail.gouv.fr), complété par des sites thématiques, qui, à partir d'un portail commun avec le secteur santé-solidarité, valorise par grands domaines les actions du ministère. Ces sites sont de plus en plus fréquentés : 4,2 millions de visiteurs et 35 millions de pages vues en 2003, grâce à une mise à jour régulière, à des développements de rubriques ou de sites thématiques (contrat jeune, santé-sécurité au travail...) ou à l'offre de nouveaux services (messagerie interactive pour les internautes, formulaires téléchargeables, mise en ligne de guides pratiques ou d'accords de branche). Le portail et le site feront l'objet d'une refonte technique, ergonomique et éditoriale en cours, qui vise à regrouper les sites du secteur social et travail.

- Un service de renseignements téléphoniques (Info Emploi), mis en place en 1993, qui offre au public des informations juridiques sur le droit du travail, les aides à l'emploi, les dispositions des conventions collectives, les dispositions en matière de temps de travail ou de formation professionnelle. Environ 40 000 appels sont traités, chaque mois, par 30 chargés d'information. Le service a été étendu aux DOM en novembre 2003.

- Un service Minitel (36-15 Emploi), destiné aux chefs d'entreprise comme aux particuliers, qui présente informations et adresses utiles. Malgré une baisse régulière de la fréquentation, la consultation d'informations sur les services à domicile reste significative et le service a donc été maintenu.

Le Plan stratégique pour l'administration électronique a retenu, pour le ministère, le développement de quatre téléprocédures : déclaration de mouvement de main d'œuvre, dématérialisation de la procédure d'achat public, étude pour un portail commun sur les aides à l'emploi, étude pour un portail commun sur la formation professionnelle. Parallèlement, une étude sur les besoins des usagers en téléservices devrait préciser les axes de développement dans le cadre du

schéma directeur du système d'information. La DAGEMO s'attachera plus particulièrement à relayer le projet interministériel ADELE (développement de l'administration électronique) et à faciliter et harmoniser les modes d'accès du public aux services (dont les téléprocédures).

Le ministère a déjà mis sur Internet l'essentiel des formulaires administratifs courants. Il a développé par ailleurs des procédures expérimentales, destinées à faciliter l'accès à l'information, sous la forme de bornes interactives d'accueil du public mises à disposition dans les services déconcentrés et dans les salons.

La politique éditoriale

La politique des publications du ministère participe aux objectifs généraux de son action d'information. Elle se traduit par l'édition d'ouvrages destinés à :

- renseigner les publics du ministère sur la réglementation du travail, les aides à l'emploi et à la formation professionnelle, l'évolution des secteurs économiques ;
- rendre compte des travaux de recherches, d'études ou de statistiques contribuant à la réflexion et à la connaissance des mécanismes du marché du travail, du droit du travail ou de formation des salariés ;
- diffuser des rapports annuels répondant à des obligations définies par le B.I.T : sur les conditions de travail, la négociation collective ; le contrôle de la formation professionnelle, la lutte contre le travail illégal...

Dans ce cadre, le ministère, développe une politique de publications de guides pratiques tel le Guide pratique du droit du travail, ou des guides consacrés, par exemple, aux emplois jeunes, aux emplois à domicile, à l'apprentissage, aux conseils de prud'hommes ou à l'insertion par l'activité économique.

Le ministère publie, seul ou avec la Documentation Française notamment, une trentaine d'ouvrages chaque année dans des collections identifiées : Bilans et Rapports, Prospective Emploi-Formation, Transparence, Cahiers Travail-Emploi... Il édite une dizaine de périodiques, dont la revue "Travail Emploi". Des coéditions ont été conclues avec les Editions Liaisons ou les Editions Législatives pour certains titres, hors collection.

À ces différentes publications destinées au grand public, aux chercheurs ou aux usagers, s'ajoute l'édition (électronique et papier), par les Journaux officiels, du Bulletin Officiel et du Bulletin Officiel des Conventions Collectives.

La politique audiovisuelle

La politique audiovisuelle du ministère répond aux objectifs suivants :

- faire prendre en compte par les diffuseurs, grâce à la coproduction d'émissions documentaires, les évolutions du monde du travail, de l'organisation de la vie de l'entreprise et des salariés, des nouvelles formes d'emploi, de la santé au travail ;
- accompagner les politiques prioritaires du ministère, au moyen de séries audiovisuelles sur la prévention des risques professionnels, l'insertion et la formation en alternance... ;
- valoriser l'image du ministère et enrichir le patrimoine du monde du travail en participant à des films documentaires ou de fiction traitant de questions qui le concernent.

Le ministère met à disposition, dans le cadre de sa vidéothèque, son catalogue de films produits ou coproduits, constitué de plus de 270 titres. Quinze films ont été produits ou coproduits en 2003.

Les campagnes nationales et les évènements

En 2003, les actions de communication nationale ont porté sur :

- la première phase de la campagne de promotion du Fonds Social Européen (FSE), destinée à faire mieux connaître ses actions en France et à renforcer le sentiment de citoyenneté européenne. La campagne s'est déroulée en deux temps :

- lancement et information locale (début 2002-fin 2003), par la diffusion des premiers dépliants d'information, de rapports d'activité et de "kits" de communication, par l'enrichissement des sites Internet et Intranet du ministère, et par l'organisation de forums locaux et nationaux ;
- déploiement, capitalisation et relance en 2004, par la création d'outils permanents et la mise en place de relations presse, avec un plan média (radio ou télévision) dont les modalités restent à définir.

- la première phase de la campagne sur la sécurité dans le BTP à la fin de 2003 (chutes de grande hauteur), qui sera suivie en avril 2004 d'une deuxième phase (risques d'écrasement par engins de chantier).

- Par ailleurs, une campagne sur l'égalité hommes/femmes dans le monde du travail et sur l'égalité dans la vie quotidienne ou associative, souhaitée en 2003 par la ministre déléguée aux Droits des femmes, est programmée pour la fin de 2004 et le début de 2005.

La communication interne et l'animation des services

La communication interne privilégie plusieurs axes :

- la valorisation des évolutions du ministère en matière d'organisation, de modernisation, de politique du personnel, d'action sociale...
- l'accompagnement des réformes : statuts d'emploi de directeur départemental ou de contrôleur, accompagnement de la LOLF, DNO, déconcentration, expérimentations...
- la mise à disposition d'informations professionnelles pour les services.

Elle contribue aussi à conforter l'esprit d'appartenance des agents à leur ministère. La communication interne soutient l'action de l'encadrement en accompagnant les réformes. Elle soutient également l'activité des agents, en leur fixant des objectifs et des résultats à atteindre, et valorise leur travail et leur savoir-faire.

En 2003, avec la réorganisation de la DAGEMO dans un souci d'amélioration du pilotage et d'un meilleur service aux agents, la communication nationale à destination de l'ensemble des agents cadres et réseaux du ministère (portée par la sous-direction de la communication et de l'animation) a été dissociée de la communication de proximité, confiée à une unité dans chaque direction.

L'outil privilégié de la communication à destination des agents est le journal interne "Diagonales", diffusé tous les deux mois à 11 000 exemplaires.

Enfin, le ministère dispose d'un Intranet fédérateur, qui informe sur les questions de ressources humaines et les grands dossiers thématiques (stratégie ministérielle de réforme, dont LOLF, GPEEC, DNO, expérimentations..), donne accès à un annuaire général fonctionnel et offre des outils de communication et de travail spécifiques à l'encadrement (forum dédié) et aux différents "réseaux métiers" (chargés de communication, chargés de ressources humaines, réseau des équipes informatiques...). Cet Intranet sert de portail d'accès aux autres Intranets spécifiques - notamment l'intranet SITERE et les intranets locaux - et offre des forums thématiques.

L'action sociale au ministère

En constate évolution (+ 22% depuis 2000) son budget s'élève en 2003 à 7,2 M€ soit une progression de + 6,9% par rapport à 2002. Sur ces crédits sont imputés les coûts de la médecine de prévention qui, en tant que telle, ne fait pas partie de l'action sociale.

Depuis 2000, l'action sociale au sein du ministère a beaucoup évolué :

- introduction du quotient familial en fonction des revenus du foyer (et non en fonction de l'indice de l'agent) ;
- création de nouvelles prestations (aide versée pour la rentrée scolaire : achat des livres et inscription dans le supérieur ; aide aux séjours en camping ; aide à la conduite accompagnée) ;
- définition plus précise du champ de l'action sociale, qui a permis un recentrage des actions engagées, notamment au niveau local ;
- définition du cadre et des modalités de subventionnement des associations du personnel.

Cette action sociale se caractérise par :

- un poids important de la restauration collective (30% du budget total) ;
- des prestations destinées essentiellement aux agents avec enfants ;
- un fort aspect redistributif du fait du quotient familial ;
- des crédits très largement déconcentrés et des enveloppes allouées selon des critères objectifs (y compris pour l'administration centrale) ;
- une marge de manœuvre importante au niveau local.

La démarche lancée en 2000, de mise en œuvre d'une réelle politique de conditions de travail s'est concrétisée en 2003 par la création d'un bureau des politiques de l'action sociale et des conditions de travail.

À la fin de 2002, un Comité d'Hygiène et de Sécurité Ministériel (CHSM), présidé par le directeur de la DAGEMO et placé auprès du CTPM, a été créé. Il s'est réuni pour la première fois en 2003.

Plusieurs actions ont déjà été conduites dans le domaine des conditions de travail, après consultation du CHSM. Une première circulaire a défini le rôle de l'agent chargé de la mise en œuvre (ACMO), précisé les conditions d'exercice de ses fonctions et rappelé ses obligations en matière d'hygiène et de sécurité. L'ensemble des directions (services déconcentrés et administration centrale) a été appelé à rédiger et à remettre une lettre de mission aux ACMO. Une seconde circulaire a rappelé aux directions l'obligation d'établir un document unique recensant les risques professionnels auxquels leurs agents sont exposés et à élaborer un plan pour la prévention de ces risques. Après consultation du CHSM, il a été décidé de faire réaliser, à la fin de 2003, une enquête sur la perception de leurs conditions de travail par les agents du ministère (secteur Travail). Les résultats en seront remis en 2004.

LA DARES : **L'OBSERVATION, L'EXPERTISE ET LA PROSPECTIVE**

Créée en janvier 1993, la Direction de l'animation, de la recherche, des études et des statistiques (DARES) assure la production et la diffusion de données statistiques et d'études dans le domaine du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. Elle élabore le programme annuel de statistiques, d'études et de recherche du Ministère dans ce secteur. Elle y intègre les demandes des organisations syndicales et professionnelles et celles de ses principaux partenaires.

La production statistique de la Dares fait partie du système statistique public. Elle intervient en appui du processus d'élaboration des politiques et contribue aux travaux d'évaluation.

Elle assure également une veille scientifique et prospective et joue, au vu des évolutions qu'elle observe, un rôle d'alerte, d'initiative et de proposition au sein du ministère.

Par sa production régulière de statistiques et d'analyses et la mise à disposition de ses travaux, la Dares contribue à l'information des acteurs sociaux et politiques : Parlement, partenaires sociaux, collectivités territoriales, acteurs du Service public de l'emploi, presse économique et sociale... Elle constitue un pôle d'information et de référence dans le débat sur les questions de travail, d'emploi et de formation professionnelle, en assurant la promotion des données statistiques qu'elle produit et des études qu'elle conduit.

Quatre grands objectifs de modernisation ont structuré le programme de travail en 2003 :

- L'approche territoriale avec les services études, prospective et évaluation statistiques (SEPES) pour accompagner les démarches de diagnostic territorial, répondre à leurs besoins de données statistiques (y compris locales), organiser leur mise à disposition (intranet études et statistiques, diffusion de l'intranet DMMO, Corinthe...) et accompagner les travaux d'études (commission des études régionales, évaluation...).
- L'approche système d'information : recensement des fichiers, diffusion et sécurisation, mise en conformité juridique, dématérialisation, référentiels...
- L'approche LOLF : La Dares est concernée comme l'ensemble des autres directions, mais elle apporte en outre sa compétence propre en matière d'indicateurs et d'évaluation.
- La valorisation des travaux : la Dares a amélioré la qualité et la lisibilité de ses publications, renforcé sa présence sur internet et intranet et augmenté le rythme de colloques, séminaires et présentation des travaux.

PRODUIRE DES DONNEES STATISTIQUES

La Dares produit, analyse et diffuse régulièrement des données statistiques sur la situation conjoncturelle du marché du travail - à partir des fichiers des offres et des demandes d'emploi déposées à l'ANPE - et sur l'évolution des salaires, de l'emploi et de la durée du travail (enquête ACEMO). Ses investigations portent également sur les relations professionnelles (données des sections d'inspection du travail), sur la gestion de la main d'œuvre - à partir des déclarations mensuelles des mouvements de main d'œuvre (DMMO) - et sur le suivi des bénéficiaires des politiques d'emploi et de formation professionnelle.

En ce domaine, l'année 2003 a notamment été marquée par :

- ❶ La mise à profit de l'année internationale des personnes handicapées, pour développer la connaissance sur ce champ : exploitation de l'enquête complémentaire à l'enquête "Emploi" de mars 2002, enquête "Handicap, Invalidité, Dépendance" (HID), tableau de bord des personnes handicapées...
- ❷ Le développement des outils de suivi et d'évaluation des politiques d'emploi : enquêtes-panel auprès des bénéficiaires de dispositifs de politique d'emploi d'une part, et enquête sur l'accompagnement des demandeurs d'emploi, d'autre part.
- ❸ L'amélioration des données sur la formation professionnelle, en particulier pour les remontées sur les bilans de compétences et l'enquête auprès des conseils régionaux.
- ❹ L'élaboration de l'annexe statistique du Plan national d'action pour l'emploi (PNAE).
- ❺ La réalisation de l'enquête "Sumer" sur la santé au travail et les maladies professionnelles.
- ❻ La préparation de l'enquête "Conditions de travail 2005".

ANALYSER LES GRANDES MUTATIONS

- La Dares a poursuivi les analyses régulières visant à mieux connaître les évolutions de l'emploi et du chômage. Elles ont concerné les tensions sur le marché du travail, la prospective des métiers, les effets sur le marché du travail du vieillissement de la population active et la gestion des salariés âgés dans les entreprises. Elles ont aussi porté sur l'emploi des travailleurs handicapés, les licenciements autres qu'économiques et l'évolution mensuelle de l'emploi dans l'ensemble des secteurs concurrentiels.

Les bénéficiaires des politiques d'emploi et de la formation professionnelle ont fait l'objet de différents suivis, grâce au panel ou à des enquêtes qualitatives. Des analyses destinées à mieux comprendre l'usage de la formation continue par les entreprises ont également été lancées.

Dans le domaine du travail et des relations professionnelles, de nombreuses investigations ont été menées sur les conditions et l'organisation du travail, sur les relations sociales et la négociation au sein des entreprises, ainsi que sur l'impact de l'aménagement et de la réduction du temps de travail. Des analyses ont aussi porté sur le thème de la santé et travail, sur l'évolution des salaires et l'articulation des niveaux de la négociation salariale.

- La Dares a développé les thèmes prioritaires du débat public et des décisions ministérielles :
 - Le suivi de conjoncture économique : la Dares a publié chaque trimestre un numéro de "Premières Informations", produit de nouveaux indicateurs et développé une compétence collective en matière d'analyse conjoncturelle. Ainsi, grâce à la réactivité sur la demande européenne d'un indicateur sur les emplois vacants, le SMIC et les garanties mensuelles de ressources, il a été possible de répondre aux questions d'évaluation du Conseil économique et social et d'établir le bilan de la réduction du temps de travail préalable à la loi Fillon.
 - Le vieillissement actif : en faisant converger des approches différentes - enquête auprès des établissements sur la gestion des salariés selon l'âge ("ESSA"), travaux prospectifs des métiers et qualifications dans le groupe du Plan, étude sur les licenciements pour motifs personnels... - la Dares a été présente dans le débat sur les retraites et a contribué à anticiper les difficultés de recrutement, à prévoir les formations et à interroger sur les conditions de travail et de santé.

PREVOIR L'IMPACT DES POLITIQUES

En 2003, la Dares est intervenue en appui du processus d'élaboration des politiques. Elle a estimé les effets sur l'emploi des politiques publiques, selon diverses hypothèses, et prévu, chaque trimestre, l'évolution à court terme de l'emploi. Les travaux d'évaluation ont porté notamment sur la durée du travail et sur les allègements de cotisations sociales et les bas salaires. La Dares a aussi élaboré un compte des finances publiques à moyen terme et contribué aux rapports de l'OCDE et du FMI sur l'emploi en France.

ANTICIPER LE DEBAT SOCIAL

La Dares assure une fonction de veille prospective et d'animation de la recherche sur le travail et l'emploi, en liaison avec le ministère de la Recherche et le CNRS. En 2003, les programmes de recherche de la direction ont porté sur :

- ♦ la flexibilité et la performance (colloques),
- ♦ le travail non qualifié,
- ♦ les entreprises (égalité professionnelle entre hommes et femmes et articulation de temps de vie),
- ♦ les temps et l'organisation du travail.

CONDUIRE LES TRAVAUX D'EVALUATION

Outre les travaux réguliers, la Dares s'est fortement impliquée dans la mise au point des programmes de la Mission Travail relatifs à la LOLF et dans les premières réflexions sur les indicateurs associés. Elle a élaboré l'annexe statistique du PNAE et a participé à la construction d'indicateurs de suivi au niveau européen. Elle a contribué aux travaux de l'Observatoire de la pauvreté et de l'exclusion sociale, en vue d'évaluer l'impact de l'accès aux dispositifs de politique d'emploi sur la sortie de la pauvreté.

DIFFUSER LES RESULTATS

La Dares met à disposition d'un large public les résultats de ses travaux à travers une gamme de publications comprenant :

- ♦ un hebdomadaire Dares *Premières Informations / Premières Synthèses* (118 numéros publiés),
- ♦ une revue trimestrielle *Travail et Emploi*,
- ♦ des ouvrages dans la série *Cahiers Travail et Emploi* de la Documentation française (2 en 2003 : "La subordination dans le travail" et "Les évolutions de la formation professionnelle : regards croisés"),
- ♦ le *Bulletin mensuel des statistiques du travail* (désormais sur internet),
- ♦ des *Dossiers* de la Dares (1 en 2003 sur "Le bilan des politiques d'emploi en 2001"),
- ♦ les *Documents d'Etudes* (15 numéros en 2003).

L'intégralité des numéros de *Premières Synthèses et Premières Informations* est mis en ligne sur Internet (www.travail.gouv.fr/etudes/etudes_fr.html), ainsi qu'une présentation du contenu des autres publications. En matière de statistiques, le site propose l'ensemble des indicateurs conjoncturels et des séries statistiques sur une longue période.

Par ailleurs, la Dares organise régulièrement des journées de débats autour des résultats de ces études. En 2003, quatre colloques ont ainsi été organisés :

- "1993-2003 : la Dares a 10 ans" - 24 juin 2003,
- "Aux sources des transformations du travail : stratégies d'entreprises, évolution de l'offre, systèmes techniques" - 26 mars 2003,
- "Age et emploi" - 5 mars 2003,
- "Travail et relations sociales dans l'entreprise : quoi de neuf ?" - 27 février 2003.

ACCOMPAGNER LES SERVICES « ETUDES PROSPECTIVES EVALUATION STATISTIQUES » DES DRTEFP

Dans ce domaine, la Dares assure plusieurs fonctions :

- ♦ Un appui méthodologique dans le champ de la statistique - avec la mise à disposition de l'application DMMO et la consolidation de la base de données locales Corinthe - et dans le champ des études et de l'évaluation. Des travaux méthodologiques ont été entrepris sur l'évaluation locale.
- ♦ Un accompagnement d'initiatives locales, dans le cadre de la Commission des études régionales récemment créée.
- ♦ La restitution des données statistiques au niveau régional et départemental, via l'intranet études et statistiques.

Travail

Direction générale de l'emploi et de la formation professionnelle

L'emploi a connu une conjoncture délicate en 2003 avec - pour la première fois depuis cinq ans - une hausse du taux de chômage. Afin de lutter contre une situation dégradée et soumise à des bouleversements structurels profonds, et en accord avec les directives européennes, le ministère a axé son action sur un programme d'ampleur, construit autour de trois thèmes forts : développer l'emploi, requalifier les salariés et anticiper les mutations économiques.

LES EVOLUTIONS DU MARCHÉ DU TRAVAIL EN 2003

La situation économique de la France a continué de s'infléchir en 2003. Le ralentissement économique à l'œuvre depuis 2001 s'est poursuivi et cette année s'est caractérisée par un taux de croissance à peine positif (de l'ordre de 0,2 %). Pour la première fois depuis 1993, l'économie française a détruit des emplois. Dans le même temps, le taux de chômage, redescendu à 8,6 % en 2001, est remonté à 9,7 % en fin d'année 2003.

L'emploi décroît en 2003

L'emploi avait très fortement profité de l'activité économique des années 1998 à 2000, toutes trois exceptionnelles en termes de créations d'emplois.

Les années fastes du secteur marchand

De 1998 à 2000, l'économie française a connu une croissance particulièrement faste pour l'emploi. En effet, dans le passé, les années comparables en termes d'évolution de l'activité n'avaient pas conduit à de telles créations d'emplois : 330 000 en 1998, 440 000 en 1999, 570 000 en 2000 dans le secteur marchand. À partir de 2001, le rythme s'est ralenti : 230 000 en 2001, puis seulement 70 000 en 2002, pour diminuer de 50 000 en 2003, toujours dans le secteur marchand.

En 2003, l'emploi a enregistré une diminution de 69 000 postes (-0,3 %), conséquence d'une activité moindre. Pourtant, il s'est relativement bien maintenu dans cette période : une comparaison avec des périodes similaires dans le passé montre que l'économie française est "plus riche en emplois". Ce ralentissement de la productivité par tête a amplifié les créations d'emplois ces dernières années et a permis d'accélérer la diminution du chômage.

Autre observation : l'évolution particulière des contrats à durée déterminée et de l'intérim. Ces formes d'embauche avaient connu un essor très important de 1985 à 1995. Cette tendance s'est toutefois ralentie à la fin des années 1990, pour se renverser entre mars 2000 et mars 2002. L'intérim a même continué à diminuer entre le premier trimestre 2002 et le premier trimestre 2003 (alors que le nombre de CDD augmentait légèrement). Puis, il s'est infléchi en début d'année 2003 quand la croissance était au plus bas, avant de remonter et de créer, au dernier trimestre, 33 000 emplois supplémentaires. L'intérim constitue la variable d'ajustement des entreprises, en particulier dans l'industrie, et ses évolutions sont souvent en avance sur l'évolution globale de l'emploi.

Enfin, la proportion des salariés travaillant à temps partiel représentait 11,9 % des emplois en 1990. Avec l'instauration d'une mesure d'exonération de charges pour ce type de contrat, elle a connu une augmentation jusqu'aux années 1998-1999. Elle s'est ensuite stabilisée et diminue même légèrement.

Cette évolution renvoie aux inflexions des politiques publiques, favorisant depuis 1996 la réduction collective de la durée du travail.

Une hausse du chômage contenue

De l'été 1997 au printemps 2001, le taux de chômage a connu une diminution continue très significative, passant de 12,7 % à 8,6 %, soit plus de 4 points de baisse. Il s'est ensuite orienté à la hausse. Le taux de chômage était de 8,8 % à la fin de 2001, de 9,3 % à la fin de 2002 et de 9,7 % à la fin de 2003.

Pendant la phase d'amélioration du marché du travail, hommes et femmes avaient également bénéficié de la baisse du chômage (-3,5 points en quatre ans pour les uns comme pour les autres) et les jeunes avaient connu une très forte baisse (-11,7 points en quatre ans). Cette année, les hommes et les jeunes ont été les premiers touchés : le taux de chômage des hommes est passé de 7 % - son point bas au printemps 2001 - à 8,8 % à la fin de décembre 2003 (+0,5 point en un an). Dans le même temps, celui des femmes a continué de baisser jusqu'à atteindre 10 % au printemps 2002, puis est remonté à 10,7 % à la fin de décembre 2003 (+0,3 point en un an). Même si l'écart se réduit, les hommes restent donc encore moins affectés que les femmes.

Le taux de chômage des jeunes avait culminé à plus de 29 % au début de 1997. Il a diminué de plus de 11 points en quatre ans, pour atteindre 17,7 % au début de 2001. Ensuite, il a commencé à croître pour se fixer à 21,2 % à la fin décembre 2003, soit + 1,2 point en douze mois. Le phénomène touche davantage les jeunes hommes (+ 1,8 point en 12 mois) que les jeunes femmes (+ 0,6 point). L'écart entre les sexes a donc presque disparu (21,3 % pour les femmes contre 21,2 % pour les hommes).

Si les non-qualifiés ont pu bénéficier également de l'amélioration du marché du travail, leur part dans le chômage reste toutefois très élevée, surtout pour les plus jeunes d'entre eux. Elle s'est même accrue au cours de la période récente. Ainsi, les personnes sans aucun diplôme - qui représentant plus du tiers des demandeurs d'emploi - connaissent, en 2002, un taux de chômage de 14,1 %. Chez les jeunes, plus de 30 % des demandeurs d'emploi n'ont aucun diplôme et cette catégorie enregistre un taux de chômage de 31,7 % contre 20,2 % pour l'ensemble des jeunes.

Le chômage de longue durée a connu son plus bas niveau à l'automne 2001. Après avoir légèrement augmenté, il semble s'être stabilisé depuis la mi-2003. À la fin de décembre 2003, on compte ainsi 730 400 demandeurs d'emploi de plus d'un an d'ancienneté (DEM de catégorie 1), soit une augmentation de 8 % en douze mois.

Dans le même temps, la proportion des demandeurs d'emplois indemnisés par le régime d'assurance chômage a très fortement augmenté. Légèrement inférieure à 42 % en 1998 et en 1999, elle est passée à 43 % en 2000 pour atteindre 48,2 % en 2001, puis 52,1 % en 2002. Leur nombre a effectivement progressé plus fortement que celui des chômeurs. Les personnes sans emploi ont souvent bénéficié d'une période de marché du travail dynamique. Leurs droits à indemnisation se sont donc améliorés, dans leur montant comme dans leur durée. Leur taux de couverture s'est ainsi élevé tandis que la situation économique se dégradait, le caractère contra-cyclique du régime d'assurance chômage revêtant ici une ampleur significative.

À partir de 2003, les conditions d'accès aux différentes filières d'indemnisation ont été durcies par les partenaires sociaux. Les durées d'indemnisation ont été réduites, en particulier pour les plus âgés. Pourtant, le nombre de demandeurs d'emplois indemnisés continue de croître (+6,8 % de décembre 2002 à décembre 2003) et progresse plus vite que celui des demandeurs d'emploi. Ainsi la proportion de chômeurs rémunérés a augmenté d'un point entre décembre 2002 et décembre 2003, passant de 53,1 % à 54,1 %. Ce taux de couverture a ensuite fortement diminué au mois de janvier 2004, avec l'entrée en vigueur des nouvelles durées de droit à l'allocation chômage consécutives à l'accord de décembre 2002. L'Union nationale interprofessionnelle pour l'emploi dans l'industrie et le commerce (UNEDIC) prévoit qu'il passera à 45,3 % en 2004.

LE CADRE EUROPEEN DES POLITIQUES DE L'EMPLOI

Depuis 1997, la politique française de l'emploi s'inscrit dans le cadre d'une stratégie européenne. Le Plan national d'action en faveur de l'emploi (PNAE) 2003-2004 met ainsi en œuvre les lignes directrices adoptées, pour une période de trois ans, par le Conseil européen de Thessalonique de juin 2003.

Ce document à caractère stratégique présente les grands axes de la politique de l'emploi conduite par la France dans le cadre des orientations communautaires. Il fournit des éléments de réponse aux recommandations formulées à la France par le Conseil européen, et indique les mesures prises pour répondre aux différentes orientations préconisées.

Quelles recommandations pour la France ?

Dans le domaine des politiques de l'emploi, les instances européennes ont adressé les recommandations suivantes à la France :

- *prévention et activation* : il faut appliquer et étoffer les mesures de prévention du chômage. Notre pays doit renforcer l'approche individualisée au profit des chômeurs et les inciter davantage à rechercher un emploi. Il doit également mieux coordonner les différents services concernés. Ainsi, le nouveau régime d'assurance chômage devrait s'accompagner d'exigences appropriées et d'incitations efficaces à retrouver un travail ;
- *éducation et formation tout au long de la vie* : il est important d'intégrer une stratégie globale d'éducation et de formation tout au long de la vie, tenant compte des besoins de formation initiale et favorisant l'accès des travailleurs peu qualifiés à la formation, en particulier dans les petites et moyennes entreprises (PME) ;
- *offre de main-d'œuvre et vieillissement actif* : la participation des travailleurs âgés au marché de l'emploi devra être encouragée par une politique cohérente (encouragements à prolonger la vie active, meilleur accès à la formation et réforme des régimes de retraite anticipée) ;
- *partenariat social* : il convient de stimuler et de renforcer le dialogue social, notamment pour résoudre les questions liées au vieillissement actif et à l'éducation et à la formation tout au long de la vie.

Le PNAE 2003-2004 s'inscrit dans la perspective des objectifs de Lisbonne à l'horizon 2010 (plus d'emplois, de meilleurs emplois et plus de cohésion sociale) et dans celle de la première échéance de 2006 (fin du cycle des trois années des lignes directrices). Il fixe des objectifs nationaux dans les domaines suivants :

- développer l'emploi ;
- favoriser le retour à l'emploi ;
- accompagner les mutations économiques.

Développement de l'emploi

Les politiques de l'emploi contribuent à dynamiser l'emploi de plusieurs façons : d'une part, en encourageant les embauches ou le maintien de l'emploi à travers des allègements de cotisations sociales sur les bas et moyens salaires et dans certaines zones et territoires ; d'autre part, en favorisant de nouvelles pistes de développement des activités et de l'emploi, avec le souci de mieux répondre aux besoins réels des entreprises.

Le premier axe réside dans une diminution du coût du travail, concentrée sur les bas salaires. Cette démarche permet d'enrichir la croissance en emplois et s'appuie sur deux actions :

- substituer l'opposition entre travail qualifié et travail non qualifié par la réduction des cotisations sociales des bas salaires. Le coût du travail des rémunérations modestes et moyennes – et donc celui du travail le moins qualifié – est abaissé, tout en préservant le pouvoir d'achat des salariés concernés ;
- réduire le chômage structurel grâce aux nouvelles possibilités d'emploi ouvertes pour les actifs les moins qualifiés, plus largement touchés par le chômage, surtout de longue durée.

Le niveau "plancher" de la croissance économique – assurant une création nette d'emploi - est compris entre 1,2 et 1,5 % (il était de 2,2 % dans les années 1980). Compte tenu de la croissance spontanée des ressources en main-d'œuvre, celui permettant de stabiliser le chômage se situe entre 2 % et 2,25 %.

La loi sur les salaires, le temps de travail et le développement de l'emploi du 17 janvier 2003 a réamorcé et renforcé les allègements de cotisations sociales, en les déconnectant de la durée collective du travail. Destinés également à compenser le surcoût lié à la convergence des multiples SMIC, de nouveaux modes de calculs sont entrés en application le 1^{er} juillet 2003. Ainsi, pour un salarié à 39 heures au SMIC, le dégrèvement correspond à 20,8 points de cotisations patronales. Dégressif, il s'annule à 1,5 SMIC.

Au 1^{er} juillet 2005, l'ensemble des SMIC sera entièrement harmonisé : l'allègement maximum se situera alors au niveau du SMIC (26 points d'exonération) et sera dégressif jusqu'à 1,7 SMIC. Ces nouvelles exonérations sont entièrement compensées pour les organismes de sécurité sociale et, à partir de 2004, seront prises en charge directement par le budget de l'État.

Pour leur part, les allègements de charges dans les zones défavorisées (au tissu économique faible ou en situation d'enclave économique et sociale) doivent dynamiser l'emploi et, plus largement, ranimer l'activité et l'attractivité de zones réputées désertées par la création d'emplois : les quartiers défavorisés, certaines zones rurales, les DOM.

Par exemple, la loi de programme pour l'outre-mer du 21 juillet 2003 prévoit, dans les DOM, de nouvelles mesures pour les secteurs les plus fragiles ou les plus exposés à la concurrence :

- exonération totale des cotisations patronales sur les rémunérations jusqu'à 1,4 SMIC ou jusqu'à 1,5 SMIC (au lieu de 1,3) selon les secteurs et quel que soit l'effectif de l'entreprise ;
- dans le bâtiment-travaux publics (BTP) et pour les entreprises de 50 salariés au plus, l'exonération devient totale (au lieu de 50 %). Elle reste fixée à 50 % pour les entreprises dont l'effectif est supérieur.

Cette loi supprime également un effet de seuil pour les petites entreprises : la dispense de charges sociales patronales reste totale sur l'ensemble des rémunérations jusqu'à 1,3 SMIC dans la limite de 10 salariés. Parallèlement, le mécanisme d'exonérations dégressives au-delà de 10 salariés, introduit par la loi de décembre 2001, est supprimé.

Dans les zones franches urbaines (ZFU), le développement de l'emploi profite aux personnes en situation d'exclusion sociale ou victimes de discrimination. L'implantation des entreprises dans ces territoires et le développement des embauches sont facilités par l'exonération totale de cotisations patronales sur la fraction du salaire n'excédant pas 1,5 SMIC et par d'autres aides de nature fiscale. Les entreprises de moins de 50 salariés implantées dans ces zones ne paient aucune charge durant cinq ans, puis sont taxées progressivement sur une durée de trois à neuf ans selon qu'elles emploient plus ou moins de cinq salariés. À la fin de 2003, on comptait 44 zones franches urbaines.

Enfin, les exonérations accordées pour les embauches effectuées en zone de revitalisation rurale aident les territoires en déclin démographique.

Le second axe consiste à renforcer la promotion de l'emploi. Explorer de nouveaux gisements d'emploi de qualité dans les secteurs potentiellement créateurs d'embauche (services aux personnes, activités d'utilité sociale), soutenir la création ou la reprise d'entreprises (EDEN), expérimenter des formes d'emploi inédites et innovantes (couveuses d'entreprises), générer un contexte favorable à la pérennité de ces emplois : toutes ces initiatives contribuent à développer l'économie et à lutter contre le chômage.

Dans ce sens, la loi pour l'initiative économique a été adoptée le 21 juillet 2003. Les mesures proposées permettront la création de plus d'un million d'entreprises nouvelles en cinq ans. Elles regroupent sept grands axes :

- réduire les formalités de création d'entreprise ;
- simplifier la vie quotidienne des entrepreneurs ;
- améliorer la sécurité des entrepreneurs ;
- faciliter l'accès aux financements ;

- accompagner les entrepreneurs ;
- faciliter le passage de salarié à entrepreneur ;
- simplifier la transmission de l'entreprise.

La loi prévoit, en particulier dans ses articles 37 à 39, l'extension des dispositifs ACCRE (aide aux chômeurs créateurs ou repreneurs d'entreprise) et EDEN (encouragement au développement d'entreprises nouvelles à de nouveaux bénéficiaires) aux demandeurs d'emploi de plus de 50 ans et aux bénéficiaires d'un contrat d'appui au projet d'entreprise remplissant les conditions d'éligibilité à l'ACCRE.

Ses articles 20 et 21 confortent la pratique des couveuses en instituant, dans le code du commerce, un Contrat d'appui au projet d'entreprise (CAPE) pour la création ou la reprise d'une activité économique. Ce type de contrat pourra être conclu entre toute personne morale et une personne physique non salariée à temps complet. Celle-ci s'engagera à suivre un programme de préparation à la création ou à la reprise d'entreprise et à la gestion d'une activité économique. La personne morale devra fournir une aide particulière et continue selon les moyens dont elle dispose. La durée de ce contrat ne pourra excéder 12 mois, renouvelable deux fois.

Enfin, le dernier axe concerne la réponse aux difficultés de recrutement des entreprises, afin de supprimer les freins à leur développement et à la croissance de façon générale. En dépit de leur réduction actuelle, ces tensions sur le marché du travail persistent, en particulier dans les métiers de l'artisanat, de l'hôtellerie, de la santé, de l'aide à domicile, du transport et du bâtiment, ou dans certaines activités saisonnières.

Des complications similaires se manifestent dans le cas d'opérations de recrutement importantes, à l'occasion par exemple de la création ou de l'installation d'une entreprise sur un bassin d'emploi. Ces difficultés de recrutement structurelles risquent d'être accentuées à l'horizon 2005-2010, avec le départ à la retraite des générations nombreuses nées après-guerre : les ressources en main-d'œuvre devront alors être fortement renouvelées. Pour faire face à ces perspectives, il est indispensable d'établir des diagnostics territoriaux et sectoriels des besoins et d'anticiper systématiquement l'avenir. Des outils d'intervention devront ensuite être mobilisés.

Favoriser l'accès et le retour à l'emploi

Les analyses du marché du travail révèlent différents obstacles à l'embauche : ancienneté dans le chômage, faible niveau de qualification, absence d'expérience. L'âge, le sexe et le handicap peuvent aussi constituer des facteurs aggravants, de même que la zone géographique d'habitat et son potentiel économique.

Face à ces situations, les politiques de l'emploi disposent d'une large palette d'outils et de mesures pour offrir à chacun les meilleures chances d'accès à l'emploi, les trajectoires possibles restant multiples et d'une durée variable.

L'accès et le retour rapides à l'emploi permettent d'éviter des situations individuelles susceptibles de conduire à l'exclusion financière et sociale. Mais ils répondent aussi aux besoins de l'économie, car ils favorisent la croissance dans un contexte où les besoins et les demandes ne s'ajustent pas spontanément (particularités géographiques ou sectorielles).

En 2003, le service public de l'emploi (SPE) a centré sa politique sur six objectifs stratégiques principaux :

- diminuer de 9 % le nombre de demandeurs d'emploi de plus de deux ans d'ancienneté ;
- augmenter d'au moins deux points le taux de sortie du chômage avant un an ;
- faire baisser d'un point la part des femmes dans le chômage de longue durée ;
- faire sortir du chômage 576 000 demandeurs d'emploi bénéficiaires du revenu minimum d'insertion (RMI) ;
- diminuer le chômage des jeunes de 75 000 ;
- lutter contre les difficultés de recrutement.

Ces objectifs sont partagés par l'ensemble des acteurs du SPE et des services déconcentrés. Au niveau national, cependant, les réalisations se sont heurtées au décalage entre les prévisions économiques

(janvier 2003) et le niveau effectif de l'activité. Ainsi, trois indicateurs n'ont pas été atteints, en raison de la très mauvaise conjoncture : la situation des chômeurs de plus de deux ans s'est dégradée ; le taux de sortie avant un an n'a été augmenté que de 0,5 point fin 2003, ce qui reste très inférieur à l'objectif fixé ; la situation des jeunes demandeurs d'emploi s'est détériorée.

Deux résultats ont toutefois été atteints et dépassés : ceux concernant la part des femmes dans le chômage de longue durée et les sorties de demandeurs d'emploi bénéficiaires du RMI.

Enfin la réalisation de l'objectif de lutte contre les difficultés de recrutement a été appréciée territoire par territoire : c'est en effet à ce niveau que la démarche apparaît pertinente.

Par ailleurs, le libre fonctionnement du marché du travail n'entraîne pas toujours un bon ajustement entre offre et demande d'emploi. Au contraire, on déplore parfois la coexistence d'un chômage élevé et sélectif et d'offres d'emploi non pourvues.

Dans ce contexte, l'Agence nationale pour l'emploi (ANPE) joue pleinement son rôle d'intermédiaire, grâce à plusieurs démarches et actions :

- recueil des offres auprès des entreprises, visites en entreprises ;
- entretiens réguliers avec les demandeurs d'emploi (en particulier tous les six mois pour chaque demandeur d'emploi dans le cadre du PAP-ND) ;
- mise en relation des demandeurs d'emploi et des entreprises ;
- développement d'un site Internet dédié au rapprochement des offres et des demandes.

La complémentarité ANPE/Association pour la formation professionnelle des adultes (AFPA) offre également, dans le cadre du projet d'action personnalisée pour un nouveau départ (PAP-ND), un service intégré d'appui à la construction du projet professionnel. Celui-ci inclut en particulier l'élaboration d'un parcours de qualification favorisant l'accès et le retour à l'emploi, grâce à la valeur ajoutée de l'AFPA. Ainsi, les demandeurs d'emploi peuvent acquérir titres et diplômes par la formation ou faire valider les compétences professionnelles indispensables à la réussite de leur projet d'accès ou de retour à l'emploi, y compris par la validation des acquis d'expérience (VAE).

Le PAP-ND en chiffres

Dès juillet 2001, l'ANPE a commencé à généraliser les entretiens dans le cadre du PAP-ND, soit :

- 2 300 600 entretiens réalisés au second semestre 2001 ;
- 5 866 000 en 2002 ;
- 7 038 500 en 2003.

Cette augmentation est très liée au développement des entretiens en "phase" 2, 3 et plus, c'est-à-dire ceux ayant lieu à 6 mois, 12 mois, etc., après le premier entretien du PAP.

Les entrées en premier entretien avaient concerné 3 711 400 personnes en 2002 puis 2 833 800 en 2003.

Enfin, de nombreux dispositifs ont été mis en place pour aider à retrouver un travail. Chaque fois que leur situation le permet, il convient ainsi de diriger les chômeurs vers l'emploi non aidé ou vers les dispositifs du secteur marchand, qui peuvent plus facilement déboucher sur un emploi ordinaire. Toutefois, tous les publics ne sont pas en mesure d'accéder directement à l'un ou à l'autre. Pour certains d'entre eux, le passage par un dispositif du secteur non marchand est nécessaire. Un parcours de retour ou d'accès à l'emploi peut les accompagner efficacement : il mobilise à la fois l'ensemble des outils fournis par les politiques d'emploi et une offre d'insertion efficace.

Ainsi, lors de la table ronde pour l'emploi du 18 mars 2003, le ministre a annoncé davantage de moyens pour l'aide à l'emploi et de nouvelles actions gouvernementales : le contrat d'insertion dans la vie sociale (CIVIS) pour les jeunes ou le revenu minimum d'activité (RMA) pour les bénéficiaires du RMI. La création ou la reprise d'entreprise par les personnes en difficulté ont également été favorisées et l'extension de l'exonération de contribution "Delalande" aux personnes embauchées après 45 ans (contre un seuil de 50 ans auparavant) a permis d'encourager l'emploi des travailleurs plus âgés.

Plusieurs mesures ont été prises en matière d'aides à l'emploi marchand. Tout d'abord, les dispositifs spécifiques d'aide à l'emploi destinés au secteur concurrentiel ont été privilégiés en 2003. On observe en effet qu'ils débouchent davantage sur des emplois ordinaires que les autres dispositifs.

Annoncée à l'issue de la table ronde pour l'emploi, la réforme du contrat initiative emploi (CIE) est appliquée depuis juillet 2003. Ses objectifs sont :

- de réduire la durée de chômage de 2 ans à 18 mois ;
- d'augmenter la durée de l'aide de 2 ans à 5 ans au maximum pour l'embauche d'une personne de plus de 50 ans ;
- de prévoir un versement trimestriel et non plus annuel de l'aide ;
- de réviser et simplifier le montant de l'aide.

En 2003, 65 250 personnes ont été embauchées en CIE, soit 25 % de plus que l'année précédente, malgré un contexte économique plus défavorable aux recrutements.

L'année 2003 a également été consacrée à la montée en charge du dispositif de soutien à l'emploi des jeunes en entreprise. Depuis juillet 2002, il consiste en une compensation de l'ensemble des charges sociales patronales. À la fin de 2003, 100 000 jeunes bénéficient de ce dispositif et 136 000 embauches ont été enregistrées depuis le début du programme.

Parallèlement, les entrées dans les emplois aidés non marchand (CES, CEC) s'adressent prioritairement aux personnes sans emploi qui ont besoin d'une mise en situation de travail (chômeurs de longue durée, jeunes en difficulté, personnes handicapées, publics de plus de 50 ans). En 2003, 252 300 personnes sont entrées en CES, soit 15 % de moins que l'année précédente, et 26 800 en CEC, soit 33 % de moins qu'en 2002.

Le dispositif nouveau services emplois jeunes (NSEJ) a été créé en 1997. Compte tenu de la durée de l'aide (60 mois), les premières sorties définitives se sont échelonnées à partir de 2003. En fin d'année, 100 000 jeunes restent encore dans le dispositif (hors Éducation nationale et Justice, soit 33 000 jeunes). En 2003, 46 000 postes étaient concernés par la fin de l'aide initiale. Le travail de préparation et d'anticipation effectué par les directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle a permis de maîtriser globalement la situation. Ainsi 11 000 postes associatifs ont été prolongés sur au moins 3 ans, avec une aide complémentaire, et environ 4 000 sans aide. Pour les 30 000 autres postes, des accompagnements des jeunes ont été mis en place afin de prévenir d'éventuelles difficultés.

Les parcours individualisés vers l'emploi répondent également à une multitude de cas. Tous visent la construction d'un parcours d'insertion jouant sur la durée. Ils combinent des actions d'accompagnement personnalisé et de formation avec des mesures d'accès à l'emploi de droit commun. La mise en œuvre de ces dispositifs repose sur un partenariat étroit entre le service public de l'emploi et les opérateurs spécifiques de l'insertion professionnelle, en fonction des caractéristiques des publics bénéficiaires.

Ils sont complétés désormais par le contrat d'insertion dans la vie sociale (CIVIS). Ce nouveau contrat se caractérise par une triple démarche :

- l'embauche dans un organisme privé à but non lucratif développant des activités d'utilité sociale ;
- l'accompagnement renforcé et personnalisé vers l'emploi ;
- l'assistance à la réalisation d'un projet de création ou de reprise d'une activité non salariée.

Le premier de ces trois volets a été mis en œuvre dès 2003 (décret du 11 juillet 2003), les deux autres entreront en application début 2004, en même temps que la suppression du programme Trace.

CIVIS : pour qui ?

L'embauche dans un organisme privé à but non lucratif développant des activités d'utilité sociale prend la forme d'un contrat à durée déterminée de trois ans, aidé par l'État et, le cas échéant, par une ou plusieurs collectivités territoriales. Le CIVIS s'adresse à des jeunes sans emploi, porteurs d'un projet à vocation sociale ou humanitaire, âgés de 18 à 22 ans, et possédant au plus un diplôme du second cycle long de l'enseignement général, technologique ou professionnel ou n'ayant pas achevé le premier cycle de l'enseignement supérieur.

L'aide de l'État dépend des activités développées. Elle est de 66 % du SMIC dans les domaines de l'aide aux personnes menacées d'exclusion, de l'aide aux personnes âgées ou handicapées, du lien social dans les quartiers de la politique de la ville, de la politique de l'intégration, du sport. Pour les autres activités, l'aide de l'État ne dépasse pas 33 % du SMIC.

Accompagnement des mutations économiques, sociales et démographiques

La prévention et la régulation des changements économiques, sociaux et démographiques en cours ou à venir s'appuient sur une prospective des métiers et des qualifications. Il s'agit de détecter les menaces de crises, de prévenir les risques d'inadaptation de l'emploi et des qualifications, et, surtout, d'accompagner les réponses choisies. Un partenariat avec les autres acteurs concernés permet de proposer formation et développement des compétences aux actifs sur le marché du travail et d'accompagner cette mise en œuvre d'un large éventail d'actions.

L'objectif est d'élever le niveau de qualification de la main-d'œuvre et d'améliorer les résultats de l'investissement en ressources humaines. Une telle démarche d'ensemble répond aux défis de l'économie de la connaissance. Elle devrait offrir à chacun la possibilité d'accéder à la formation professionnelle et à une garantie d'employabilité. Adapter les compétences et les qualifications permet de construire de meilleures trajectoires professionnelles, mais aussi d'anticiper et d'honorer les besoins économiques et de main-d'œuvre des entreprises.

L'une des actions à mettre en œuvre consiste à développer les compétences et les qualifications tout au long de la vie. Pour cela, le gouvernement a engagé la réforme du système de formation professionnelle, avec le concours des acteurs sociaux et économiques. Souhaitant dynamiser ce processus et le démocratiser davantage, il a pris en compte les résultats de la négociation collective, traduite dans l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003 signé par l'ensemble des organisations représentatives. Cet accord apporte des avancées significatives dans plusieurs domaines :

- la création d'un droit individuel à la formation, mis en œuvre pour partie en dehors du temps de travail et donnant lieu à une allocation de formation égale à 50 % du salaire ;
- la mise en place d'un contrat de professionnalisation afin de favoriser l'insertion des jeunes et la réinsertion professionnelle des demandeurs d'emploi, ainsi que la mise en œuvre d'une période de professionnalisation pour les salariés, notamment les salariés "expérimentés" ;
- l'amélioration des dispositifs d'information et d'orientation des personnes tout au long de la vie ;
- l'accroissement de l'effort financier des entreprises - et notamment des PME - ainsi que la réorganisation des conditions de mutualisation des fonds ;
- le renforcement des conditions d'exercice du dialogue social et des partenariats locaux.

Le projet de loi relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social s'inspire ainsi des dispositions retenues par les partenaires sociaux dans le cadre de la négociation collective. Il y apporte toutefois des compléments significatifs :

- l'affirmation d'un droit à la qualification (seconde chance) ;
- l'appui apporté au développement de la formation en dehors du temps de travail par le non-assujettissement de l'allocation formation ;
- le soutien aux contrats de professionnalisation par l'exonération des charges sociales ;
- l'aide au remplacement du salarié parti en formation pour faciliter le développement de la formation dans les petites et moyennes entreprises ;
- la simplification du système de péréquation pour renforcer l'efficacité des fonds mutualisés.

L'objectif est également d'améliorer la qualification des salariés, notamment ceux fragilisés par leur âge, leur niveau scolaire, leur statut ou la taille de leur entreprise (PME). Cette option nécessite de faciliter l'accès à la formation et au développement des compétences tout au long de la vie. Ceci doit contribuer à favoriser la mobilité interne ou externe, en particulier dans les secteurs sensibles, et à prévenir les licenciements qui touchent souvent ces catégories de salariés. La qualification ainsi acquise - y compris en s'appuyant sur des modalités nouvelles de formation, la VAE, les certifications - assurera une meilleure continuité et avancée des trajectoires des personnes. Cette approche contribuera aussi à enclencher la dynamique d'utilisation de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et à accompagner les initiatives des partenaires sociaux.

L'utilisation de la VAE comme outil de promotion sociale pour l'accès aux certifications - au service des individus et des entreprises - suppose d'informer le plus largement possible sur son existence. Il suppose aussi de faciliter l'accès des publics au dispositif de certification, constitué par les diplômes, les titres et les certificats de qualification professionnelle inscrits au répertoire national des

certifications professionnelles (RNCP). Il suppose enfin de répondre aux besoins des entreprises, dans le cadre de leur gestion des ressources internes.

Des structures de conseil sur la VAE

À l'issue de l'année 2003, 22 cellules régionales interservices ont été organisées pour informer sur la VAE. Elles s'appuient sur les structures existantes, comme les centres d'animation, de ressources et d'informations sur la formation (CARIF) ou les groupements d'intérêt public (GIP). Près de 400 points relais conseils sont opérationnels dans 19 régions. Ils constituent l'échelon d'information de proximité sur la VAE. Celui-ci s'appuie également sur d'autres structures : centres inter-institutionnels de bilans de compétence (CIBC), centres d'information et d'orientation (CIO), agences locales pour l'emploi (ALE)...

Ces différents lieux sont chargés :

- de développer des ressources à destination des professionnels des réseaux publics d'insertion et des acteurs socio-économiques, afin de les aider à intégrer la VAE dans la gestion des ressources humaines et dans les politiques territoriales d'emploi et d'insertion (la dimension interministérielle au plan territorial s'organisant autour de la cellule régionale) ;
- de conseiller les personnes sur les certifications les plus adaptées à leur expérience et à leur projet ;
- d'organiser une mise en réseau entre les différents valideurs et les structures d'accueil des publics.

Il convient, plus largement, de développer la transparence de la formation, enjeu à la fois décentralisé, national et européen. Il importe aussi de faciliter l'information de tous – en particulier des publics les plus en difficulté – sur l'ensemble du territoire national, au regard du droit et des modalités d'accès à la formation, des offres au plan national et de la mobilité européenne en formation continue.

Parallèlement à la qualification des personnes, il est primordial de prévenir et d'accompagner les mutations économiques.

La France, comme toutes les grandes économies en Europe et dans le monde, traverse une période de changements importants. S'ils ne sont pas nouveaux, ils diffèrent cependant des grandes restructurations des années 1980. Au-delà de la diversité des situations, on distingue néanmoins certaines tendances :

- ces bouleversements concernent la plupart des secteurs et territoires, des grandes entreprises et des groupes, mais aussi le tissu des PME ;
- ils touchent de multiples aspects - techniques, industriels, sociaux ou territoriaux - et doivent être analysés et gérés dans leur complexité ;
- ils ont un caractère permanent et constituent un processus continu.

Il sera plus aisé de combattre les situations de crise si elles ont été anticipées. Aussi faut-il associer l'adaptation permanente de l'entreprise, de la filière ou du bassin d'emploi et l'évolution constante des compétences. L'intervention publique en matière de mutations économiques doit aussi être améliorée, afin de mieux prévenir l'impact social et territorial des restructurations.

Ceci constitue la meilleure voie pour soutenir la modernisation de notre économie et la mise en œuvre d'une démarche globale en faveur de l'emploi. Cette dernière repose sur la mobilisation de tous les acteurs : économiques et institutionnels, nationaux, régionaux, locaux, des filières et des branches. Cet engagement global et partagé avec les partenaires sociaux et les collectivités territoriales - en complément des obligations et des actions des entreprises - suppose concrètement de se donner les moyens de préparer, au niveau national ou local, les mutations à venir, de prévenir les licenciements - notamment par une meilleure qualification des salariés - et de favoriser le reclassement de ceux dont le licenciement ne peut être évité. Il nécessite également de favoriser le maintien et le développement des compétences et l'allongement de la vie au travail.

Ainsi, le Comité interministériel de l'aménagement du territoire (CIADT) du 13 décembre 2002 a-t-il défini les principales lignes directrices de l'action gouvernementale sur le sujet. La mission interministérielle sur les mutations économiques (MIME) a été mise en place dès le 28 janvier 2003.

Son rôle consiste à :

- coordonner les services de l'État en vue de la gestion des phases de crises, notamment dans le cadre des "contrats de sites", créés en février 2003. Ce dispositif vise en priorité les zones sensibles, afin

d'accompagner les bouleversements graves et exceptionnels des activités et des territoires. En mai 2003, 12 contrats de site étaient ainsi mis en place ;

– accorder et animer les actions des ministères en matière de veille et d'anticipation des mutations économiques. En 2003, le service public de l'emploi a engagé un plan d'action, animé au niveau national et décliné dans les régions et territoires. Celui-ci intègre deux volets, l'un d'anticipation et de prévention des grands changements et l'autre d'aide aux restructurations. Sa mise en œuvre s'appuie sur une coopération avec les collectivités territoriales et les partenaires sociaux ;

– élaborer des méthodologies d'intervention, d'assistance et de conseil en matière d'accompagnement des mutations et de re-dynamisation des territoires. Ainsi, neuf séminaires interrégionaux rassemblant l'ensemble des acteurs, y compris des partenaires du SPE (directions régionales de l'industrie, de la recherche et de l'environnement, conseils régionaux) ont été organisés à l'automne 2003. Ils avaient pour principaux objectifs de développer une culture commune autour du concept de mutation économique, de donner aux membres du SPE la capacité de définir une stratégie d'action et de coopération avec tous les acteurs d'un territoire et d'élaborer une offre de service coordonnée pour accompagner les crises.

Alléger les restructurations : la loi du 3 janvier 2003

La loi du 3 janvier 2003, portant relance de la négociation collective en matière de licenciements économiques a redéfini, par la voie conventionnelle, certaines règles applicables en matière de gestion sociale des restructurations. Ainsi, les dispositions de la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 allongeant la procédure par une multiplication de réunions du comité d'entreprise ou par davantage de contraintes sont suspendues. C'est en particulier le cas de celles relatives à la séparation obligatoire entre les consultations menées au titre du livre IV du code du travail (portant sur le projet économique de restructuration) et au titre du livre III (portant sur les mesures sociales d'accompagnement) et de celles concernant l'introduction d'une procédure de médiation et d'une procédure d'étude d'impact social et territorial, et dotant l'administration de nouveaux pouvoirs.

Enfin, elle a renvoyé aux partenaires sociaux - au niveau interprofessionnel et à celui des entreprises - la définition des règles applicables en matière de gestion sociale des restructurations (procédure, mesures sociales d'accompagnement). Une négociation s'est ainsi engagée depuis plus d'un an. Le législateur devrait être amené, en application de la loi du 3 janvier 2003, à en tirer les conséquences, comme il l'a fait à plusieurs reprises par le passé en matière de licenciements économiques.

Autre démarche entrant dans le cadre de l'accompagnement des mutations : la responsabilité sociale des entreprises. Les travaux du Comité interministériel pour le développement durable, au cours de l'année 2003, ont contribué à soutenir et à diffuser les démarches relatives à la responsabilité sociale des entreprises (définies sur la base d'un volontariat des entreprises, et hors toute fixation de normes) :

– travaux de capitalisation et d'animation soutenus par les pouvoirs publics et dans les différents ministères, et diffusion d'informations aux acteurs locaux (kit, site Internet) ;

– élaboration et publication d'un guide sur le développement durable et la responsabilité sociétale des entreprises (par l'Association française de normalisation – AFNOR –, qui contribue aux travaux internationaux en matière de normes, codes et lignes directrices) ;

– investigations et études sur les liens entre PME, emploi local et marché mondialisé (RSE et situation de sous-traitance) ; sur l'éthique et le financement des entreprises pour le développement durable ; sur les indicateurs de suivi du développement durable et de la RSE ;

– mise en place d'un groupe de travail sur la RSE, dans le cadre de la stratégie nationale de développement durable.

L'objectif général est de soutenir la diffusion de la RSE, en aidant à la compréhension des méthodes et des enjeux et en sensibilisant les PME/PMI.

L'emploi et le développement durable

Le ministère de l'Écologie et du Développement durable a consacré une partie de l'année 2003 à définir une stratégie nationale de développement durable. Son élaboration s'est articulée en deux programmes d'un semestre chacun.

Les travaux du premier semestre 2003 ont abouti au document intitulé "Stratégie nationale de développement durable", adopté par le conseil des ministres le 3 juin 2003.

La direction générale de l'emploi et de la formation professionnelle (DGEFP) a participé à son élaboration en :

– identifiant les éléments de sa compétence qui devaient être intégrés dans une politique nationale de développement durable : actions pour valoriser les ressources immatérielles ou corriger les logiques d'exclusion ;

– réfléchissant en parallèle aux impacts probables des évolutions économiques, écologiques, culturelles, de leurs développements croisés et de la mise sur pied d'une nouvelle gouvernance : nouveaux modes de production, évolution des métiers traditionnels, anticipation des mutations économiques et sociales...

À l'issue de ces réflexions, la Stratégie nationale de développement durable (SNDD) a retenu sept thématiques. Celles traitant d'économie, de territoires et de cohésion sociale ont intégré plusieurs orientations :

– il est nécessaire d'accompagner les entreprises au changement permanent, c'est-à-dire de les aider à anticiper les mutations économiques, investir dans la formation, les compétences, l'employabilité des personnes, l'emploi des seniors, la gestion des âges... ;

– le travail doit être réhabilité, par des recrutements facilités, la promotion d'un emploi de meilleure qualité, durable et attractif, la lutte contre toutes formes de dépréciations ou mises à l'écart (recrutement, salaire, accès à la formation et la mobilité...) et la sécurisation des parcours professionnels ;

– les discriminations doivent être combattues (intégration des publics défavorisés, politiques d'insertion, de formation et d'emploi destinées aux jeunes afin qu'ils puissent entamer leur vie active dans les meilleures conditions possibles) ;

– il devient nécessaire d'accélérer le déclouisonnement des politiques et des actions, l'anticipation et les stratégies de plus long terme, ainsi que la coopération sur les territoires.

Les réflexions menées au cours du second semestre 2003 ont abouti à la production et la validation d'indicateurs sociaux sur le développement durable. Ils ont été suivis d'une mission spécifique sous la responsabilité du Haut fonctionnaire au développement durable au sein du ministère chargé de l'Emploi et des Affaires sociales et du ministère de la Santé. Dans ce cadre, plusieurs travaux sur la responsabilité sociale des entreprises ont été menés conjointement par les directions du ministère (DGEFP, direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques, direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques, direction des relations du travail, direction générale de l'action sociale, délégation interministérielle à l'innovation sociale et à l'économie sociale, délégation aux affaires européennes et internationales...). Ce travail, lancé en mai 2003 et conduit avec l'appui du Commissariat général au plan, a permis de dresser une liste d'indicateurs et d'objectifs de progrès - dont des données relatives à la qualité de l'emploi - conformes à celles du PNAE. Dans le cadre de la SNDD, le gouvernement français s'est en effet donné pour ambition de "favoriser le développement de la responsabilité sociale et environnementale des entreprises, condition de leur bonne gouvernance".

Trois objectifs prioritaires ont ainsi été fixés :

– créer un référentiel national commun en matière de RSE, puis le promouvoir en France comme au niveau international ;

– inciter les entreprises à adopter un mode de fonctionnement responsable ;

– développer l'investissement socialement responsable.

Les services ont donc constitué, de septembre 2003 à janvier 2004, un groupe de travail *ad hoc*. Il avait pour mandat de procéder à un état des lieux de la perception de la RSE par l'ensemble des acteurs concernés. Son objectif était aussi de faire des propositions favorisant une meilleure prise en compte de la RSE dans les actions publiques. Un rapport de synthèse sur ce thème, la restitution des auditions réalisées à cette occasion et les propositions de recommandations ont été remis au ministre.

Enfin, les services ont renforcé la politique d'emploi, de formation et de cohésion sociale sur les territoires, en contribuant à la sélection et au suivi des agendas 21 locaux. Ces programmes de développement local, associant des acteurs publics et privés, tendent à favoriser et à initier

concrètement des modes de production et de consommation économes en ressources, des organisations adaptées aux territoires et un investissement global dans les ressources humaines.

La Stratégie nationale de développement durable, fixant des orientations pour les cinq années à venir, permettra de développer des actions de manière graduelle et concertée sur des sujets comme les liens entre formation professionnelle et développement durable, la qualification des hommes et des emplois, la valorisation des bonnes pratiques, la prospective et les comparaisons et coordination internationales.

Dernier élément de l'accompagnement des mutations : le développement des compétences et la gestion des âges. L'allongement de la durée d'activité est rendu nécessaire par le retournement démographique et le besoin de transférer l'expérience. Dans un contexte d'évolution rapide des emplois et d'élévation des besoins en qualifications, ce changement implique de laisser une grande place au dialogue social et de mettre en œuvre une approche globale, fondée sur l'offre et la demande de travail.

Prenant la mesure de ces enjeux, l'Union européenne a fixé, lors du sommet de Stockholm, un objectif de taux d'emploi de 50 % pour les personnes âgées de 55 à 64 ans, d'ici à 2010, et promu le "vieillessement actif". Le Conseil européen de Barcelone, en 2002, a par ailleurs conclu à la nécessité d'allonger progressivement de cinq ans l'âge effectif moyen de cessation de l'activité professionnelle au cours de la même période. Pour atteindre les orientations communautaires, la France s'est engagée, dans son PNAE pour 2003, à accroître, à l'horizon 2006, de cinq points son taux d'emploi. Le gouvernement a aussi annoncé qu'il retenait l'objectif de reculer d'un an et demi l'âge de cessation d'activité à l'horizon 2008.

La loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites a consacré plusieurs articles à l'objectif de maintien en activité des salariés âgés. Certaines ont vraisemblablement contribué à accélérer la prise de conscience collective de ces enjeux. Les conditions de recours aux dispositifs de préretraites ont ainsi été notablement durcies :

- l'intervention publique en matière de préretraites est désormais centrée sur deux dispositifs. L'un permet de prendre en compte des conditions de travail pénible (dispositif CATS) ; l'autre concerne des cas de licenciements économiques de salariés non susceptibles de reclassement, dans des entreprises en grandes difficultés (dispositif ASFNE). Le dispositif des préretraites progressives (PRP) est quant à lui supprimé à compter du 1^{er} janvier 2005 ;
- le coût des systèmes de préretraites mis en place par les entreprises est renchéri par l'instauration d'une contribution sociale spécifique de 23,85 %, qui sera allouée au Fonds de solidarité vieillesse. Ces systèmes bénéficiaient en effet jusqu'alors d'un régime social et fiscal avantageux.

Ces dispositions s'articulent avec les mesures de soutien au maintien dans l'emploi des salariés âgés. Ces dernières concernent en particulier le relèvement de 60 à 65 ans de l'âge de mise à la retraite par l'employeur, l'assouplissement des mécanismes de cumul emploi/retraite, ou encore l'extension des cas d'exonération de paiement de la contribution "Delalande" (en principe due en cas de licenciement d'un salarié de 50 ans et plus).

La table ronde qui a réuni, le 21 octobre 2003, l'État, les régions et les partenaires sociaux a notamment porté sur la formation et les conditions de travail des salariés expérimentés.

Différentes manifestations ont été organisées, tout au long de l'année 2003 et à plusieurs niveaux, afin de faire évoluer les mentalités et les comportements, de confronter les expériences et de diffuser les bonnes pratiques.

Les outils d'aide à la formation au niveau de l'entreprise et de la branche, tels les outils de la politique contractuelle - engagements départementaux de développement de la formation (EDDF) et contrats d'études provisionnelles (CEP) - ou ceux du Fonds national de l'emploi (FNE formation) sont utilisés pour éviter la déqualification des salariés âgés.

L'État a mis en place par décret, en juillet 2003, une aide au conseil aux entreprises (PME) pour l'élaboration de plans de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences visant notamment à faire travailler leurs salariés plus longtemps. Dans le cadre du programme d'initiative communautaire EQUAL, des projets relatifs au maintien en activité des salariés "expérimentés" sont également en cours de test.

TRAVAIL

DILTI

Statistiques, études et documentation

Le nouveau système de traitement informatique des statistiques, dont l'élaboration a été engagée en 2002, a été testé en 2003. Il a nécessité quelques modifications, en cours de finalisation. La nouvelle version du logiciel TADEES devrait être opérationnelle en mai 2004 : elle permettra notamment, à partir de 2004, une exploitation optimale des données de la verbalisation.

Un programme de création d'indicateurs statistiques a également été défini. L'objectif est d'évaluer de manière plus précise le volume réel de la fraude, ses conséquences économiques, financières et sociales, ainsi que l'efficacité des politiques de lutte contre le travail illégal. Ce programme sera réalisé dans le cadre d'un réseau de services d'études spécialisés, national et européen. Il s'inscrit dans les engagements européens de la France au titre de la stratégie européenne de l'emploi.

Aux publications générales destinées aux services et à un plus large public s'ajoute, depuis novembre 2003, le document intitulé "Le travail illégal : état des lieux". Celui-ci constitue le dernier diagnostic actualisé sur le sujet et intègre le bilan de l'action des services de 1999 à 2002. Ce travail aidera en particulier à la définition des orientations des politiques publiques pour la période 2004-2005.

Enfin, la DILTI a achevé la préparation - en vue d'une sortie en 2004 - d'un Cd-Rom documentaire, qui fera l'objet d'une mise à jour régulière. Ce support regroupera l'intégralité des textes et de la doctrine administrative sur le travail illégal.

Plans d'action sectoriels et dialogue social

La DILTI a engagé des plans d'action spécifiques dans trois secteurs d'activité très affectés par le travail illégal :

- Le spectacle vivant et enregistré ;
- L'agriculture ;
- Le BTP.

Ces efforts viennent appuyer des plans d'actions plus larges, tels le plan de soutien aux activités artistiques du ministère de la culture ou le plan national d'action du ministère de l'emploi, destiné à diminuer le nombre d'offres d'emplois durablement non pourvues. Ils impliquent un partenariat très étroit avec les organisations représentatives des entreprises et des salariés, mais aussi avec l'ensemble des acteurs institutionnels concernés.

Par ailleurs, afin de lutter contre la fraude et les abus aggravant le déséquilibre du régime d'assurance-chômage des intermittents du spectacle vivant et enregistré, la circulaire du Premier ministre a engendré une forte mobilisation des départements dès le mois d'août 2003. Chargée de coordonner cette lutte, la DILTI a demandé à chaque département de mettre en place un plan local de contrôle, sur la base des orientations nationales. Soixante-deux d'entre eux ont déjà formalisé cette démarche. Les premiers résultats des contrôles coordonnés sont attendus à la fin d'avril 2004.

Enfin, dans le cadre des conventions nationales et départementales de lutte contre le travail illégal, la DILTI a complété, en 2003, le recensement effectué par l'enquête lancée le 4 novembre 2002. À ce jour, parmi les 314 conventions en vigueur, on compte 11 conventions nationales, 10 régionales et 293 départementales. Les tendances déjà révélées par l'enquête précitée sont inchangées pour 2003.

Animation du dispositif institutionnel local, actions de formation et assistance technique

Cette année, l'accent a été mis sur l'activité des commissions locales de lutte contre le travail illégal (COLTI). Structures pivots du dispositif de lutte départementale, elles réunissent régulièrement, sous la présidence du procureur de la République, l'ensemble des corps de contrôle habilités à faire le point sur les opérations en cours ou à mener. Invitée régulièrement par les COLTI, la DILTI (antennes locales incluses) a assisté à 48 réunions en 2003.

La DILTI a également organisé, le 13 novembre 2003, une rencontre nationale des secrétaires permanents de COLTI. Première du genre depuis la loi fondatrice de 1997, cette journée a été consacrée à l'activité des commissions et au rôle de leur secrétaire permanent, à la fois référent et animateur. Les débats ont fait l'objet d'une publication spécifique ("Les actes de la rencontre nationale des secrétaires permanents de COLTI du 13 novembre 2003").

Par ailleurs, la DILTI s'est prononcée pour une participation active des groupes d'intervention régionaux (GIR) aux COLTI. Une synergie s'est établie entre ces deux structures interministérielles. Créés en 2002 comme un service rattaché à la direction centrale de la police judiciaire et placés sous l'autorité d'un commissaire de police ou d'un officier de gendarmerie, les GIR ont notamment pour mission de lutter contre l'économie souterraine. Dans ce cadre, la DILTI est conviée régulièrement aux journées de bilan des GIR et contribue à la définition de leurs champs d'investigation en matière de lutte contre le travail illégal.

Parallèlement, et en collaboration avec la direction générale de la police nationale (DGPN), la DILTI met en place une stratégie de prise en compte de la répression du travail illégal par les services de police. Il s'agit d'inciter les GIR - à travers des actions de formation des services chargés la sécurité publique - à sensibiliser les fonctionnaires de police au travail illégal. Ceux-ci pourraient alors être mobilisés en tant que "personnel ressource" pour des actions ciblées dans ce domaine. Une première expérience positive vient ainsi de voir le jour avec le GIR et la sécurité publique de Seine-et-Marne.

Les commissions départementales, sous la présidence des préfets, constituent une instance décisionnelle élargie et sont donc chargées d'élaborer un programme de prévention et de lutte, sur la base des orientations nationales et des particularités locales. En 2003, elles se sont particulièrement mobilisées pour décliner localement le plan national de contrôle lancé dans le spectacle.

Les actions de formation

Elles ont été relancées, avec une refonte de plusieurs modules. Les formations interministérielles ont repris au début du troisième trimestre. Le nombre élevé des formations destinées à des corps de contrôle particuliers a été maintenu.

En 2003, la DILTI, antennes locales incluses, a animé 67 sessions de formation dont :

- 25 interministérielles ;

- 42 spécifiques, au bénéfice des agents des douanes, de la gendarmerie, de l'URSSAF, mais aussi des futurs magistrats du parquet de l'Ecole Nationale de la Magistrature ou de l'Observatoire des Transports de Bourgogne.

Le programme habituel de formation, élaboré par la section d'études et d'assistance de la DILTI (SEA), a été adapté aux actions prioritaires : plan national de contrôle lancé dans les spectacles, contrôle de la fraude transnationale... Une première version du "Guide méthodologique de contrôle du spectacle vivant et enregistré" a ainsi été diffusée à la fin de l'année. Pour chaque cas de fraude, ce document offre un bref rappel de la législation applicable, assorti de recommandations méthodologiques pour la conduite de l'enquête.

Une démarche identique a été adoptée pour élaborer un guide méthodologique d'enquête et de contrôle des fraudes transnationales, qui doit paraître en 2004. L'objectif est de préciser le droit applicable dans les diverses situations d'emploi détaché rencontrées par les agents lorsqu'ils exercent leurs pouvoirs d'investigation et de contrôle.

L'assistance aux services dans le cadre d'enquêtes judiciaires

Cette assistance est principalement apportée par la SEA. Elle propose une aide opérationnelle ou juridique aux services, notamment lorsque des procédures judiciaires sont engagées. En 2003, 81 avis ont été donnés aux corps de contrôle ou aux juridictions et 53 signalements ont été transmis aux corps de contrôle ou aux parquets.

Par ailleurs, la permanence téléphonique de la SEA a enregistré 185 appels. Ceux-ci ne donnent pas systématiquement lieu à des observations écrites, mais impliquent une réponse verbale ou par courrier électronique.

Les accords bilatéraux et la préparation de l'élargissement de l'Union européenne

Pour faire face au développement de la fraude transnationale et aider les corps de contrôle à réduire cette nouvelle délinquance, la DILTI développe la coopération administrative européenne. Cette action s'exerce dans le cadre des orientations fixées par l'Union européenne (UE) en matière d'emploi, notamment la récente résolution du conseil du 29 octobre 2003 relative à la transformation du travail non déclaré en emploi régulier.

Un arrangement franco-belge a ainsi été signé le 9 mai 2003. Une rencontre a également eu lieu, en août 2003, avec les représentants du ministère du travail espagnol, dans le prolongement de l'accord de coopération conclu avec ce pays le 20 mars 2002.

Par ailleurs, conformément au programme prévu par l'accord-cadre de coopération bilatérale conclu avec l'Italie en septembre 2002, le dernier trimestre de l'année a été consacré à l'organisation d'un séminaire sur la lutte contre le travail illégal. Il se tiendra à Paris le 10 février 2004.

D'autres rencontres visant à un rapprochement avec les futurs pays membres de l'union européenne ont été organisées, à l'instigation de la délégation aux affaires européennes et internationales (DAEI) et en collaboration avec le GIP-INTER. Elles ont engendré des échanges fructueux avec la Pologne, la Roumanie, la Bulgarie, la Slovaquie et la Lituanie.

Enfin, dans la perspective de l'élargissement de l'Union européenne, la DILTI a achevé, en 2003, la préparation d'un dépliant d'information sur le droit applicable aux entreprises étrangères effectuant une prestation de services en France. Cette brochure, dont la diffusion est prévue pour 2004, sera

réalisée en deux versions : l'une pour les pays membres de l'UE, l'autre pour les pays n'appartenant pas à l'UE. Elles seront destinées à deux publics : les employeurs et les salariés. La traduction et la diffusion dans les différents pays de l'Europe seront organisées dans le cadre de la coopération administrative européenne.

L'activité du bureau de liaison européen

En application de la directive n°96/71CE du 16 décembre 1996 relative au détachement des travailleurs - qui prévoit la création de bureaux de liaison dans le cadre de la libre prestation de services - la DILTI joue le rôle de bureau de coopération administrative pour la transmission d'informations entre autorités de contrôle compétentes en matière de travail illégal. À ce titre, **47** affaires ont fait l'objet d'échanges avec les administrations européennes concernées.

Un guide méthodologique de contrôle des fraudes transnationales est cours de préparation.

Participation à l'amélioration du cadre législatif et réglementaire

Afin de réguler les nouvelles situations de travail résultant de l'emploi transnational, les règles du code du travail doivent être clarifiées. La DILTI a donc travaillé, avec la direction des relations du travail (DRT), à l'achèvement de la transposition en droit interne de la directive n°96/71/CE de 1996.

Cette collaboration a également concerné le fonctionnement du guichet unique pour le spectacle occasionnel (GUSO). Celui-ci relève des simplifications de formalités accordées aux entreprises et prévues par la loi d'habilitation n°2003-591 du 2 juillet 2003.

Enfin, la DILTI a préparé, pour 2004, une séance plénière de la commission nationale de la lutte contre le travail illégal. Instance compétente chargée de définir les orientations du gouvernement dans ce domaine pour les deux prochaines années, la commission réalisera cet arbitrage sur la base du dernier état des lieux de la question.

Travail

La politique du travail en 2003 (DRT)

Élaborée par la direction des relations du travail (DRT), la politique du travail a pour but l'amélioration de la condition des salariés pourvus d'un emploi, au moyen de trois leviers : le droit, l'incitation et le dialogue social. La directive nationale d'orientation (DNO) adressée en 2003 aux services déconcentrés en fait son objectif n°3 : garantir les droits des salariés et encourager le dialogue social. En conséquence, cette politique recouvre trois domaines :

- santé, sécurité et conditions de travail,
- sécurité juridique et qualité de la relation de travail,
- dialogue social et démocratie sociale.

Santé, sécurité et conditions de travail

En matière d'amélioration des conditions de travail et de la protection de la santé et de la sécurité au travail, la politique se concrétise par des orientations nationales, débattues chaque année, au sein du Conseil supérieur de prévention des risques professionnels, présidé par le ministre chargé du travail. Depuis 2003, elles s'inscrivent dans le cadre des "orientations stratégiques 2003-2006", qui tiennent compte de la nouvelle stratégie pluriannuelle européenne (2002-2006). Dans ce contexte, quatre axes ont été définis :

- la mise en place des outils de connaissance des risques,
- l'amélioration de la réglementation et son application,
- le renforcement de la coordination des actions de prévention,
- l'adaptation de l'indemnisation des victimes.

Axe 1 : la mise en place des outils de connaissance des risques

Cet objectif constitue un préalable indispensable à toute démarche structurante. La DRT a donc entrepris de renforcer la veille grâce à la mise en place de partenariats. Dans ce cadre, elle a développé, grâce à la mise en place de nouveaux systèmes de remontée d'informations, des liens opérationnels avec les organismes de veille scientifique, portant sur la connaissance des maladies professionnelles et celle des accidents du travail. Afin de renforcer la recherche et l'évaluation scientifique des risques, elle a multiplié les partenariats avec l'Institut national de recherche et de sécurité (INRS), l'Agence française de sécurité environnementale (AFSSE) et l'Institut de veille sanitaire (InVS).

Cet effort se traduit par un développement de l'évaluation des risques dans les entreprises. Un tel objectif reposant sur une démarche collective et volontariste d'information et de communication, la DRT a mis en œuvre des actions collectives de l'inspection du travail, afin d'accompagner les PME dans cette nécessaire évolution. De plus, un appui financier à la réalisation de l'évaluation des risques a été mis en place en direction des PME et des branches professionnelles.

Pour donner tout le retentissement souhaitable aux améliorations et mutualiser les bonnes pratiques, la DRT soutient la fonction de veille sociale développée par l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) dans le cadre de son troisième contrat de progrès, négocié en 2003.

Axe 2 : l'amélioration de la réglementation et son application

Outre son implication dans les décisions prises au niveau européen, la DRT s'est efforcée de constituer, au niveau international, une force de proposition en matière de renforcement des politiques de prévention. De plus, les obligations européennes ont été mises en œuvre, notamment dans le domaine des risques chimiques, des champs électromagnétiques et des machines et équipements de protection individuels. En ce qui concerne les produits chimiques, un projet de directive a été adopté en septembre 2003.

Au plan national, le dialogue social et les partenaires sociaux jouent un rôle essentiel en ce domaine. Aussi la DRT a-t-elle privilégié la négociation collective comme instrument de mise en œuvre des principes de prévention et d'adaptation aux nouveaux contextes (gestion des âges, pénibilité du travail...). Par ailleurs, le renforcement de la coordination interministérielle (contrôle des produits chimiques, situations complexes liées à la sous-traitance, réduction des accidents routiers du travail...) et la mise en œuvre, au travers de l'Inspection du travail, d'une démarche d'évaluation de la politique du travail menée au plan local ont renforcé l'action des pouvoirs publics sur le terrain.

L'année 2003 a été plus particulièrement marquée par l'adoption d'importants dispositifs :

- la loi du 30 juillet 2003 sur la prévention des risques technologiques, à la suite de l'explosion de l'usine AZF à Toulouse,
- le décret du 23 décembre 2003 relatif à la prévention du risque chimique,
- le décret du 31 mars 2003 relatif à la prévention des risques liés aux rayons ionisants,
- l'arrêté fixant les mesures de prévention des risques biologiques à mettre en œuvre dans les laboratoires d'analyse de biologie médicale,
- les arrêtés des 8 et 28 juillet 2003 relatifs à la prévention des risques liés aux atmosphères explosives,
- etc.

De plus, la prévention des risques liés aux vibrations, des risques dans les ascenseurs et des risques de chute de grande hauteur ont fait l'objet de consultations et de travaux interministériels et sont en cours de finalisation.

Axe 3 : le renforcement de la coordination des actions de prévention

Les services de santé au travail jouent, en ce domaine, un rôle déterminant. Aussi, la DRT s'est-elle engagée dans la mise en œuvre progressive de la pluridisciplinarité en entreprise, afin d'assurer, au travers des services en question, des compétences à la fois médicales, techniques et organisationnelles (décret du 24 juin 2003, complété par l'arrêté du 24 décembre 2003). Dans le même sens, un décret portant réforme de la médecine du travail a été présenté en 2003 au Conseil supérieur de la prévention des risques professionnels.

Aujourd'hui en cours de signature, il permettra de recentrer la mission du médecin du travail sur son action en milieu professionnel.

Afin de compléter cette action, la DRT a développé les synergies avec tous les acteurs de la prévention. Elle a ainsi entamé une démarche systématique de contractualisation pluriannuelle avec les partenaires préventeurs (INRS, CNAMTS, ANACT, OPPBTP).

La sensibilisation à la prévention des risques professionnels s'inscrit naturellement dans cette démarche globale. Dans ce contexte, la DRT a mis en œuvre en 2003, dans le cadre de la "Semaine européenne de la sécurité et de la santé au travail", trois grandes manifestations interrégionales consacrées à la prévention des risques professionnels liés aux substances dangereuses. Une campagne nationale d'information sur les risques liés aux chutes de grande hauteur dans le BTP a également été lancée en 2003. Organisée en partenariat avec l'OPPBTP, elle a combiné une vaste campagne média et hors-média avec des actions de contrôle sur le terrain.

Axe 4 : l'adaptation de l'indemnisation des victimes

En 2003, les tableaux de maladies professionnelles ont été révisés, permettant ainsi une meilleure indemnisation des victimes. Les mesures ont porté sur :

- l'harmonisation et la mise à jour et, dans deux cas, la création de tableaux relatifs aux allergies respiratoires et cutanées,
- l'inscription du cancer broncho-pulmonaire comme manifestation associée à la silicose,
- l'extension au cas du cancer des cavités nasales du tableau concernant le chrome,
- l'amélioration de la reconnaissance des affections dues aux bruits lésionnels.

Sécurité juridique et qualité de la relation de travail

Cette action regroupe deux grands types d'activité : rendre le droit du travail plus accessible à ses usagers et veiller à son application effective dans les entreprises.

Axe 1 : rendre le droit du travail plus accessible à ses usagers,

En avril 2003, le ministre chargé du travail demandait à Michel de Virville, secrétaire général et DRH du groupe Renault d'animer une commission d'experts et de praticiens. L'objectif était de développer de nouvelles dispositions du droit du travail, conciliant souplesse et sécurité et offrant un cadre juridique plus simple et plus lisible, tout en proposant des moyens susceptibles de renforcer la place du droit conventionnel. La DRT a participé activement à ces travaux durant l'année 2003, le rapport de la commission en question ayant été remis en 2004.

Dans le cadre de la politique de simplification, le gouvernement a été habilité à simplifier le droit par la loi du 2 juillet 2003. Dans ce contexte, la DRT a défini les sujets où cette démarche paraissait justifiée. Ont ainsi été prévues 17 mesures d'harmonisation ou d'adaptation dans les champs concernés. Cette même loi a également simplifié les modalités d'organisation et de contrôle, ainsi que la procédure contentieuse, applicables aux élections prud'homales et a allégé les formalités nécessaires à l'établissement des fichiers électoraux.

Axe 2 : veiller à son application effective dans les entreprises.

La DRT est intervenue pour permettre une évolution attendue sur des points importants. En particulier, la loi du 3 janvier 2003 a modifié les dispositions en matière de lutte contre les discriminations et de prévention et lutte contre le harcèlement. Les principales évolutions concernent l'aménagement de la charge de la preuve - en matière de discrimination comme de harcèlement -, l'introduction de nouveaux cas de discrimination et la possibilité d'action substitutive ouverte aux organisations syndicales. La loi étend également les sanctions pénales à ces nouveaux domaines.

Par ailleurs, afin de permettre aux syndicats de couvrir l'ensemble des frais qu'ils doivent assumer, en particulier pour assurer le développement de leur activité et leur participation au fonctionnement de la démocratie sociale, le ministère chargé du travail contribue au financement de la formation des salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales. Cette participation s'élève à environ 12 millions d'euros par an, gérés par la DRT. Jusqu'alors, un montant du même ordre, destiné à assurer la formation des salariés appelés à exercer des responsabilités dans les instances de la formation professionnelle, était géré en parallèle par la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle. Afin de clarifier ces dispositifs et de les rendre plus opérationnels, les deux lignes budgétaires correspondantes ont été fusionnées et leur gestion confiée à la DRT.

Dialogue social et démocratie sociale

Les changements socio-économiques, le transfert aux collectivités locales de compétences intéressant au premier chef les partenaires sociaux, l'apparition de nouveaux interlocuteurs comme la dynamique européenne ont conduit à renforcer le rôle des organisations syndicales et professionnelles et à réduire la production réglementaire, au profit de la négociation collective.

Dans ce contexte, la DRT a défini les termes du titre II de la loi relative à la formation tout au long de la vie et au dialogue social. Cette réforme comprend trois aspects principaux :

- l'instauration du principe majoritaire : afin de renforcer la légitimité des accords conclus, la loi pose le principe majoritaire, sous la forme - selon les cas - d'une majorité de signatures ou de voix, ou du droit d'opposition,
- la généralisation des accords dérogatoires : les accords d'entreprise n'ont plus nécessairement à être conformes aux accords de branche, sauf dans deux cas de figure : si ces derniers prévoient expressément de garder une valeur impérative ou s'ils concernent quatre domaines particuliers : salaires minima, classifications professionnelles, garanties collectives de protection sociale complémentaire et financement de la formation professionnelle,
- la négociation en cas d'absence de délégués syndicaux : un accord de branche peut prévoir, dans les entreprises sans délégué syndical, la conclusion d'un accord avec les élus du comité d'entreprise ou, à défaut, avec les délégués du personnel et, en cas de carence aux élections professionnelles, avec des salariés mandatés.

Les moyens du dialogue social ont également été renforcés au niveau territorial – grâce aux commissions paritaires créées par un accord collectif au plan local - de même que l'information des salariés sur le droit conventionnel.

Si cette loi permet un développement du dialogue social, les options offertes la rendent cependant complexe et entraînent, pour les publics concernés, une certaine difficulté à en appréhender totalement les contours et les opportunités. Consciente de cet écueil, la DRT a entrepris de développer un effort particulier pour permettre l'appropriation par tous de ces nouvelles dispositions. Une action d'information importante a ainsi été conçue. Réalisée essentiellement en interne, elle s'adresse aux services du ministère, comme aux publics externes (partenaires sociaux, employeurs et représentants du personnel). Elle regroupe les éléments suivants :

- réalisation d'un dépliant de présentation générale,
- réalisation d'une brochure explicative de référence,
- réalisation d'un dossier "Dialogue social" sur l'Intranet du ministère,
- réalisation, à partir de la brochure explicative de référence, d'un guide interactif sur le site Internet du ministère,
- mise à niveau des opérateurs du service de renseignements téléphoniques du ministère "Info emploi".

Cette action est complétée par six séminaires interrégionaux de présentation de la loi, destinés aux services déconcentrés en vue de faciliter l'appropriation des textes et de leur fournir les éléments pour préparer les animations locales.

TRAVAIL

SDFE / Partie "Travail"

En 2003, le ministère délégué à la Parité et à l'Égalité professionnelle a engagé une nouvelle approche des questions d'égalité entre les femmes et les hommes : pluriannuelle, à la fois partenariale et interministérielle, intégrée et globale. Mise en œuvre par le Service des droits des femmes et de l'égalité (SDFE), elle répond à plusieurs grands principes dont :

- la parité politique et sociale, pour une responsabilité partagée des femmes et des hommes ;
- l'égalité professionnelle, pour une meilleure contribution des femmes au développement économique et des chances égales face à l'emploi ;
- l'articulation des temps de vie, pour un nouvel équilibre des rôles sociaux entre les femmes et les hommes.

UNE ACTION TRANSVERSALE ET PARTENARIALE

Une Charte de l'égalité entre les hommes et les femmes

En 2003, un important travail de concertation a été engagé avec tous ceux qui, au niveau national, travaillent à la progression de l'égalité entre les femmes et les hommes. L'objectif était d'élaborer un document contractuel : la Charte de l'égalité entre les hommes et les femmes, formalisant l'ensemble des actions et des engagements des partenaires.

Réussir dans ce domaine relève de la responsabilité de tous : collectivités territoriales, élus, partenaires sociaux, chambres consulaires et ensemble de la société économique et civile. C'est pourquoi tous ont été associés à la concertation et mobilisés aux côtés de l'État, qui se doit d'être exemplaire en la matière.

Dans ce document de référence, chacun formulera des propositions d'action, qu'il s'engagera à réaliser au cours des trois prochaines années. Ceci constituera une sorte de "feuille de route" pour l'ensemble des organismes adhérents, afin de bâtir une société plus égalitaire.

La production de statistiques "sexuées" et d'études sur le "genre"

L'Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE) adapte en permanence, avec l'ensemble des départements ministériels, l'appareil statistique de l'État afin d'affiner la connaissance de la situation respective des femmes et des hommes. Grâce à ses travaux, le ministère a, pour la troisième année consécutive, publié *Les Chiffres clés de l'égalité*.

Cette nouvelle édition éclaire la place occupée par les femmes dans la vie sociale, économique et politique. Cette année, de nouveaux thèmes ont été abordés ou développés, comme l'enseignement, les retraites, ainsi que les indicateurs de l'Union européenne pour suivre les avancées réalisées par les États membres en matière d'égalité.

Par ailleurs, des études relatives au thème de l'égalité ont été menées à terme en 2003, comme *L'état des lieux des études et recherches sur le genre en France* ou encore *La place des femmes dans les conseils de prud'hommes*. Certaines d'entre elles ont fait l'objet d'une publication, comme *L'Enquête nationale sur les violences envers les femmes en France* (La Documentation française, mars 2003), ou *La place des femmes dans les sociétés de service et d'ingénierie informatiques*, dont une synthèse est parue dans le bulletin du SDFE, *Passerelles Chercheurs*.

La réalisation d'un "jaune" budgétaire

Pour la quatrième année consécutive, le ministère a réalisé un "jaune" budgétaire sur les crédits affectés aux actions en faveur des droits des femmes. Il permet d'analyser l'activité budgétaire de l'État en matière d'égalité entre les sexes. Son ambition est d'évaluer les effets différenciés, sur les femmes et sur les hommes, de dispositifs conçus comme neutres *a priori*. Le "jaune" budgétaire apparaît dès lors comme un outil de pilotage de l'action publique. Il permet de l'orienter ou de la réorienter, afin que l'égalité entre les hommes et les femmes progresse et devienne effective.

L'ACCÈS DES FEMMES AUX RESPONSABILITES

La parité dans la vie politique

La loi du 11 avril 2003 relative à l'élection des conseillers régionaux et des représentants au Parlement européen a permis de réformer ces deux scrutins. Pour sa part, la loi organique du 31 juillet 2003 portant réforme du Sénat a modifié les modalités du scrutin pour les élections

sénatoriales.

Ainsi l'alternance, sur les listes, entre les candidats de chaque sexe a-t-elle été confortée pour les élections européennes, adoptée pour les élections régionales et confirmée pour les élections sénatoriales.

L'accès des femmes aux responsabilités sociales

Les travaux engagés sur ce point par le ministère - dans le prolongement des Assises nationales de la vie associative et avec le Conseil national de la vie associative et la Conférence permanente des coordinations associatives (CPCA) - se sont poursuivis.

Par ailleurs, deux séminaires ont été organisés avec des responsables d'associations, afin de rechercher les moyens d'inciter ces structures à favoriser la parité dans leurs instances de décision et à faire œuvre exemplaire dans ce domaine.

L'EGALITE PROFESSIONNELLE

Des principes forts

Le Conseil européen de Thessalonique a adopté, en juin 2003, de nouvelles lignes directrices de la stratégie européenne pour l'emploi. Le plan national d'action pour l'emploi (PNAE) de 2003 a donc défini les orientations politiques de la France dans ce domaine pour les trois années à venir. Le SDFE a veillé au respect du principe d'égalité professionnelle hommes-femmes.

En cohérence avec ce plan - et dans le cadre de la révision, à mi-parcours, de la programmation de l'intervention du Fonds Social Européen (FSE) - les exigences en matière de prise en compte de l'égalité entre les femmes et les hommes ont été renforcées. Ainsi, pour chaque intervention de ce fonds, des objectifs de progression seront définis, assortis d'indicateurs de suivi précis. De plus, l'instruction des projets s'attachera à analyser si les actions proposées et les budgets alloués répondent à cette priorité.

La formation initiale : une dynamique interministérielle soutenue

Le 25 février 2000 avait été signée une convention interministérielle (Éducation nationale, Agriculture et Droits des femmes), destinée à promouvoir l'égalité des chances dans le système éducatif entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes. Le 26 mars 2003, une journée nationale a été organisée à l'attention des services académiques et régionaux

chargés de cette question dans les trois ministères. Elle a permis d'échanger, de capitaliser sur les expériences et de réfléchir aux actions à mener sur le terrain.

Cette convention a d'ailleurs été prorogée jusqu'en 2006 par un avenant signé le 8 mars 2002. Son apport essentiel est l'adhésion de trois nouveaux ministères : Justice, Culture et Communication, Équipement, Transport et Logement. Le comité de pilotage de cette convention a mis en place deux groupes de travail, l'un sur la féminisation des noms de métiers, titres, grades ou fonctions au sein des ministères, l'autre sur l'appréhension de l'évolution de la place des femmes dans le secteur des technologies de l'information et de la communication. Ces groupes se sont réunis à plusieurs reprises en 2003.

Dans le même esprit, un accord-cadre de coopération a été signé le 6 mars 2003 entre le ministère de la Recherche et des Nouvelles technologies, celui de la Parité et de l'Égalité professionnelle et le Centre national de la recherche scientifique (CNRS). Il a pour vocation de faire progresser la place des femmes dans ces secteurs.

Par ailleurs, à l'initiative conjointe des ministères des Sports et de la Parité et de l'Égalité professionnelle, une équipe a été chargée d'approfondir le thème "Femmes et sports". Un rapport et des propositions devraient être présentés au printemps 2004.

L'égalité professionnelle dans les branches et les entreprises

Une table ronde s'est tenue le 19 décembre 2002, à l'initiative de la ministre déléguée à la Parité et à l'Égalité professionnelle, sous la présidence du ministre des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité. L'objectif était de favoriser, grâce à un large dialogue, des actions cohérentes, pragmatiques et volontaristes en faveur de l'égalité professionnelle.

Au cours d'une seconde réunion, le 15 juillet 2003, il a été décidé de concevoir un nouveau label. Celui-ci distinguera les entreprises qui s'engagent dans une démarche active vers l'égalité professionnelle. Un tableau de bord, composé d'un choix d'indicateurs, devrait également permettre de mesurer les efforts réalisés sur cette question dans l'ensemble des secteurs socio-économiques. Ces deux axes de travail ont donné lieu à de multiples réunions avec les partenaires sociaux, au cours du second semestre 2003.

Le combat contre toutes les formes de discrimination dans l'emploi a également été poursuivi. Le ministère a notamment contribué à la réflexion conduite par Bernard Stasi, dans le cadre de la mission confiée par le président de la République en 2003, sur la configuration d'un

organisme indépendant de lutte contre les discriminations, en application des directives 2000/43/CE et 2002/73/CE.

Les partenariats engagés avec certains secteurs professionnels connaissent de nouveaux développements. Ainsi, en application du protocole d'accord en faveur de l'accès des femmes aux métiers du bâtiment - signé le 6 février 2002 - une enquête sur l'image et les représentations sociales de la branche a été engagée avec la Fédération française du bâtiment (FFB).

Un bilan des démarches d'insertion de femmes, lancées à titre expérimental depuis deux ans - au niveau local - par les différents réseaux (FFB, service public de l'emploi, droits des femmes) a également été établi. Il devrait permettre de concevoir, avant la fin de 2004, des outils méthodologiques facilitant l'insertion durable des femmes dans les entreprises du bâtiment.

Un guide mieux diffusé

Le *Guide d'appui à la négociation au sein des entreprises et des branches* souffrait d'un manque de diffusion. Afin de mieux toucher le lectorat visé (chefs d'entreprises et partenaires sociaux), un accord de partenariat a été signé en 2004 avec les Éditions Liaisons, chargées d'en vendre 1 000 exemplaires par correspondance. Par ailleurs, 30 000 exemplaires ont été diffusés sous forme de CD-Rom auprès des abonnés du quotidien *Liaisons Sociales*.

La lutte contre le chômage des femmes : une priorité

La lutte contre le chômage des femmes s'est poursuivie en 2003 autour de trois grandes orientations :

- Agir sur le chômage de longue durée des femmes. Depuis 2001, le Service public de l'emploi (SPE) se mobilise sur ce thème. À la fin de 2003, l'objectif de réduire d'un point leur part dans le chômage de longue durée a été atteint.
- Favoriser la diversification de l'activité professionnelle des femmes et leur accès direct à l'emploi marchand. Durant l'année 2003, des partenariats avec des entreprises de travail intérimaire (Adia et Adecco) ont ainsi été développés.
- Lutter contre la discrimination raciale sur le marché du travail et la double discrimination. Depuis 2001, plusieurs partenaires institutionnels se sont engagés dans un programme EQUAL baptisé ESPERE. L'objectif est d'intégrer, au sein d'une démarche de coopération européenne, la prévention des discriminations directes et indirectes et celle de la double discrimination dans les missions du SPE.

La contribution des femmes au développement économique

L'égalité professionnelle contribue à la croissance économique. Dans cet esprit, deux dispositifs ont été aménagés :

- La réforme du Fonds de garantie à l'initiative des femmes (FGIF) a été engagée en 2002, afin d'améliorer l'accès des femmes au crédit, de développer l'accueil et l'accompagnement des créatrices et de sensibiliser l'ensemble des acteurs économiques à leurs réalisations. Cette réforme est devenue opérationnelle en 2003, autour de trois points forts : professionnalisation, territorialisation et simplification administrative. Ainsi, en l'espace de quatre mois, 15 % des dossiers acceptés au titre du FGIF l'ont été par des comités de sélection locaux. Cette réforme s'est accompagnée d'une opération de communication destinée aux femmes concernées par ce fonds et aux organismes qui accompagnent et financent leurs projets (édition d'une plaquette d'information, diffusion dans les salons de l'entreprise...).

- L'amélioration du statut de conjoint collaborateur. Sous l'impulsion du ministre délégué à la Parité et à l'Égalité professionnelle, des travaux interministériels ont été menés en 2003 sur l'harmonisation et l'amélioration des statuts des conjoints de travailleurs indépendants. Ils s'inscrivent dans le cadre du projet de loi du secrétariat d'État aux Petites et moyennes entreprises (PME), intitulé "Agir pour l'initiative économique II".

L'ARTICULATION DES TEMPS DE VIE

Trois champs d'action ont été privilégiés en 2003.

Tout d'abord, en vue de la Conférence de la famille, qui s'est déroulée au printemps 2003, différents groupes de travail avaient été mis en place. Le SDFE a participé aux réflexions de deux d'entre eux intitulés "La prestation de libre choix" et "Familles et entreprises". Ce dernier a présenté un rapport final le 25 février 2003, comportant un état des lieux et des propositions destinées à promouvoir de nouvelles mesures pour les parents salariés.

En second lieu, dans le cadre des programmes de recherche à l'initiative conjointe de la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) et du SDFE -

et dans le prolongement de travaux antérieurs - un appel d'offres a été lancé au cours du premier semestre 2003 sur le thème "Les employeurs et la conciliation vie professionnelle-vie familiale". Huit projets ont été retenus et devraient se concrétiser en 2004.

Enfin, le programme d'initiative communautaire EQUAL comporte un thème (G) dédié au thème de l'articulation des temps de vie. Le SDFE a participé aux différents comités de pilotage des projets nationaux, ainsi qu'aux travaux de capitalisation sur ce thème (25 projets retenus).

Par ailleurs, un groupe de travail du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (CSEP) a été chargé de faire des propositions sur des modalités concrètes susceptibles de favoriser l'articulation des temps professionnels et familiaux. Son rapport identifie les changements à apporter dans les relations sociales au sein de l'entreprise, afin de mieux prendre en compte ces contraintes.

LES ACTIONS INTERNATIONALES ET EUROPEENNES

Élaboration d'indicateurs européens

Le Conseil européen de Madrid (15-16 décembre 1995) a demandé un examen annuel de l'application, par les États membres et les institutions communautaires, de la plate-forme d'action adoptée à Pékin, à l'issue de la 4^e Conférence mondiale sur les femmes, en septembre de la même année. Le 2 décembre 1998, le Conseil a décidé que cet examen annuel devrait s'accompagner d'un jeu d'indicateurs quantitatifs et qualitatifs. En 2003, la France a participé à l'élaboration, par la présidence italienne, de neuf de ces indicateurs relatifs à la présence des femmes dans les centres de décision macroéconomique.

Préparation d'un rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes

Le Conseil européen du printemps 2003 a invité la Commission à lui présenter, en collaboration avec les États membres, un rapport annuel sur les développements vers l'égalité entre les femmes et les hommes et les orientations politiques en la matière. En 2003, le ministère a participé à l'élaboration du premier rapport, en vue d'une présentation au Conseil européen des 25 et 26 mars 2004.

Participation à la Commission de la condition de la femme des Nations unies

Le ministère assure la représentation de la France au sein de cette Commission, organe de suivi de la Conférence de Pékin. Elle se réunit deux semaines en mars chaque année, autour de deux thèmes. En 2003, ceux-ci concernaient l'élimination de toutes les formes de violence envers les femmes et les filles et l'accès et la participation des femmes aux médias et aux technologies de l'information et de la communication.

Suivi de l'application de la CEDAW

Le ministère est chargé du rapport que les États membres de la Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW) doivent produire tous les quatre ans. En juillet 2003, la ministre en charge des droits des femmes a été auditionnée par le Comité d'experts chargé de veiller à l'application de la convention, sur la base des 3^e, 4^e et 5^e rapports français, remis en 1999 et 2002.

Conférence ministérielle européenne sur l'égalité entre les femmes et les hommes

Le ministère a représenté la France à cette cinquième conférence, organisée par le Conseil de l'Europe, les 22 et 23 janvier 2003 à Skopje (République Yougoslave de Macédoine), autour du thème "Démocratisation, prévention des conflits et consolidation de la paix : les perspectives et les rôles des femmes".

Deux textes y ont été adoptés :

- une déclaration intitulée "L'égalité des sexes : une question essentielle dans les sociétés en mutation", accompagnée d'un plan d'action ;
- une résolution sur "Les rôles des femmes et des hommes dans la prévention des conflits, la consolidation de la paix et les processus démocratiques après les conflits : une perspective de genre".