



# GRAND PLAN D'INVESTISSEMENT

---

FONDS POUR LA TRANSFORMATION DE L'ACTION PUBLIQUE

**Contrat de transformation**

**Code du travail numérique**

Ministère du travail

*Direction générale du travail*



Ce contrat de transformation est conclu entre la direction générale du travail et le secrétariat général des ministères sociaux d'une part et la direction interministérielle de la transformation publique et la direction du budget d'autre part. Il définit les modalités d'exécution du projet, qui conditionnent le versement des crédits au titre du fonds pour la transformation de l'action publique. Il engage également le porteur de projet sur des résultats mesurables.

## 1. Présentation du projet de transformation

### Le contexte

Les principales sources du droit du travail sont le code du travail, les conventions et accords collectifs signés par les partenaires sociaux dans le périmètre interprofessionnel, d'une branche professionnelle d'activité et les accords collectifs signés par les partenaires sociaux dans le périmètre de l'entreprise.

Le droit du travail s'articule ainsi entre des dispositions législatives et réglementaires, relevant du code du travail, et des dispositions conventionnelles résultant de la négociation entre les partenaires sociaux, au niveau d'une branche professionnelle ou d'une entité économique (établissement, entreprise, groupe, unité économique et sociale (UES)).

La hiérarchie des normes, c'est-à-dire l'organisation de l'applicabilité d'une norme par rapport à une autre, permet de déterminer le ou les textes applicables, pour le salarié, sur un sujet donné.

Les récentes réformes du droit du travail successives (loi du 8 août 2016 dite « loi Travail » et ordonnances du 22 septembre 2017 pour le renforcement du dialogue social) ont significativement modifié la hiérarchie des normes, rendant l'accord d'entreprise prioritaire sur l'accord de branche sur des sujets et dans des contextes définis.

Dans le cadre des ordonnances du 22 septembre 2017 pour le renforcement du dialogue social, l'article 1 de l'ordonnance n° 2017-1387 précise que « la version du Code du Travail numérique est mise en place au plus tard le 1er janvier 2020 en vue de permettre et faciliter l'accès à toute personne au droit du travail et aux dispositions législatives et réglementaires ainsi qu'aux stipulations conventionnelles applicables. L'accès à ce code se fait, de manière gratuite, au moyen du service public de la diffusion du droit par l'internet. »

Par ailleurs, parmi les chantiers transverses initiés dans le cadre d'Action Publique 2022, le numérique est identifié comme l'un des principaux leviers de transformation des politiques publiques pour renforcer ses applications auprès des entreprises et des usagers.

Cette volonté de renforcer l'accès au droit, et particulièrement de construire le code du travail numérique, est, en outre, une des promesses de campagne du candidat à l'élection présidentielle Emmanuel Macron (objectif 3 – travail et emploi<sup>1</sup>).

### Les besoins

Ce contexte complexe, riche et en pleine évolution rend nécessaire une meilleure visibilité du droit pour les usagers. En effet, la superposition des sources de droit, (législative, réglementaire et conventionnelle) rend difficile, l'accès aux informations utiles et opérationnelles. Les règles d'articulation des textes entre eux, selon les thèmes abordés, complexifient encore la recherche du droit directement applicable. Les usagers - employeurs et salariés - peuvent donc rencontrer de réels freins pour une bonne lisibilité des règles applicables à leur situation, ce qui peut créer de l'insécurité

---

<sup>1</sup> « Nous créerons un code du travail digital pour mieux accompagner les PME dans les décisions qu'elles prennent. Parce que la réglementation du travail est souvent trop complexe, un site donnera accès aux PME aux obligations légales et conventionnelles à respecter, ainsi qu'à des conseils fournis par l'administration. Les réponses fournies en ligne seront valables face à cette dernière. »

juridique, remettre en cause le respect par les usagers de leurs obligations et la mise en œuvre de leurs droits.

Ce besoin de lisibilité est particulièrement perçu par les PME/TPE qui emploient plus de 50 % des salariés et participent au développement de l'activité économique et de l'emploi. Elles font régulièrement état de leurs difficultés en matière de gestion des ressources humaines car ne disposant pas, en général, de ressources internes en la matière contrairement aux grandes entreprises. Elles peinent à trouver des réponses rapides et adaptées aux questions qui surgissent au quotidien, notamment concernant leurs obligations en tant qu'employeurs. Dès-lors, ces entreprises sont souvent celles où la réglementation s'avère peu connue et donc peu ou mal respectée, avec des conséquences tant du point de vue du risque juridique pour l'employeur, qu'en matière de mauvaises conditions d'emploi et de travail des salariés et – plus largement – de développement économique et social. Cette situation est de nature à introduire un frein majeur à l'embauche, ainsi qu'un biais objectif entre PME et entreprises de plus grande importance.

Du côté du salarié, les services existants sont soit difficilement compréhensibles pour un néophyte (Légifrance), soit payants (sites marchands sous couvert d'abonnement), soit trop généralistes et ne traitent pas du cas particulier du salarié. La méconnaissance de ses droits l'expose à des risques dans sa relation avec l'employeur, tout particulièrement dans la défense de ses droits dans des situations conflictuelles liées aux cessations et/ou ruptures de contrat.

## Les objectifs

### **Objectif n°1 : Faciliter l'accès et la lecture du droit du travail**

Le projet code du travail numérique a pour objet de permettre aux usagers d'interroger, de façon autonome et dématérialisée, les différents textes traitant du droit du travail. La réponse devra être établie sur le texte adéquat au regard de la situation présentée et non sur l'ensemble des normes disponibles. Elle sera mise à disposition sur un portail de consultation dédié.

Le service est rendu gratuitement, sur une plate-forme publique, en accès permanent et sur l'ensemble du territoire.

### **Objectif n°2 : Améliorer la connaissance et l'application du droit du travail**

Faciliter l'accès au droit contribue à l'amélioration de son application au sein des entreprises. Ainsi, les salariés et les employeurs disposent d'une information claire, concise, compréhensible et fiable. Les entreprises renforcent leur sécurité juridique via l'accès simplifié aux normes qui leur sont applicables et sont mieux à même de développer une véritable stratégie économique, en s'appuyant sur une politique de ressources humaines informée et un emploi de qualité.

Cet outil permet également de renforcer le service dans les relations des citoyens avec l'administration par des réponses immédiates et pertinentes, disponibles 7/7 jours.

### **Objectif n°3 : Optimiser, mutualiser, articuler les moyens de l'administration**

L'objectif est de concentrer toutes les données relatives au droit du travail dans une même base de connaissance.

Pour cela, le projet regroupe les sources de droit, qu'elles soient brutes (les textes conventionnels, le code du travail) ou élaborées (ensemble des fiches pratiques, FAQ et fonds de réponses en français facile). Ce fonds documentaire diversifié est indexé pour apporter la réponse la plus adéquate aux usagers.

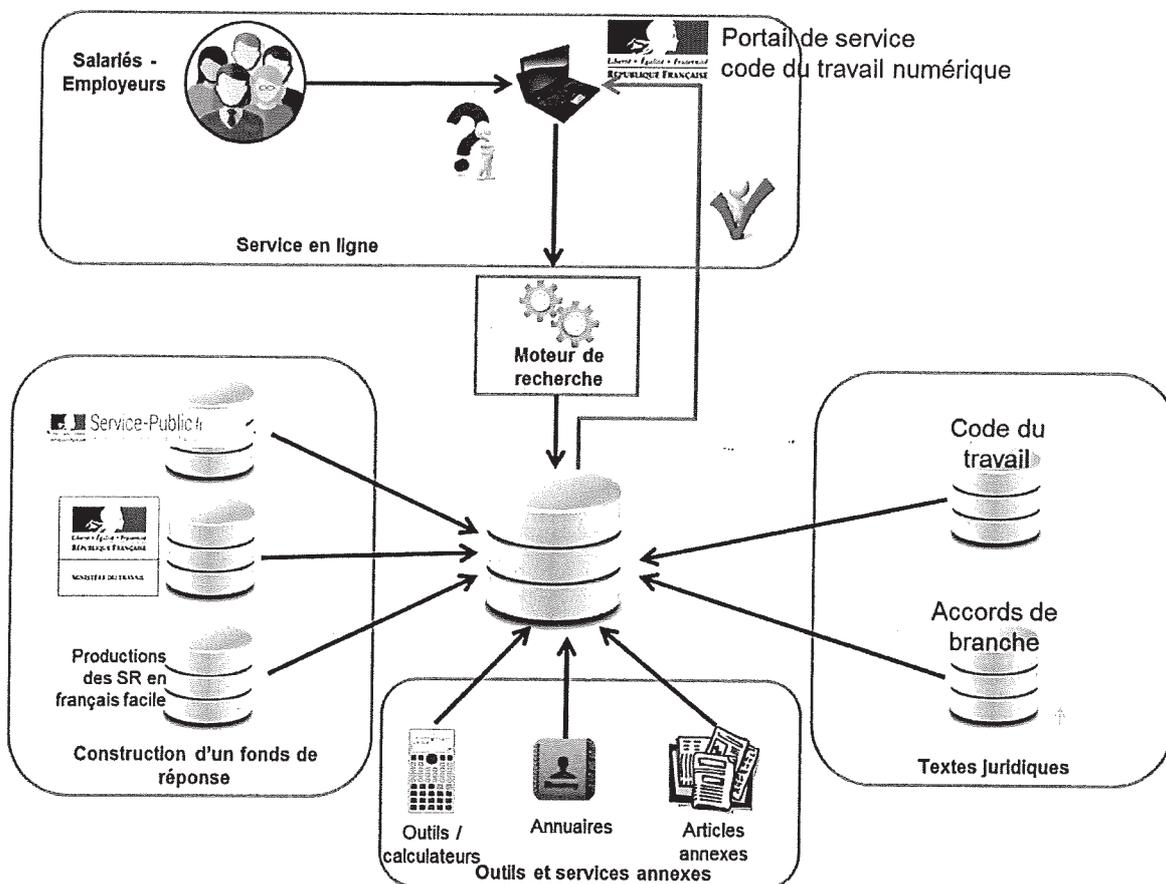
Le service constitue ainsi un référentiel commun à l'ensemble des acteurs institutionnels, enrichi au fil de l'eau par des contributeurs internes (DIRECCTE : services de renseignement, services de l'Inspection du travail, DILA : fiches Service Public).

Ces réponses, homogènes dans leur restitution et compréhension, deviennent des éléments de référence et de confiance dans la relation avec l'utilisateur. Elles limitent la possibilité d'interprétations différenciées du droit en fonction des services traitant la demande.

### Le périmètre du projet

Comme l'indique la figure ci-dessous, le périmètre du projet comprend les chantiers suivants :

- La réalisation d'un portail de consultation à destination des usagers, sur lequel ils pourront poser leur question en langage courant et consulter la réponse associée,
- La construction d'un moteur de recherche basé sur le machine learning permettant d'extraire la réponse du fonds documentaire,
- La mise en œuvre du moteur d'indexation du fonds documentaire,
- La construction d'un circuit de dépôt et de validation des contributions/ réponses rédigées en « français facile » par les services de renseignement des Direccte,
- En complément et en appui aux réponses fournies, la construction d'outils à forte valeur ajoutée pour les usagers (calculateur d'indemnité de licenciement, par exemple), d'annuaires des services cibles ou la mise à disposition de modèles ou téléservices associés.



## 2. Besoins et modalités de financement du projet

Le coût du projet est estimé à 2,7 M€ dont 1,9M€ de financement FTAP.

Les coûts sont essentiellement des coûts de mise en œuvre du projet par une équipe d'experts métiers et de développement informatique (mise en œuvre d'un moteur de recherche « intelligent » basé sur le machine learning).

Un accompagnement des agents des services de renseignement des Direccte est également prévu pour favoriser une synergie positive entre le service numérique et les services d'accueil en région, les deux solutions étant complémentaires.

Les dépenses engagées dans le cadre du projet Code du Travail Numérique sont :

- des dépenses de fonctionnement (Titre 3) relative à la mise en place de l'équipe de réalisation pour le développement et la mise à disposition des services en ligne
- des dépenses masse salariale (Titre 2) (DGT / DIRECCTE),
- des dépenses masse salariale (Titre 2) (DSI)

Les données détaillées et chiffrées par nature de dépenses sont contenues dans le tableau excel ci-dessous :

Ministère du travail - Direction générale du travail  
Code du travail numérique

**1- Financement du projet (le cas échéant, distinguer les phases (expérimentation, généralisation...))**

Nature de dépenses	Catégorie de dépenses	Programme budgétaire	Action/ligne budgétaire porteuse de la dépense	2019		2020		2021		2022		Cumul 2019-2022	
				AE	CP	AE	CP	AE	CP	AE	CP	AE	CP
Dépenses de fonctionnement développement													
Intégration	T3			1112	778	540	600	270	408	250	386	2172	2172
dont financement (détail par ligne budgétaire)	T3	P155	Action 9	272	190	0	54	0	28	0	0	272	272
dont financement FTAP	T3	P349		840	588	540	546	270	380	250	386	1900	1900
Dépenses mobilisation des équipes DGT / Direccte / DSI													
				190	190	190	190	95	95	95	95	570	570
dont financement (détail par ligne budgétaire)	T2	P155	Action 16	152	152	152	152	76	76	76	76	456	456
dont financement (détail par ligne budgétaire)	T2	P155	Action 18	38	38	38	38	19	19	19	19	114	114
dont financement FTAP		P349										0	0
TOTAL				1302	968	730	790	365	503	345	481	2742	2742

### 3. Economies prévisionnelles engendrées par le projet

Le code du travail numérique s'articule avec l'activité des services de renseignements des DIRECCTE et a des conséquences sur leur fonctionnement, la nature des travaux réalisés, mais aussi le volume des sollicitations de ces services, opérant à terme, un réel changement des conditions de travail, et permettant une optimisation des ressources.

En effet, en premier lieu, le code du travail numérique prend en charge une partie de la demande de renseignements et entraînera ainsi une réduction des sollicitations les plus simples ; permettant aux services de se concentrer sur le traitement des cas complexes. Cela nécessitera de renforcer la formation et l'accompagnement des agents de ces services

Par ailleurs, la mise en place d'un outil de mutualisation des réponses qui permet aux services de capitaliser et de réutiliser les productions écrites, ainsi que l'utilisation de l'outil code du travail numérique lui-même, pour faciliter la construction des réponses, sont autant de facteurs de simplification de certaines tâches.

Enfin, les services de renseignement en DIRECCTE seront rendus plus visibles car ils seront identifiés dans le code du travail numérique comme interlocuteurs privilégiés pour traiter des situations plus complexes nécessitant une analyse experte. En outre, ils seront des contributeurs indispensables au bon fonctionnement du projet. En effet, ce sont leurs productions, notamment, qui alimenteront et actualiseront l'outil.

Pour matérialiser ce nécessaire équilibre entre vulgarisation et spécialisation, une partie des départs à la retraite programmés dans les 5 prochaines années au sein des services de renseignement en DIRECCTE ne seront pas compensés, ce à hauteur de 30 ETP, soit environ 2 M€ sur 4 ans, soit 5

ETP en 2019, 7 en 2020, 9 en 2021 et 9 en 2022. Le détail des économies, calculées en écart à la trajectoire, figurent dans le tableau ci-après. Ces économies sont estimées sur la base d'une valorisation moyenne de chaque ETP à environ 64 000 €. Pour tenir compte du caractère échelonné dans l'année des départs en retraite non remplacés, les économies annuelles liées à ces départs sont retenues à hauteur de 50 %.

**II - Economies prévisionnelles liées au projet**

Nature de l'économie	Catégorie de dépenses	Programme budgétaire	Action/ligne budgétaire porteuse de l'économie	2019		2020		2021		2022		2023	
				AE	CP	AE	CP	AE	CP	AE	CP	AE	CP
Economies annuelles	T2	P155	Action 16	-160 000	-160 000	-384 000	-384 000	-512 000	-512 000	-576 000	-576 000	-288 000	-288 000
Economies cumulées (par rapport à une situation sans mise en œuvre du projet)	T2	P155	Action 16	-160 000	-160 000	-544 000	-544 000	-1 056 000	-1 056 000	-1 632 000	-1 632 000	-1 920 000	-1 920 000

## 4. Calendrier, gouvernance et modalités de réalisation des projets

### 4.1. Calendrier prévisionnel

Le projet étant mené en mode itératif, conformément aux préconisations de l'état plateforme, le calendrier reste prévisionnel et est amené à évoluer en fonction des retours des usagers lors de nos tests réguliers.

En voici les grandes lignes :

- Janvier à avril 2018 : cadrage du besoin
- Avril à décembre 2018 : élaboration de la première version du produit et mise en ligne sous version beta accessible à tous
- Janvier à décembre 2019 : amélioration continue du site
  - Amélioration continue du site par retour d'expérience usager. Développement et enrichissement de la navigation par thème
  - Amélioration technique de la pertinence de la recherche par le paramétrage d'Elastic Search et un travail de Machine Learning et d'analyse sémantique grâce à l'arrivée de 2 EIG (entrepreneur d'intérêt général).
  - Automatisation analyse des flux de données et des textes juridiques. Nous avons comme objectif de rendre accessible et exploitable par tous la base KALI des conventions collectives et de pouvoir consulter un extrait contextualisé de conventions directement dans le produit.
  - Constitution d'un fonds de questions/ réponses en français facile (2500 sur les thèmes rupture et embauche sur 50 conventions collectives)
  - Création d'un outil d'administration de ce fonds de questions/réponses avec génération d'alertes pour assurer la veille juridique.
  - Développement d'outils, calculateurs, et modèles de documents utiles aux usagers
  - Mise en place d'une interface d'administration et de pilotage du produit lui-même : indicateurs de suivi, échanges avec les usagers

- Démarches d'homologation RGA, RGS, RGPD

Cette phase du projet nécessitera un grand nombre de ressources en plus de l'équipe projet : 2 data scientistes, 4 développeurs, un coach agile, une expertise métier des conventions collectives, la contribution des services de renseignement dans les constitutions des questions/réponses mais également sur la pertinence des résultats obtenus sur le produit, une expertise technique sur Elastic Search (moteur de recherche)

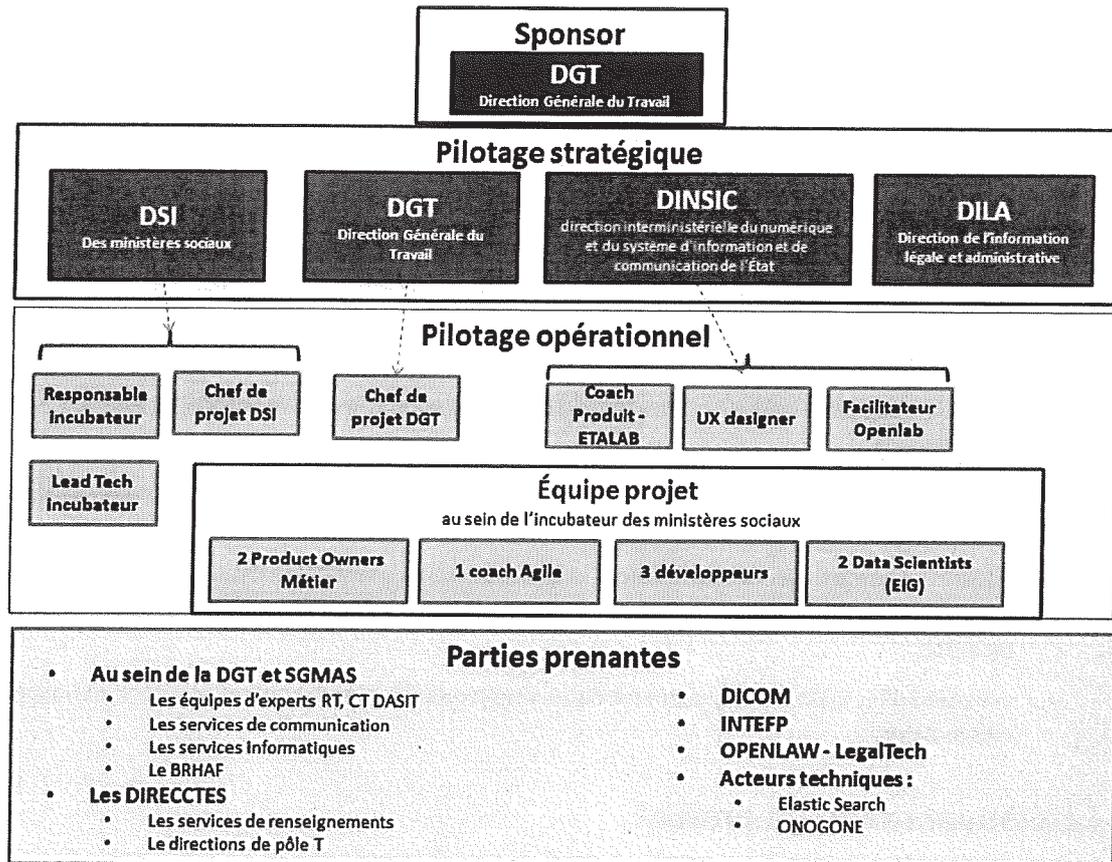
- Juillet 2019 : campagne de communication pour la version bêta de l'outil, afin de bénéficier des premiers vrais retours usagers. A ce stade, une partie des conventions collectives doivent être exploitables dans le produit, et le fonds de questions/réponses en français facile doit être à 50% prêt.
- Juillet à décembre 2019 : prestation d'accompagnement au changement pour les agents des services.
- 1<sup>er</sup> janvier 2020 : ouverture officielle au public. Une campagne de communication officielle externe est à prévoir avec la DICOM
- 2020 : poursuite de l'amélioration continue en lien avec les retours usagers suite à l'ouverture du site. Elargissement du champ juridique. Mise en place d'une administration du site.
- Années 2021, 2022 : élargissement du champ juridique, stabilisation de l'outil, optimisation des moyens

## 4.2. Gouvernance du projet

Le projet est porté par la direction générale du travail. La DSI des ministères sociaux et la DINSIC sont fortement impliquées dans la réalisation du projet qui se développe au sein de l'incubateur des ministères sociaux.

La DILA est partenaire. Elle collabore en fournissant des données et participe à tous les comités de pilotage

L'équipe projet travaille au sein de l'incubateur des ministères sociaux avec la collaboration d'agents des DGT, DSI et DINSIC.



### 4.3. Modalités de réalisation du projet – respect des principes de l'Etat plateforme

Le produit « code du travail numérique » est un outil respectant les principes de l'état plateforme.

- Il est mené sous forme de start-up d'état hébergée au sein de l'incubateur des ministères sociaux sous la tutelle d'ETALAB de la DINSIC.
- Il permet de donner une réponse personnalisée à l'utilisateur concernant sa situation
- L'utilisateur est amené à enrichir le service grâce à ses retours sur la navigation autant que sur les réponses fournies.
- il facilitera la relation entre l'utilisateur et l'administration.
- Le développement de ce produit décloisonne :
  - o les relations entre les administrations par une collaboration étroite avec la DILA, la DICOM, la DINSIC et l'INTEFP. Les solutions proposées par la DGFIP, la DFAS, le CISIRH, Pôle emploi ont été étudiées et nous organisons régulièrement des immersions dans les services de renseignement des DIRECCTE
  - o les relations entre l'administration et le public, à travers des actions de mobilisation des acteurs du droit du travail menées dans le cadre du projet : éditeurs privés (Lamy, JuriTravail, Editions Legislatives), Openlaw, des cabinets d'avocats, les OS/OP et les futurs usagers
- la mise en œuvre du produit suit les méthodes utilisées par les start-up d'état : réalisation du produit en sprints courts de 2 semaines avec confrontation rapide du produit avec ses utilisateurs dont les retours alimentent le sprint suivant.
- De plus, pour permettre au projet de se construire étape par étape et par validations successives, le champ d'étude sera réduit dans un premier temps à quelques branches et se limitera au traitement du code du travail et des accords de branche. Le champ s'élargira sur les autres branches et sur la prise en compte éventuelle des accords d'entreprise progressivement, après validation par les groupes utilisateurs des étapes précédentes.

Côté technique, le code du travail numérique est basé sur des briques logicielles open-source, et est lui-même un produit open-source développé entièrement sur GitHub en mode public, sur une licence Apache 2.0 conforme à la politique de contribution open-source de la DINSIC

Le projet est répliquable par n'importe quel citoyen ou administration, qui peut recupérer le code et les données directement sur GitHub. Chacun est ainsi en capacité de consulter la roadmap du projet, de proposer des améliorations ou de remonter des anomalies. Par ailleurs, la vie du projet est documentée sur <https://incubateur.social.gouv.fr/startups/code-du-travail-numerique>.

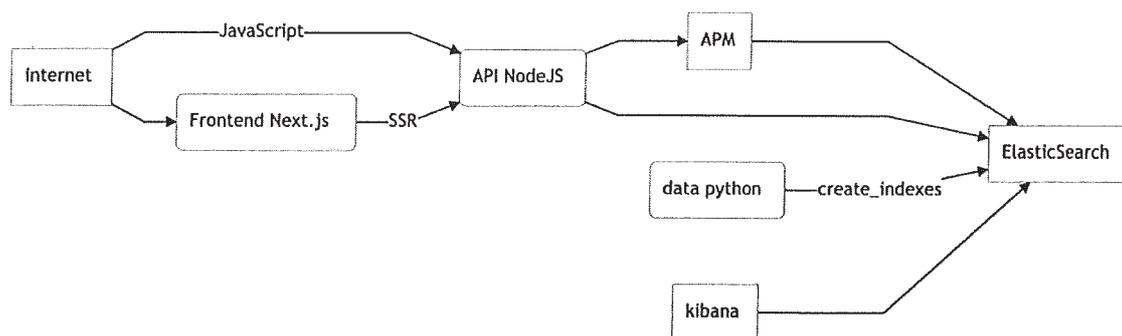
Les nouvelles livraisons et améliorations sont régulièrement annoncées sur ce même site.

Un effort technique a été fait pour garantir le respect des bonnes pratiques et des standards de l'industrie avec la mise en place d'une chaîne d'intégration continue.

Une première version a été mise en ligne le 18 Janvier 2018, puis améliorée depuis en itérations agiles.

Les travaux spécifiques sur l'exploitation des bases de données de la DILA : LEGI, KALI et service-public.fr (parsing, indexation, normalisation, mise en forme...) ont pour ambition d'être applicables à d'autres domaines du droit.

Le projet technique peut être divisé en plusieurs parties :



Le schéma d'architecture primitif évoluera pendant l'année

- **ElasticSearch** : Nos sources de données sont indexées dans ElasticSearch. Cela inclut notamment la base OpenData LEGI de la DILA, le dataset "Vos démarches" de service-public.fr. Les travaux sur l'indexation, les analyses et les query utilisés pourront être réutilisés pour obtenir les mêmes performances pour d'autres domaines du droit.
- **API** : L'API NodeJS qui interroge les données ElasticSearch sera proposée sur [api.gouv.fr](http://api.gouv.fr) ce qui permettra à des produits/administrations tierces de pouvoir interroger nos bases de données et intégrer les résultats dans leurs produits en bénéficiant de tout le travail effectué côté pertinence/sémantique.
- **Machine Learning / NLP** : Les travaux en cours avec [le programme Entrepreneur d'Intérêt General](#) sur la compréhension du langage naturel et la classification des documents juridiques permettront de dégager des approches pour améliorer les résultats du moteur de recherche. Ces travaux seront documentés, les processus et modèles partagés pour permettre à d'autres administrations de bénéficier de l'expérience acquise.
- **KALI** : Afin d'exploiter la base de données [OpenData KALI publiée par la DILA](#), qui regroupe l'ensemble des conventions collectives, un outil d'indexation spécifique sera développé en OpenSource pour mettre à disposition de tous, dans un format exploitable, les conventions collectives et les métadatas associées. Ces données seront publiées sous forme d'API et/ou de nouveaux datasets enrichis publiés sur [data.gouv.fr](http://data.gouv.fr). Une API dédiée conventions collectives pourra être publiée sur [api.gouv.fr](http://api.gouv.fr)
- **Docker** : Pour garantir une portabilité totale, le projet est packagé sous forme de containers Docker, disponibles publiquement : <https://hub.docker.com/u/socialgouv>
- **Algorithmes ouverts** : Les algorithmes utilisés dans les outils du Code du travail numérique (ex: calculs d'indemnités) seront ouverts, lisibles, testés et distribués de manière unitaire pour permettre à des tiers d'en bénéficier et de les intégrer dans leurs outils.

Dans un souci d'amélioration du service rendu aux usagers, le produit (site web) inclut un outil de récupération des feedbacks utilisateurs. Celui-ci va permettre :

- d'intégrer les avis utilisateurs pour améliorer les résultats de recherche (ex: favoriser les résultats positifs)
- de recevoir en temps réel les demandes non satisfaites pour les traiter et les réinjecter une fois résolues

Et donc d'améliorer en continu la qualité du service et l'effectivité du droit du travail.

## 5. Modalités de suivi et critères d'évaluation du projet

Le présent contrat donne lieu à un suivi du projet financé. Des indicateurs d'avancement et de résultats sont suivis dans le cadre du financement du projet. Ces indicateurs, ainsi que tout risque ou difficulté identifié dans la réalisation du projet, sont communiqués à échéance trimestrielle à la direction interministérielle de la transformation publique ainsi qu'à la direction du budget. Des réunions

de suivi pourront être organisées à la demande de l'une des parties lors de la communication de ces indicateurs.

## 5.1. Indicateurs d'avancement

Les indicateurs d'avancement permettent de sécuriser la mise en œuvre du projet. Ils sont définis comme suit :

- Montant des crédits consommés en AE et CP, par nature de dépense (en précisant les titres pour l'État ; en € et en % du budget global)
- Respect du calendrier et des enveloppes allouées à chacune des tranches
- Le fonds de réponses rédigées en « français facile » a pour cible de couvrir les 50 questions les plus fréquentes (concernant la rupture du contrat de travail et l'embauche), déclinées sur les 50 principales branches d'activité. Ainsi, 75 % des salariés seront concernés. La construction de ce fonds mobilise les ressources des services de renseignement. L'indicateur d'avancement peut être établi sur l'avancement de la construction du fonds de réponses. La cible étant : 70% du fonds alimenté au 01/01/2020 et 100% au 31/12/2020. Par la suite, la cible d'extension du champ du fonds de réponses pourra être élargie avec + 20 questions principales supplémentaires (sur les mêmes branches ou toutes branches confondues) pour le 31/12/2021 et, à nouveau, +20 questions au 31/12/2022.

**Ces indicateurs pourront être ajustés si besoin, par avenant, notamment pour tenir compte de l'état d'avancement du projet, y compris pour affiner les cibles des indicateurs.**

## 5.2. Indicateurs de résultat et d'impact

Les indicateurs de résultats permettent d'évaluer la réalisation des objectifs du projet :

- Montant d'économies générées (€) et répartition par nature de dépenses.
- Nombre de vues uniques sur le site. Cible : passer progressivement de 100/mois à 10 000/mois entre 2020 et 2022.
- Diminution des sollicitations des services de renseignement sur les questions les plus fréquemment posées (en se basant sur les statistiques de l'ODR (observatoire du renseignement)). Cible : Passer de 560 000 sollicitations sur les thèmes rupture du contrat et embauche à 400 000 demandes entre 2020 et 2022.
- Taux de conversion : taux de personnes dépassant la première page. Cible : passer de 50% à 85% de 2020 à 2022.
- Durée moyenne de consultation. Cible : passer de 1 minute à 4 minutes de 2020 à 2022.
- Indicateur de qualité basé sur un questionnaire NPS (Net promoter score) : passer de 40% à 80% entre 2020 à 2022.

**Ces indicateurs pourront être ajustés si besoin, par avenant, notamment pour tenir compte de l'état d'avancement du projet, y compris pour affiner les cibles des indicateurs.**

## 6. Modalités et calendrier de versement des aides

Le versement des crédits du FTAP s'effectue par tranches.

Le montant de chaque tranche sera définitivement arrêté par le secrétariat du fonds, les dépenses annuelles détaillées dans la présente convention étant prévisionnelles, à l'exception de la première

année de financement (2019) où cette convention constitue une décision de financement<sup>2</sup>. À partir de l'année 2020, le secrétariat du fonds décide à échéance régulière, a minima au 1<sup>er</sup> trimestre de chaque année, du montant des nouvelles tranches de financement au regard de l'avancement du projet et du suivi des indicateurs.

Les crédits sont ensuite mis à la disposition du secrétariat général des ministères chargés des affaires sociales. Le secrétariat général procède aux diligences nécessaires pour permettre l'ordonnement des crédits du FTAP par les directions concernées.

Les crédits sont mis à disposition dans le cadre de gestion BOP-UO décrit en annexe. Pour l'exécution des dépenses, la consommation des crédits (AE et CP) sur le programme 349 est opérée en référant la nomenclature budgétaire d'activités annexée au présent contrat.

## 7. Matérialisation des économies réalisées

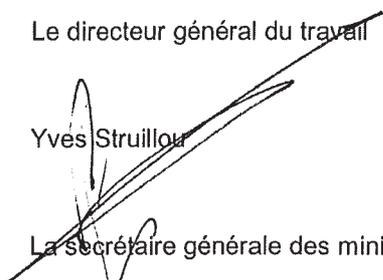
La matérialisation des économies liées au projet est suivie annuellement, conformément aux indicateurs définis au paragraphe 5.2. Le porteur de projet communique au secrétariat du fonds les économies effectivement réalisées et explicite les raisons des éventuels écarts avec les prévisions exposées dans le présent contrat.

## 8. Modifications du contrat de transformation

Le présent contrat peut être modifié par voie d'avenant en cas de modification de ses modalités d'exécution à l'exception de l'annexe relative aux nomenclatures budgétaires d'exécution qui peut être modifiée à l'initiative de la direction du Budget.

En particulier, toute difficulté majeure dans la réalisation du projet sera portée à la connaissance du comité de pilotage qui pourra suspendre ou interrompre les financements initialement définis.

Le directeur général du travail

  
Yves Struillou

24 MAI 2019

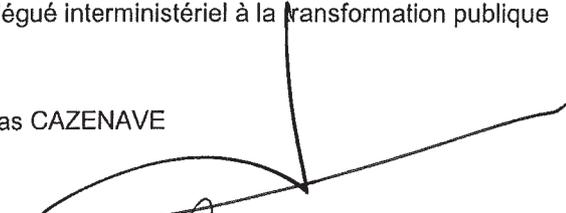
La secrétaire générale des ministères sociaux

  
Sabine Fourcade

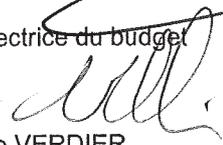
  
Le Secrétaire général adjoint

Jean-Martin DELORME

Le délégué interministériel à la transformation publique

  
Thomas CAZENAVE

La directrice du budget

  
Amélie VERDIER

<sup>2</sup> Au titre de l'année 2019, les crédits seront mis à disposition à compter de la conclusion du présent contrat



**ANNEXE RELATIVE AUX NOMENCLATURES BUDGETAIRES D'EXECUTION**

**Cadre de gestion BOP-UO : 0349-CDBU-CSOC**

**Action – Domaine fonctionnel : 0349-01**

**Référentiel de programmation :**

<b>Code Chorus</b>	<b>Désignation Chorus</b>	<b>Commentaires</b>
<b>034901012101</b>	MT - Code du travail numérique - Dép SIC	Concerne toutes les dépenses HT2 relatives au projet et imputées sur le programme 0349