

Plan Régional d'Action 2019
Bourgogne Franche Comté

Sommaire

PLAN REGIONAL D' ACTIONS 2019.....	3
1. Introduction	3
2. Le Pole T en BFC et la gouvernance.....	6
<i>Quelle gouvernance de la DIRECCTE sur le champ travail ?</i>	6
<i>Quel fonctionnement du CODIR travail ?</i>	8
<i>Point sur le management du pôle travail (Pôle T, RUD, RUC) et notamment dans les grandes régions</i>	8
<i>Quel pilotage opérationnel au niveau régional et en UD sur le suivi de l'activité du SIT : l'activité en général, les axes prioritaires.</i>	10
<i>L'organisation d'espaces d'échanges de pratiques professionnelles, l'organisation de l'appui et l'accompagnement des agents</i>	10
<i>Quelles initiatives spécifiques pour la formation du management ?</i>	12
<i>L'identification des formateurs sur le champ travail dans la région</i>	12
3. Le SIT en BFC	14
<i>Point effectif système Inspection en BFC</i>	14
<i>Point sur l'organisation des services renseignement, RRP, URACTI, contrôle des transports, contrôle du secteur agricole, gros chantiers</i>	14
<i>Point d'étape sur les assistants et assistantes de contrôle : mise en œuvre et difficultés</i>	16
<i>Quel accompagnement des ITS ? des IET ?</i>	16
4. Projet 2019.....	17
<i>Quelles actions développées en 2019 pour rétablir un niveau satisfaisant d'action sur les lieux de travail (objectif de 2 jours en moyenne par agent de contrôle sur le terrain) : diagnostic, décision du CODIR, implication des RUC...?</i>	17
<i>Quelles modalités de développement de démarches d'actions collectives ?</i>	17
<i>Quel plan d'action pour améliorer l'utilisation effective de Wiki'T ?</i>	17
<i>Quelles modalités de communication au sein du SIT ?</i>	18
<i>Quel plan de valorisation de l'action du SIT ?</i>	18
<i>Quel cadrage du CODIR ? Quel diagnostic ? Comment a été construit le plan régional ? Quelle implication de l'ensemble du système d'inspection du travail ? Selon quelles modalités (DIRECCTE, Pôle T, SESE, RUT, RUC, agents, service de renseignements ...) ? Quel plan d'action pour la mobilisation sur les priorités nationales ?</i>	19
5. Bilan 2018	20
<i>Point sommaire activité 2018</i>	20
6. Actions ciblées.....	22
<i>Contrôle de la réglementation RSE dans le transport routier</i>	22
<i>Le contrôle des ICPE</i>	24
<i>La poursuite des actions en direction des TPE-PME</i>	26
<i>L'accompagnement des entreprises dans la mise en place des CSE</i>	31
7. Démarche d'évaluation d'une action collective	33
8. Priorités nationales : les fiches thématiques.....	37
<i>Contrôle de la prestation de service internationale</i>	37
<i>La lutte contre le travail illégal</i>	43
<i>L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes</i>	51
<i>La santé et la sécurité au travail : La lutte contre les risques de chute de hauteur</i>	59
<i>La santé et la sécurité au travail : La lutte contre le risque d'exposition à l'amiante</i>	65
ANNEXES	71
<i>Annexe 1 : Objectifs nationaux déclinés par région – mis à jour au 18 décembre 2018</i>	72
<i>Annexe 2 : Détail des modalités d'action département</i>	73
<i>Actions ciblées</i>	73
<i>Priorités nationales</i>	90
<i>Annexe 3 : Bilans détaillés</i>	109
<i>Bilan des Informations collectives pour l'accès au droit des TPE</i>	109
<i>Bilan des actions en direction des TPE-PME</i>	115
<i>Bilan des actions en matière d'égalité professionnelle</i>	125
<i>Bilan des contrôles de la prestation de service internationale</i>	126
<i>Bilan de la lutte contre le travail illégal</i>	129
<i>Bilan 2016 – 2018 du Plan Régional de Lutte contre le Travail Illégal</i>	134
<i>Bilan du contrôle de la réglementation RSE dans le transport routier</i>	137
<i>Bilan de la lutte contre les risques de chute de hauteur</i>	140
<i>Bilan de la lutte contre le risque d'exposition à l'amiante</i>	148
<i>Bilan 2018 Réseau Agriculture au sein du SRA POLE T</i>	158

1. Introduction

L'année 2018 constitue la première année de fonctionnement « ordinaire » de la DIRECCTE après la réorganisation consécutive à la fusion des régions. Le fonctionnement en système de l'inspection du travail s'est progressivement mis en place et donne un nouveau visage, de notre point de vue du moins, au système d'inspection du travail, à la construction duquel nous travaillons depuis la réforme de l'inspection du travail dite « Ministère fort ». Chacun devait trouver sa place dans une organisation bouleversée et apprendre à travailler différemment avec en point de mire, une plus grande efficacité de nos services. Pour une grande part, les agents de contrôle, les assistants de contrôle, les agents des services de renseignements, des sections centrales travail, de la MOE ont intégré cette organisation qui n'est plus tout à fait nouvelle mais qui nécessitait un temps d'adaptation qui avait été ou pas mesuré, mais qui finalement s'est imposé à nous.

Il est important dans cette introduction, dès lors que l'occasion en est donnée, de saluer l'investissement des agents du système d'inspection du travail. Des actions ont été menées, le plus souvent à l'initiative des agents de contrôle et de leurs RUC, demandant un investissement personnel important : des contrôles en horaires atypiques, des actions concertées pour aboutir, quelques fois après de longs mois aux résultats escomptés, la construction de partenariats locaux sur des questions de santé sécurité, travail illégal...sans obtenir toujours le satisfecit espéré. Il convient également de saluer le travail des agents des services de renseignements et SCT qui ont connu en 2017 et 2018 des changements importants dans leur travail et qui ont su adapter rapidement leur activité quotidienne à un rythme différent et avec pour certains des contraintes supplémentaires en matière de renseignement avec des effectifs allant decrescendo.

Même si l'on peut considérer de ci de là que l'organisation n'est pas complètement aboutie, le pilotage et plus globalement la gouvernance du système d'inspection participe d'un travail d'équipe. Le chef de Pôle T est toujours en relation avec les RUC les RUD et le DIRECCTE. La plupart des projets ont été réalisés avec le concours de tous et avec l'implication des agents qu'ils soient en UD ou au Pôle T. Ce fut notamment le cas pour la nouvelle organisation des services de renseignements, des informations collectives, du redressement des contrôles PSI, des différents séminaires organisés avec les Universités de Bourgogne et de Franche Comté...

La transversalité est également au rendez-vous. Nous avons tous en mémoire l'intervention de l'inspection du travail (UD et URACTI) dans l'industrie de la viande qui a donné lieu à un traitement de la situation par le Pôle T et le Pôle 3 E, le tout au sein de deux UD, pour mettre un terme à la précarité, à la PSI et pour construire avec les intéressés un dispositif permettant d'embaucher des salariés formés avec des perspectives de carrière.

Nous avons en mémoire également le cas d'un groupe de restauration qui ne maîtrisant pas son organisation ne parvenait pas à conserver ses salariés dont les horaires de travail étaient exagérément importants. Une proposition d'amende administrative a rapidement conduit le Pôle T à mettre l'entreprise en relation avec le RUD concerné pour un traitement en lien avec le Pôle T et éventuellement le Pôle 3 E de la situation qui mérite une analyse par l'ARACT pour établir ensuite un plan d'action.

Ces deux exemples illustrent la nécessité bien comprise de ne pas isoler le système d'inspection du travail en le cantonnant à une fonction exclusive de contrôle, qui est essentielle mais qui doit s'accompagner, d'une part des autres compétences disponibles dans la DIRECCTE et d'autre part en dehors de la DIRECCTE chez nos différents partenaires et qui fonctionne en fait en système entre les échelons régional et départemental.

La part du dialogue social et de la santé sécurité dans l'activité du système d'inspection s'est accrue avec la mise en place en 2017 et le suivi en 2018 du PRST 3, du CROCT, de la CPRI notamment.

La très forte implication du département régional d'appui sur le suivi du PRST 3 et le pilotage du CROCT entraîne les partenaires institutionnels comme l'ARACT, la CARSAT, l'OPPBTP, les SSTI... et les partenaires sociaux à s'engager avec intérêt dans la réalisation des différentes actions. Le CROCT est véritablement un espace de discussions permettant de penser que nous pourrions faire avancer la question de la santé et la sécurité dans la région.

La volonté de promouvoir et d'animer le dialogue social dans la région avait été une préoccupation forte lors de l'organisation du Pôle T dans le cadre de la fusion des régions. C'est ainsi que nous avons créé le département de l'animation du dialogue social, du traitement des recours et sanctions administratives (ADSR), pour nous donner les moyens de faire du dialogue social une réelle priorité.

C'est ainsi que la mise en place de la CPRI avait été anticipée avec une demande formulée auprès de l'ARACT afin qu'elle effectue un parangonnage auprès d'institutions similaires, pour présenter aux membres de la CPRI dès sa constitution, des pistes de réflexion et d'actions à mettre en œuvre. Cet engagement de la DIRECCTE, reconnu par les partenaires sociaux a permis d'inscrire dans la durée la collaboration entre le Pôle T et plus particulièrement le département ADSR et la CPRI.

Toujours dans un souci de promouvoir un dialogue social de qualité, le Pôle T a accompagné avec les RUD la mise en place des observatoires départementaux d'analyse et d'appui au dialogue social et leur animation par la production de données chiffrées avec le concours du SESE sur la négociation dans chacun des départements, mais surtout en organisant avec les Universités de Bourgogne et de Franche Comté, des études qualitatives sur les négociations dans les huit départements de la région. Un premier groupe d'étudiants a travaillé sur les accords conclus avant les ordonnances dans les entreprises de moins de 50 salariés et quelques entreprises de plus de 50 salariés, hors épargne salariale, négociation administrée, fins de conflits....

Un deuxième groupe d'étudiants travaille actuellement sur les accords conclus dans les entreprises de moins de 50 salariés, hors épargne salariale,..., après les ordonnances.

Ces analyses qualitatives des accords sont mises à la disposition des RUD pour qu'ils puissent les exploiter au sein de leur observatoire.

Toujours en matière de dialogue social, le Pôle T s'est mobilisé dès la parution des ordonnances pour venir en appui des agents de contrôle et des services de renseignements, notamment sur le CSE. Un séminaire a été organisé pour les agents du système d'inspection du travail en septembre 2018 avec l'intervention de Franck MOREL, conseiller social auprès du Premier ministre, Hervé LANOUZIERE, inspecteur à l'IGAS, la directrice générale de SEB avec l'un de ses délégués syndicaux et de deux chefs de bureau de la DGT, Cécile NISSEN et Arnaud PUJAL.

Les différents intervenants ont pu aborder le sens et la philosophie du CSE, ainsi que les questions qui se posent concrètement aux entreprises. L'après-midi était consacré à des échanges de réflexions entre les agents.

La conceptualisation du dispositif a interrogé les agents les menant vers une réflexion plus éloignée de l'application quotidienne de la règle de droit.

Le système d'inspection s'est en outre grandement impliqué dans l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Cette implication se traduit au niveau du Pôle T par une animation régionale aussi bien en direction des agents du système d'inspection que des entreprises et des organisations syndicales. Nous faisons notamment appel à une association, FETE, qui procède à des informations auprès des entreprises, des organisations syndicales et des agents de contrôle de l'inspection du travail. Les UD se sont pour la plupart mobilisées pour rechercher les entreprises dépourvues d'accord ou de plan d'action et les agents de contrôle s'investissent dans la mise en conformité des entreprises dépourvues d'accord ou de plan ou encore dont l'accord ou le plan ne répondent pas aux dispositions réglementaires en l'occurrence.

Le projet imaginé et mis en place en 2016, consistant à procéder à des informations collectives auprès des TPE-PME s'est confirmé et « popularisé ». Nous avons mis en place un processus récurrent d'informations collectives en direction des entreprises, en nous appuyant sur un porteur, différent selon les territoires (MDE, communautés de communes, SPE, organisations professionnelles), avec le concours de la chambre des métiers notamment. Ces cycles sont maintenant ancrés dans les territoires. Les départements engagent de plus en plus ce type d'action, avec ou sans le concours du Pôle T. Ce dispositif participe de la mise en œuvre du service public d'accès au droit.

Dans la continuité de notre action, nous avons conclu une convention avec l'U2P pour obtenir une diffusion très large des informations collectives vers un public constitué de très petites entreprises. Dans le cadre de cette convention, nous avons engagé un processus plus large d'informations aux entreprises avec le concours de la DRFIP qui interviendra sur la retenue à la source.

Le département du contrôle régional, comprenant l'URACTI et l'URAC-TR est fortement mobilisé pour accompagner les agents de contrôle en matière de PSI principalement et de réglementation transports. Plusieurs conventions ont été négociées avec des organisations professionnelles pour lutter contre le travail illégal et les faux détachements. Pour certaines, ces conventions intègrent également la question de la santé et la sécurité au travail (UNEP, FFBTP, FNTR, OTRE, CNPA). Plusieurs informations collectives ont été faites auprès des adhérents de ces syndicats sur la PSI. D'autres informations collectives ont été faites auprès d'organisations avec lesquelles nous n'avons pas encore conclu de convention comme la CAVB en Saône et Loire, en Côte d'Or et dans le Jura. Pour chacune de ces informations collectives portant sur la PSI, le nombre d'entreprises participantes était important.

Le système d'inspection du travail se présente progressivement en un véritable système articulant les niveaux, régional et départemental, en incluant, outre les agents de contrôle, les autres agents constituant in fine le système d'inspection du travail.

La volonté affirmée du gouvernement de faire évoluer la situation économique et sociale du pays conduit le système d'inspection du travail à une plus grande rigueur en termes de pilotage et d'obtention de résultats tangibles. Pour l'année 2019, les objectifs sont clairement affichés et quantifiés. Leur déclinaison dans les régions et dans les départements nécessite une forte implication de chacun, pour rendre un service public de qualité et répondre aux attentes de la société.

Le système d'inspection se trouve ainsi et par nature, au cœur des problématiques de société auxquelles nous devons répondre pour ce qui nous concerne, comme nous l'avons fait jusqu'à lors et mieux encore.

2. Le Pole T en BFC et la gouvernance

Quelle gouvernance de la DIRECCTE sur le champ travail ?

Présentation Pole T

L'organisation du pôle T assise sur quatre départements, dont trois plus particulièrement métiers [dialogue social/recours, Contrôle régional (URACTI et URAC-TR), Service Régional d'Appui, Politique travail] répond aux besoins des agents du système d'inspection et à nos engagements extérieurs.

Le Département contrôle régional

Ce département comprend deux unités de contrôle régional :

-  L'URACTI
-  L'URACTR (contrôle des transports)

Le département est par ailleurs en charge de :

-  conduire les négociations avec les branches professionnelles (BTP, Transports, CNPA, ...)
-  De nouer et alimenter les contacts avec les partenaires institutionnels (DREAL, URSSAF, MSA, DGFIP, gendarmerie, police...)
-  Il est l'interlocuteur de la DGT sur les questions de lutte contre le travail illégal, faux détachements et le contrôle dans les transports.
-  L'appui aux agents de contrôle dans les domaines du travail illégal (sous toutes ses formes), la PSI, les transports.

Le Département de l'animation du dialogue social, traitement des recours et des décisions.

Ce département assure le suivi législatif et réglementaire en matière de dialogue social et de représentation du personnel. Il est en charge de la diffusion avec le concours des UC de ces informations auprès d'un public extérieur, entreprises, syndicats professionnels et de salariés.

Le département pilote les commissions mixtes agricoles (avec le concours d'un RUC affecté en Haute-Saône, référent agricole pour le compte de la région)

Cette activité d'animation du dialogue social n'était pas vraiment identifiée avant la fusion. La nouvelle organisation a permis de développer ce sujet qui prend aujourd'hui une toute autre dimension après les réformes gouvernementales en matière de droit du travail et de négociation de la norme au plus près des actifs.

Le département est également en charge du suivi de l'égalité professionnelle Femmes/Hommes, du scrutin TPE, de la mise en œuvre de la CPRI et des contacts avec les partenaires sociaux pour tous les sujets ressortissant au Pôle T.

Il propose et organise la mise en œuvre d'informations collectives au bénéfice des TPE – PME.

Le département traite l'ensemble des recours hiérarchiques et contentieux du système d'inspection, les recours sur PSE, ainsi que les recours MOE pour le compte des départements.

Le département ADSR est enfin en charge de l'instruction des amendes administratives. Au-delà de l'instruction, le département vient en appui des agents de contrôle pour améliorer la qualité de la rédaction des rapports, a établi un référentiel du montant des amendes et organise par le biais d'une commission ad hoc la fixation de la proposition au DIRECCTE du montant de l'amende.

Le département Service régional d'appui (SRA)

Ce département, plus traditionnel comprend la cellule pluridisciplinaire avec 4 ingénieurs, 1 TRP, 2 MIT pour 20% de leur temps de travail, 1 ARM à temps partiel, une apprentie ARM depuis un mois et deux référents régionaux agricoles, dont l'un est un agent de contrôle affecté dans l'Yonne et l'autre un RUC affecté en Haute Saône.

Les référents agricoles travaillent en lien avec la TRP et participent de façon régulière à des échanges de pratiques professionnelles avec les agents de contrôle agriculture et des rencontres avec ces mêmes agents et des organisations professionnelles des métiers agricoles. Le fonctionnement des référents en agriculture s'apparente au fonctionnement d'un RRP.

Le RRP Amiante est piloté par le chef du département et comprend à ce jour, 2 IP et 5 agents de contrôle.

Le SRA est également en charge de l'animation des services de renseignements depuis 2016. En raison d'un manque d'effectif, durant les premiers mois de l'année 2018, l'animation a été interrompue.

Le SRA propose aux UC de les aider dans leurs échanges de pratiques professionnelles et organise des actions de sensibilisation, information, formation sur les nouveaux textes en vigueur hors dialogue social.

Le département Mise en œuvre de la politique travail

Ce département est piloté par l'adjoint au chef de Pôle T.

Il regroupe toutes les relations institutionnelles : Suivi des commissions pénibilité, enregistrement hyperbarie, IPRP ..., suivi des services de santé au travail (agrément, CPOM ...), Gestion et suivi du BOP 111, le tout en lien avec le chef de Pôle T.

Il assiste le chef de Pôle dans le pilotage du système d'inspection du travail pour la région BFC.

Inspection médicale animée par le chef de Pôle T.

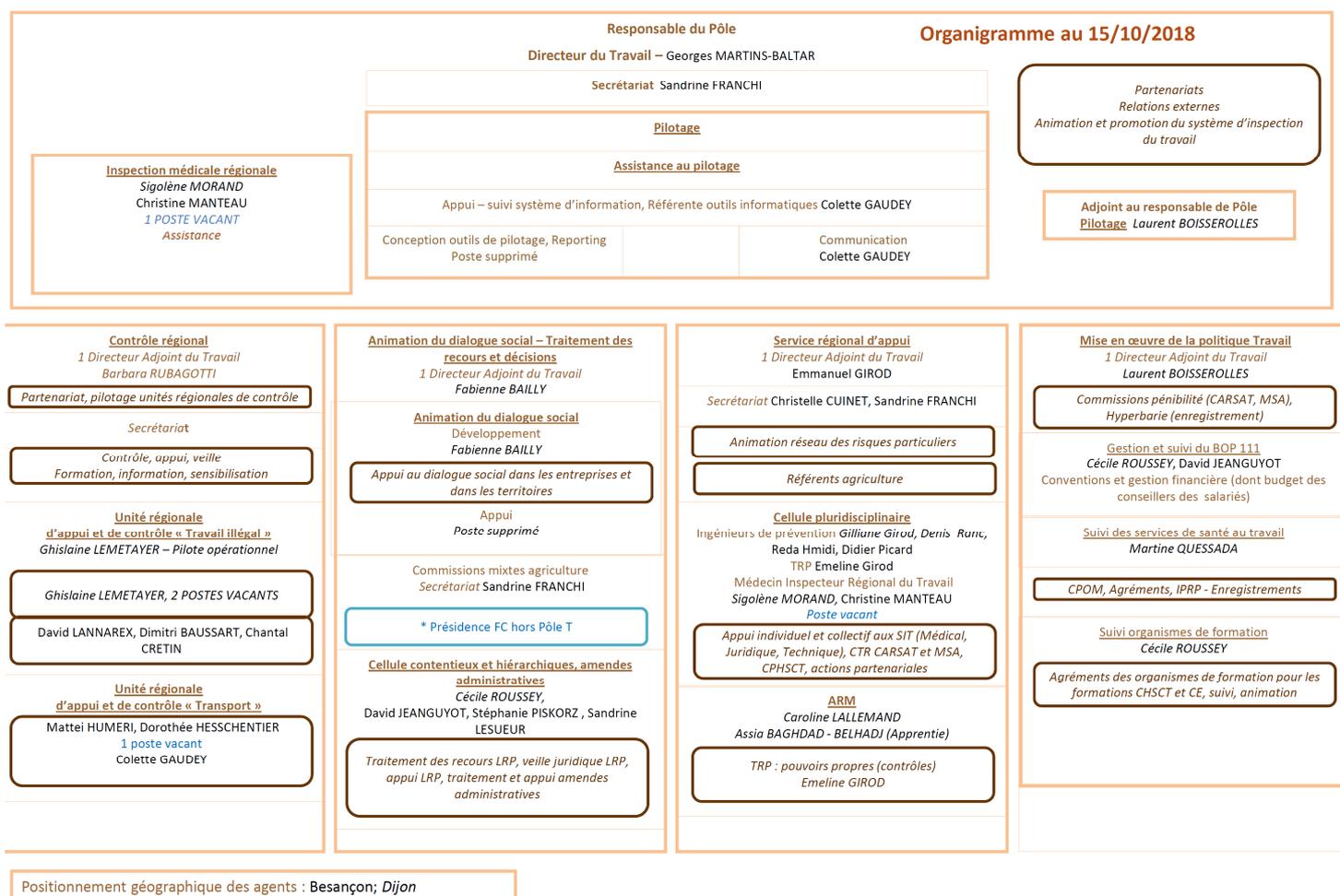
En lien avec le département « Mise en œuvre de la politique travail », l'inspection médicale permet de piloter une politique régionale en matière de santé au travail. De par ses attributions propres, le médecin inspecteur du travail intervient auprès des SST et plus particulièrement des médecins du travail. Il intervient également auprès des SST pour le compte de la DIRECCTE principalement au travers des agréments et des CPOM.

La politique régionale d'agrément est construite avec le Médecin inspecteur du travail et proposée au GPRO qui l'amende ou la valide en l'état.

Cette politique régionale d'agrément, tout comme la politique régionale en matière de CPOM également présentée au GPRO, est primordiale pour exercer un pilotage sur ce domaine particulièrement sensible qu'est la santé au travail.

Pour éviter la dichotomie entre les différents sujets traités par le Pôle T, et ne pas perdre de vue la dimension médicale dans les projets touchant à la santé sécurité, le MIT participe à la cellule pluridisciplinaire mais est également un membre de l'équipe de direction du Pôle T.

La répartition des tâches entre les différents départements du Pôle T est résumée dans l'organigramme suivant :



Quel fonctionnement du CODIR travail ?

Il n'existe pas à proprement parler de CODIR travail. Les Pôles T et 3 E ainsi que le SG animent des CTO (comité technique opérationnels) réunissant le chef de Pôle et les huit RUD. C'est principalement au sein de cette formation que se discutent les questions relatives au travail.

Point sur le management du pôle travail (Pôle T, RUD, RUC) et notamment dans les grandes régions

Equipe de direction du Pôle T

Le management du Pôle travail passe par l'organisation hebdomadaire d'une réunion de direction du Pôle avec la participation du chef de Pôle, des quatre chefs de départements et des MIT. La fréquence hebdomadaire n'a pas toujours pu être respectée en 2018 eu égard aux contraintes d'agendas.

Ces réunions permettent de faire le point sur l'actualité du système d'inspection, par l'exploitation du message hebdomadaire de la DGT, du compte rendu de la réunion des chefs de Pôle T, des informations recueillies en réunion de direction de la DIRECCTE et avec tous les événements qui émaillent la vie des services du Pôle. L'ensemble des participants sont ainsi informés de tout ce qui a trait au système d'inspection, qu'il ressortisse à leur activité propre ou pas. Ces réunions sont également l'occasion de préparer les réunions de RUC.

Comités techniques opérationnels (CTO)

A la demande du DIRECCTE, une réunion trimestrielle avec les RUD, comité technique opérationnel (CTO) a été mise en place pour travailler sur la stratégie régionale du système d'inspection. Le CTO réuni le chef de Pôle T et les huit RUD.

Il s'agit là de l'échelon stratégique à partir duquel est construite la politique travail de la DIRECCTE en déclinaison des orientations nationales, sans préjudice de la réunion mensuelle des RUC qui ne perd aucune de ses prérogatives en matière de construction de la politique travail et de l'animation des UC. Les décisions prises en CTO sont validées en CODIR.

Cette formation travail, préalable au CODIR permet de traiter des sujets travail, d'arbitrer des situations complexes, par exemple, l'harmonisation des critères de redécoupage des sections ou encore le choix des actions régionales jusqu'en 2017. La maquette du PRA a été présentée en CTO après qu'elle a été présentée aux RUC et travaillée avec eux.

Le CTO nous permet de débattre de questions qui ne pourraient être vues en CODIR eu égard au temps qui y est consacré.

La fréquence des CTO est a priori trimestrielle. Pour autant, en tant que de besoin, des CTO sont organisés en dehors de cette périodicité pour traiter de sujets urgents.

Nous allons essayer pour 2019 de ramener la fréquence à un mois. Les CTO de janvier et février 2019 sont déjà programmés.

Réunions de RUC

Le chef de Pôle T, avec les chefs de département du Pôle, organise une réunion mensuelle avec les RUC. Ces réunions permettent d'animer la politique décidée en CTO.

Les réunions Pôle T – RUC sont préparées en amont, lors des réunions de direction du Pôle. Elles permettent de construire le programme d'action du système d'inspection, d'échanger sur l'ensemble des domaines concernant le système d'inspection du travail : actualité réglementaire et documentaire, directives et orientations nationales ou régionales, échange de pratiques et retour d'expérience, point sur les difficultés et appuis nécessaires, etc.

L'objectif étant d'engager des réunions d'échanges où le chef de Pôle T n'est pas le seul à porter un message, à transmettre des informations et des directives, mais d'obtenir aussi une participation active des RUC permettant de remonter des informations et des demandes des UC. Cette deuxième partie reste toujours à améliorer tant la démarche participative « remontante » est encore très largement perfectible.

Le Pôle T avait proposé l'intervention de ses départements afin d'aider les RUC dans la nouvelle approche organisationnelle, l'aide aux échanges de pratique permettant notamment d'amorcer la pompe dans les UC dans lesquelles les réunions restent difficiles à tenir.

Les UC demandent aujourd'hui l'appui du Pôle T sur certains sujets comme la PSI, le traitement des amendes administratives, la présentation des nouveaux textes.

Quel pilotage opérationnel au niveau régional et en UD sur le suivi de l'activité du SIT : l'activité en général, les axes prioritaires

Un tableau de bord reprenant l'ensemble des interventions des UC est diffusé chaque trimestre aux RUD et aux RUC. Ce tableau est présenté en CTO et en CODIR.

Il permet de faire un point relativement précis sur l'activité des agents de contrôle, y compris en matière d'actions prioritaires.

A partir des informations ainsi obtenues, nous pouvons voir en CTO les orientations à prendre et les efforts à consentir par telle ou telle UC.

L'organisation d'espaces d'échanges de pratiques professionnelles, l'organisation de l'appui et l'accompagnement des agents

Nous avons mis en place plusieurs espaces collaboratifs qui permettent les échanges entre les départements du Pôle travail et les UC :

-  Un espace collaboratif pour les agents du Réseau des risques particuliers amiante.
-  Un espace collaboratif pour les agents de contrôle en section agricole avec le réseau régional agriculture
-  Un espace collaboratif pour les agents des services renseignements
-  Un espace collaboratif entre le Pôle T et les UD sur l'actualité du système d'inspection, les nouveaux textes, les informations ponctuelles à destination des agents...
-  Un espace collaboratif pour WIKI'T
-  Un espace collaboratif pour le CODIR.

L'appui et l'accompagnement des agents sont réalisés au travers des actions menées par les différents départements du Pôle T

Le département SRA (service régional d'appui)

Le département SRA intervient auprès des agents à plusieurs titres. Plus généralement, le Service Régional d'Appui (SRA.) a pour mission principale est d'apporter un appui aux services sur l'ensemble des dispositions du code du travail. Les missions du département englobent le domaine de la santé et la sécurité au travail, et l'ensemble de l'appui ressources méthodes.

Le département est ainsi constitué :

- Cellule pluridisciplinaire
 - ⇒ Appui technique, médical et juridique, individuel et collectif, au SIT ;
- Actions partenariales ;
 - ⇒ CTR CARSAT et CTR MSA, CPHSCT ;
- Appui Ressources Méthodes
- Réseaux Risques Particuliers : Animations des réseaux des risques particuliers Amiante
- Réseau Agriculture
- Mission TRP « Pouvoirs propres »

Le S.R.A. travaille en relation avec des partenaires (CARSAT, DREAL, OPPBTP, ASN, ARS...).

Le réseau des risques particuliers amiante.

Au-delà de ses actions propres, le RRPA vient en appui des agents de contrôle sur toutes les problématiques liées au retrait d'amiante. Il est souvent sollicité et permet une meilleure appréhension du sujet par les agents de contrôle ainsi qu'une sécurisation eu égard à la difficulté juridique et technique du sujet. Nous constatons en l'occurrence, une plus grande activité des services sur les questions d'amiante.

Le réseau agriculture

Le réseau agriculture est né d'un besoin signifié par les agents des sections agricoles, souvent isolés dans une réglementation quelque peu différente du régime général. Le Pôle T a été sollicité à plusieurs reprises en 2016 sur des questions ayant trait à la réglementation agricole et faisait appel alors au seul référent régional, par ailleurs RUC en Haute Saône et au TRP. Une première réunion des agents de contrôle en section agricole a été organisée au Lycée viticole de Beaune avec la participation du référent régional de la TRP et du chef du département SRA.

Aujourd'hui, le réseau a entamé sa vitesse de croisière et compte deux référents régionaux, l'un du côté Franc comtois et l'autre du côté Bourguignon pour couvrir l'ensemble de la région.

C'est notamment le réseau agriculture qui a préparé sous le pilotage de la TRP le salon EUROFOREST dont le bilan sera présenté dans le présent document.

L'appui ressource méthodes

Un appui juridique est apporté aux agents du système d'inspection par l'ARM. Les demandes sont quasi quotidiennes.

En plus des réponses apportées aux agents, l'ARM est mobilisée pour préparer et présenter les informations qui sont faites aux UC sur les nouveaux textes, pour préparer les différentes publications du Pôle, pour préparer les interventions extérieures portant sur des thèmes juridiques...

La cellule pluridisciplinaire

Traditionnellement la cellule pluridisciplinaire intervient en appui des agents sur des sujets techniques, des enquêtes accidents du travail, des contrôles ICPE...

Elle assure une part des formations – informations des agents de contrôle, par exemple la formation sur les échafaudages, information sur les nanoparticules, des perturbateurs endocriniens...

Le département contrôle régional

Ce département intervient en appui des agents par le truchement de l'URACTI et de l'URAC-TR.

Il s'agit là de l'essence même de ces deux unités de contrôle qui ont vocation à venir appuyer les agents de contrôle sur le terrain, en amont dans les préparations de contrôle et plus en amont à encore à l'occasion des formations – informations qui sont proposées aux UC sur les thèmes des PSI et des transports.

Le département animation du dialogue social – traitement des recours et sanctions administratives (ADSR)

Le département ADSR intervient en appui aux agents sur tous ses champs de compétence. Il intervient auprès des agents pour l'égalité professionnelle, pour les sanctions administratives, la rédaction des rapports préalables aux sanctions, pour aider à la construction d'une information collective.

Les trois départements métiers participent à l'appui des agents du système d'inspection et selon les situations, plusieurs départements interviennent ensemble sur une question particulière, notamment l'ARM avec l'ADSR sur des questions d'informations collectives ou l'URACTI avec l'ADSR sur les amendes administratives.

Quelles initiatives spécifiques pour la formation du management ?

Des formations ont été organisées en 2016 au bénéfice de l'encadrement supérieur, sur le management à distance.

Des cycles de formation au management sont proposés à l'encadrement intermédiaire. Trois chefs de département du Pôle T ont suivi cette formation. Le quatrième l'avait suivie antérieurement.

Le cycle de formation au management de l'Université des cadres de l'IGPDE a été proposé à l'encadrement supérieur. 3 directeurs du travail ont été retenus pour suivre cette formation sur le management, dont le chef de Pôle T.

L'identification des formateurs sur le champ travail dans la région

De nombreux agents de la DIRECCTE et particulièrement du Pôle T interviennent comme formateurs auprès de l'INTEFP :

- 👤 Fabienne BAILLY sur les nouveaux pouvoirs : Cheffe du département de l'animation du dialogue social – Traitement des recours et sanctions administratives (ADSR) – Pôle T régional
- 👤 Gilliane GIROD sur l'amiante : Ingénieur de prévention au Pôle T régional
- 👤 Stéphanie PISKORZ sur les nouveaux pouvoirs, WIKI'T et la préparation CRIT : Inspectrice du travail – département ADSR – Pôle T régional
- 👤 Barbara RUBAGOTTI sur les transports routiers : Cheffe du département contrôle régional (URACTI et URAC-TR) – Pôle T régional
- 👤 Mélanie BERTIN sur les outils juridiques : Inspectrice du travail UD 21
- 👤 Jérémie MOREY sur le dialogue social et la négociation collective : Contrôleur du travail aux renseignements à l'UD 21
- 👤 Marie THIRION sur la mobilité section et LSP : Inspectrice du travail à l'UD 21 jusqu'au 30/11/2018 et RUC à l'UD 21 à compter du 1/12/2018
- 👤 Marie Pauline VAUDIN sur LSP et dialogue social – IRP et négociation collective : Inspectrice du travail à l'UD 21
- 👤 Colette GAUDEY sur WIKI'T : contrôleur du travail au Pôle T régional
- 👤 Dorothée HESSCHENTIER sur les transports routiers : inspectrice du travail à l'URAC-TR
- 👤 David LANNAREIX sur la lutte contre le travail illégal : Inspecteur du travail à l'URACTI
- 👤 David JEANGUYOT sur les nouveaux pouvoirs et gestionnaires de recours WIKI'T : Inspecteur du travail au département ADSR - Pôle T régional
- 👤 Ghislaine LEMETAYER sur PSI et travail illégal, OFI-LTI, PSI niveau avancé et parcours mobilité URACTI : Inspectrice du travail à l'URACTI
- 👤 Didier PICARD sur les principes généraux de prévention : Ingénieur de prévention
- 👤 Joelle CIGLIA sur AT-MP et mobilité renseignements et mobilité section : Inspectrice du travail à l'UD 25
- 👤 Véronique MUNEROT sur WIKI'T : Assistante de contrôle à l'UD 25

- 👤 Stéphane THUILLIER sur les RPS : Inspecteur du travail à l'UD 25
- 👤 Brigitte CRETIN sur le dialogue social : Inspectrice du travail à l'UD 70
- 👤 Guilène AILLARD sur la lutte contre les discriminations : Inspectrice du travail à l'UD 39
- 👤 Brigitte CONTE sur le dialogue social-IRP-Négociation collective : RUC à l'UD 39
- 👤 Estelle MAZEAU sur les outils juridiques : Inspectrice du travail à l'UD 39
- 👤 Christelle GOBRON sur les renseignements (rémunérations- bulletins de paie) : Inspectrice à l'UD 58
- 👤 Sarah GRIZARD sur les nouveaux pouvoirs : RUC à l'UD 58
- 👤 Concetta BRENIER sur WIKI'T : Contrôleur aux renseignements UD 71
- 👤 Claudine CONTASSOT sur WIKI'T, préparation du CRIT, dialogue social-IRP-Négociation collective : Inspectrice du travail à l'UD 71
- 👤 Nolwenn DUBAN GEORGELIN sur la déontologie, inspectrice du travail à l'UD 71
- 👤 Cécile MERCIER GIRARDIN sur la déontologie, RUC à l'UD 71
- 👤 Cinthia BOUNOUAR sur la préparation CPI et cycle préparatoire IT : Inspectrice du travail à l'UD 71

3. Le SIT en BFC

Point effectif système Inspection en BFC

Nombre d'UC	Postes de RUC pourvus	Agents en UCR en ETP	Nombre de SIT	Nombre de SIT pourvues	Nombre d'assistants de contrôle en UCT
Au 30/09/2018	Au 30/09/2018	Au 30/09/2018	Au 30/09/2018	Au 30/09/2018	Au 30/09/2018
12	10	5,9	83	78	26,9

Point sur l'organisation des services renseignement, RRP, URACTI, contrôle des transports, contrôle du secteur agricole, gros chantiers

Les services renseignements

En 2016, nous avons ouvert le chantier de réorganisation des services de renseignement :

Nous avons mené en parallèle deux projets, l'un portant sur l'organisation des services de renseignement et la mise en place d'un numéro de téléphone régional unique, l'autre portant sur l'animation des services de renseignement.

S'agissant de l'organisation et du numéro unique, nous avons réuni un groupe de travail pour réfléchir à la nouvelle organisation. En parallèle, dès lors que nous avons une réflexion nationale sur le sujet, nous avons participé au groupe de travail national sur cette question. La réflexion organisationnelle et la mise en œuvre du numéro unique tout particulièrement, ont été conduites avec le Secrétariat général de la DIRECCTE.

La nouvelle organisation des services de renseignement avec un numéro unique régional a abouti en juillet 2017.

A ce jour, le renseignement téléphonique par le biais du numéro unique régional est totalement intégré dans les habitudes de travail. Le nombre de renseignements a très légèrement augmenté et le public quel que soit son département peut être renseigné, même lorsqu'une UD est déficitaire en termes d'effectifs.

En parallèle, nous avons organisé dans tous les départements la prise de rendez-vous pour les renseignements physiques par l'utilisation de l'outil clic rendez-vous.

Nous avons harmonisé les heures d'ouverture au public et une fermeture de tous les services de renseignement le mercredi après-midi. Chaque département peut fermer une demi-journée supplémentaire par mois pour organiser une réunion notamment.

L'animation régionale des services de renseignements a été rendue effective dès l'année 2016. Nous avons dû interrompre cette animation durant les premiers mois de l'année 2018 en raison d'une diminution des effectifs au Pôle T ne nous permettant plus de répondre à cette demande.

A ce jour, L'animation des services de renseignements est de nouveau effective.

Réseau des risques particuliers amiante

Le réseau des risques particuliers amiante a été recréé après la fusion des régions et comprend des agents de contrôle et deux ingénieurs de prévention.

Ils viennent en appui des agents de contrôle sur des situations qui leurs sont soumises permettant une meilleure approche du sujet et une sécurisation pour les agents, sécurisation aussi bien juridique que technique.

Concrètement, l'action du RRPA peut se décliner comme suit :

-  Le RRPA produit des informations écrites aux agents sur des sujets relatifs à l'amiante et échangent très facilement entre eux et avec les agents par le biais de l'espace collaboratif dédié.
-  Déchetteries / opérations de repérage : participation au groupe national : un IP membre du réseau
-  Suivi des chantiers complexes et accompagnement des agents de contrôle sur les situations complexes par le réseau RRP Amiante
-  Prise en charge de dossiers spécifiques par le réseau RRP et intérim
-  Notes d'information à destination des agents, en fonction de l'actualité réglementaire
-  Interventions en UC pour séances d'information sur un sujet donné, à la demande des UC ou sur propre initiative
-  Poursuite du partenariat avec l'ARS engagé en 2018 (échanges d'informations suite à alerte d'une pollution environnementale)
-  Poursuite des appuis du SRA et du RRPA BFC (appuis individuels, examens des plans de retrait...)

Le réseau agriculture

Le réseau régional agriculture est né d'un besoin exprimé par les agents de contrôle en section agricole. Notre organisation comptait un référent agricole, extérieur au Pôle T, RUC en Haute Saône et la TRP. Il nous est apparu très rapidement que les agents de contrôles en section agricole étaient isolés et avaient besoin de travailler en réseau. Nous avons donc créé le réseau agriculture qui se réunit plusieurs fois dans l'année et traite de sujets qui sont portés par les agents eux-mêmes. Des rencontres ont été organisées avec des organisations professionnelles comme l'UNEP (paysagistes) pour échanger sur les pratiques, les difficultés et la santé sécurité.

L'animation de ce réseau est aujourd'hui assurée par la TRP, deux référents régionaux, l'un pour la partie Franc comtoise et l'autre pour la partie Bourguignonne. Le pilotage est assuré par le chef du département SRA.

Opération de contrôle pilotée par le réseau agriculture sur le salon EUROFOREST : le bilan de cette action est détaillé en Annexe 3 page 158.

URACTI

L'URACTI est composé de 5 agents théoriques et de 4 agents effectifs. Un nouvel agent est recruté pour le 1er novembre mais un autre doit partir en retraite d'ici le mois d'avril 2019.

L'action de l'URACTI est importante dans la région, que ce soit en appui des agents ou lors de contrôles en propre. Les agents interviennent sur des dossiers complexes, comme Work Express, ASP... Ils interviennent couramment en horaires atypiques et sur des contrôles transports en lien avec la DREAL et l'URAC-TR nouvellement créée.

Cette articulation entre les deux UCR dans un même département du Pôle était recherchée. L'animation par un seul chef de service (RUC) doit nous permettre d'atteindre l'efficience attendue.

L'URACTI intervient également en appui des agents en termes de formation ou de préparation de dossiers complexes.



L'URAC-TR

L'URAC-TR a été créée en 2017 mais elle a eu énormément de difficultés à démarrer. Les deux premiers et seuls agents qui avaient été affectés sur cette UCR n'étaient pas en capacité pour des raisons différentes, de conduire.

Les agents étaient en poste dans les départements pour couvrir tout le territoire sans trop de déplacements importants. Auxerre, Mâcon et Besançon.

Aujourd'hui, en raison des besoins de recrutement, nous avons deux agents à Besançon et un agent qui sera affecté au 1er novembre à Dijon.

L'URAC-TR intervient en appui des agents sur les contrôles RSE dans les entreprises de transport, ils peuvent cependant en cas d'indisponibilité d'un agent intervenir seuls.

Ils ont en revanche la charge des contrôles de la SNCF qui est exclue de la compétence des agents de contrôle dans les départements.

Point d'étape sur les assistants et assistantes de contrôle : mise en œuvre et difficultés

Un premier travail de recensement des besoins a été réalisé en 2016 – 2017 par l'ancien chef de Pôle T de Franche Comté. Ce travail a été présenté en CODIR. Par la suite, la plupart des assistantes ont suivi les formations et nous n'avons pas poursuivi le travail entamé.

Nous avons repris ce chantier en 2018 et sommes en train de recenser les situations individuelles de chaque assistant de contrôle. Les formations suivies et l'activité réellement réalisée. Chaque UD fait état de la situation de ses assistants à la SG et au Chef de Pôle T.

Quel accompagnement des ITS ? des IET ?

Pour l'heure, l'accompagnement des IET et des ITS est réalisé dans les UD. Il n'y a pas d'harmonisation ou d'organisation régionale. Elle est à mettre en œuvre et le sera en 2019.

4. *Projet 2019*

Quelles actions développées en 2019 pour rétablir un niveau satisfaisant d'action sur les lieux de travail (objectif de 2 jours en moyenne par agent de contrôle sur le terrain) : diagnostic, décision du CODIR, implication des RUC...?

Nous suivons tous les trimestres le nombre de jours sur le terrain par agent. Un point doit être fait en CODIR, mais jusqu'à présent, ce point n'était pas forcément à l'ordre du jour.

Nous allons systématiser en CTO d'une part la lecture du tableau de bord et d'autre part la lecture du nombre de jours en contrôle.

En fonction des informations qui seront recueillies, des corrections devront être apportées. Cette lecture des résultats étant réalisée avec les huit RUD, il appartiendra à chacun, en lien avec la position arrêtée en CTO de mettre en œuvre un plan d'action ad hoc.

S'agissant des PSI, nous avons déjà arrêté le principe, repris en CODIR par le DIRECCTE, d'une action collective mensuelle dans chaque UD du type contrôles de chantiers.

Quelles modalités de développement de démarches d'actions collectives ?

La démarche d'action collective est née avec les actions départementales TPE-PME, comme elle avait vu le jour avec les contrôles des OF amiante sous-section 4 au niveau régional.

Les actions TPE-PME ont induit de par leur nature une réflexion conduisant à des actions collectives. Le Pôle T mutualisera les outils utilisés par chaque UD, dont les guides méthodologiques et ce type d'action en direction des TPE-PME devra perdurer. Les actions collectives devant être entendues en l'occurrence comme des actions concertées.

Quel plan d'action pour améliorer l'utilisation effective de Wiki'T ?

L'utilisation de wiki't en région BFC est suivie régulièrement, notamment à travers l'Etat d'utilisation wiki't transmis régulièrement à la DGT, mais aussi lors des réunions RUC et des comités de suivi. En outre, l'AFR connaît désormais l'ensemble des UC de la région et n'hésite pas à se déplacer dans les départements.

Si l'applicatif a fait l'objet de quelques réticences au démarrage, il est aujourd'hui bien intégré par les agents en UC et l'utilisation est globalement positive, même si les saisies se font à des degrés divers selon les agents.

Les difficultés remontées sont désormais plus d'origine technique ou des demandes visant à faciliter la saisie d'informations complémentaires.

Un travail est toujours en cours pour engager certains agents qui se contentent de saisir les articles du code du travail dans les suites à intervention, plutôt que les courriers d'observation adressés aux entreprises, à modifier leur pratique. Un rappel de l'intérêt de l'historique du dossier d'entreprise et du partage des informations leur est notamment présenté.

L'ensemble des agents de contrôle, des assistantes de contrôle, des agents en charge des recours, de l'encadrement (RUC/RUD, Directeurs et adjoints) ont été formés.

En 2018, tous les agents du SAR (Service Régional d'Appui (ingénieurs, TRP, ARM ...)) ont suivi une nouvelle formation afin d'intégrer dans l'applicatif toutes les procédures d'échange entre le Pole T et les UC.

La structuration de l'accompagnement apparaît performante.

Pour rappel, un agent du pôle T est plus particulièrement en charge du suivi de tous les applicatifs du système d'inspection du travail, et consacre environ 70% de son activité à wiki't, en région, et participe à des groupes de travail et de formateurs au niveau national (le reste de son activité étant consacré au suivi des autres applicatifs du champ travail).

Un administrateur régional, des administrateurs départementaux et des formateurs sont désignés afin de quadriller l'ensemble de la région et d'apporter un soutien proche aux utilisateurs.

Ces acteurs sont motivés et la qualité des formateurs, autant que des ressources de proximité est souvent soulignée.

L'appui technique apporté par l'équipe est complété par une mise à jour régulière de la documentation, la création de modèles, de fiches techniques, de « pas à pas », de travaux de requêtes et de tickets Mantis ...

Par ailleurs, afin de faciliter la circulation de l'information et des documents liés à Wiki't, un espace collaboratif WIKI'T a été ouvert localement à tous les membres du comité de suivi, formateurs et administrateurs en région Bourgogne Franche Comté fin 2017 et est désormais utilisé hebdomadairement par l'ensemble des agents qui en ont les droits. Un grand nombre d'informations, locales ou nationales, transite désormais par ce canal, ce qui permet une réactivité importante des AFD, RUC, Formateurs sur ces informations.

En 2018, des formations complémentaires ont été mises en place pour accompagner les nouveaux arrivants, pour accentuer l'utilisation de wiki't par des formations approfondissements, ainsi que pour l'encadrement et les assistantes de direction afin notamment de maîtriser, par l'applicatif, les transactions pénales, les décisions (dont amendes administratives) et les requêtes.

2 sessions Approfondissement ont été organisées en mars/avril, les IP et ARM ont suivi une formation en mai et un module « nouveaux arrivants » a été repoussé de septembre à novembre.

En outre, deux nouveaux administrateurs fonctionnels ont suivi la formation qui leur était dédiée à l'INT en juin.

Enfin, Wiki't a de nouveau été engagé sur certaines actions prioritaires sur le PRF 2019.

Quelles modalités de communication au sein du SIT ?

Nous avons mis à disposition des agents plusieurs espaces collaboratifs permettant des échanges directs avec les agents du Pôle T et entre les agents eux-mêmes.

Les agents du Pôle T sont directement interrogés par les agents de section ce qui permet une fois encore une certaine fluidité dans la communication.

Les agents des services renseignements sont réunis et peuvent facilement échanger avec leurs collègues et avec le Pôle T tout comme les agents de contrôle des sections agricoles.

Quel plan de valorisation de l'action du SIT ?

Chaque UD présentera le plan d'action de l'année à venir et le bilan de l'année écoulée aux partenaires sociaux. Le même exercice sera réalisé au niveau régional par le Pôle T. Le Pôle T présentera ces éléments au CROCT et à la CPRI.

Les actions du système d'inspection seront valorisées sur le site internet de la DIRECCTE BFC. Le plan d'action 2019, en version grand public, sera mis en ligne sur le site internet.

La lettre du PRST3, aborde plus largement des thématiques santé et sécurité. Des actions du système d'inspection y sont valorisées.

Publication de plaquettes sur des dispositifs nouveaux ou des actions spécifiques.

Le code BFC, d'ores et déjà mis jour, sera mis en ligne sur le site internet.

Quel cadrage du CODIR ? Quel diagnostic ? Comment a été construit le plan régional ? Quelle implication de l'ensemble du système d'inspection du travail ? Selon quelles modalités (DIRECCTE, Pôle T, SESE, RUT, RUC, agents, service de renseignements ...) ? Quel plan d'action pour la mobilisation sur les priorités nationales ?

Le PRA a été envoyé à tous les RUD et RUC dès la réception de la maquette projet avec pour instruction de le faire connaître à tous les agents du système d'inspection. Un RUD a préféré en faire une synthèse qu'il a remise aux agents.

Les RUD devaient dès lors engager les discussions avec les agents du système d'inspection pour commencer à construire le plan d'action.

Nous avons réuni les RUC le 13 septembre avec pour seul sujet à l'ordre du jour le PRA 2019. Aucune information n'a pu nous être donnée lors de cette réunion et avons demandé que les fiches soient complétées en associant les agents et qu'un bilan nous soit produit pour 2018. La date butoir « négociée » pour la remise des documents était le 12 octobre.

Nous avons eu un CTO le 18 septembre au cours duquel nous avons fait une lecture de la maquette du PRA 2019 et avons arrêté un certain nombre de points, comme les actions TPE-PME, la suppression des actions régionales, le suivi de l'activité...

A réception des productions départementales, nous avons rédigé le plan d'action que nous soumettrons aux RUC le 18 octobre 2018.

En fonction des observations, propositions, nous modifierons le PRA pour le rendre plus conforme au travail voulu par les UC.

Nous avons manqué de temps pour réaliser l'exercice dans de bonnes conditions. Cependant, il est à noter que pour la première fois, la participation des UD et des UC a été effective.

5. Bilan 2018

Point sommaire activité 2018

INTERVENTIONS AU 10/10/2018

Contrôle	Enquête	Examen de document	Réunion en entreprise	Total
3 867	1 653	2 649	470	8 639

Interventions Plan d'Action	Amiante	Chutes de hauteur	CHRIT	Egalité Pro	TPS Routiers	TPE/PME	PSI	Travail illégal	Total
Objectif PRA 2018	350	600	-----	60			900		
Réalisé 01/10/18	534	949	29	101	78	219	448	1077	3436

Le bilan détaillé figure en annexe 3 du document

Bilan de réalisation des actions prioritaires de janvier à septembre 2018

	Amiante - sous/section 3	Amiante - sous/section 4	Campagne CHRIT - Travailleurs des agences d'intérim	Chutes de hauteur	Egalité professionnelle	PSI	TPE-PME	Transport s routiers	Travail illégal hors PSI	Total	Pourcentage de réalisation	Effectif théorique
Côte d'Or	77	80	7	211	13	145	17	36	284	870	25,32%	17
Unité de contrôle 021-U01	58	44	3	141	3	117	17	19	208	610	17,75%	
Unité de contrôle 021-U02	19	36	4	70	10	28	0	17	76	260	7,57%	
Doubs	24	7	0	79	2	26	114	0	67	319	9,28%	12
Unité de contrôle du Doubs centre	24	7	0	79	2	26	114	0	67	319	9,28%	
Pôle T BFC	0	0	0	0	0	31	0	11	17	59	1,72%	6
Unité régionale d'appui et de contrôle en matière de lutte contre le travail illégal	0	0	0	0	0	31	0	11	17	59	1,72%	
Haute-Saône	33	15	7	85	0	56	24	4	150	374	10,88%	6
Unité de contrôle de Haute- Saône	33	15	7	85	0	56	24	4	150	374	10,88%	
Jura	28	7	3	84	22	20	5	4	32	205	5,97%	8
Unité de contrôle du Jura	28	7	3	84	22	20	5	4	32	205	5,97%	
Nièvre	9	12	0	85	0	20	3	0	66	195	5,68%	6
Unité de contrôle 058-U01	9	12	0	85	0	20	3	0	66	195	5,68%	
Saône-et-Loire	55	32	1	184	10	51	5	1	110	450	13,10%	16
Unité de contrôle 071-U01	46	25	0	90	5	38	2	1	49	256	7,45%	
Unité de contrôle 071-U02	9	7	1	94	5	13	3	0	61	194	5,65%	
Territoire-de-Belfort	62	23	3	109	24	77	40	4	208	550	16,01%	9
Unité de contrôle Interdépartementale Belfort-Montbéliard	62	23	3	109	24	77	40	4	208	550	16,01%	
Yonne	32	38	8	112	30	22	11	18	143	414	12,05%	9
Unité de contrôle 089-U01	32	38	8	112	30	22	11	18	143	414	12,05%	
Total région BFC	320	214	29	949	101	448	219	78	1077	3436	100,00%	89

Un bilan détaillé des actions 2018 est décrit en Annexe 3 page 109.

6. Actions ciblées

Contrôle de la réglementation RSE dans le transport routier

En 2019, l'objectif fixé pour la région Bourgogne Franche Comté est de 35462 journées conducteur.

1) Appui de l'URACTR

En plus du contrôle en propre de la SNCF, l'URACTR est chargée d'apporter un appui aux agents de contrôle des unités de contrôle de la région Bourgogne Franche Comté qui en font la demande. Cet appui porte essentiellement sur la RSE ainsi que la durée du travail et la rémunération dans le secteur du transport routier aussi bien dans le cadre d'un contrôle en entreprise que sur route ou sur des plateformes logistiques.

Outre cet appui au quotidien, l'URACTR continuera à faire, en 2019, une offre de services par la présentation, aux unités de contrôle qui en font la demande, de thématiques portant sur le secteur du transport routier telles que

- Le secteur des transports routiers, présentation générale
- La réglementation sociale européenne, règlement CE n°561/2006
- La réglementation sociale européenne, règlement UE n°165/2014
- Le TRM, durée du travail et rémunération
- Le TRP, durée du travail et rémunération
- La réglementation -3.5T
- La réglementation secteur du déménagement
- La méthodologie d'un contrôle sur route ou sur plateformes logistiques
- Le détachement dans le secteur du transport routier
- Les principales dispositions de la convention collective nationale des transports routiers

L'année 2019 verra également l'appui de l'URACTR pour permettre l'appropriation de la nouvelle version de SOLID.

Outre cet appui et le contrôle en propre de la SNCF, l'URACTR continuera de participer également à des opérations de contrôle avec la DREAL sur route et/ou sur des plateformes logistiques.

2) Action des unités de contrôle

Les UC vont organiser des opérations de contrôle avec la DREAL, aussi bien sur route que sur des plateformes logistiques.

Des contrôles en entreprise sont également prévus.

Enfin, le nouveau dispositif d'amendes administratives en matière de durée du travail et la RSE dans les transports devrait par ailleurs être mobilisé.

Le détail des modalités d'action par département en matière de contrôle de la réglementation RSE dans le transport routier est repris en Annexe 2 page 73.

3) Objectifs régionaux

Au moins 30 opérations de contrôle conjointes avec la DREAL et 80 contrôles en entreprise pour au total 35462 journées conducteur.

Déclinaison départementale des objectifs régionaux

	Nombre de sections	Contrôles conjoints	Interventions en entreprise	Journées conducteur
Côte d'Or	17	6	16	7010
Doubs	12	4	11	4948
Jura	8	3	7	3299
Nièvre	6	2	6	2474
Haute-Saône	6	2	6	2474
Saône et Loire	16	6	15	6598
Yonne	9	3	8	3711
Belfort-Montbéliard	9	3	8	3711
URACTR		1	3	1237
Région	83	30	80	35462

Le contrôle des ICPE

Au cours du 1^{er} semestre 2018, quatre accidents majeurs se sont produits sur le territoire dans des entreprises comprenant des Installations Classées pour la Protection de l'Environnement (ICPE) (pas nécessairement classées SEVESO seuil haut). Ces accidents industriels récents remettent en lumière, si nécessaire, l'importance du suivi de ces entreprises de manière régulière. Aussi, vous construirez, dans le respect des prescriptions de la Circulaire DRT 2001/5 du 15/11/01 relative aux entreprises à risques, s'agissant notamment de la périodicité de contrôle des entreprises SEVESO seuil haut, un plan d'action régional pluriannuel sur le contrôle par les services de l'inspection du travail des ICPE, en lien avec les autres corps de contrôle et services compétents, notamment les services des DREAL et des CARSAT. Ce plan sera joint au plan d'action régional qui vous est demandé dans le cadre des pré-dialogues de gestion. Il précisera les éléments de ciblage, de calendrier de l'action, d'accompagnement, et de méthodes déployés dans ce cadre.

Les régions organiseront en tant que de besoin des sessions de formation de proximité afin de remettre à jour les connaissances des agents et s'appuyant notamment sur le Guide de contrôle des sites SEVESO d'octobre 2014.

ACTION REGIONALE BFC

La réponse régionale de la DIRECCTE BFC est adaptée d'une part à une demande des UD sur des problématiques précises (informations des agents, appui et interventions sur sites...) et d'autre part à une volonté d'associer les partenaires.

1/ Création d'un groupe de travail au sein du Pôle T SRA (cellule Pluri) afin de définir le besoin pour les agents / et type d'action/ contenus à construire

2/ Prévoir une rencontre avec la DREAL sur le sujet de manière à réfléchir à un cadre d'action

Cas particulier des ICPE agricoles (installations classées d'élevages et d'industries agro-alimentaires (laitières ou hors lait : abattoirs, industries de transformation) et d'équarrissage) pour lesquelles les DDCSPP sont compétentes en lieu et place de la DREAL :

- Une journée agriculture sera organisée par le réseau des référents agricoles pour présenter aux agents de contrôle compétents pour ces installations agricoles leurs spécificités.
- Un contact sera pris avec les DDCSPP pour leur proposer de participer à cette journée agriculture.

3/ Action à définir en 2019 et déploiement des initiatives conjointes

- actions d'information
- veille et surveillance
- actions de contrôle conjoint

Objectif régional

Contrôle de tous les sites SEVESO seuil haut en 2019 et 50% des sites SEVESO seuil bas et 100 autres ICPE.

Déclinaison départementale des objectifs régionaux

	Nombre de sections	Nombre d'interventions SEVESO seuil haut	Nombre d'interventions SEVESO seuil bas	Nombre d'interventions en ICPE (hors SEVESO)
Côte d'Or	17	9	4	20
Doubs	12	2	1	14
Jura	8	2	3	10
Nièvre	6	3	1	7
Haute-Saône	6	1	1	7
Saône et Loire	16	5	5	19
Yonne	9	7	2	11
Belfort-Montbéliard	9	1	1	11
Région	83	30	18	100

Modalités d'action des unités de contrôle

Les unités de contrôle de la région ont prévu de s'inscrire dans l'action régionale (périodicité des contrôles), le cas échéant en partenariat avec les UT DREAL et/ou les DDCSPP.

Le détail des modalités d'action par département en matière de contrôle des ICPE est repris en Annexe 2 page 74.

La poursuite des actions en direction des TPE-PME

Un plan national d'actions départementales en direction des TPE-PME a été lancé en 2018. Chaque département de la région BFC a construit, dans ce cadre, une fiche action en direction des TPE/PME.

Les UD présentent le bilan de cette action pour 2018, et la plupart prolonge l'action engagée sur 2019. Quelques UD choisissent un nouveau secteur d'intervention.

En outre, la prise en compte des spécificités des TPE-MPE se poursuivra dans le cadre de la déclinaison locale des priorités nationales et plus particulièrement dans le cadre de l'action relative à la mise en place du CSE dans les entreprises de moins de 50 salariés

❖ **Action TPE/PME UD 21**

L'action portera sur la mise en place d'installations sanitaires sur les chantiers de pavillons

Objectif opérationnel de l'action :

Mise en place d'installations sanitaires sur tous les chantiers de pavillons

Modalités de réalisation de l'action :

Calendrier :

- Sensibilisation au premier semestre 2019
- Contrôles au second semestre 2019

Sensibilisation et mobilisation des acteurs :

- Information des OS OP
- Information de la CAPEB et de la FNB
- Courrier d'information envoyé à tous les pavillonneurs

Contrôles :

- Les infractions constatées lors des contrôles pourront donner lieu à des procès-verbaux ou à des amendes administratives.

Suivi prévu :

- Réunions préparatoires et de débriefing à l'issue de chaque opération de contrôle
- Tableau de bord permettant de capitaliser les résultats de l'action

Communication et valorisation :

- Communication interne dans la lettre d'information de la DIRECCTE BFC
- Bilan final communiqué aux partenaires et acteurs mobilisés

❖ **Action TPE/PME UD 25**

La négociation dans les établissements de moins de 20 salariés

Objectif opérationnel de l'action :

Sensibiliser les TPE-PME sur les modalités de négociation dans les établissements de moins de 20 salariés.

❖ **Action TPE/PME UD 39**

Contrôle travail du dimanche dans les bazars

📌 Objectif opérationnel de l'action :

L'objectif est de faire respecter la réglementation sur le travail du dimanche en termes d'autorisation d'ouverture, de respect des conditions de rémunération des salariés employés le dimanche et d'octroi d'un repos compensateur, un autre jour que le dimanche.

📌 Modalités de réalisation de l'action :

- vérification des arrêtés municipaux d'autorisation d'ouverture du dimanche (L3132-26 du Code du Travail)
- vérification de l'absence de zones touristiques fixées par arrêté préfectoral
- extraction base DPAE pour obtenir les noms prénoms dates de naissance et dates d'embauche des employés
- Contrôles sur place

❖ Action TPE/PME UD 58

L'action sur l'apprentissage s'inscrivant dans une démarche pluriannuelle, elle sera poursuivie en 2019.

📌 Objectif opérationnel de l'action :

Participer à l'amélioration des conditions de travail pour les apprentis, amélioration des conditions d'apprentissage et lutte contre les ruptures anticipées des contrats d'apprentissage.

📌 Modalités de réalisation de l'action :

- Interventions de la DIRECCTE lors des informations collectives des maîtres d'apprentissage dans les CFA.
- Participation de la DIRECCTE au Conseil d'Administration de l'Etablissement Public d'enseignement agricole Nevers, Cosne, Plagny (art R811-12 du code rural)
- Participation à des réunions de présentation des bilans et programme des CFPPA, CFA ...
- Intervention auprès des employeurs d'apprentis dans le bâtiment et Travaux publics (présentation et plaquette à réaliser).
- Identification d'employeurs où il y a régulièrement des ruptures de contrats d'apprentissage que ce soit pendant la période d'essai ou plus tard, pour faire un diagnostic et évaluer leur capacité à continuer d'accueillir des apprentis.

❖ Action TPE/PME UD 70

Poursuite de l'action départementale portant sur l'amélioration des conditions de travail des jeunes salariés dans les métiers de bouche

📌 Objectif opérationnel de l'action :

10 contrôles dont 3 de nuit.

📌 Modalités de réalisation de l'action :

- Une information sur les nouvelles modalités d'agrément des débits de boisson (limité au service au bar) sera délivrée aux entreprises.

❖ Action TPE/PME UD 71

L'UD 71 a choisi de s'engager sur deux actions collectives ciblées sur les TPE/PME et d'évaluer ces actions sur la base de la fiche de présentation des projets d'évaluation d'actions collectives présentée dans la maquette de la DGT.

1) Contrôle des conditions de travail des salariés des entreprises de propreté

Objectif opérationnel de l'action

- Former et outiller les agents de contrôle et de renseignement en droit du travail à l'égard des règles applicables aux problématiques les plus courantes ;
- Recenser et localiser les entreprises de propreté ;
- Assurer l'appropriation par les responsables d'entreprises de propreté des règles applicables aux problématiques les plus courantes ;
- Programmer et réaliser les contrôles de toutes ces entreprises en ciblant les fondamentaux des conditions de travail (durée et organisation du temps de travail, évaluation des risques et prévention des risques professionnels, rémunération) ;
- Assurer le suivi qualitatif et quantitatif de la réalisation des interventions et de leurs suites.
- Etablir des supports d'informations sur les règles principales applicables, pour les diffuser aux demandeurs de renseignements en droit du travail et sur la page internet de la DIRECCTE ;
- Organiser des réunions d'information collective pour assurer l'appropriation par les responsables d'entreprises de propreté des règles applicables aux problématiques les plus courantes ;

Modalités de réalisation de l'action

- Formations, réunions d'échanges et de concertation, élaboration d'outils d'aide aux contrôles, de programmation et de suivi de réalisation des interventions et des suites données.
- Eléments de contexte relatif aux modalités de l'action : partenaires mobilisés, pour chacun décrire les modalités d'intervention/de coopération envisagées...
- Mobilisation du SIT :
- Partenaires internes :
- RUD, RUC, agents de contrôle et d'assistance au contrôle, agents de renseignement en droit du travail, Service Régional d'Appui - ARM
- Partenaires externes :

2) Contrôle des conditions de travail des salariés des ongleries

Objectif opérationnel de l'action

Contrôle des ongleries (pose /retrait de faux ongles) présent soir en institut soit en bar à ongles dans les galeries marchandes des centres commerciaux.

Contrôle portant prioritairement sur les aspects santé sécurité, lié aux processus utilisés pour la pose et l'enlèvement des faux ongles.

- Au terme de l'année 2019, avoir :
- Formé et outillé tous les agents de contrôle à l'égard des règles applicables aux problématiques les plus courantes ;
- Recensé et localisé toutes les ongleries du département ;
- Etabli une programmation mensuelle et un suivi qualitatif et quantitatif des interventions réalisées
- Objectifs finaux
- Au terme de l'année 2019, avoir contrôlé au moins la moitié des ongleries du département ;

Modalités de réalisation de l'action

- Seront contrôlés les établissements ne faisant que de la pose de faux ongles (institut ou bar à ongles dans les galeries commerciales) ainsi que les salons d'esthétiques qui offrent ce service.

- La liste des établissements de Saône et Loire sera établie pour répartir les établissements à contrôler par secteur géographiques.
- Un groupe de travail est constitué pour élaborer le ciblage ainsi que les outils et méthodologie de contrôle. Il associe un agent de contrôle une assistante de contrôle et un RUC
- Eléments de contexte relatif aux modalités de l'action : partenaires mobilisés, pour chacun décrire les modalités d'intervention/de coopération envisagées...
- Mobilisation du SIT :
- Partenaires internes :
- RUD, RUC, agents de contrôle et d'assistance au contrôle, Service Régional d'appui – Cellule pluridisciplinaire
- Partenaires externes

❖ **Action TPE/PME UD 89**

Poursuite des actions en cours en intégrant la thématique mise en place du CSE dans les moins de 50 salariés.

Objectif opérationnel de l'action

- Poursuite notamment de l'action vérification des conditions de travail des apprentis dans les boucheries, charcuteries, traiteurs notamment sur durée du travail, santé sécurité (déclaration de dérogation, conformité des équipements de travail, EPI).
- Contre visites pour vérification de la prise en compte des observations, retour d'expérience en interne et communication auprès des syndicats et branches professionnels.
- Le cas échéant, élargissement de l'action à d'autres entreprises.

❖ **Action TPE/PME UD 90**

Poursuite des actions 2018. Contrôle de la précarité dans le département en direction des TPE et PME

Objectif opérationnel de l'action

- La cible de l'industrie est privilégiée et en particulier l'ensemble du secteur de l'automobile (sous-traitance...)
- Le domaine d'intervention peut concerner le bloc suivant : Contrats, Suivi médical, conditions de travail.

Modalités de réalisation de l'action

- Nécessité d'établir une stratégie et une méthodologie d'intervention spécifique aux TPE comprenant notamment un appui renforcé IT (technique, juridique, managérial, hiérarchique ...)
- Renforcer les actions d'information et de contrôle de l'inspection du travail dans les domaines prioritaires que sont les droits fondamentaux du salarié (rémunération, durée du travail, nature et contenu du contrat) et les discriminations au travail.
- Recensement des entreprises qui font le plus appel à l'intérim pour les inciter à réduire la précarité de leurs effectifs salariés.
- Renforcer les contrôles des contrats de travail pour améliorer la situation des salariés en situation de précarité (CDD, intérim).
- -Mise en place d'un traitement des demandes individuelles de renseignements sur le sujet : analyse de la demande de renseignements et des liens avec les sections

Le détail des modalités d'action par département en direction des TPE-PME est repris en Annexe 2 page 79.

Déclinaison départementale de l'objectif régional

	Nombre de sections	Nombre d'interventions TPE-PME
Côte d'Or	17	103
Doubs	12	72
Jura	8	48
Nièvre	6	36
Haute-Saône	6	36
Saône et Loire	16	97
Yonne	9	54
Belfort-Montbéliard	9	54
Total régional	83	500

L'accompagnement des entreprises dans la mise en place des CSE

La mise en place et le bon fonctionnement des institutions représentatives du personnel dans les entreprises sont une condition essentielle de la mise en œuvre du principe constitutionnel de participation des travailleurs et font de tout temps l'objet d'une attention soutenue de l'inspection du travail.

L'ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise met en place, dans les entreprises de 11 salariés et plus, une instance de représentation du personnel unique remplaçant les DP, CE et CHSCT.

La mise en place de cette nouvelle instance doit avoir lieu au plus tard au 31 décembre 2019.

Il convient donc de s'assurer que toutes les entreprises concernées engagent le processus électoral en vue de la mise en place du CSE dans un délai compatible avec cette date-butoir.

En outre, du fait des opportunités élargies, offertes désormais par la loi, en matière de négociation des accords d'entreprise avec les élus du CSE notamment dans les entreprises de moins de 50 salariés le plus souvent dépourvues de délégués syndicaux, il convient d'informer et de sensibiliser ces entreprises sur la mise en place du CSE.

Les déclinaisons départementales et modalités d'action dans les départements

Réalisation d'informations collectives des entreprises et des partenaires sociaux

S'agissant des partenaires sociaux, une information a ou sera notamment faite dans le cadre des réunions de l'observatoire départemental d'analyse et d'appui au dialogue social et à la négociation.

- ✚ Faciliter le processus électoral en traitant les demandes de décision administrative en matière préélectorale dans des délais rapides
- ✚ Opérer des visites ciblées dans les entreprises dont la fin des mandats prévue est postérieure au 31/12/19.

Dans certaines UD, un courrier a été adressé en 2018 aux entreprises ayant ou devant organiser leurs élections professionnelles en 2018, pour les informer de leur obligation de la mise en place du conseil social et économique (CSE) au plus tard le 31/12/2019. Le dépliant national d'information sur le CSE a été joint à ce courrier, présentant de façon plus détaillée son rôle, sa composition, son fonctionnement et ses modalités de mise en place.

Information individuelle des entreprises sur la mise en place du CSE

- 1- Affiner les informations contenues dans le tableau de renouvellement des instances à partir des dossiers entreprises
- 2- A partir du tableau vérifié, Informer, par lettre de leur obligation les entreprises qui ont dépassé le délai d'organisation des élections pour la mise en place du CSE
- 3- Début du 1^{er} semestre 2019, prévenir les entreprises pour lesquelles les échéances de renouvellement d'IRP sont postérieures au 31 décembre 2019 de leur obligation d'organiser des élections courant 2019
- 4- Informer les entreprises contrôlées et assujetties des règles applicables en la matière
- 5- S'assurer que tous les agents soient formés

Envoi d'un courrier type à réception des PV d'élections CSE

Le détail des modalités d'action par département en matière d'accompagnement des entreprises dans la mise en place des CSE est repris en Annexe 2 page 87.

Accompagnement régional

Le Pôle T a entamé un accompagnement du système d'inspection du travail par des informations données aux agents de contrôle et aux services de renseignements sur les ordonnances en général et sur le CSE en particulier. Un appui ponctuel est assuré par le département SRA auprès des agents désireux d'obtenir des informations particulières.

Le Pôle T a organisé en septembre 2018 un séminaire articulé en deux parties, la première portant sur le sens du nouveau dispositif avec l'intervention de Franck MOREL, Conseiller social auprès du Premier ministre, d'Hervé LANOUZIERE, inspecteur à l'IGAS, de la directrice générale de SEB, accompagnée de l'un de ses délégués syndicaux et de la DGT. La deuxième partie était réservée à des ateliers d'échanges de réflexion dont un atelier réservé aux agents des services de renseignements.

Ce séminaire introduisait une série d'ateliers d'échanges de pratiques professionnelles au niveau de la région avec éventuellement la participation de la DGT. Ces ateliers se dérouleront en 2019.

L'appui du SRA aux agents se poursuivra (ARM et cellule pluridisciplinaire), avec un accompagnement particulier pour les échanges de pratiques dans les UC si la demande en était faite.

Les formations inscrites au PRF sur le CSE se déroulent au 2^{ème} semestre 2018. Des modules d'approfondissement ont été demandés par les agents. Ces modules seront proposés en 2019.

En outre, le SRA assure une veille juridique sur la mise en place des CSE et sur leur fonctionnement notamment pour informer les agents du système d'inspection de l'évolution du dispositif.

En termes de communication, nous envisageons l'élaboration de brochures ou plaquettes à destination des entreprises et une information sur le site Internet de la DIRECCTE.

La question de la CSSCT sera abordée devant le CROCT pour inciter les partenaires sociaux à une réflexion sur le sujet.

Une attention particulière sera portée par les départements sur les entreprises dont le renouvellement des institutions représentatives du personnel est prévu après le 31 décembre 2019. Le Pôle T s'assurera que cette surveillance est bien réalisée.

Déclinaison départementale de l'objectif régional

	Nombre de sections	Nombre d'interventions CSE
Côte d'Or	17	197
Doubs	12	138
Jura	8	92
Nièvre	6	69
Haute-Saône	6	69
Saône et Loire	16	185
Yonne	9	104
Belfort-Montbéliard	9	104
	83	958

7. Démarche d'évaluation d'une action collective

Fiche de présentation des projets d'évaluation d'actions collectives

Description de l'action collective à évaluer

Intitulé de l'action

Mise en place d'installations sanitaires sur les chantiers de pavillons

Éléments de contexte relatif au choix de l'action : (s'agit-il d'une nouvelle action ? s'agit-il de la poursuite d'une action ? d'une action retravaillée suite à des résultats jugés peu satisfaisants ?...)

Action collective nouvelle, suite aux constats individuels des agents d'absence systématique d'installations sanitaires sur les petits chantiers de construction de pavillons.

Jusqu'à maintenant, les interventions de l'inspection du travail permettaient de régler ponctuellement le manque d'installations sanitaires pour certains chantiers mais ne faisaient pas progresser de façon générale la situation. En effet, l'action individuelle et non coordonnée trouve rapidement ses limites : les agents interviennent lorsque le chantier a déjà démarré, que les installations sanitaires n'ont pas été prévues dans les contrats et ont donc des difficultés à imposer la présence de ces installations à une entreprise. Il leur est aussi souvent opposé que les entreprises concurrentes ne sont pas contrôlées et ne sont pas soumises aux mêmes contraintes.

Il est donc nécessaire de toucher toute la profession, simultanément et en amont, afin que tous les pavillonneurs soient sensibilisés sur cette obligation et l'intègrent systématiquement dans leur cahier des charges.

Objectifs (décliner les objectifs généraux et opérationnels)

Améliorer les conditions d'hygiène sur les chantiers pavillonnaires, pour lesquels il est difficile d'obtenir des informations préalablement au chantier (absence de déclaration de chantier pour les constructions de maisons individuelles).

Objectifs intermédiaires

Sensibilisation de la profession sur l'obligation légale de mise en place d'installations sanitaires et sa prise en compte, par les pavillonneurs, dans leurs devis et marchés

Objectifs finaux

Présence d'installations sanitaires sur tous les chantiers pavillonnaires du début à la fin du chantier, adaptées à la taille du chantier

Périmètre de l'action : UD 21 Côte d'Or

Calendrier indicatif : 2019/2020

Ressources mobilisées : Agents de contrôle, RUC, OPPBTP, CARSAT, syndicats et organisations professionnelles (CAPEB, FFB)

Modalités de réalisation de l'action

Différentes modalités de l'action : décrire (à ce stade dans les grandes lignes) les différentes formes éventuelles que prendra l'action

Information lors de la réunion annuelle des OS/OP

Courrier d'information CAPEB, FFB

Courrier de sensibilisation à tous les pavillonneurs présents sur le département avec demande de listes des chantiers en cours ou à venir

Rédaction d'un modèle de sanction administrative

Contrôles systématiques des installations sanitaires lors des contrôles

Éléments de contexte relatif aux modalités de l'action : partenaires mobilisés, pour chacun décrire les modalités d'intervention/de coopération envisagées...

Mobilisation du SIT :

Agents de contrôle, RUC, assistantes de contrôle

Partenaires internes :

Partenaires externes :

OPPBTP, CARSAT

L'évaluation

Origine et contexte de la demande d'évaluation

Motifs de l'évaluation : pour quelles raisons vouloir évaluer les effets de cette action ?

Pour mesurer l'impact de l'action et l'efficacité des actions de sensibilisation visant à changer les pratiques de toute la profession

Implication des agents dans le choix de l'action à évaluer :

Sujet proposé par les agents en réunion regroupant les deux UC suite aux constats collectif d'une absence systématique d'installations, élément essentiel de prévention des risques, notamment en cas de canicule

Décrire les modalités de conception de l'action (démarche participative ? groupe de travail ?)

Groupe de travail pour ciblage des entreprises, proposition et validation des outils (courrier, sanction administrative...) Réunion préparatoire et de débriefing à l'issue des 2 campagnes de contrôle (fin 2019 et 2020)
<i>Décrire les modalités de conception de l'exercice d'évaluation : quelle implication des agents ?</i>
Impliquer les agents de contrôle lors de réunions d'UC Intégrer les éléments de l'évaluation et les modalités de suivi
<i>Existence ou non d'un groupe de travail bien identifié</i>
Création d'un groupe de travail interne ouvert aux agents de contrôle afin de préparer l'action
<i>Existence ou non d'un ou de pilotes de l'évaluation bien identifié(s)</i>
RUC
<i>Existence d'une demande claire d'évaluation de la part de la hiérarchie</i>
<i>Quels sont les enjeux soulevés par l'évaluation sur l'action choisie ?</i>
Organisation de l'action Information/sensibilisation des entreprises Recherche d'un résultat effectif et mesurable
<i>Problématique d'ensemble (éventuellement quelles questions évaluatives, ou pour le moins à ce stade quels objectifs poursuivis par l'évaluation : que veut-on savoir ?)</i>
Est-ce qu'une démarche de sensibilisation et de responsabilisation a un impact concret en termes d'effectivité du droit
<i>Informations existantes : études récentes ou en cours, statistiques de suivi, etc.</i>
Constats des agents de contrôle
<i>Importance de l'action pour l'inspection : caractère récurrent, massif ou innovant</i>
Action massive avec forme innovante
<i>Prochaines échéances de décisions concernant l'action</i>
Réunion inter-UC pour enclencher le groupe de travail sur le sujet
<i>Préfiguration de l'évaluation : à ce stade comment est envisagée l'évaluation ?</i>
<i>Accessibilité des sources pressenties :</i>

Y a-t-il des indicateurs essentiels ?

Nombre de courriers de sensibilisation

Nombre et qualité des réponses suite à ce courrier

Nombre de contrôles de chantiers de pavillon

Nombre de contrôles de chantiers en infraction

Nombre d'amendes administratives

Nombre de régularisations intervenues sur le chantier contrôlé

Part de visites avec infraction

Part des infractions donnant lieu à des sanctions administratives

Part des infractions donnant lieu à régularisation sur le chantier contrôlé

Nombre de contre visites réalisées en 2020 (sur la même entreprise mais pas nécessairement le même chantier)

Nombre de contre visite sans observation

Taux de suivi

Impact

Evaluation intermédiaire fin 2019 et finale en 2020 (suite à de nouveaux contrôles notamment pour les entreprises en infraction)

Existe-t-il sur le sujet des partenaires incontournables ?

Quels besoins identifiés pour accompagner et mener la démarche d'évaluation (identifier les ressources envisagées, sollicitées) :

Communication envisagée pour les résultats de l'évaluation

Communication interne dans la lettre d'information de la DIRECCTE

Bilan communiqué aux OS/OP, CAPEB, FFB, OPPBTP

8. Priorités nationales : les fiches thématiques

Contrôle de la prestation de service internationale

Les objectifs

Le sens de l'action

La progression permanente et massive du nombre de déclarations de détachement et du nombre de travailleurs détachés sur le territoire national implique une mobilisation forte des services de l'inspection du travail pour s'assurer du respect du droit du travail pour ces travailleurs souvent plus vulnérables compte tenu de l'éloignement de leur pays d'origine, de l'obstacle de la langue et des pratiques de certaines entreprises prestataires et donneurs d'ordre.

Le contrôle du cadre juridique du détachement participe donc directement de la mission première de l'inspection du travail : veiller au respect du droit du travail pour les catégories de travailleurs les plus exposés.

En 2017 il y a eu 208 979 déclarations préalables de détachement (hors attestations transport) pour 519 224 salariés détachés, et déjà 126 042 déclarations à fin juin 2018, soit une augmentation de 25% par rapport à la même période de l'année 2017 (hors attestations transport) pour un total 298 382 salariés.

Les constats opérés sur le terrain par les services de contrôle mettent fréquemment en évidence une mauvaise application des formalités déclaratives mais aussi des conditions de rémunération, des règles en matière de durée du travail comme des conditions matérielles de travail dégradées. De même les interventions sur place ont permis de détecter des situations d'hébergement parfois indignes

L'application des règles du « noyau dur » prévues par les dispositions de l'article L. 1262-4 du code du travail, tout comme le strict respect des formalités déclaratives visées à l'article L. 1262-2-1 du code du travail qui permet de s'assurer du respect des droits fondamentaux des travailleurs doit donc constituer une priorité absolue pour nos services à tous les niveaux et au premier chef, une priorité des unités de contrôle des UD.

En outre, les outils à la disposition des services d'inspection du travail (sanctions administratives, décisions de suspension) permettent désormais d'assurer une efficacité accrue aux interventions et sont utilisées de manière régulière et pertinente : ainsi, ce sont 440 sanctions qui ont été enregistrées dans WIKI T entre janvier et juin 2018.

La perspective de la création de **l'Autorité européenne du travail**, initiative largement soutenue par la France dans le prolongement des travaux engagés avec la plate-forme européenne de lutte contre le travail non déclaré, doit conforter l'engagement des DIRECCTE sur ce champ essentiel. Il permettra de mieux traiter les enquêtes ou de mieux coordonner les interventions afin de détecter les fraudes documentaires et les pratiques frauduleuses dans différents pays à la fois : ceci implique le maintien d'un haut niveau de mobilisation collective pour soutenir la position française visant à renforcer l'efficacité des coordinations entre pays.

Enfin, la loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » introduit des mesures nouvelles tendant à redéfinir le champ d'application des exigences administratives en matière de détachement d'une part, et à renforcer d'autre part les moyens juridiques de contrôle et de sanction des manquements aux règles du détachement et aux infractions de travail illégal, notamment pour les agents de contrôle de l'inspection du travail.

Il s'agit donc de concentrer la vigilance sur les prestations et les secteurs les plus susceptibles d'engendrer des fraudes ou des manquements à la législation du travail.

Les objectifs chiffrés

Il est demandé d'effectuer 24 000 interventions en 2019 par l'ensemble des DIRECCTE au niveau national. Ces interventions porteront sur l'ensemble des situations de détachement et la totalité du cadre juridique applicable.

Le traitement des demandes d'aménagement des modalités de réalisation des obligations en cas de détachement de manière récurrente prévues par l'article 90 de la loi relative à la Liberté de choisir son avenir professionnel devra également être valorisé dans les interventions réalisées.

L'objectif national décliné régionalement : cf. annexe 1

Le tableau joint en annexe fixe l'objectif à atteindre pour chaque région. Cet objectif régional est calculé à partir de la combinaison de deux paramètres : le poids de la région dans le nombre global de déclarations de détachement (hors attestation transport) et le nombre de sections d'inspection présentes sur le territoire régional.

En 2019, l'objectif fixé pour la région Bourgogne Franche Comté est de 945 interventions.

Objectifs quantitatifs :			
	Réalisé 2018	Objectif DGT 2019	Réalisé 2019
Nombre d'interventions		945	
Objectifs poursuivis par l'action :			
Indicateurs de suivis retenus :			

Les déclinaisons départementales et modalités d'action par département

	Nombre de sections	Nombre de déclarations PSI (du 01/01/2018 au 15/11/2018)	Nombre d'interventions PSI
Côte d'Or (UC1 + UC2)	17	1625	224
Doubs Centre	12	857*	59
Jura	8	475	65
Nièvre	6	295	40
Haute-Saône	6	451	62
Saône et Loire (UC1 + UC2)	16	1742	240
Yonne	9	682	94
Belfort-Montbéliard	9	596*	141
URACTI			20
Région	83	6723	945

* Nota : Dans SI-PSI les déclarations de détachement sont enregistrées par département. Environ 50% des déclarations enregistrées dans SI-PSI pour le département du Doubs relèvent en fait de l'unité de contrôle interdépartementale de Belfort-Montbéliard. Les objectifs départementaux en nombre d'interventions PSI, déterminés en fonction du poids dans le détachement, ont donc été ajustés en conséquence pour le Doubs et le Territoire de Belfort.

Concernant les UC, les secteurs prioritaires sont fixés en prenant compte des déclarations de détachement reçues par SIPSI.

Les contrôles porteront sur les secteurs de l'agriculture, du BTP et de l'industrie et les transports essentiellement.

Les contrôles se focaliseront sur tout ou partie des points suivants :

- Le respect des formalités déclaratives
- L'existence et la conformité des documents devant être présentés à l'IT
- Les conditions de travail
- Les conditions d'hébergement
- Le respect des droits des travailleurs (durée du travail, rémunération)

Dans un premier temps, il est acté l'analyse de la complétude des déclarations par les assistants de contrôle avec information des agents de contrôle qui effectueront les contrôles dans un second temps.

Les contrôles donneront lieu à la mise en œuvre des suites appropriés (demandes de régularisation, sanctions administratives, décisions de suspension, verbalisation).

Le détail des modalités d'action par département en matière de contrôle de la prestation de service internationale est repris en Annexe 2 page 90.

Les cibles prioritaires dans la région

Analyse régionale de la situation en Bourgogne Franche Comté :

Au 30 septembre 2018, la région Bourgogne Franche Comté a enregistré 6805 déclarations de détachement.

Le secteur de l'industrie concentre à lui seul 43.39% des déclarations de détachement reçues dans la région. Les autres activités concernent 26.65% des déclarations de détachement. Viennent ensuite le secteur de l'agriculture avec 17.13% et le BTP avec 11.05%.

Le secteur des transports est également très représenté avec les attestations de transport. La France a reçu, sur SIPSI, 744837 attestations de détachement au 30 septembre 2018.

Le contrôle des PSI irrégulières permet de mettre à jour une diversité de fraudes au détachement souvent matérialisées par

✓ *La fraude au détachement*

Concernant les entreprises étrangères, il s'agit le plus souvent des cas relatifs à la fraude à l'établissement.

Cela se manifeste par

- une « coquille vide » dans le pays d'origine ou une activité non significative,
- et/ou l'existence d'une activité stable, habituelle et continue en France.

Lorsque les constats ont été matérialisés, un PV pour travail dissimulé par dissimulation d'activité peut être relevé.

✓ *Le non-respect des règles du détachement*

Il s'agit le plus souvent des cas suivants :

- absence de déclaration de détachement et/ou de désignation d'un représentant en France et lorsque les constats ont été matérialisés, possibilité d'une amende administrative pour l'entreprise étrangère et la société française donneur d'ordre,
- non-respect des dispositions telles que le salaire minimum, la durée du travail, l'hygiène et la sécurité ou l'absence de protection sociale du salarié détaché et également des conditions d'hébergement non conformes voire indignes avec comme sanctions possibles, PV, amendes administratives et suspension PSI,
- non-respect des règles relatives au travail temporaire par les entreprises de travail temporaire étrangères avec par exemple transfert du lien de subordination avec comme sanctions possibles, PV pour prêt illicite de main d'œuvre voire marchandage.
- dévoiement des règles de la mobilité intragroupe : les salariés n'apportent aucune technicité particulière avec le plus souvent un établissement à l'étranger qui en réalité est un simple réservoir de main d'œuvre).

Il existe également un détournement des règles liées au détachement. Les donneurs d'ordre font désormais de plus en plus souvent appel à des travailleurs étrangers indépendants pour lesquels la réglementation sur la PSI ne s'applique pas car ils ne sont pas salariés d'une structure. Or force est de constater qu'ils sont en réalité des salariés que l'on oblige à se déclarer comme indépendants.

Enfin, il apparaît aussi que les donneurs d'ordre ont une méconnaissance de leurs obligations de vigilance et de diligence.

Dans le même temps, les constats réalisés montrent que les dispositions réglementaires liées à la santé et la sécurité ne sont pas respectées. Les conditions d'hébergement ne sont pas conformes aux dispositions réglementaires. Certains salariés intérimaires détachés sont chargés de l'entretien de leurs vêtements de travail. Les modalités de prise en charge par l'employeur des frais de voyage, de nourriture et, le cas échéant, d'hébergement ne sont pas précisées. Il apparaît parfois des retraits de sommes intitulées « acompte » sur les bulletins de paie et qui correspondent à une somme forfaitaire représentant une déduction pour les frais du logement comme l'eau, l'électricité, le chauffage, les eaux usées ...

Identification des secteurs prioritaires

En Bourgogne Franche Comté, l'inspection du travail doit réaliser 945 interventions dans le domaine de la PSI.

Compte tenu des secteurs d'activité qui ont recours au détachement et des constats réalisés lors d'interventions des années précédentes, il a été défini plus particulièrement 4 secteurs :

- L'industrie avec notamment le recours à des ETT étrangères,
- Le secteur agricole dont le secteur viticole avec la problématique des ETT étrangères et le secteur forestier
- Le secteur du BTP avec le recours à de la sous-traitance
- Le secteur du transport routier avec la problématique des attestations de détachement

Formations nécessaires

Plan d'accompagnement des UC territoriales

Le PRF doit comprendre des modules de formation consacrés au cadre juridique du détachement et à la méthodologie d'intervention.

Pour information, en 2018, la formation travail illégal prévue au PRF a été annulée faute d'inscrits et la formation PSI prévue également au PRF a aussi été annulée (2 inscrits seulement).

Appui aux agents

Modalités de l'appui de l'URACTI aux UC territoriales

Le département contrôle régional regroupant l'URACTI et l'URACTR va continuer, comme les années précédentes, à participer à l'accompagnement des agents de contrôle.

Depuis leur création, l'URACTI et l'URACTR apportent un appui continu et constant aux agents de contrôle des UC.

Concernant l'URACTR plus particulièrement, son rôle est d'autant plus important que la réglementation propre aux transports est souvent mal maîtrisée par les agents de contrôle des UC généralistes.

Ces 2 unités régionales répondent aux sollicitations des agents de contrôle et participent régulièrement à des opérations de contrôle.

Avec la création de l'espace collaboratif pôle T – UC, des notes sont régulièrement mises en ligne permettant aux agents de contrôle d'avoir un rappel réglementaire régulier. Cela va continuer en 2019.

Des mails sont également envoyés aux RUC portant sur des points réglementaires. A charge pour eux de les transférer aux agents de contrôle. Cela va également continuer en 2019.

Des réunions d'information dans les départements portant sur des points réglementaires sont également proposées. Cela va toujours continuer en 2019.

Concernant plus particulièrement SIPSI, il est à noter qu'en juillet 2016, 2 agents de l'URACTI ont été désignés référents. Compte tenu du départ en retraite de l'un d'entre eux, il convient de désigner un nouveau référent, vraisemblablement l'agent de contrôle qui va arriver à l'URACTI en novembre 2018.

L'URACTI et l'URACTR vont donc continuer à appuyer les agents de contrôle au quotidien en 2019.

Il est prévu également d'organiser des réunions d'informations dans les UC portant sur de la méthodologie de contrôle, sur les dernières modifications sur la PSI et la LTI ...

Il a été défini notamment les thèmes suivants

- ✓ Faux travail indépendant
- ✓ PIMO, marchandage et requalification en travail dissimulé
- ✓ Présentation loi avenir professionnel
- ✓ PSI : protection sociale et problématique des A1
- ✓ Mise en œuvre de la solidarité financière

Le calendrier d'intervention sera élaboré en fonction de celui des UC pour apporter un appui plus réactif et en amont des actions des UC.

La communication et La valorisation de l'action du SIT

Modalités de valorisation de l'action des services et de communication

L'action de l'URACTI et de l'URACTR est valorisée par la rédaction d'une note mensuelle à l'attention du responsable du pôle T.

Valorisation des actions CODAF par les CODAF.

Quel pilotage régional

Modalités précises de suivi de l'action prioritaire au niveau régional, départemental et des UC

Delphes + WIKIT + remontées mensuelles (2^{ème} mardi du mois) au responsable du pôle T et au DIRECCTE.

Note de quinzaine.

La lutte contre le travail illégal

Les objectifs

Le sens de l'action

La lutte contre le travail illégal reste un axe majeur de l'action du service public de l'inspection puisqu'elle vise à réprimer l'une des fraudes les plus nocives aussi bien sur un plan individuel (privation des droits les plus élémentaires pour les travailleurs) que sur un plan collectif (préjudice aux comptes publics et mise en danger des opérateurs économiques qui respectent les règles communes). En effet il s'agit bien, à travers la lutte contre le travail illégal sous toutes ses formes de contribuer au **respect des droits fondamentaux des travailleurs et de la personne humaine** tels que : des conditions de travail correctes, des conditions d'hébergement respectant la dignité des personnes, des niveaux de rémunération minimum conformes à la réglementation nationale, des conditions de sécurité préservant la santé de tous les travailleurs.

En cela cet axe revêt un caractère essentiel dans l'action de l'inspection du travail.

Si les formes de fraudes se diversifient et se complexifient, les situations qui sont rencontrées au quotidien montrent également que les formes les plus classiques perdurent et qu'il faut plus que jamais appréhender le sujet compte-tenu de l'ensemble de ses caractéristiques et en agissant en « mode système ».

Cette forte préoccupation s'est traduite dans le **plan national de lutte contre le travail illégal (PNLTI) 2016-2018** présenté à la Commission nationale de lutte contre le travail illégal (CNLTI) le 30 mai 2016 et qui a fait l'objet d'un bilan intermédiaire lors de la CNLTI du 12 février 2018, réunion au cours de laquelle un certain nombre d'annonces ont été faites, lesquelles sont traduites dans le corps de la loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » votée le 2 août 2018.

Ces nouveaux outils à la main des services visent ainsi à **renforcer l'efficacité des actions déjà largement engagées**.

De même, la montée en puissance des URACTI qui interviennent en appui des unités de contrôle territoriales, sera de nature à mieux saisir les fraudes plus complexes, le cas échéant en lien avec le GNVAC.

Éléments de cadrage national :

Sans préjudice des orientations stratégiques qui seront arrêtées dans le cadre du prochain PNLTI, les actions des services en matière de lutte contre le travail illégal viseront à cibler les situations de : TEH (notamment dans le cadre de la participation à EUROPOL); prêt illicite de main d'œuvre, marchandage et travail dissimulé.

Dans la suite des éléments de cadrage précédents, les interventions conjointes devront représenter, comme pour la période antérieure 25% sur l'ensemble des secteurs d'activité et 50% sur les secteurs prioritaires qui seront définis dans le PNLTI pluriannuel à venir (pour les premières semaines de l'année 2019, les décomptes seront effectués sur les secteurs prioritaires visés par le PNLTI 2016-2018).

Au moins une demande de fermeture administrative devra avoir été engagée dans chaque département au cours de l'année 2019.

Un plan d'action spécifique devra également être élaboré par l'URACTI, et il sera présenté en CODIR et en réunion régionale des RUC. Ce plan d'action qui sera annexé à la note d'orientation régionale, identifiera les problématiques, les situations, et le cas échéant les secteurs prioritaires, tout en rappelant les modalités d'articulation avec les services des unités départementales. L'effectif de

l'URACTI doit représenter 7% de l'effectif de contrôle de la région ce point faisant l'objet d'une attention particulière de l'autorité centrale.

Enfin il sera attendu dans le cadre du prédialogue de gestion sur base des notes d'orientations régionales produites précédemment, la présentation d'un bilan sur la période 2016-2018.

Les objectifs chiffrés

L'objectif national annuel

En 2019, il est demandé 24 000 interventions au niveau national, les actions relevant d'interventions conjointes seront également valorisées dans ce cadre.

L'objectif national décliné régionalement : cf. annexe 1

Un objectif régional est fixé par la DGT proportionnellement au nombre de sections présentes sur le territoire régional.

En 2019, l'objectif fixé pour la région Bourgogne Franche Comté est de 1065 interventions.

Objectifs quantitatifs :			
	Réalisé 2018	Objectif DGT 2019	Réalisé 2019
Nombre d'interventions		1065	
Objectifs poursuivis par l'action :			
Indicateurs de suivis retenus :			

Déclinaison départementale de l'objectif régional

	Nombre de sections	Nombre d'interventions LTI
Côte d'Or	17	214
Doubs	12	151
Jura	8	101
Nièvre	6	76
Haute-Saône	6	76
Saône et Loire	16	201
Yonne	9	113
Belfort-Montbéliard	9	113
URACTI		20
	83	1065

Les déclinaisons départementales et modalités d'action par département

Cet objectif régional devra être décliné pour chaque département en prenant aussi en considération les paramètres propres à chaque département (spécificités sectorielles et/ou territoriales...). Il conviendra de préciser les critères ayant conduit aux déclinaisons et répartitions entre départements.

Dès l'adoption du prochain PNLTI, il sera attendu la production d'une nouvelle note d'orientation régionale pluriannuelle et qui sera déclinée dans chaque département tant sur le plan quantitatif (nombre d'interventions) que sur les secteurs prédominants.

Chaque département devra avoir engagé au moins une demande de fermeture administrative au Préfet.

Les contrôles sur les lieux de travail devront être concentrés à 50% sur les secteurs prioritaires. L'appui de l'URACTI sera sollicité sur les opérations dépassant le cadre départemental et les actions inter-UC sont à développer.

Plan d'action régional URACTI

1) Identification des problématiques, situations et secteurs prioritaires

a) Contrôles en propre de l'URACTI

Depuis 2017, l'URACTI Bourgogne Franche Comté initie des opérations de contrôle en propre dans le cadre du recours abusif à certains statuts (essentiellement le recours illicite au travailleur indépendant). En 2017, en collaboration avec le SRC de la DIRECCTE Bourgogne Franche Comté, l'URACTI a effectué des contrôles au sein d'organismes de formation. En 2018, les contrôles ont été effectués dans le secteur des auto-écoles en lien avec la DDT de Côte d'Or et les DD(CS)PP de la région.

En effet, les constats opérés par les agents de contrôle de l'URACTI, dès 2016, ont permis de déterminer le recours abusif au statut de travailleur indépendant. Les actions de prévention, les opérations d'information et les contrôles menés

Ces opérations de contrôle vont être renouvelées en 2019. D'autres secteurs seront définis compte tenu des remontées du terrain, comme les tours opérateurs par exemple.

b) Modalités d'articulation avec les UC territoriales

Le département contrôle régional regroupant l'URACTI et l'URACTR va continuer, comme les années précédentes, à participer à l'accompagnement des agents de contrôle.

Depuis leur création, l'URACTI et l'URACTR apportent un appui continu et constant aux agents de contrôle des UC.

Concernant l'URACTR plus particulièrement, son rôle est d'autant plus important que la réglementation propre aux transports est souvent mal maîtrisée par les agents de contrôle des UC généralistes.

Ces 2 unités régionales répondent aux sollicitations des agents de contrôle et participent régulièrement à des opérations de contrôle.

Depuis la création de l'espace collaboratif pôle T – UC, des notes sont régulièrement mises en ligne permettant aux agents de contrôle d'avoir un rappel réglementaire régulier. Cela va continuer en 2019.

Des mails sont également envoyés aux RUC portant sur des points réglementaires. A charge pour eux de les transférer aux agents de contrôle. Cela va également continuer en 2019.

Des réunions d'information dans les départements portant sur des points réglementaires sont également proposées. Cela va continuer en 2019.

L'URACTI et l'URACTR vont donc continuer à appuyer les agents de contrôle au quotidien en 2019 pour permettre de réaliser l'objectif de 1065 interventions dans le cadre de la lutte contre le travail illégal en Bourgogne Franche Comté.

Il est prévu également d'organiser des réunions d'informations dans les UC portant sur de la méthodologie de contrôle, sur les dernières modifications sur la PSI et la LTI ...

Il a été notamment défini les thèmes suivants :

- ✓ Faux travail indépendant
- ✓ PIMO, marchandage et requalification en travail dissimulé
- ✓ Présentation loi avenir professionnel
- ✓ PSI : protection sociale et problématique des A1
- ✓ Mise en œuvre de la solidarité financière

Le calendrier d'intervention sera élaboré en fonction de celui des UC pour apporter un appui plus réactif et en amont des actions des UC.

2) Travail en partenariat divers et essentiel

a) Partenariat interinstitutionnel

Depuis leur création, l'URACTI et l'URACTR continuent de favoriser le développement du partenariat interinstitutionnel.

L'année 2019 ne va pas déroger à la règle avec la participation de l'URACTI et de l'URACTR aux réunions et aux opérations CODAF.

La coopération avec l'URSSAF et la MSA va être maintenue. Les réunions semestrielles réunissant les référents travail illégal de l'URSSAF et de la MSA, les secrétaires CODAF, les RUC et les membres de l'URACTI et de l'URACTR vont perdurer en 2019.

La coopération avec la DREAL est également maintenue et a été renforcée avec la signature en 2018 d'une convention régionale de partenariat. L'URACTI et l'URACTR participent régulièrement à des opérations de contrôle avec la DREAL.

Enfin, sur des opérations de contrôle dépassant le cadre régional, le GNVAC est systématiquement informé.

b) Contact avec les branches professionnelles

Depuis 2016, le département contrôle régional a des contacts réguliers avec certaines branches professionnelles dans le cadre de la lutte contre le travail illégal.

Ces contacts vont perdurer en 2019.

✓ Dans le secteur du paysage

Après la signature de la convention régionale de partenariat relatif à la lutte contre le travail illégal et la fraude au détachement le 8 novembre 2017 entre la DIRECCTE Bourgogne Franche Comté et l'Union Nationale des Entreprises du Paysage de Bourgogne Franche Comté (UNEP), le comité de suivi de la convention s'est réuni.

En 2019, ce partenariat continuera d'exister.

✓ Dans le secteur du transport routier de marchandises

Dans le secteur du transport routier de marchandises, la convention régionale de partenariat relatif à la lutte contre le travail illégal et la fraude au détachement a été signée le 12 juillet 2017 entre la DIRECCTE Bourgogne Franche Comté, la DREAL Bourgogne Franche Comté, l'URSSAF Bourgogne, l'URSSAF Franche Comté, l'Organisation des Transporteurs Routiers Européens de Bourgogne Franche Comté (OTRE), l'union régionale CFDT et l'union régionale CGT.

Le comité régional de suivi s'est réuni à plusieurs reprises en 2017 et 2018.

Ce partenariat continuera en 2019.

✓ **Dans le secteur du déménagement**

Dans le secteur du déménagement, la convention régionale de partenariat relatif à la lutte contre le travail illégal et la fraude au détachement a été signée le 12 juillet 2017 entre la DIRECCTE Bourgogne Franche Comté, la DREAL Bourgogne Franche Comté, l'URSSAF Bourgogne, l'URSSAF Franche Comté, les organisations professionnelles (l'Organisation des Transporteurs Routiers Européens de Franche Comté, la Chambre Syndicale du Déménagement, l'Union Nationale de Organisations Syndicales des Transporteurs Routiers Automobiles de Bourgogne Franche Comté) et les organisations syndicales de salariés (l'union régionale CFDT et l'union régionale CGT).

Le comité régional de suivi s'est réuni à plusieurs reprises en 2017 et 2018.

Ce partenariat continuera en 2019.

✓ **Avec le CNPA (conseil national des professions de l'automobile)**

Après une 1^{ère} rencontre avec le CNPA le 9 juin 2017, une convention régionale de partenariat en matière de lutte contre le travail illégal et la fraude au détachement a été signée le 18 juin 2018 entre la DIRECCTE Bourgogne Franche Comté, la DREAL Bourgogne Franche Comté, l'URSSAF Bourgogne, l'URSSAF Franche Comté et le CNPA.

L'URACTI a, ce même jour, fait une présentation de la réglementation en matière de travail illégal et de PSI.

Ce partenariat continuera en 2019.

✓ **Avec la CAVB (confédération des appellations et des vignerons de Bourgogne)**

Un contact avec la CAVB a été pris dès 2017 avec la présentation aux viticulteurs adhérents de Saône et Loire de la réglementation PSI.

En janvier 2018, cette même présentation a été faite en Côte d'Or.

En octobre 2018, à la demande de la CAVB, une réunion sera organisée pour parler de la faisabilité de la rédaction d'un guide des bonnes pratiques à adopter synthétisant l'ensemble de la législation relative aux embauches et plus particulièrement à la PSI. La FRSEA et la MSA ainsi que l'URSSAF sont également invités.

D'autres réunions seront programmées en 2019.

Plan d'action départemental

Compte tenu des constats réalisés lors de contrôles, les secteurs contrôlés plus particulièrement en 2019 dans le cadre de la lutte contre le travail illégal seront

- ✓ Le secteur du BTP
- ✓ Le secteur de la revente des véhicules d'occasion
- ✓ Le secteur des experts comptables
- ✓ Les chantiers forestiers

Cette liste sera complétée lorsque le PNLTI 2019-2022 sera adoptée et les secteurs prioritaires connus.

La participation aux CODAF est maintenue.

Chaque département devra proposer une demande de fermeture administrative au Préfet.

Le détail des modalités d'action par département en matière de lutte contre le travail illégal est repris en Annexe 2 page 94.

L'accompagnement de l'action

Formations nécessaires

Plan d'accompagnement des UC territoriales

Le PRF doit comprendre des modules de formation consacrés à la lutte contre le travail illégal.

Pour information, en 2018, la formation travail illégal prévue au PRF a été annulée faute d'inscrits et la formation PSI prévue également au PRF a aussi été annulée (2 inscrits seulement).

Appui aux agents

Le GNVAC apportera son soutien sous le double aspect de veille sur des secteurs particuliers, mais aussi en contrôle sur des opérations complexes dont la configuration, au-delà de la région, voire du territoire national implique une coordination nationale. Les modalités de collaboration entre URACTI et UD (UC) ayant dû avoir été formalisées dans chaque région, elles seront actualisées à l'aune des retours d'expériences qui auront pu être fait après ces premières années de fonctionnement.

La communication

Dans le prolongement des opérations de communication engagées les années passées, des actions de contrôle à fort impact ou dont l'efficacité est de nature à marquer les esprits seront engagées par toutes les DIRECCTE et donneront lieu à une communication en lien avec la DGT et avec les partenaires de la lutte contre le travail illégal le cas échéant.

Les modalités de pilotage de l'action

Quel pilotage régional ?

Modalités précises de suivi de l'action prioritaire au niveau régional, départemental et des UC

Delphes + WIKIT + remontées mensuelles (2^{ème} mardi du mois) au responsable du pôle T et au DIRECCTE.

Note de quinzaine.

L'activité de l'URACTI et de l'URACTR est valorisée par la rédaction d'une note mensuelle à l'attention du responsable du pôle T.

Valorisation des actions CODAF par les CODAF.

Actions définies au PRLTI 2016-2018

a) Intensifier les contrôles

Il a été convenu d'intensifier les contrôles notamment ceux réalisés conjointement, améliorer la coopération opérationnelle, continuer la formation des agents.

A ce titre :

- *la part des procédures de travail illégal issues d'opérations conjointes dans les secteurs prioritaires devra atteindre un objectif de 50% au terme des 3 ans du plan*

En 2016 et 2017, les opérations CODAF ont représenté plus de 37% des contrôles réalisés en Bourgogne Franche Comté mais les opérations conjointes ne se font pas uniquement par le biais des CODAF. Des contrôles en binôme avec un ou plusieurs partenaires ont également été programmés et ils ont représenté 46% des contrôles réalisés.

- *le nombre d'interventions en matière de PSI par les services de l'inspection du travail, est fixé à 1500 interventions par mois au niveau national, soit 80 par mois pour la région BFC*

Entre 2016 et 2018 (chiffres arrêtés au 30 août 2018), la DIRECCTE Bourgogne Franche Comté a procédé à **2062 interventions PSI**, tous secteurs confondus, soit 65 par mois.

- *le nombre des interventions des services de l'inspection du travail le soir et le week-end devra être développé ; l'objectif d'une intervention par mois par unité de contrôle pendant ces horaires atypiques est attendu*

En 2016 et 2017, 31% des opérations de contrôles ont été effectués en horaire atypique, soit plus d'un par mois.

b) Renforcer la coopération opérationnelle

La coopération opérationnelle de l'inspection du travail, de l'URSSAF, de la MSA, de la DREAL et de la gendarmerie en matière de lutte contre le travail illégal a été renforcée.

Il est à noter qu'une convention de coopération a été signée le 29 mars 2016 entre la direction nationale de la gendarmerie et la direction générale du travail.

Coopération avec l'URSSAF et la MSA

Outre les contrôles réalisés en collaboration avec les agents des URSSAF, celle de Bourgogne et celle de Franche Comté et avec les agents des MSA, celle de Bourgogne et de Franche Comté, un partenariat s'est mis en place avec ces organismes.

Ainsi, chaque semestre, l'URSSAF, la MSA, l'URACTI et les RUC des UC de Bourgogne-Franche Comté se réunissent pour faire un bilan sur les actions menées le semestre précédent et déterminer les projets d'actions pour le semestre à venir.

En 2016, ces réunions ont été organisées à 4 reprises sachant que les réunions étaient spécifiques à l'URSSAF et à la MSA.

En 2017, il a été acté de maintenir les réunions semestrielles et de les rendre communes aux 2 organismes d'où 2 réunions soit un total de 8 réunions entre 2016 et 2018.

Cette coopération se traduit également par des rencontres ponctuelles avec les responsables des services de lutte contre le travail illégal des URSSAF et des MSA.

Coopération avec la DREAL

Outre les contrôles réalisés en collaboration avec les agents de la DREAL, la coopération avec la DREAL se traduit également par des journées de formation au bénéfice des contrôleurs des transports terrestres.

Ainsi, en septembre 2016, l'URACTI leur a présenté pendant 2 jours la réglementation relative au travail illégal et la PSI en collaboration avec un agent de la DREAL.

En 2018, la convention de partenariat signée en 2013 entre la DREAL Franche Comté et la DIRECCTE Franche Comté a été revue et a été étendue à la région Bourgogne Franche Comté.

c) Développer la prévention et la sensibilisation

Il a également été acté la nécessité de développer les conventions de partenariat de lutte contre le travail illégal avec les partenaires sociaux.

Au niveau régional, 4 conventions ont été signées

- une convention a été signée le 8 novembre 2016 avec l'UNEP (Union Nationale des Entreprises du Paysage),
- une convention a été signée le 12 juillet 2017 dans le secteur du transport routier de marchandises,
- une convention a été signée le 12 juillet 2017 dans le secteur du déménagement,
- une convention a été signée le 18 juin 2018 avec le CNPA (Conseil National des Professions de l'Automobile).

d) Opérations de communication

Il est nécessaire également que les grandes opérations de contrôle, notamment les contrôles conjoints, fassent l'objet de communication locale concertée très large.

A ce titre, une grande opération de contrôle sur une aire de repos de l'autoroute A6 concernant le secteur des transports routiers a été réalisée dans la nuit du dimanche 3 au lundi 4 juin 2018 avec la présence de l'inspection du travail de Côte d'Or, de l'URACTI, de la DREAL et des forces de gendarmerie a été médiatisée.

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Les objectifs

Le sens de l'action

Le Gouvernement a érigé **l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes comme l'une de ses principales priorités**. Cet engagement se traduit par un renforcement des obligations légales pesant sur les entreprises dans ce domaine notamment en matière d'égalité salariale. En effet, malgré une réglementation régulièrement renforcée depuis plus de 40 ans, les écarts de salaires entre les femmes et les hommes demeurent conséquents, de l'ordre de 24% dont 9% sans explication et ce alors même que les femmes ont largement investi le marché du travail et que leur niveau de diplôme a rejoint voire dépassé celui des hommes.

Or, l'amélioration de la situation des femmes constitue un impératif démocratique qui doit conduire à une plus grande justice sociale pour les femmes.

C'est pourquoi, à l'occasion de la journée internationale des droits des femmes, la ministre du travail a annoncé sa volonté de passer d'une obligation de moyens à une obligation de résultats en matière d'égalité salariale entre les femmes et les hommes en créant, dès 2019 pour les entreprises d'au moins 250 salariés et dès 2020 pour celles d'au moins 50 salariés, **une obligation de transparence sur les écarts de rémunération identifiés** et en renforçant les contrôles. L'objectif est d'éradiquer tout écart de salaires injustifié en trois ans en consacrant des enveloppes de rattrapage salarial en faveur des femmes dans les entreprises où subsisteraient de tels écarts de rémunération.

Cette volonté se traduit dès 2019 par de **nouvelles obligations** mises à la charge des entreprises assorties de **pénalités** en cas de manquement.

Éléments de cadrage national

L'action des services accompagnera la mise en œuvre de ce cadre juridique rénové et se déroulera **de 2019 à 2022** avec des objectifs adaptés à l'entrée en vigueur des nouvelles obligations.

L'objectif général est d'avoir examiné, au terme de l'action pluriannuelle, la situation de toutes les entreprises d'au moins 50 salariés au regard de leurs obligations d'être couvertes par un accord ou un plan d'action en matière d'égalité entre les femmes et les hommes (taux de couverture de 31,1% à fin juin 2018) ;

Dès 2019, il concernera aussi le respect de l'impératif de transparence sur les écarts de rémunération puis de rattrapage effectif des écarts constatés d'ici fin 2022.

Ainsi, au plan opérationnel, pour 2019, il est demandé :

- **Au cours du 1^{er} semestre 2019**, une intervention systématique **en direction de toutes les entreprises de plus de 250 salariés (5 600 entreprises)** afin de les sensibiliser, de les informer et de les accompagner sur les nouvelles obligations en matière d'écarts de rémunération ;
- **Dès le 2nd semestre 2019**, un **contrôle ciblé des entreprises de plus de 250 salariés n'ayant pas publié les indicateurs et la mise en œuvre des moyens juridiques d'action appropriés** ;
- **Tout au long de l'année 2019**, la poursuite des actions déjà engagées les années précédentes en matière de couverture des entreprises par un accord ou un plan d'action en matière d'égalité professionnelle.

Les objectifs chiffrés

L'objectif national annuel

L'objectif national annuel est de 10 000 interventions par an sur la période 2019 à 2022.

L'objectif national décliné régionalement : cf. annexe 1

La répartition proposée tient compte de la répartition des sièges sociaux des entreprises de 50 salariés et plus sur le territoire et du nombre de sections d'inspection présentes sur le territoire.

Objectifs quantitatifs :

	Réalisé 2018 (au 30/09)	Objectif DGT 2019	Prévision 2019	Réalisé 2019
Taux de couverture	34	60	60	
Nombre de courriers de relance par rapport aux entreprises non couvertes	Non évalué		100 %	
Nombre de mises en demeure Notifiées	10			
Nombre de pénalités prononcées	16			
Nombre de rescrits sollicités	1			
Nombre d'interventions réalisées	101	424	424	
Nombre de contrôles discrimination F/H	3			
Nombre d'actions collectives en direction des entreprises	21		20	

Objectifs poursuivis par l'action : Voir Modalités de l'action ci-dessous

Indicateurs de suivis retenus :

- *Nombre de courriers de relance par rapport aux entreprises non couvertes (100 %)*
- *Nombre de contrôles réalisés déclinés par UC*
- *Nombre de contrôles discrimination*
- *Nombre d'informations collectives organisées*
- *Nombre d'accompagnements réalisés*

Une déclinaison départementale

Ces objectifs chiffrés devront être déclinés au niveau départemental en tenant compte notamment de l'implantation des sièges sociaux des entreprises. D'autres critères pourront être pris en compte tels que le taux de couverture par un accord ou un plan d'action en matière d'égalité professionnelle ou les ressources mobilisables, ils seront alors explicités.

Déclinaison départementale des objectifs régionaux

	Nombre de sections	Nombre d'interventions égalité professionnelle	Taux de couverture par un accord en 2019
Côte d'Or	17	61	Augmentation du taux de couverture actuel d'au moins 20%
Doubs	12	43	
Jura	8	28	
Nièvre	6	22	
Haute-Saône	6	22	
Saône et Loire	16	57	
Yonne	9	32	
Belfort-Montbéliard	9	32	
Total régional	83	297	

Les modalités d'action

Il est attendu tant des interventions dans les entreprises pour rappeler les obligations et les faire appliquer que des actions de sensibilisation des entreprises et des partenaires sociaux (informations collectives, ateliers, mailings, etc.).

Les pénalités actuelles sur l'existence et la conformité de l'accord ou du plan d'action et à venir sur les obligations de résultats en matière d'égalité salariale devront être utilisées si nécessaire.

Objectifs poursuivis par l'action :

Objectif général : avoir examiné, au terme de l'action pluriannuelle (2019 à 2022) la situation de toutes les entreprises d'au moins 50 salariés au regard de leur obligation d'être couverte par un accord ou un plan d'action en matière d'égalité F/H, et les avoir informées, éventuellement accompagnées

Objectifs opérationnel, pour 2019 :

- **Au cours du 1^{er} semestre 2019, une intervention systématique en direction de toutes les entreprises de + 250 salariés** afin de les sensibiliser, les informer et les accompagner sur leurs obligations en matière en matière d'égalité professionnelle, et notamment sur celles en matière d'écarts de rémunération :
 - Informations collectives
 - Courriers d'information et de relance (mailing)

Les actions collectives pourront être jumelées avec celles de la thématique de la mise en place du CSE et des nouvelles modalités de négociation.

- **Dès le 2^d semestre 2019, un contrôle ciblé des entreprises de plus de 250 salariés** n'ayant pas publié les indicateurs et la mise en œuvre des moyens juridiques d'action appropriés
- **Tout au long de l'année, relance des entreprises non couvertes de + 50**, en ciblant au cours du 1^{er} semestre les + de 100 salariés, et au second semestre les 50 à 100 salariés (laissant ainsi le temps d'affiner la base de donnée des + 50)
 - Informations collectives
 - Courriers d'information et de relance (mailing)
 - Accompagnements,
 - Mobilisations des outils juridiques si nécessaire (MD, pénalités)

Actions déployées

Comme tout au long de l'année 2018, 3 axes mobilisant 12 actions vont être déployés, renforcés sur certains départements :

La DIRECCTE BFC prévoit pour atteindre ses objectifs :

1. de poursuivre la dynamisation de la négociation collective dans les entreprises et d'accompagner le dialogue social sur l'égalité professionnelle,
2. de maintenir la mobilisation des RUC, agents de contrôle, assistant-e-s sur cette thématique,
3. d'organiser une campagne de contrôles sur la discrimination Femme/Homme suite aux formations de 2017

1. Dynamiser le dialogue social sur l'égalité professionnelle

- Poursuivre le partenariat avec FETE pour une montée en compétences des OS et des entreprises sur cette problématique
- Organiser des informations collectives et/ou ateliers sur la thématique, avec retours d'expériences et échanges – public OS / Entreprises
- Diffuser largement les outils dédiés (livret FETE, adresses de sites)
- Poursuivre et multiplier des accompagnements pour le lancement de négociations et la concrétisation d'accords - Une réflexion avec l'ensemble des partenaires des comités de pilotage des actions sur l'égalité professionnelle sera engagée sur les moyens d'« accrocher » les entreprises non couvertes pour un accompagnement
- Engagement de travaux (à définir) en lien avec les observatoires d'analyse et d'appui au dialogue social ainsi que la CPRI
- Participer au réseau mis en place auprès du SGAR sur le plan interministériel pour l'égalité professionnelle (PIEP)

2. Maintenir la mobilisation des RUC, agents de contrôle et assistant-e-s sur le thème

- Réactiver et dynamiser le réseau inter-UD avec des visio-conférences trimestrielles, des appuis de veille juridique, la formalisation d'outils de suivi, d'outils de relance
- Poursuite du ciblage et suivi renforcé des entreprises + de 250, par département
- Instaurer des relances sur les +50, par département
- Centraliser l'ensemble des mises en demeure pour un suivi, appui aux agents dans les suites à mises en demeure, prise en charge des décisions pénalités
- Appui aux entreprises et agents à l'analyse d'accords avant poursuites
- Appui aux UD pour l'organisation d'informations collectives

Le travail 2019, tout comme celui de 2018, restera très axé sur l'utilisation de l'outil mise en demeure et la mise en œuvre de sanctions sera renforcée par des démarches de communication, en lien avec les manifestations partenariales ; il convient de faire savoir que l'Etat utilise l'ensemble de ses moyens d'intervention : mises en demeure, pénalités.

3. Organiser une campagne de contrôles sur la discrimination Femme/Homme //égalité salariale

- Formations 'discrimination'
- Une première conférence sur les discriminations a été mise en place en 2016 à destination de tous les agents du système d'inspection du travail de Bourgogne Franche Comté.

Dans la suite logique, une formation obligatoire a été programmée en 2017 pour tous les agents de contrôle.

Cette formation était structurée en 2 parties :

1. Moyens d'investigation pour révéler les discriminations (animée par F. Clerc)
Quels moyens, méthodologie, opportunité des différentes suites à donner
2. Présentation du régime juridique applicable (animée par M. Miné)
Règles d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de non-discrimination, Règles du dialogue social applicables
Procédure de pénalité, arrêts emblématiques en la matière (jurisprudence civile et pénale), cas pratiques de contrôles

Cette formation a fait l'objet de 4 sessions d'une demi-journée pour la première partie, suivie par 60 agents.

La deuxième, de 2 sessions d'une journée, pour 31 agents, un report étant prévu en 2018 pour la deuxième session qui n'a pu avoir lieu eu égard à l'indisponibilité non prévisible de M. Miné.

- Chaque UC devra réaliser au moins un contrôle discrimination
- Les agents ont reçu, sur 2017 et 2018, une formation
- Mise en place de grilles de contrôle

4. Favoriser les déclinaisons locales de l'action

Modalités d'action des unités de contrôle

Les UD pourront proposer des actions locales spécifiques ; sont déjà actées dans le plan d'action :

De façon systématique et dans toutes les UD, des relances aux entreprises assujetties et non couvertes par un accord ou par un plan, des mises en demeure et des sanctions le cas échéant.

Il est également prévu d'engager une campagne d'information par courrier en direction des entreprises de plus de 2050 salariés portant notamment sur les écarts de rémunération.

Organisation de contrôles ciblés.

L'égalité professionnelle sera un thème porté devant les observatoires d'appui et d'analyse du dialogue social, pour que cette dimension puisse être prise en compte par les partenaires sociaux et par ailleurs qu'elle puisse être largement diffusée au travers des territoires.

Le Jura s'est particulièrement inscrit dans l'accompagnement de l'égalité professionnelle en poursuivant l'action collective au bénéfice des femmes employées dans la grande distribution sur le volet temps partiel avec pour 2019, un élargissement de l'action aux secteurs du commerce de détail à prédominance alimentaire et au nettoyage.

Il est prévu pour accompagner cette action l'élaboration d'une fiche de contrôle adaptée à l'activité de nettoyage et de rencontrer les partenaires sociaux des secteurs d'activité concernés.

En outre, l'UD s'inscrit dans la poursuite des travaux d'un groupe de travail départemental sur la violence faite aux femmes sur les lieux de travail, la discrimination et les accords égalité. Le tout dans le cadre d'un conseil de prévention de la délinquance et de la radicalisation, co-présidé par le procureur de la République et le préfet.

Dans plusieurs départements, des informations collectives seront organisées sur le thème de l'égalité professionnelle.

Le détail des modalités d'action par département en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est repris en Annexe 2 page 95.

Les cibles prioritaires dans la région et les éléments objectifs de diagnostics qui ont permis de choisir les cibles proposées

Au-delà de la déclinaison des objectifs chiffrés, vous vous attacherez dans votre plan d'action à apporter des éléments sur le cadencement des interventions par département et sur les critères de priorisation des actions relatives à la couverture des entreprises par un accord ou un plan d'action.

Eléments de diagnostic ayant fondé les choix opérationnels :

- La période 2017 a vu le taux de couverture des entreprises couvertes par un accord ou plan d'action égalité professionnelle fortement descendre en raison de l'échéance de 3 ans s'appliquant à la majorité des accords,
- Le constat d'accords souvent vides, en manque d'actions concrètes et d'indicateurs,
- Les préoccupations économiques font passer la question de l'égalité au second plan des négociations d'entreprises,
- Une faible implication des représentants du personnel sur les questions d'égalité professionnelle (les situations d'inégalité sont généralement abordées au plan individuel, comme discriminatoire, rarement au plan collectif.

Description de la stratégie d'intervention mobilisant le SIT

Sur 2018, 3 axes prévoyant **12 actions** ont été déployés :

- **Dynamiser le dialogue social sur l'égalité professionnelle**
 - 20 infos collectives et 297 personnes formées, informées, sensibilisées (OS, RH, chefs d'entreprise),
 - 31 accompagnements d'entreprises à la négociation,
 - production d'outils, d'ateliers d'échanges de pratiques entre entreprises et d'accompagnement d'entreprises par une convention ARACT relative à l'égalité professionnelle.
 - diffusion d'outils dédiés,
 - participation au réseau lié au PIEP mis en place par la DRDFE
- **Maintenir la mobilisation des RUC, agents de contrôle et assistant-e-s sur le thème de l'égalité professionnelle**
 - Dynamisation du réseau inter-UD, dédié à l'égalité professionnelle,
 - Ciblage et suivi renforcé des + 300,
 - Instauration de relances sur le + 50,
 - Centralisation des mises en demeure au niveau régional pour un suivi, appui aux agents dans la mise en œuvre des suites,
 - Appui à l'analyse des accords
 - Diffusion d'une synthèse d'analyse qualitative d'un panel d'accords locaux

- **Organiser une campagne de contrôles sur la discrimination F/H // égalité salariale**
 - Formation des agents de contrôle et fixation d'un objectif d'un contrôle par UC

Difficultés rencontrées

L'intégration de la priorité nationale de l'égalité professionnelle dans les actions est très inégale selon les unités départementales, impactant de manière importante le taux de couverture mesuré. Certains départements atteignent, grâce à une mobilisation de l'ensemble des outils et appuis, un taux de couverture de 75 % alors que d'autres ne sont qu'à 12 ou 13%, voire 0% en l'absence de données.

Toutefois, 2 des 3 départements en difficulté essentiellement en raison d'absence d'effectif, ont modifié sur le dernier semestre leur organisation dans l'optique de pouvoir intégrer cette priorité. Ils en ont récemment repris le suivi et relancé des actions de dynamisation (départements 25 et 58).

Le manque de qualité de nombreux accords déposés a souvent généré une démotivation des agents de contrôle à travailler sur ce champ, chronophage par ailleurs. L'analyse du panel d'accord local diffusé en cours d'année a démontré une amélioration de la qualité et des bonnes pratiques. Nous avons constaté que plus d'agents s'attachaient à la conformité des accords, retravaillaient avec les entreprises avec l'accompagnement FETE, et si besoin mobilisaient la pénalité (départements 21-71 et 89).

L'accompagnement de l'action

Formations nécessaires

Un module de formation tenant compte des évolutions législatives et réglementaires devra être déployé dans les PRF. Vous indiquerez un nombre et un calendrier prévisionnel de sessions.

Formation des agents : 4 sessions, dont 2 au 1^{er} trimestre, 2 au second.

Appui aux agents

Des outils seront mis à votre disposition par le niveau national :

- Appui méthodologique pour établir les listes d'entreprises assujetties et permettre le suivi de leurs obligations ;
- Plaquette d'information et outil de présentation des nouvelles obligations à destination des entreprises et des partenaires sociaux ;
- Outils méthodologiques et modèles sur les nouvelles obligations ;
- Questions-réponses sur les obligations en matière de couverture par un accord ou un plan d'action ;
- Modèle de lettre demandant la situation d'une entreprise au regard de ses obligations en matière d'égalité professionnelle ;

Vous indiquerez les modalités retenues pour permettre l'appropriation des nouvelles dispositions et des outils par les agents du système d'inspection du travail.

La communication

Vous veillerez à aborder dans cette partie les aspects internes et externes, et notamment une information sur cette action sera donnée aux observatoires départementaux d'analyse et d'appui au dialogue social et à la négociation.

La valorisation de l'action du SIT :

Vous veillerez à préciser les modalités de valorisation de l'action dans votre région.

Éléments de méthode

Les modalités d'élaboration de l'action et son calendrier

S'agissant d'une action pluriannuelle en direction de l'ensemble des entreprises de plus de 50 salariés et comportant des phases d'information et des phases de contrôle, vous indiquerez précisément les modalités d'implication des différents services de la DIRECCTE tant au niveau régional que départemental dans l'élaboration et la mise en œuvre de l'action.

Les modalités de pilotage de l'action

Quel pilotage national

Le pilotage national se fera sur trois types d'indicateurs :

- Suivi des interventions de l'inspection du travail à partir des saisies sur Wiki'T (extractions mensuelles) ;
- Suivi des obligations des entreprises par le biais d'une remontée mensuelle extraite des tableaux de suivi mentionnés dans le paragraphe « appui aux agents » ;
- Des remontées qualitatives spécifiques sur la mise en œuvre des priorités nationales 2019 à travers les remontées de quinzaine seront attendues a minima de manière bimestrielle.

Un point sera fait régulièrement en audioconférence DGT/DIRECCTE.

Quel pilotage régional ?

Les modalités de pilotage régional devront être clairement précisées dans le plan d'action

Le bilan attendu : cf. maquette de bilan en annexe 3

Hormis les indicateurs chiffrés, un court bilan qualitatif (remonté via la note de quinzaine, voir supra) sera demandé tous les deux mois sur les actions de fond qui auront été engagées, présentées et portées par la région dans le cadre de sa déclinaison du PRA 2019.

La santé et la sécurité au travail : La lutte contre les risques de chute de hauteur

Les objectifs

Le sens de l'action :

La prévention des **chutes de hauteur**, demeure un enjeu majeur en matière de préservation de la santé au travail. Il s'agit bien-sûr d'une politique pluriannuelle, que nous partageons aussi avec nos partenaires institutionnels notamment au travers des orientations du PST3 2016-2020.

S'il semble qu'il y ait une évolution positive sur les accidents du travail mortels, ce risque demeure majeur et il concerne tous les secteurs d'activité. Ainsi, à partir des remontées faites par les services déconcentrés à la DGT, ce sont 513 accidents du travail (97 mortels et 416 ayant entraîné des blessures graves) sur 2017 et au premier semestre 2018 qui illustrent la gravité de cette situation de danger qui perdure. Les outils à disposition des agents de contrôle de l'inspection du travail suite à l'ordonnance du 7 avril 2016 doivent donc être utilisés sans réserve et avec vigueur, puisqu'ils élargissent considérablement le champ d'application de la décision d'arrêt des travaux pour risque de chute de hauteur et permettent tant la mise en œuvre d'une sanction administrative dissuasive pour le non-respect des décisions de l'inspection du travail que la mise à la charge des entreprises d'actions correctrices dans le cadre de transaction pénale en cas de procès-verbal : ce sont des prérogatives qui doivent permettre de mener une action plus efficace encore sur le terrain, au-delà des seuls chantiers du bâtiment.

L'enjeu étant la préservation de la santé des travailleurs et l'intégration par les entreprises, les maîtres d'ouvrage et les maîtres d'œuvre, et au-delà de l'ensemble des acteurs économiques, des principes de prévention des risques pour assurer l'intégrité physique de leurs salariés, il convient à la fois de renforcer et **rendre plus efficaces les contrôles**, et de **prévenir le plus en amont possible** : il vous revient de construire un partenariat solide, tant au niveau national qu'en région et en département.

Éléments de cadrage national :

Il s'agit d'une action pluriannuelle (2019 – 2022) sur laquelle il est attendu à la fois une présence soutenue sur les lieux de travail de la part des agents de contrôle et des actions de fond, qui mettront à profit la pluri-annualité de l'exercice, et qui nécessiteront une approche globale, au-delà du seul contrôle sur site qui demeure cependant essentiel. La déclinaison régionale de cet axe prioritaire devra intégrer obligatoirement ces deux volets d'action qui se combineront et participeront à l'objectif final de faire réellement évoluer les situations des entreprises en matière de prévention du risque sur le terrain. Il devra être fait un ciblage fin en fonction des secteurs d'activités les plus exposés dans chacune des régions. Le travail engagé en 2018 sur le maritime avec les chutes à la mer sera poursuivi et une attention particulière sera apportée au secteur agricole.

Les objectifs chiffrés

L'objectif national annuel

Afin d'assurer une présence homogène et d'avoir un effet dissuasif il est demandé au niveau national un objectif annuel de **40 000 interventions** en matière de chutes de hauteur, tout secteur d'activité confondu.

L'objectif national se décline régionalement : cf. annexe 1

La répartition proposée tient compte du nombre de sections d'inspection présentes sur le territoire régional.

Les déclinaisons départementales et modalités d'action par département

Ces objectifs chiffrés devront être déclinés au niveau départemental en tenant compte notamment des spécificités géographiques et/ou sectorielles.

Déclinaison départementale de l'objectif régional

	Nombre de sections	Nombre d'interventions sur la thématique chutes de hauteur
Côte d'Or	17	364
Doubs	12	257
Jura	8	171
Nièvre	6	128
Haute-Saône	6	128
Saône et Loire	16	342
Yonne	9	192
Belfort-Montbéliard	9	192
Total régional	83	1774

Modalités d'action des unités de contrôle

En complément des actions définies régionalement sur la thématique de la lutte contre le risque de chute de hauteur (voir page 62), les unités de contrôle de la région ont prévu de mener diverses actions locales en 2019 et notamment :

- Contrôles ciblés sur les entreprises ou dans les secteurs les plus accidentogènes (UD 21 et UD 89),
- Actions ciblées dans le secteur de la construction de pavillons (UD 25, UD 39 et UD 71),
- Actions ciblées sur les toitures fragiles (UD 58),
- Rencontre avec la CAPEB et la FFB (UD 70),
- Journée mensuelle de contrôle BTP en partenariat avec la CARSAT (UD 70).

Le détail des modalités d'action par département en matière de lutte contre les risques de chute de hauteur est repris en Annexe 2 page 97.

Modalités d'action au plan régional : le PRST 3

PRST 3 DIRECCTE BFC

Fiche I-3-3 Prévenir le risque de chute de hauteur et de plain-pied dans le BTP

Définition de l'action inscrite au PRST 3 :

- Mettre en place des réunions annuelles des Coordonnateurs SPS axées sur le risque de chutes et la logistique permettant les échanges, la mutualisation et bonnes pratiques SPS ; l'information des CSPS sur la réglementation, les normes, le « livre blanc » de la CSPS etc... qui les concernent ; la création d'une dynamique pour une meilleure prise en compte de la prévention des risques professionnels...
- Rencontrer les dirigeants des sociétés de coordination SPS exerçant sur la région Bourgogne-Franche-Comté : retour de pratiques, attente des Moa, information sur la norme NFP 99 600, point sur les missions...

- Poursuivre l'action menée conjointement par la CARSAT et l'OPPBTB auprès des entreprises, puis faire la promotion des résultats :
 - Réalisation de réunions d'information avec la collaboration des organisations professionnelles sur la prévention du risque de chute de hauteur à destination des entreprises de très petite taille ;
 - Finalisation de l'action menée dans les entreprises de 20 à 49 salariés par la réalisation de la phase de diagnostics finaux ;
 - Compilation et exploitation de l'analyse des résultats de la campagne d'actions avec l'objectif de proposer des documents de communication à destination de toutes les entreprises ;
 - Diffusion de ces documents.

PILOTES CARSAT ET OPPBTB

- Poursuivre la sensibilisation des maîtres d'ouvrage et architectes à l'intégration de la prévention des risques professionnels dans le montage des opérations en respectant les principes généraux de prévention et en déployant la mise en commun de moyens de sécurité et de protection de la santé sur les chantiers. La prévention doit être prise en compte dès la phase de conception dans les cahiers des charges et pièces écrites du marché, jusqu'à la réception des travaux et pendant les opérations de maintenance de l'ouvrage. Les risques principaux liés aux accès et travaux en hauteur ainsi que ceux liés aux circulations et aux livraisons des fournitures et matériaux à pied d'œuvre doivent être traités en amont par l'ensemble des acteurs de la construction.
 - création et animation de groupes d'échanges constitués de Moa afin de faire évoluer, partager et pérenniser les bonnes pratiques en prévention ;
 - mise en place d'actions partenariales vers les Moe pour déployer la prévention au stade de la conception.
- Mettre en place des réunions annuelles des Coordonnateurs SPS axées sur le risque de chutes et la logistique permettant les échanges, la mutualisation et bonnes pratiques SPS ; l'information des CSPS sur la réglementation, les normes, le « livre blanc » de la CSPS etc... qui les concernent ; la création d'une dynamique pour une meilleure prise en compte de la prévention des risques professionnels...
- Rencontrer les dirigeants des sociétés de coordination SPS exerçant sur la région Bourgogne-Franche-Comté : retour de pratiques, attente des Moa, information sur la norme NFP 99 600, point sur les missions...
- Poursuivre l'action menée conjointement par la CARSAT et l'OPPBTB auprès des entreprises, puis faire la promotion des résultats :
 - Réalisation de réunions d'information avec la collaboration des organisations professionnelles sur la prévention du risque de chute de hauteur à destination des entreprises de très petite taille ;
 - Finalisation de l'action menée dans les entreprises de 20 à 49 salariés par la réalisation de la phase de diagnostics finaux ;
 - Compilation et exploitation de l'analyse des résultats de la campagne d'actions avec l'objectif de proposer des documents de communication à destination de toutes les entreprises ;
 - Diffusion de ces documents.

Actions régionales

Les cibles prioritaires dans la région :

- **Action Couverture / Charpente :**

Les chutes de hauteur sont essentiellement répertoriées dans les activités du bâtiment et des travaux publics. Ce risque concerne plus particulièrement les petites entreprises de charpente et de couverture lesquelles constitueront notre cœur de cible. Les actions envisagées auront pour objet de s'assurer de l'adéquation et de l'efficacité des dispositifs de sécurité mis en œuvre au regard des opérations constatées sur le terrain. A croiser avec les actions couvreurs (amiante).

- **Agriculture**

Dans le secteur agricole, les chutes de hauteur représentent de nombreux accidents du travail chaque année, ce risque étant l'une des principales causes des accidents mortels au travail avec les accidents cardio-vasculaires et les accidents en lien avec les machines.

Les situations de travail à risque de chute de hauteur sont nombreuses :

- la montée et descente de véhicules ou de machine,
- le travail sur des plateformes (arboriculture, nettoyage d'engins agricoles, ...),
- l'accès à des zones de travail (passerelles d'accès et de circulation en caves, en coopératives notamment céréalières, ...),
- l'accès aux zones de stockage en hauteur,
- le travail sur les toitures des bâtiments, sur les serres,
- le travail à proximité de fosses (fosses à lisier ouvertes, ...),

Une action de contrôle du risque chute de hauteur sera donc organisée spécifiquement sur le secteur agricole.

L'accompagnement de l'action

Formations nécessaires

- **Action Couverture / Charpente :**

Une session de formation de proximité sur une demi-journée sera prévue pour chaque UC. Cette formation permettra d'une part aux agents de l'inspection d'appréhender les risques de chute de hauteurs liés aux différentes situations de travail et d'autre part, de connaître les solutions de prévention les plus adaptés aux situations de travail constatées.

- **Agriculture**

Le réseau des référents agricoles organisera en 2019 une journée agriculture sur la thématique des chutes de hauteur. Cette journée régionale de formation sera destinée à l'ensemble des agents de contrôle de la région en section à dominante agricole et à l'ensemble des agents en section dans la Nièvre, cette unité de contrôle ne disposant d'aucune section à dominante agricole.

Appui aux agents

- La cellule pluridisciplinaire sera mobilisée afin d’apporter aux agents l’appui nécessaire à leurs contrôles.

Cet appui se matérialisera d’une part par la production d’un canevas de contrôle simplifié lequel traitera les points essentiels à ne pas rater lors d’un contrôle et d’autre part, par une disponibilité de la cellule pour les agents désirant être accompagnés lors des contrôles sur les chantiers.

- Mise en place d’un groupe échanges de pratiques professionnelles BTP constitué d’agents de contrôle et d’un IP.
- Le réseau des référents agricoles élaborera un outil d’aide au contrôle des situations à risque de chute de hauteur dans le secteur agricole.

La communication :

Communication sur les journées BTP (presse)

La communication à destination des partenaires sociaux sur l’action en matière de chute de hauteur sera réalisée par le biais d’une information du CROCT, des deux CPHSCT, ainsi que, le cas échéant, du comité technique régional de prévention

La valorisation de l’action du SIT

Action de valorisation sur les journées BTP, et sur l’agriculture : presse régionale : conférence de presse et ou rendu compte par communiqué des actions

Mise en valeur au travers d’une lettre du PRST3 santé et sécurité

Eléments de méthode

Les modalités d’élaboration de l’action et son calendrier

- **Action Couverture / Charpente :**

1^{er} semestre 2019 : mise en place sur demi-journée d’appui information aux agents

Mise en place d’un groupe échanges de pratiques professionnelles BTP : 1^{er} semestre 2019

- **Agriculture**

La conception détaillée de l’action chute de hauteur en agriculture sera réalisée par le réseau des référents agricoles qui, animé par le technicien régional de prévention, comprend en outre les deux référents agricoles régionaux, le responsable du service régional d’appui, une assistante de direction du Pôle travail et l’assistante de prévention.

La construction de l’action – identification des activités agricoles et des situations de travail les plus concernées par le risque de chute de hauteur, détermination de la réglementation applicable, construction de l’outil d’aide au contrôle, élaboration du support de la journée de formation et organisation de ladite-journée – sera déployée sur la période du premier semestre 2019.

Les modalités de pilotage de l'action

Quel pilotage national ?

Le pilotage national s'effectuera sur deux types d'indicateurs :

- Suivi des interventions de l'inspection du travail à partir des saisies sur Wiki'T (extractions mensuelles) ;
- Suivi des remontées de quinzaine qui devront à minima de manière bimestrielle intégrer des remontées qualitatives sur la mise en œuvre des priorités nationales par les départements.

Un point sera fait régulièrement en audioconférence DGT/DIRECCTE.

Quel pilotage régional ?

- **Action Couverture / Charpente :**

Les actions sur le risque de chute de hauteur seront pilotées pour la partie appui par le SRA et Pôle T, et aussi pour les journées régionales BTP.

- **Agriculture**

L'action chute de hauteur dans le secteur agricole sera pilotée au niveau régional par le réseau des référents agricoles.

Le bilan attendu : cf. maquette de bilan en annexe 3

Hormis les indicateurs chiffrés, un bilan qualitatif (remonté via la note de quinzaine, voir supra) sera demandé tous les deux mois sur les actions de fond qui auront été engagées, présentées et portées par la région dans le cadre de sa déclinaison du PRA 2019.

La santé et la sécurité au travail : La lutte contre le risque d'exposition à l'amiante

Les objectifs

Le sens de l'action

Toutes les variétés d'amiante sont classées comme substance cancérigène pour l'homme par l'Union Européenne. La manifestation de ces pathologies survenant avec un effet différé (jusqu'à 40 ans après l'exposition), le nombre de décès imputable à l'amiante va continuer à croître et pourrait s'élever par exemple pour le mésothéliome en 2020 à 1 000 décès par an et à autant, voire plus, de décès dus au cancer du poumon (Anses, 2016).

Dès 2004, le Conseil d'Etat a reconnu la responsabilité de l'Etat du fait de sa carence fautive à prendre les mesures de prévention des risques liés à l'exposition des travailleurs aux poussières d'amiante et à en organiser le contrôle. L'objectif de mise en œuvre effective de la réglementation par les différents acteurs concernés doit mobiliser l'ensemble du système d'inspection du travail.

Ce risque fait partie des priorités d'actions du ministère du travail et donc du système d'inspection du travail depuis de nombreuses années. Cette priorité sera prolongée en 2019 sur le fondement des actions qui ont déjà été initiées en 2018 et les années antérieures. Cette pluri-annualité s'impose tant pour consolider l'efficacité des interventions sur les lieux de travail par une meilleure utilisation des outils à disposition que pour permettre un impact de plus long terme sur le terrain auprès des différents acteurs (branches, entreprises, organisations syndicales, associations...).

Ces actions mobilisent les agents sur un sujet dont les enjeux sont connus et auxquels ils adhèrent mais dont la technicité nécessite un accompagnement renforcé. **Les réseaux des risques particuliers (RRP)**, dont l'activité appelle une meilleure reconnaissance et articulation avec celle des autres agents des unités de contrôle, participent à cet accompagnement.

Dans ce cadre, l'organisation de nos services doit permettre d'appuyer l'action de l'ensemble des agents de contrôle auprès des entreprises et sur les chantiers hors zone confinée en sous-section 3 et en sous-section 4. Il convient également d'assurer les entrées en zone lorsqu'elles sont nécessaires, ce qui est le cas si les constats des situations de travail ne peuvent pas se faire de l'extérieur du chantier.

En 2019 la publication de l'arrêté sur le **repérage avant travaux (RAT)** dans les immeubles bâtis donnera en outre lieu à une campagne nationale de contrôle, réaffirmant la présence de l'inspection du travail sur ce champ, donnant des outils de contrôle simples et efficace permettant d'agir en amont sur la prévention des risques d'exposition à l'amiante.

Éléments de cadrage national

Il s'agit d'une manière générale dans le cadre d'une action pluriannuelle (2019 – 2022) d'amplifier le contrôle amiante, tout type de contrôle compris (contrôles de sièges d'entreprises SS3 ou SS4 ; contrôles administratifs relatifs aux interventions sur les chantiers : analyse des plans de retrait et des modes opératoires SS4 ; contrôle des conditions de travail et du respect de la réglementation sur site : contrôle des chantiers de retrait SS3 / contrôle des interventions SS4 ; contrôles en zone).

Et d'une manière plus ciblée :

- **poursuite des actions pluriannuelles, initiées en 2018 :**

- Action de contrôle sur le risque d'exposition à l'amiante lors des interventions en couverture ;
- **Au choix des DIRECCTE** sur avis du réseau des risques particuliers, au moins une action parmi les suivantes :
 - Action de contrôle sur le risque d'exposition à l'amiante dans les **déchetteries** ;
 - Action de contrôle des **organismes de formation sous-section 3** (suite de l'action de contrôle des OF sous-section 4) ;
 - Action de contrôle des **organismes accrédités** (laboratoires).

CHOIX de La DIRECCTE BFC en lien avec l'avis du RRPA :

En BFC, le choix se porte après l'avis du RRP, sur le **contrôle des déchetteries** pour plusieurs raisons :

- le nombre de déchetteries est important (environ 100) : il nécessite une approche sur les déchetteries privées, parfois classées sites SEVESO pour les plus importantes (2 sites). Les déchetteries sont souvent gérés par des collectivités territoriales ce qui peut aussi poser des problèmes de compétences.
- le Kit de contrôle construit par le groupe national facilitera la montée en charge rapide sur des opérations de contrôle ;
- dans notre région, il n'existe que 2 entités d'organismes accrédités d'envergure nationale (et qui ne réalisent que des prélèvements) et qu'un seul organisme de formation SS3.

- **participation à la campagne sur le repérage avant travaux immeubles bâtis**

- Le Kit National sera utilisé pour le déploiement de la campagne sur le repérage avant travaux immeubles bâtis.

Les objectifs chiffrés

L'objectif national annuel

Afin d'assurer une présence homogène sur ce risque prégnant et d'avoir un effet le plus dissuasif possible, il est demandé un objectif annuel de **20 000 interventions** sur le sujet, toutes actions confondues, y compris l'examen des plans de retrait donnant lieu à une lettre à l'entreprise, étant entendu que l'intervention sur les lieux de travail reste la règle.

L'objectif national décliné régionalement : cf. annexe 1

La répartition proposée tient compte du nombre de sections d'inspection présentes sur le territoire régional.

Une déclinaison départementale et les modalités d'action

Déclinaison départementale des objectifs régionaux

	Nombre de sections	Nombre d'interventions sur la thématique amiante
Côte d'Or	17	182
Doubs	12	128
Jura	8	86
Nièvre	6	64
Haute-Saône	6	64
Saône et Loire	16	171
Yonne	9	96
Belfort-Montbéliard	9	96
Total régional	83	887

Modalités d'action des unités de contrôle

En complément des actions définies régionalement sur la thématique de la lutte contre le risque d'exposition à l'amiante (voir ci-dessous), les unités de contrôle de la région ont prévu de mener diverses actions locales en 2019 et notamment :

- Examen renforcé des PRDE (UD 21, UD 25, UD 39, UD 70 et UD 89) et ciblage des chantiers à contrôler en fonctions de la complexité des chantiers ou de la qualité du PRDE,
- Sensibilisation des bailleurs sociaux sur la distinction entre sous-section 3 et sous-section 4 (UD 21),
- Organisation de réunions préparatoires à l'initiative des agents de contrôle (UD 21),
- Focus sur la problématique amiante dans le cadre de l'action couvreurs (UD 21, UD 25, UD 39, UD 71 et UD 89),
- Sensibilisation des couvreurs (UD 58),
- Sensibilisation des maîtres d'ouvrage et/ou donneurs d'ordre (UD 25, UD 39 et UD 58),
- Analyse des modes opératoires (UD 39),
- Contrôle du respect de la réglementation au moment de l'installation des chantiers de retrait en sous-section 3 zone confinée (UD 39),
- Contrôle au siège des entreprises sous-section 3 et sous-section 4 (UD 89).

Le détail des modalités d'action par département en matière de lutte contre le risque d'exposition à l'amiante est repris en Annexe 2 page 104.

Actions régionale

Les modalités de l'action :

Déploiement et accompagnement de **l'action générale de contrôle couvreurs** (modalités précisées dans le diaporama de présentation joint au kit de contrôle).

Mise en œuvre par le réseau des risques particuliers d'une action aux choix parmi les 3 actions proposés : Assurer le fonctionnement collectif du RRP et la reconnaissance de l'appartenance des agents au réseau. (voir plus haut et point pilotage)

Participation générale à la **campagne RAT limitée dans le temps**.

Nota : Une action PRSE3 est également prévue sur l'information des propriétaires face à leur obligation de faire un repérage avant travaux, couplée à une information sur la gestion des déchets amiante produits par des particuliers.

Assurer la couverture du territoire pour le contrôle en zone, en s'assurant de la possibilité pour un agent de contrôle en moyenne par UC d'entrer en zone lorsque cela se révèle nécessaire (assurer leur formation, leur équipement avec des EPI personnels et leur suivi médical). Assurer la reconnaissance de cette mission.

Modalités d'action au plan régional : le PRST 3

Fiche 1-3-6 : Harmoniser les pratiques et le niveau d'exigences des partenaires vis-à-vis des entreprises Risque Amiante

Définition de l'action : Cette action se propose de favoriser la coordination des différents partenaires (SIST, Inspection du travail, CARSAT, MSA, OPPBTP) sur le sujet en mettant en place un groupe d'échange. Il aurait pour objectif de permettre les confrontations tirées de l'expérience de chacun, de donner des points de repère et de définir un niveau d'exigence commun en matière de contenu et d'analyse des modes opératoires.

Cette action comprend 2 volets : des réunions périodiques et l'élaboration d'un document de référence.

Au-delà des seuls modes opératoires, le champ d'échanges du groupe pourra être étendu à l'ensemble des sujets liés aux interventions susceptibles de provoquer des émissions d'amiante.

Lancement de l'appel à candidature pour intégrer le groupe de travail en charge de l'action a eu lieu en mars 2018

- Carsat, OPPBTP, 3 SST BTP, Direccte (Pôle T et UD 21)

Intégration des partenaires et actions à poursuivre en 2018 (bilan étape du PRST 3 BFC décembre 2018)

Le groupe s'est réuni 3 fois en 2018 pour échanger et construire un document sur les exigences pour les interventions de sous-section 4, sous forme de fiches (maximum 10 à 12 pages). Le document est actuellement en cours de finalisation. Il pourra être diffusé en version numérique et en version imprimable d'ici 2019.

Les cibles prioritaires dans la région et l'accompagnement de l'action

- ✓ Remontées par les responsables des unités de contrôle des besoins d'appui et/ou des problématiques spécifiques qui émergeraient au niveau régional sur la prévention du risque amiante, pour mise en œuvre d'une animation régionale et/ou partenariale sur ce thème. (Réunions Pôle T – RUC mensuelles)
- ✓ Chantiers de retrait de toiture en fibrociment amianté avec recouverture :
 - Diffusion aux entreprises et maîtres d'ouvrage concernés d'un document de prévention élaboré en 2018 par un groupe de travail interne au RRPA ;
- ✓ En 2019, action régionale de contrôle des opérateurs de repérage, avec les outils élaborés par le GT interne au RRPA initié en 2018 (RAT) et les outils DGT du Kit National.
- ✓ En 2019 : Action de contrôle des sièges des entreprises de désamiantage certifiées SS3 (Grille de contrôle réalisée et mise à disposition des agents de contrôle sur l'espace collaboratif).

Formations nécessaires

Déjà réalisé :

- ✓ Tous les sites sont pourvus des EPI amiante, avec notamment des jeux de masques à ventilation assistée et de masques à adduction d'air dans les 3 tailles.
- ✓ Formation des agents de contrôle au port des nouveaux équipements de protection individuelle : En BFC, les formations se sont déroulées en 2017 chez APAVE Dijon
- ✓ La formation pratique ouverte à tous les agents a été assurée sur une plateforme pédagogique avec entrée en zone et permettant l'utilisation des EPI. Mais le temps imparti a permis l'essai d'un seul des 2 masques pour chaque agent (MVA ou MAA). Une tenue étanche ventilée a pu être présentée.
- ✓ Une formation spécifique « plan de retrait » s'est déroulée sur une journée entière à Dijon le 8 novembre 2018 (une dizaine de stagiaires).

Pour 2019 :

- ✓ Les membres du RRPA ont suivi 3 jours de formation sur la nouvelle version du module 1 de l'INTEFP, formation animée par un binôme de formateurs régionaux. En 2019, les formateurs régionaux (également membres du RRPA) devraient pouvoir animer cette nouvelle version du module 1 aux agents de contrôle qui ne l'auraient pas encore suivi (agents absents lors des formations initiales sur le module 1 en 2013 / 2014, agents arrivés depuis en section).

Appui aux agents

- Mise en place d'ateliers (1/2 journées) dans les UC animés par les membres du RRP :
Thématiques qui pourront notamment être abordées lors de ces ateliers :
 - Action de contrôle sur le risque d'exposition à l'amiante dans les déchetteries,
 - Campagne repérage avant travaux,
 - Action de contrôle couvreurs,
- Les interventions sont exercées en appui dans les UC avec les agents du RRP à proximité.

Réseau Risques Particuliers Amiante BFC :

1. Déchetteries / opérations de repérage : participation au groupe national : un IP membre du réseau
2. Suivi des chantiers complexes et accompagnement des agents de contrôle sur les situations complexes par le réseau RRP Amiante
3. Prise en charge de dossiers spécifiques par le réseau RRP et intérim
4. Notes d'information à destination des agents, en fonction de l'actualité réglementaire
5. Interventions en UC pour séances d'information sur un sujet donné, à la demande des UC ou sur propre initiative
6. Rencontre à prévoir avec la DREAL (action « déchetteries ») : 1er semestre 2019
7. Poursuite du partenariat avec l'ARS engagé en 2018 (échanges d'informations suite à alerte d'une pollution environnementale)
8. Poursuite des appuis du SRA et du RRPA BFC (appuis individuels, examens des plan de retrait...)

La communication :

La communication lors des CROCT seront réalisées et intégreront d'autres actions du plan.

La valorisation de l'action du SIT

Possibilité à étudier en fonction de l'action à décliner avec le RRPA.

Identification d'actions ciblées des IT pour intégration dans le site DIRECCTE et via lettre PRST3

Eléments de méthode

Les modalités d'élaboration de l'action et son calendrier

En outre s'agissant d'une action pluriannuelle, vous préciserez les modalités d'implication et de mobilisation des différents services de la DIRECCTE, que ce soit au niveau régional ou départemental.

Les services sollicités seront le Pôle T et notamment le département SRA (cellule pluridisciplinaire).

Les DIRECCTE préciseront enfin les modalités selon lesquelles elles opèrent le choix des actions de contrôle animées par le RRP (1 parmi les 3 proposées) : (voir plus haut)

Les modalités de pilotage de l'action

Quel pilotage national

Le pilotage national se fera sur deux types d'indicateurs :

- Suivi des interventions de l'inspection du travail à partir des saisies sur Wiki'T (extractions mensuelles) ;
- Suivi des remontées de quinzaine qui devront a minima de manière bimestrielle intégrer des remontées qualitatives sur la mise en œuvre des priorités nationales par les départements.

Un point sera fait régulièrement en audioconférence DGT/DIRECCTE.

Quel pilotage régional :

Les actions précisées dans le plan et d'appui seront pilotées au niveau régional par le Pôle T et le SRA via le RRPA.

Animation du réseau des risques particuliers « amiante » / Pilotage du réseau des risques particuliers Amiante (réunions plénières par trimestre et travail en Groupe sur thème en fonction besoin)

Le SRA jouera un rôle en formation cellule pluridisciplinaire.

Le bilan attendu : cf. maquette de bilan en annexe 3

Hormis les indicateurs chiffrés, un court bilan qualitatif (remonté via la note de quinzaine, voir supra) sera demandé tous les deux mois sur les actions de fond qui auront été engagées, présentées et portées par la région dans le cadre de sa déclinaison du PRA 2019.

PRA 2019
Bourgogne Franche Comté

ANNEXES

Annexe 1 : Objectifs nationaux déclinés par région – mis à jour au 18 décembre 2018

Région ¹	Chutes de hauteur	Amiante	LTI	PSI	Egalité professionnelle	Autres : transports, ICPE, TPE-PME, CSE
Auvergne-Rhône-Alpes	4 908	2 454	2 945	2 950	876	4 272
Bourgogne-Franche-Comté	1 774	887	1 065	945	297	1 686
Bretagne	1 850	925	1 110	796	316	1 940
Centre-Val de Loire	1 661	831	997	911	225	1 604
Corse	321	160	193	191	40	298
Grand Est	3 228	1 614	1 937	3 500	557	1 270
Guadeloupe	245	123	147	80	38	287
Guyane	94	47	57	40	14	102
Hauts-de-France	3 436	1 718	2 061	2 401	582	2 685
Ile-de-France	8 155	4 077	4 893	4 156	1 661	7 640
Martinique	170	85	102	71	34	175
Mayotte	57	28	34	0	7	86
Normandie	2 133	1 067	1 280	1 001	337	2 181
Nouvelle-Aquitaine	3 492	1 746	2 095	1 622	566	3 575
Occitanie	3 190	1 595	1 914	1 647	519	3 098
Pays de la Loire	2 020	1 010	1 212	1 261	404	1 667
Provence-Alpes-Côte d'Azur	2 964	1 482	1 778	2 312	469	2 110
La Réunion	302	151	181	116	59	324
France entière	40 000	20 000	24 000	24 000	7 000	35 000

¹ Le suivi de ces objectifs quantitatifs sera réalisé selon les modalités du rapport DELPHES – onglet Plans d'actions/Nombre d'interventions sur plans d'actions et campagnes

Annexe 2 : Détail des modalités d'action département

Actions ciblées

Contrôle de la réglementation RSE dans le transport routier

Modalités d'action par département

❖ **UD 21 COTE D'OR**

Organisation de deux opérations de contrôle sur route en collaboration avec les services de la DREAL en s'appuyant sur leur plan de contrôle (contrôle sur route).

Organisation avec les services de la DREAL d'un contrôle d'une plate-forme logistique.

Poursuite des contrôles durée du travail au siège des entreprises avec prélèvement et analyse des enregistrements de chronotachygraphe.

❖ **UD 58 NIEVRE**

Maintien des contrôles en collaboration avec la DREAL.

❖ **UD 70 HAUTE-SAONE**

Pour l'UC70, il est à noter que le département de la Haute Saône constitue un axe de transit important Nord-Sud avec la RN57 et Est-Ouest avec la RN19.

A partir des plans régionaux de contrôle transmis régulièrement par la DREAL, l'UC70 compte continuer de participer à une journée de contrôle sur route tous les 2 mois.

2 contrôles en entreprises sont également envisagés.

Le nouveau dispositif d'amendes administratives en matière de durée du travail dans les transports devrait par ailleurs être mobilisé.

Le contrôle des ICPE

Modalités d'action par département

❖ UD 21 COTE D'OR

Le département de la Côte d'Or compte 18 entreprises SEVESO dont 9 de seuil haut.

- Session de formation de proximité demandée au SRA (ingénieurs de prévention)

Remise à jour des connaissances des agents en s'appuyant notamment sur le Guide de contrôle des entreprises Seveso

- Respect de la périodicité des contrôles

Après la journée de formation, des contrôles seront organisés dans ces entreprises conformément aux périodicités prévues dans la circulaire DRT 2001/5 du 15/11/01. Les agents de contrôle pourront demander l'appui d'un ingénieur de prévention et associer les services de la DREAL en amont ou à l'occasion du contrôle.

❖ UD 25 DOUBS

Contrôle des ICPE : Inscription dans le cadre qui sera défini régionalement – pas d'action spécifique départementale.

❖ UD 39 JURA

Description de l'action collective

Intitulé de l'action

Contrôle des ICPE

Objectifs poursuivis

L'objectif : améliorer les conditions de travail et de sécurité des salariés travaillant dans les entreprises classées en ICPE travailler en partenariat avec les services compétents dans ce domaine et notamment les inspecteurs d'installation classées (DREAL/DDCSPP pour l'agriculture) et ingénieurs de prévention ; le but est de cibler les entreprises nécessitant soit une intervention collective, associant plusieurs services, soit individuelle (inspection du travail et IPRP) s .

Parallèlement le Pôle T se charge de dispenser une formation information.

La cible sera les établissements SEVESO seuil haut et bas du département dont la liste est déjà connue

- 1- Echanges d'informations opérationnelles inter services sur les entreprises concernées
- 2- Selon les problématiques relevées dans le cadre des échanges, définition d'une modalité d'action

Modalités de réalisation de l'action

Au préalable une réunion UC sera organisée pour l'appropriation de la circulaire 2001/5 du 15 novembre 2001

1- Prise de contact avec les responsables de l'UT DREAL et le directeur de la DDCSPP

travailler en partenariat avec les services compétents dans ce domaine et notamment les inspecteurs d'installation classées (DREAL/DDCSPP pour l'agriculture) et ingénieurs de prévention ; le but est de cibler les entreprises nécessitant soit une intervention collective, associant plusieurs services, soit individuelle (inspection du travail et IP) .

1- Si accord, organisation d'une réunion avec comme ordre du jour, croisement des informations sur les ICPE

2- Echanges sur les protocoles DREAL/ Inspection du travail à respecter (ex plan de prévention) sur les secteurs à risques

3- Ciblage des entreprises à contrôler en priorité en coordination interservices ou non

Mobilisation des IP si besoin

Mobilisation selon les thématiques de la CARSAT

Elaboration d'outils de préparation de contrôle (recensement réglementation applicable, points à contrôler, fiches de contrôle)

❖ **UD 58 NIEVRE**

Objectif poursuivis : rapprochement du service de l'inspection du Travail de la DIRECCTE avec les inspecteurs de la DREAL sur les ICPE et aussi sur les mines et carrières. Un premier contact a eu lieu le 9 octobre 2018. Une prochaine rencontre est prévue le 28 janvier avec les équipes cette fois et avec la présentation de documents mis à jour par la DREAL sur la compétence en matière de mines et carrières pour ne pas laisser d'entreprise sans suivi (DREAL ou DIRECCTE).

Sur les ICPE : échanges d'information, et élaboration lors de la réunion du 28 janvier 2019 de la liste des entreprises qui feront l'objet d'un contrôle conjoint. Il y a volonté de la part des deux services de partager des expériences pour mutualiser les compétences et pouvoir ensuite être en mesure de faire des signalements (exemple problèmes de rétentions).

Enfin échange d'information et mise en place d'un plan d'action sur au moins une déchetterie pour laquelle la DIRECCTE est saisie par le président du CHSCT du centre de gestion de la fonction Publique Territoriale (pour une inspection et un constat des conditions de travail à la Déchetterie de Sichamps qui dépend du SYCTEVOM du val de Nièvre)

Objectifs quantitatifs :

- ♦ En 2019 Contrôler les 3 établissements SEVESO seuil Haut (et ensuite contrôle annuel). Contrôle IT seul ou conjoint avec la DREAL ou IPE si occasion se présente. SRA en appui si nécessaire.
- ♦ En 2019 Contrôler l'établissement SEVESO seuil Bas
Contrôle IT seul ou conjoint avec la DREAL ou IPE si occasion se présente ou SRA ou CARSAT.
- ♦ En 2019 Contrôler 8 établissements ICPE
Contrôle IT seul ou conjoint avec la DREAL ou IPE si occasion se présente ou SRA ou CARSAT.

❖ **UD 71 SAONE ET LOIRE**

Intitulé de l'action : Le contrôle du respect des règles de prévention des risques professionnels au sein des ICPE

Eléments de contexte relatif au choix de l'action : Nouvelle action visant à assurer la réalisation effective des prescriptions de la circulaire DRT 2001/5 du 15/11/01 relative aux ICPE.

Objectifs généraux et opérationnels

- Former et outiller les agents de contrôle ;
- Recenser et localiser les ICPE concernés (seuil haut et bas SEVESO et en régime d'autorisation d'exploiter) ;
- Contrôler au moins une fois par an chaque ICPE seuil haut ;
- Contrôler au moins une fois tous les deux ans chaque ICPE seuil bas
- Contrôler au moins une fois tous les trois ans chaque ICPE en régime d'autorisation d'exploiter
- Assurer le suivi qualitatif et quantitatif des contrôles effectués ;

Objectifs intermédiaires

Au terme de l'année 2019, avoir :

- Formé tous les agents de contrôle pour qu'ils maîtrisent les enjeux et les particularités d'un contrôle d'inspection du travail des ICPE et la mise en œuvre d'une méthodologie de contrôle efficace ;
- Recensé et localisé toutes les ICPE à contrôler ;
- Etabli les fiches et les outils facilitant les interventions des agents ;
- Contrôlé tous les ICPE seuil haut (7 en Saône et Loire) ;
- Contrôlé la moitié des ICPE seuil bas (10 en Saône et Loire) ;

Contrôlé 1/3 des ICPE en régime d'autorisation d'exploiter ;

Objectifs finaux

Au terme de l'année 2021, pour toute la période 2019-2021, avoir :

- Contrôlé chaque ICPE SEVESO seuil haut au moins trois fois ;
- Contrôlé chaque ICPE SEVESO seuil bas au moins une fois ;
- Contrôlé 1/3 des ICPE en régime d'autorisation d'exploiter au moins une fois.

Périmètre de l'action : Bourgogne Franche Comté – Saône et Loire

Calendrier indicatif : 2019 - 2021

Ressources mobilisées : RUC, Agents de contrôle, Assistants de contrôle, Service Régional d'appui, Cellule pluridisciplinaire, DREAL et DDPP

Modalités de réalisation de l'action :

Différentes modalités de l'action : décrire (à ce stade dans les grandes lignes) les différentes formes éventuelles que prendra l'action

Formations, réunion d'échanges et de concertation, élaboration d'outils d'aide aux contrôles et de suivi de réalisation de l'action, interventions et suites données.

Mobilisation du SIT :

Partenaires internes : RUC, agents de contrôle et d'assistance au contrôle, Service Régional d'Appui – Cellule pluridisciplinaire et ARM

Partenaires externes : Inspection des ICPE (DREAL et DDPP)

L'évaluation :

Origine et contexte de la demande d'évaluation

Motifs de l'évaluation : pour quelles raisons vouloir évaluer les effets de cette action ?

S'assurer que la prévention des risques professionnels spécifiques auxquels sont exposés les salariés travaillant dans les ICPE est assurée de manière satisfaisante

Implication des agents dans le choix de l'action à évaluer :

Présentation et échanges en réunion

Décrire les modalités de conception de l'action (démarche participative ? groupe de travail ?)

Action prioritaire du PRAP 2019

Décrire les modalités de conception de l'exercice d'évaluation : quelle implication des agents ?

Présentation et échanges en réunion

Existence ou non d'un groupe de travail bien identifié

A constituer

Existence ou non d'un ou de pilotes de l'évaluation bien identifié(s)

Oui : RUD – RUC – Direction régionale du Pôle T

Existence d'une demande claire d'évaluation de la part de la hiérarchie

Oui – pour le suivi de réalisation du PRAP 2019

Quels sont les enjeux soulevés par l'évaluation sur l'action choisie ?

Problématique d'ensemble (éventuellement quelles questions évaluatives, ou pour le moins à ce stade quels objectifs poursuivis par l'évaluation : que veut-on savoir ?)

Assurer la périodicité du contrôle des ICPE

Assurer l'effectivité de l'évaluation et de la prévention des risques professionnels des salariés employés par les ICPE

Informations existantes : études récentes ou en cours, statistiques de suivi, etc.

A collecter

Importance de l'action pour l'inspection : caractère récurrent, massif ou innovant

Action ayant vocation à être réalisée de manière récurrente et innovante

Prochaines échéances de décisions concernant l'action

Premier trimestre 2019 – Echanges avec les agents d'inspection de la DREAL et de la DDPP

Préfiguration de l'évaluation : à ce stade comment est envisagée l'évaluation ?

Accessibilité des sources pressenties :

Y a-t-il des indicateurs essentiels ?

- Formations et réunions d'échanges assurées
- Outils d'aide au contrôle et au suivi conçus
- Interventions réalisées
- Suites données

Existe-t-il sur le sujet des partenaires incontournables ?

DREAL et DDPP, Service Régional d'Appui et cellule pluridisciplinaire de la DIRECCTE BFC

Quels besoins identifiés pour accompagner et mener la démarche d'évaluation (identifier les ressources envisagées, sollicitées) :

Communication envisagée pour les résultats de l'évaluation

Réunion de présentation aux partenaires sociaux

Communiqué de presse

Rapport d'activité des services de l'Etat dans le département

❖ **UD 89 YONNE**

Entreprises SEVESO : importance du suivi régulier, plan d'action régional pluriannuel de contrôle par l'IT, en lien avec DREAL et CARSAT. En attente du plan régional pour y inscrire l'action des agents de l'UC 89.

La poursuite des actions en direction des TPE-PME

Modalités d'action par département

❖ UD 21 COTE D'OR

L'action portera sur la mise en place d'installations sanitaires sur les chantiers de pavillons

Il est trop souvent constaté l'absence d'installations sanitaires sur ces petits chantiers de construction de pavillons. Une action de sensibilisation des organisations professionnelles et des pavillonneurs et l'annonce d'une campagne de contrôles pouvant donner lieu à des sanctions pénales ou à des amendes administratives peut permettre de faire évoluer cette situation.

Objectif opérationnel de l'action :

Mise en place d'installations sanitaires sur tous les chantiers de pavillons

Calendrier :

Sensibilisation au premier semestre 2019

Contrôles au second semestre 2019

Sensibilisation et mobilisation des acteurs :

Information des OS OP

Information de la CAPEB et de la FNB

Courrier d'information envoyé à tous les pavillonneurs

Contrôles :

Les infractions constatées lors des contrôles pourront donner lieu à des procès-verbaux ou à des amendes administratives.

Suivi prévu :

Réunions préparatoires et de débriefing à l'issue de chaque opération de contrôle

Tableau de bord permettant de capitaliser les résultats de l'action

Communication et valorisation :

Communication interne dans la lettre d'information de la DIRECCTE BFC

Bilan final communiqué aux partenaires et acteurs mobilisés

❖ UD 25 DOUBS

La négociation dans les établissements de moins de 20 salariés

Objectif : sensibiliser les TPE-PME sur les modalités de négociation dans les établissements de moins de 20 salariés.

Travail à engager et à conduire avec l'observatoire départemental de la négociation du Doubs, en vue de produire et diffuser un document d'information simple, à destination des plus petites entreprises jusqu'à 20 salariés, sur les modalités de négociation dans ces entreprises.

❖ **UD 39 JURA**

Contrôle travail du dimanche dans les bazars

Objectifs poursuivis :

L'objectif est de faire respecter la réglementation sur le travail du dimanche en termes d'autorisation d'ouverture, de respect des conditions de rémunération des salariés employés le dimanche et d'octroi d'un repos compensateur, un autre jour que le dimanche.

Modalités de réalisation de l'action :

- Au préalable :
 - vérification des arrêtés municipaux d'autorisation d'ouverture du dimanche (L3132-26 du Code du Travail)
 - vérification de l'absence de zones touristiques fixées par arrêté préfectoral
 - extraction base DPAE pour obtenir les noms prénoms dates de naissance et dates d'embauche des employés
- Contrôles sur place :
 - des salariés en situation de travail
 - vérification des plannings de travail des horaires pratiqués, des contrats et de l'existence de décomptes de la durée du travail
- Elaboration d'outils de préparation aux contrôles (recensement des établissements, réglementation applicable, points à contrôler, fiches de contrôle)

❖ **UD 58 NIEVRE**

L'action sur l'apprentissage s'inscrivant dans une démarche pluriannuelle, elle sera poursuivie en 2019.

Les partenariats ont été renouvelés comme prévus en 2018, maintenant certains partenaires sont en attente d'interventions régulières notamment par exemple le CFA Agricole pour des interventions de la DIRECCTE lors des informations collectives des maîtres d'apprentissage.

Participation fortement souhaitée de la DIRECCTE au Conseil d'Administration de l'Etablissement Public d'enseignement agricole Nevers, Cosne, Plagny (art R811-12 du code rural) notre participation compte pour atteindre le quorum nécessaire pour délibérer valablement.

Participation à des réunions de présentation des bilans et programme des CFPPA, CFA ...

Nouvelle intervention à créer (À la demande d'une organisation patronale) : intervention auprès des employeurs d'apprentis dans le bâtiment et Travaux publics (présentation et plaquette à réaliser).

Identification d'employeurs où il y a régulièrement des ruptures de contrats d'apprentissage que ce soit pendant la période d'essai ou plus tard, pour faire un diagnostic et évaluer leur capacité à continuer d'accueillir des apprentis.

❖ **UD 70 HAUTE-SAONE**

Poursuite de l'action départementale portant sur l'amélioration des conditions de travail des jeunes salariés dans les métiers de bouche avec pour objectifs : 10 contrôles dont 3 de nuit.

Une information sur les nouvelles modalités d'agrément des débits de boisson (limité au service au bar) sera délivrée aux entreprises.

❖ **UD 71 SAONE ET LOIRE**

L'UD 71 a choisi de s'engager sur deux actions collectives ciblées sur les TPE/PME et d'évaluer ces actions sur la base de la fiche de présentation des projets d'évaluation d'actions collectives présentée dans la maquette de la DGT.

Contrôle des conditions de travail des salariés des entreprises de propreté

Éléments de contexte relatif au choix de l'action

Signalements et plaintes auprès du service de renseignement en droit du travail et de l'inspection du travail ;

Travail à temps partiel, répartition fractionnée des temps et des lieux de travail, horaire, fréquentes résiliations des contrats de travail, difficultés de recrutement, conditions de travail exposant à de risques professionnels multiples (circulation routière, utilisation de produits d'entretiens chimiques, gestes et postures, risques psycho sociaux).

Objectifs généraux et opérationnels

- Former et outiller les agents de contrôle et de renseignement en droit du travail à l'égard des règles applicables aux problématiques les plus courantes ;
- Recenser et localiser les entreprises de propreté ;
- Assurer l'appropriation par les responsables d'entreprises de propreté des règles applicables aux problématiques les plus courantes ;
- Programmer et réaliser les contrôles de toutes ces entreprises en ciblant les fondamentaux des conditions de travail (durée et organisation du temps de travail, évaluation des risques et prévention des risques professionnels, rémunération) ;
- Assurer le suivi qualitatif et quantitatif de la réalisation des interventions et de leurs suites.

Objectifs intermédiaires :

Au terme de l'année 2019, avoir :

- Formé et outillé tous les agents de contrôle et de renseignement en droit du travail à l'égard des règles applicables aux problématiques les plus courantes ;
- Etabli des supports d'informations sur les règles principales applicables, pour les diffuser aux demandeurs de renseignements en droit du travail et sur la page internet de la DIRECCTE ;
- Organisé des réunions d'information collective pour assurer l'appropriation par les responsables d'entreprises de propreté des règles applicables aux problématiques les plus courantes ;
- Recensé et localisé toutes les entreprises de propreté du département ;
- Etabli une programmation mensuelle et un suivi qualitatif et quantitatif des interventions réalisées

Objectifs finaux

Au terme de l'année 2019, avoir :

- Contrôlé toutes les entreprises de propreté du département ;
- Organisé trois réunions d'information collective pour assurer l'appropriation par les responsables d'entreprises de propreté des règles applicables aux problématiques les plus courantes

Périmètre de l'action :

Bourgogne Franche Comté – Saône et Loire

Calendrier indicatif : 2019

Ressources mobilisées : RUC, Agents de contrôle, Assistants de contrôle, Service régional d'Appui – ARM

Modalités de réalisation de l'action

Différentes modalités de l'action : décrire (à ce stade dans les grandes lignes) les différentes formes éventuelles que prendra l'action

Formations, réunions d'échanges et de concertation, élaboration d'outils d'aide aux contrôles, de programmation et de suivi de réalisation des interventions et des suites données.

Éléments de contexte relatif aux modalités de l'action : partenaires mobilisés, pour chacun décrire les modalités d'intervention/de coopération envisagées...

Mobilisation du SIT :

Partenaires internes :

RUD, RUC, agents de contrôle et d'assistance au contrôle, agents de renseignement en droit du travail, Service Régional d'Appui - ARM

Partenaires externes :

L'évaluation

Origine et contexte de la demande d'évaluation

Motifs de l'évaluation : pour quelles raisons vouloir évaluer les effets de cette action ?

S'assurer que les conditions d'emploi et de travail des salariés employés par les entreprises de propreté sont régulières

Implication des agents dans le choix de l'action à évaluer :

Présentation et échanges en réunion

Décrire les modalités de conception de l'action (démarche participative ? groupe de travail ?)

Action prioritaire du PRAP 2019

Décrire les modalités de conception de l'exercice d'évaluation : quelle implication des agents ?

Présentation et échanges en réunion, suivi en réunions périodiques

Existence ou non d'un groupe de travail bien identifié

UC

Existence ou non d'un ou de pilotes de l'évaluation bien identifié(s)

Oui : RUD – RUC – Direction régionale du Pôle T

Existence d'une demande claire d'évaluation de la part de la hiérarchie

Oui – pour le suivi de réalisation du PRAP 2019

Quels sont les enjeux soulevés par l'évaluation sur l'action choisie ?

Problématique d'ensemble (éventuellement quelles questions évaluatives, ou pour le moins à ce stade quels objectifs poursuivis par l'évaluation : que veut-on savoir ?)

Assurer la régularité des conditions de travail des salariés employés par les entreprises de propreté

Informations existantes : études récentes ou en cours, statistiques de suivi, etc.

Importance de l'action pour l'inspection : caractère récurrent, massif ou innovant

Action ayant vocation à être réalisée de manière récurrente et innovante eu égard aux enjeux

Prochaines échéances de décisions concernant l'action

Préfiguration de l'évaluation : à ce stade comment est envisagée l'évaluation ?

Accessibilité des sources pressenties :

Y a-t-il des indicateurs essentiels ?

Formations et réunions d'échanges assurées

Outils d'aide au contrôle et au suivi conçus

Interventions réalisées

Suites données

Existe-t-il sur le sujet des partenaires incontournables ?

Service Régional d'Appui- ARM

Quels besoins identifiés pour accompagner et mener la démarche d'évaluation (identifier les ressources envisagées, sollicitées) :

Communication envisagée pour les résultats de l'évaluation

Réunion de présentation aux partenaires sociaux

Communiqué de presse

Rapport d'activité des services de l'Etat dans le département

Contrôle des conditions de travail des salariés des ongleries

Éléments de contexte relatif au choix de l'action

Etablissements peu contrôlés, il apparaît que les zones dédiées à la pose et au retrait des faux ongles ne possèdent aucun système d'aspiration des polluants (solides ou aériens).

En plus du contrôle en matière de santé sécurité, l'aspect durée du travail sera également abordé.

Objectifs généraux et opérationnels

- Contrôle des ongleries (pose /retrait de faux ongles) présent soit en institut soit en bar à ongles dans les galeries marchandes des centres commerciaux.
- Contrôle portant prioritairement sur les aspects santé sécurité, lié aux processus utilisés pour la pose et l'enlèvement des faux ongles.

Objectifs intermédiaires :

Au terme de l'année 2019, avoir :

- Formé et outillé tous les agents de contrôle à l'égard des règles applicables aux problématiques les plus courantes ;
- Recensé et localisé toutes les ongleries du département ;
- Etabli une programmation mensuelle et un suivi qualitatif et quantitatif des interventions réalisées

Objectifs finaux

Au terme de l'année 2019, avoir contrôlé au moins la moitié des ongleries du département ;

Périmètre de l'action :

Bourgogne Franche Comté – Saône et Loire

Calendrier indicatif : 2019

Ressources mobilisées : RUC, Agents de contrôle, Assistants de contrôle, Service régional d'Appui – Cellule pluridisciplinaire

Modalités de réalisation de l'action

Différentes modalités de l'action : décrire (à ce stade dans les grandes lignes) les différentes formes éventuelles que prendra l'action

Seront contrôlés les établissements ne faisant que de la pose de faux ongles (institut ou bar à ongles dans les galeries commerciales) ainsi que les salons d'esthétiques qui offrent ce service.

La liste des établissements de Saône et Loire sera établie pour répartir les établissements à contrôler par secteur géographiques.

Un groupe de travail est constitué pour élaborer le ciblage ainsi que les outils et méthodologie de contrôle. Il associe un agent de contrôle une assistante de contrôle et un RUC

Eléments de contexte relatif aux modalités de l'action : partenaires mobilisés, pour chacun décrire les modalités d'intervention/de coopération envisagées...

Mobilisation du SIT :

Partenaires internes :

RUD, RUC, agents de contrôle et d'assistance au contrôle, Service Régional d'appui – Cellule pluridisciplinaire

Partenaires externes :

L'évaluation

Origine et contexte de la demande d'évaluation

Motifs de l'évaluation : pour quelles raisons vouloir évaluer les effets de cette action ?

S'assurer que les conditions de travail des salariés employés par les ongleries sont satisfaisantes à l'égard des règles de prévention des risques professionnels et de durée du travail

Implication des agents dans le choix de l'action à évaluer :

Présentation et échanges en réunion

Décrire les modalités de conception de l'action (démarche participative ? groupe de travail ?)

Action prioritaire du PRAP 2019

Décrire les modalités de conception de l'exercice d'évaluation : quelle implication des agents ?

Présentation et échanges en réunion, suivi en réunions périodiques

Existence ou non d'un groupe de travail bien identifié

UC

Existence ou non d'un ou de pilotes de l'évaluation bien identifié(s)

Oui : RUD – RUC – Direction régionale du Pôle T

Existence d'une demande claire d'évaluation de la part de la hiérarchie

Oui – pour le suivi de réalisation du PRAP 2019

Quels sont les enjeux soulevés par l'évaluation sur l'action choisie ?

Problématique d'ensemble (éventuellement quelles questions évaluatives, ou pour le moins à ce stade quels objectifs poursuivis par l'évaluation : que veut-on savoir ?)

Assurer la régularité des conditions de travail des salariés employés par les ongleries

Informations existantes : études récentes ou en cours, statistiques de suivi, etc.

Importance de l'action pour l'inspection : caractère récurrent, massif ou innovant

Action ayant vocation à être réalisée de manière récurrente et innovante eu égard aux enjeux

Prochaines échéances de décisions concernant l'action

Préfiguration de l'évaluation : à ce stade comment est envisagée l'évaluation ?

Accessibilité des sources pressenties :

Y a-t-il des indicateurs essentiels ?

Formations et réunions d'échanges assurées

Outils d'aide au contrôle et au suivi conçus

Interventions réalisées

Suites données

Existe-t-il sur le sujet des partenaires incontournables ?

Service Régional d'Appui- Cellule pluridisciplinaire

Quels besoins identifiés pour accompagner et mener la démarche d'évaluation (identifier les ressources envisagées, sollicitées) :

Communication envisagée pour les résultats de l'évaluation

Réunion de présentation aux partenaires sociaux

Communiqué de presse/Rapport d'activité des services de l'Etat dans le département

❖ **UD 89 YONNE**

Poursuite des actions en cours en intégrant la thématique mise en place du CSE dans les moins de 50 salariés.

Poursuite notamment de l'action vérification des conditions de travail des apprentis dans les boucheries, charcuteries, traiteurs notamment sur durée du travail, santé sécurité (déclaration de dérogation, conformité des équipements de travail, EPI).

Contre visites pour vérification de la prise en compte des observations, retour d'expérience en interne et communication auprès des syndicats et branches professionnels.

Le cas échéant, élargissement de l'action à d'autres entreprises.

❖ **UD 90 TERRITOIRE DE BELFORT**

Poursuite des actions 2018. Contrôle de la précarité dans le département en direction des TPE et PME

▪ Objectif opérationnel de l'action

La cible de l'industrie est privilégiée et en particulier l'ensemble du secteur de l'automobile (sous-traitance...)

Le domaine d'intervention peut concerner le bloc suivant : Contrats, Suivi médical, conditions de travail.

▪ Modalités de réalisation de l'action

- Nécessité d'établir une stratégie et une méthodologie d'intervention spécifique aux TPE comprenant notamment un appui renforcé IT (technique, juridique, managérial, hiérarchique ...)
- Renforcer les actions d'information et de contrôle de l'inspection du travail dans les domaines prioritaires que sont les droits fondamentaux du salarié (rémunération, durée du travail, nature et contenu du contrat) et les discriminations au travail.
- Recensement des entreprises qui font le plus appel à l'intérim pour les inciter à réduire la précarité de leurs effectifs salariés.
- Renforcer les contrôles des contrats de travail pour améliorer la situation des salariés en situation de précarité (CDD, intérim).
- -Mise en place d'un traitement des demandes individuelles de renseignements sur le sujet : analyse de la demande de renseignements et des liens avec les sections

L'accompagnement des entreprises dans la mise en place des CSE

Modalités d'action par département

❖ **UD 21 COTE D'OR**

Réalisation d'informations collectives des entreprises et des partenaires sociaux

Une information sera faite aux partenaires sociaux dans le cadre des réunions de l'observatoire départemental d'analyse et d'appui au dialogue social et à la négociation.

Une information collective sera organisée durant le premier semestre 2019 concernant la mise en place et le fonctionnement du CSE

Faciliter le processus électoral en traitant les demandes de décision administrative en matière préélectorale dans des délais rapides

Les demandes de répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel et la répartition du personnel dans les collèges électoraux feront l'objet d'un enregistrement spécifique pour suivre et contrôler le déroulement de leur instruction.

Opérer des visites ciblées dans les entreprises dont la fin des mandats prévue est postérieure au 31/12/19.

Les contrôles seront réalisés au fil de l'eau à l'occasion des visites des agents de contrôle.

❖ **UD 25 DOUBS**

En 2018 un courrier a été adressé à 250 entreprises du Doubs (UC1) ayant ou devant organiser leurs élections professionnelles en 2018, pour les informer de leur obligation de la mise en place du conseil social et économique (CSE) au plus tard le 31/12/2019. Le dépliant national d'information sur le CSE a été joint à ce courrier, présentant de façon plus détaillée son rôle, sa composition, son fonctionnement et ses modalités de mise en place.

Le courrier et le dépliant ont été remis aux membres de l'observatoire départemental de la négociation en septembre 2018, afin qu'ils relaient également ces informations et documents auprès de leurs adhérents.

Cette action sera reconduite début 2019 pour les entreprises devant organiser leurs élections en 2019. Les comptables seront également ciblés par cette action en 2019.

Indicateur : nombre de courriers envoyés en 2019.

❖ **UD 39 JURA**

Intitulé de l'action

Promouvoir la mise en place des CSE et du dialogue social dans les TPE/PME

Description de l'action collective

Information individuelle des entreprises sur la mise en place du CSE

Information collective auprès des entreprises et des partenaires sociaux

Objectifs poursuivis

Permettre l'accès à l'information aux entreprises et représentants du personnel sur la réglementation relative au CSE

Modalités de réalisation de l'action

➤ **Information individuelle des entreprises**

- 6- Affiner les informations contenues dans le tableau de renouvellement des instances à partir des dossiers entreprises
- 7- A partir du tableau vérifié, Informer, par lettre de leur obligation les entreprises qui ont dépassé le délai d'organisation des élections pour la mise en place du CSE
- 8- Début du 1^{er} semestre 2019, prévenir les entreprises pour lesquelles les échéances de renouvellement d'IRP sont postérieures au 31 décembre 2019 de leur obligation d'organiser des élections courant 2019
- 9- Informer les entreprises contrôlées et assujetties des règles applicables en la matière
- 10- S'assurer que tous les agents soient formés

➤ **Information collective auprès des entreprises et des partenaires sociaux**

Une demande sera présentée à l'observatoire d'appui au dialogue social pour organiser une réunion d'information auprès des adhérents des syndicats d'employeur et de salariés pour les TPE/PME en incluant les cabinets comptables

Intervention en partenariat avec les services de la DIRECCTE (Inspection du travail, Pole T)

A défaut d'autres modalités d'information seront recherchées

❖ **UD 58 NIEVRE**

Envoi d'un courrier type à réception des PV d'élections CSE

Pour informer les élus sur leurs fonctions, leurs prérogatives, la formation, menaces sanctions entrave

Etre vigilants : certaines entreprises continuent d'élire des instances anciennes formules (DP) : courrier à l'entreprise pour l'informer : Si les élections se déroulent après le 31/12/2019 sous l'empire de l'ancienne législation, les élections seront nulles et non avenues et ne pourront produire aucun effet. Les personnes élues ne pourront prétendre à la protection.

❖ **UD 70 HAUTE-SAONE**

Courrier de sensibilisation en début d'année adressé à toutes les entreprises dont les mandats des IRP arrivent à échéance après le 31 décembre 2019.

❖ **UD 71 SAONE ET LOIRE**

Intitulé de l'action : Promouvoir la mise en place des CSE et du dialogue social dans les TPE/PME

Description de l'action collective

Information individuelle des entreprises sur la mise en place du CSE

Information collective auprès des entreprises et des partenaires sociaux

Objectifs poursuivis

Permettre l'accès à l'information aux entreprises et représentants du personnel sur la réglementation relative au CSE

Modalités de réalisation de l'action

 **Information individuelle des entreprises**

1. Affiner les informations contenues dans le tableau de renouvellement des instances à partir des dossiers entreprises
2. A partir du tableau vérifié, Informer, par lettre de leur obligation les entreprises qui ont dépassé le délai d'organisation des élections pour la mise en place du CSE
3. Début du 1er semestre 2019, prévenir les entreprises pour lesquelles les échéances de renouvellement d'IRP sont postérieures au 31 décembre 2019 de leur obligation d'organiser des élections courant 2019
4. Informer les entreprises contrôlées et assujetties des règles applicables en la matière
5. S'assurer que tous les agents soient formés

 **Information collective auprès des entreprises et des partenaires sociaux**

Une demande sera présentée à l'observatoire d'appui au dialogue social pour organiser une réunion d'information auprès des adhérents des syndicats d'employeur et de salariés pour les TPE/PME en incluant les cabinets comptables

Intervention en partenariat avec les services de la DIRECCTE (Inspection du travail, Pole T)

A défaut d'autres modalités d'information seront recherchées

 **UD 89 YONNE**

Déclinaison locale de l'action à mettre en œuvre.

- Informations collectives des entreprises et des partenaires sociaux
- Faciliter le processus électoral en traitant les demandes de décision administrative en matière préélectorale dans des délais rapides : toutes les demandes.
- Opérer des visites ciblées dans les entreprises dont la fin des mandats prévue est postérieure au 31/12/19 : extraction des cibles via Wiki't, courrier d'information et/ou contrôle sur place.
- Remontées quantitatives via Wiki't et qualitatives en réunion UC.

Priorités nationales

Contrôle de la prestation de service internationale

Modalités d'action par département

❖ UD 21 COTE D'OR

Les secteurs prioritaires sont fixés en prenant compte des déclarations de détachement reçues par SIPSI.

Les contrôles porteront sur les secteurs de l'agriculture et du BTP. Des contrôles seront notamment organisés à l'occasion des vendanges

L'objectif est fixé à un contrôle par agent et par mois.

Les contrôles porteront sur tout ou partie des points suivants :

- Le respect des formalités déclaratives
- L'existence et la conformité des documents devant être présentés à l'IT
- Les conditions de travail
- Les conditions d'hébergement
- Le respect des droits des travailleurs (durée du travail, rémunération)

❖ UD 25 DOUBS

Description de la stratégie d'intervention mobilisant le SIT :

L'UC1 s'inscrira dans cette priorité nationale pour laquelle il est demandé 945 interventions à la DIRECCTE Bourgogne Franche Comté, selon les modalités suivantes :

Analyse systématique de premier niveau des déclarations de détachements ciblées sur des prestations de longue durée, ou sur des interventions récurrentes, ou sur certaines activités industrielles. Envoi de lettres d'observations en cas de manquements ou d'incohérences constatés dans la déclaration.

A partir des télé-déclarations de détachement sur SIPSI, cibler les entreprises de travail temporaires étrangères intervenant de façon récurrentes et / ou pourvoyeuses d'un nombre conséquent de salariés.

Procéder aux contrôles soit l'UC seule soit en collaboration avec l'URACTI et notamment sur les conditions de travail, d'hébergement, de repas...

Organiser des contrôles de fraudes à la PSI sachant qu'il est nécessaire de pouvoir disposer de traducteurs notamment sur les chantier d'installation d'éoliennes, sur les chantiers soumis à CISSCT, dans le secteur de l'industrie, et de procéder à des auditions sur place (fraude heures dissimulées, fausse sous-traitance...)

Poursuivre la collaboration avec l'URACTI sur des dossiers complexes de travail illégal ou de PSI notamment comme sur le dossier WORK EXPRESS en lien pour le Doubs avec l'entreprise SERMAP à PIERREFONTAINE LES VARANS avec la saisine de la JIRS d'Ile de France.

Impact de l'action :

Lutter contre les fraudes aux règles de détachement et impliquer les donneurs d'ordre de par leurs obligations de vigilance en matière de travail dissimulé

indicateurs/indicateur :

Nombre de contrôle PSI et de suites à contrôle

Nombre d'interventions PSI

Nombre de sanctions administratives

❖ **UD 58 NIEVRE**

Analyse de la complétude des déclarations par les assistantes de contrôle qui étudie et propose à l'agent un courriel de demandes des éléments manquants et réalisation de contrôle par les agents de contrôle.

Tout doit être saisi dans WIKIT y compris les examens de documents par les assistantes.

Cibles : industrie + agriculture + transports

RUC et DUD pour suivi et remontées statistiques

Partenaires internes : URACTI si besoin, OCLTI, GNVAC si nécessaire, MSA sur les chantiers forestiers

Besoin d'une séance de formation/information par des agents URACTI par exemple pour faire des retours d'expérience aux agents.

❖ **UD 70 HAUTE-SAONE**

Les déclarations de détachement du secteur industriel déposées dans SIPSI seront ciblées. L'UC réalisera 62 contrôles PSI consécutifs à ces déclarations.

❖ **UD 71 SAONE ET LOIRE**

Action prioritaire nationale récurrente compte tenu du nombre croissant de salariés intervenant en PSI et des constats d'irrégularités et de fraudes déjà opérés

Objectifs généraux et opérationnels

- Former et outiller les agents de contrôle ;
- Recenser et localiser les PSI au fur et à mesure de leur exécution ;
- Programmer et suivre le nombre de contrôles effectués et les problématiques rencontrées ;
- Au plan régional, effectuer 945 contrôles pour l'année 2019, soit près de 79 contrôles par mois ;
- Au plan départemental, effectuer 118 contrôles pour l'année 2019, soit près de 10 contrôles par mois.

Objectifs

Au terme de l'année 2019, avoir :

- Fourni aux agents de contrôle et aux assistants de contrôle une méthodologie de contrôle efficace pour détecter et mettre en évidence les irrégularités et les fraudes (examen des déclarations, méthodologie d'enquête) et pour mettre en œuvre les suites appropriées (demandes de régularisation, sanctions administratives, décisions de suspension, verbalisation) ;

- Adopté une procédure et des outils permettant de recenser et de localiser les PSI à contrôler (exploitation rapide des déclarations de PSI, détection des PSI non déclarées) ;
- Etabli des fiches et des outils d'aide au contrôle facilitant les interventions des agents ;
- Etabli une programmation mensuelle et un suivi qualitatif et quantitatif des interventions réalisées
- Au terme de l'année 2019, avoir réalisé 118 contrôles, soit environ 10 contrôles par mois

Ressources mobilisées : RUC, Agents de contrôle, Assistants de contrôle, membres du CODAF, URACTI.

Modalités de réalisation de l'action

Différentes modalités de l'action : décrire (à ce stade dans les grandes lignes) les différentes formes éventuelles que prendra l'action : Formations, réunions d'échanges et de concertation, élaboration d'outils d'aide aux contrôles, de programmation et de suivi de réalisation des interventions et des suites données.

Eléments de contexte relatif aux modalités de l'action : partenaires mobilisés, pour chacun décrire les modalités d'intervention/de coopération envisagées...

Mobilisation du SIT :

Partenaires internes : RUC, agents de contrôle et d'assistance au contrôle, URACTI

Partenaires externes : Membres du CODAF

L'évaluation

Origine et contexte de la demande d'évaluation

Motifs de l'évaluation : pour quelles raisons vouloir évaluer les effets de cette action ?

S'assurer que les conditions d'emploi et de travail des salariés employés en PSI sont régulières

Implication des agents dans le choix de l'action à évaluer : Présentation et échanges en réunion

Décrire les modalités de conception de l'action (démarche participative ? groupe de travail ?)

Action prioritaire du PRAP 2019

Décrire les modalités de conception de l'exercice d'évaluation : quelle implication des agents ?

Présentation et échanges en réunion, suivi en réunions périodiques

Existence ou non d'un groupe de travail bien identifié : UC

Existence ou non d'un ou de pilotes de l'évaluation bien identifié(s) : Oui : RUC – RUC – Direction régionale du Pôle T ET CODAF

Existence d'une demande claire d'évaluation de la part de la hiérarchie : Oui – pour le suivi de réalisation du PRAP 2019

Quels sont les enjeux soulevés par l'évaluation sur l'action choisie ?

Problématique d'ensemble (éventuellement quelles questions évaluatives, ou pour le moins à ce stade quels objectifs poursuivis par l'évaluation : que veut-on savoir ?)

Assurer la régularité des conditions d'emploi et de travail des salariés intervenant en PSI

Informations existantes : études récentes ou en cours, statistiques de suivi, etc.

Télé-déclarations des PSI

Importance de l'action pour l'inspection : caractère récurrent, massif ou innovant

Action ayant vocation à être réalisée de manière récurrente et innovante eu égard aux enjeux

Prochaines échéances de décisions concernant l'action

Préfiguration de l'évaluation : à ce stade comment est envisagée l'évaluation ?

Accessibilité des sources pressenties :

Y a-t-il des indicateurs essentiels ?

- *Formations et réunions d'échanges assurées*
- *Outils d'aide au contrôle et au suivi conçus*
- *Interventions réalisées*
- *Suites données*

Existe-t-il sur le sujet des partenaires incontournables ?

URACTI, membres du CODAF

Quels besoins identifiés pour accompagner et mener la démarche d'évaluation (identifier les ressources envisagées, sollicitées) :

Communication envisagée pour les résultats de l'évaluation :

- Réunion de présentation aux partenaires sociaux
- Communiqué de presse
- Rapport d'activité des services de l'Etat dans le département

❖ **UD 89 YONNE**

Priorité absolue pour les services.

Déclinaison régionale et départementale. Plan d'action régional à construire en identifiant les cibles prioritaires. En attente des éléments régionaux.

En UD 89 : Les courriers d'observations sur les déclarations doivent être entrés dans WIKIT pour être comptabilisés au titre des interventions.

Les contrôles dont les cibles sont à définir viseront :

- ✓ Le respect des formalités déclaratives

L'existence et la conformité des documents devant être présentés à l'IT

- ✓ Les conditions de travail
- ✓ Les conditions d'hébergement
- ✓ Le respect des droits des travailleurs (durée du travail, rémunération)

Au moins 1 contrôle par mois par agent en moyenne et remontées quantitatives via WIKIT et qualitatives en réunion UC.

La lutte contre le travail illégal

Modalités d'action par département

❖ **UD 21 COTE D'OR**

Une fermeture administrative devra être proposée au préfet.

❖ **UD 25 DOUBS**

Maintien de la participation aux CODAF restreint de Besançon, relancé et mis en place par la procureure de la République de Besançon en février 2016, après 2 ans de non fonctionnement, ainsi qu'à des opérations de contrôles conjoints initiés dans le cadre de ce CODAF.

Participation à des opérations de contrôles conjoints initiés dans le cadre des CODAF.

Poursuite des contrôles inopinés, notamment sur les chantiers de BTP ou de rénovation.

❖ **UD 58 NIEVRE**

2 cibles : revente de véhicules d'occasion + experts comptables

- ✓ Signalements de fraude et de Travail dissimulé en matière de revente de Véhicules d'occasion
- ✓ Experts comptables : enregistrement du temps de travail secteur rarement contrôlé
- ✓ A partir des listings extraits de WIKIT, recherche des possibles entreprises infractionnistes par faisceaux d'indices
- ✓ Experts comptables : Nombre de régularisations obtenues
- ✓ Nombres d'amendes sanctions administratives
- ✓ Nombre de PV

Appui : URSSAF, Force de l'ordre (gendarmerie, police), procureur

❖ **UD 70 HAUTE-SAONE**

Lors des journées mensuelles de contrôle BTP, l'inspecteur du travail étudiera le cadre d'emploi de chaque personne rencontrée. Les situations de travail illégal seront systématiquement traitées.

Sera également organisée une journée trimestrielle de contrôles de chantiers forestiers, si possible en partenariat avec des contrôleurs MSA. A cette occasion, l'inspecteur du travail vérifiera le cas échéant le dépôt de la déclaration préalable à notre service et la qualité effective d'affouagiste.

❖ **UD 89 YONNE**

Les actions définies devront cibler la traite des êtres humains, le prêt illicite de main d'œuvre, le marchandage, le travail dissimulé. Une fermeture administrative devra être proposée au préfet.

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Modalités d'action par département

❖ UD 21 COTE D'OR

- Poursuite de l'action 2018 : relances, MD, sanctions pour les entreprises non couvertes par un accord, ainsi que son inscription dans le déploiement du plan d'action national 2019/2022
- 1 contrôle par UC, spécifique à l'obligation d'égalité en matière d'augmentation générale et de moyenne des augmentations individuelles au retour d'un congé maternité (secteurs de la banque, assurances, télécommunications et propreté)
- Mise en œuvre de contrôles ciblés

❖ UD 25 DOUBS

- Inscription dans la stratégie nationale des 424 interventions par :
- Mise en place d'une procédure partagée et formalisée entre UC et SAT sur le traitement de l'égalité professionnelle incluant d'une part l'envoi de courriers de relance aux entreprises assujetties non couvertes, d'autre part le lancement d'une campagne courrier d'information pour les entreprises de + 250 portant notamment sur les écarts de rémunération, ainsi que l'organisation de contrôles ciblés.
- Elargissement des travaux avec l'observatoire d'analyse et d'appui au dialogue social

❖ UD 39 JURA

- Poursuite de l'action collective 2018 à destination des femmes employées dans la grande distribution sur le volet temps partiel (Contrôle des contrats de travail à temps partiel (répartition des horaires, plannings, coupures, heures complémentaires, rémunération, articulation vie privée, vie professionnelle...) – élargissement aux secteurs du commerce de détail à prédominance alimentaire et au nettoyage
- Construction d'une fiche de contrôle adaptée au secteur du nettoyage et rencontre avec les partenaires sociaux des secteurs d'activité
- Poursuite des travaux du groupe sur la violence faite aux femmes sur le lieu de travail, la discrimination, les accords égalité dans le cadre du conseil de prévention de la délinquance et de la radicalisation, coprésidée par le Procureur et le Préfet ; objectif, définir une stratégie départementale.

❖ UD 58 NIEVRE

- Poursuite de l'action initiée sur 2018 qui a consisté à l'organisation d'une information collective des entreprises non couvertes (ayant regroupé 43 entreprises), suivis des entreprises, contrôles de la réglementation, accompagnements, rappels, et si non respect, MD puis pénalité,

❖ UD 70 HAUTE-SAONE

- Inscription dans le déploiement du plan d'action national 2019/2022
- Poursuivre le déploiement d'accompagnement FETE en direction des entreprises non couvertes
- Ciblage des + 250 au 1er semestre 2019, puis élargissement au + 50

❖ **UD 71 SAONE ET LOIRE**

- RAS

❖ **UD 89 YONNE**

- Inscription dans le déploiement du plan d'action national 2019/2022 par, au 1er semestre 2019 un recensement des entreprises +250, suivi de l'envoi d'un courrier d'information / réponse et suivi des retours. Le second semestre verra des contrôles ciblés des +250 suivi de la mise en œuvre des moyens d'actions juridiques appropriés,
- Poursuite des actions de relances/accompagnement/MD/pénalités bien engagées sur 2018.

❖ **UD 90 TERRITOIRE DE BELFORT**

- RAS

La santé et la sécurité au travail : La lutte contre les risques de chute de hauteur

Modalités d'action par département

❖ UD 21 COTE D'OR

Objectif de l'action : Prévenir les risques de chute de hauteur

- Participation à la journée régional de contrôle BTP.
- Participation à la campagne de contrôle sur l'exposition à l'amiante dans le secteur de la couverture en sensibilisant et en contrôlant également sur le risque de chute de hauteur.

Ciblage des entreprises de couverture

Action de sensibilisation et d'information des professionnels afin de permettre une évolution de leur évaluation des risques et une protection de leurs salariés (courriers, flyers ...)

Contrôle du siège des entreprises (démarche d'évaluation des risques, obtenir des informations sur les conditions dans lesquelles se déroulent les chantiers ..)

Contrôle des chantiers identifiés lors du contrôle du siège avec pour objectif de vérifier la réglementation , de faire progresser la protection des travailleurs et de faire cesser les situations de danger grave et imminent (arrêts de chantier).

- Identification d'entreprises du bâtiment du département les plus accidentogènes (nombre d'AT dont mortels, nombre de jours d'arrêts de travail) :

Contrôle au siège des entreprises les plus accidentogènes à partir du repérage qui sera réalisé par SESE

Cibles à prioriser les couvreurs, les façadiers et les charpentiers

Objectif : Contrôle sur place des entreprises cibles afin de :

- vérifier la prise en compte du travail en hauteur dans le document unique d'évaluation des risques et l'élaboration d'un plan d'action sur ce sujet,
 - vérifier la formation des opérateurs concernant le montage et le démontage des échafaudages.
- Actions sur les autres activités hors BTP :

Le champ d'intervention sur le risque de chute de hauteur est élargi aux activités agricoles ainsi qu'aux activités industrielles. Un effort devra être engagé dans chaque UC dans ce cadre.

❖ UD 25 DOUBS

Objectif de l'action :

Réduire le risque et le nombre de chutes de hauteur.

Diagnostic régional et /ou local :

Les constats opérés par les agents de contrôle sur les chantiers du BTP et notamment de constructions de maisons individuelles démontrent une absence de prise en compte de la coordination en amont pour organiser et veiller à la mise en place des mesures d'hygiène et de sécurité adaptées lorsque plusieurs entreprises sont appelées à intervenir sur ces chantiers. Il est également relevé un problème de formation des conducteurs de travaux voire l'absence de désignation de coordonnateur SPS. Il en résulte des constats de situations de travail présentant des risques de chute de hauteur ou d'ensevelissement, une absence de mise à disposition d'installation sanitaire, la rédaction ou non de PGC simplifié type et le plus souvent non adapté aux situations réelles, ...

A septembre 2018, 116 contrôles ont été réalisés sur les chantiers du BTP, 229 suites à contrôle ont été établies, 41 arrêts de travaux ont été notifiés, 3 rapports de proposition d'amendes administratives pour non-respect d'une décision d'arrêt temporaire de travaux ont été transmis au DIRECCTE, 2 mises en demeure et 6 procès-verbaux ont été rédigés relevant des infractions dans le domaine de la santé et la sécurité au travail.

Au regard des constats réalisés, une action départementale spécifique a été arrêtée en 2017, portant sur la coordination SPS = « Action coup de poing » Contrôle de la coordination SPS (Santé et Protection de la Santé) sur les chantiers de constructeurs de pavillons et prévention des risques de chute de hauteur

Dans le cadre de cette action spécifique de contrôle de la coordination SPS, cinq constructeurs de maisons individuelles ont été suivis en 2018. Les contrôles ont donné lieu à des arrêts de chantiers, un refus de reprise de travaux et des lettres d'observations relevant des manquements sur la coordination SPS générant des risques et leur rappelant leurs obligations.

Un des constructeurs contrôlés s'est engagé dans une démarche de régularisation par notamment la formation de 2 conducteurs de travaux à la coordination SPS. Il s'est également rapproché du Syndicat des Constructeurs, Aménageurs et Promoteurs au sein de la Fédération du Bâtiment, pour mener avec ce dernier une démarche de régularisation tournée vers tous les constructeurs de maisons individuelles de la région BFC (40 adhérents). Une réunion entre le syndicat, la DIRECCTE et la CARSAT a permis de définir les priorités d'action en termes de formation et de sensibilisation de leurs adhérents.

Le Syndicat des Constructeurs, Aménageurs et Promoteurs a réalisé de décembre 2017 à mars 2018 trois sessions de formation dans lesquelles étaient proposées 2 modules différents :

- Module 1 : coordination SPS dans le secteur de la construction de maisons individuelles (2 jours)
- Module 2 : CSPS niveau III sur 12 jours en formation diplômante

De nouvelles sessions de formation doivent être organisées au second semestre 2018.

L'objectif de l'UC1 est de poursuivre cette action en 2019, notamment pour mesurer l'impact sur le terrain de l'action de formation réalisée par le syndicat et la vérification de la mise en place d'une coordination effective par les constructeurs.

L'UC1 intègrera la priorité relative à la lutte contre les chutes de hauteur dans cette action, comme cela a déjà été fait en 2018, et s'inscrira dans cette priorité nationale au titre de ses contrôles BTP « habituels ».

Description de la stratégie d'intervention mobilisant le SIT :

Sur l'action Contrôle de la Coordination :

Cibler les constructeurs de pavillons du Doubs/Uc1

Echanger les informations UC/CARSAT sur la connaissance des entreprises à contrôler potentiellement et sur les actions de sensibilisation, d'information délivrées le cas échéant par la CARSAT

Cibler un ou plusieurs constructeurs de pavillons et lors d'un contrôle au siège de cette entreprise se faire communiquer la liste des chantiers en cours.

Réaliser une journée de contrôle au printemps et à l'automne des différents chantiers, par équipes d'agents de contrôle et établir les suites,

Procéder aux contres visites (seul ou avec la CARSAT en fonction des disponibilités et des situations rencontrées)

Poursuivre les échanges avec le Syndicat des Constructeurs, Aménageurs et Promoteurs au sein de la Fédération du Bâtiment

Impact de l'action :

Obtenir des avancées concrètes sur le niveau d'engagement des constructeurs de pavillons à l'égard des missions de coordination SPS (formation des coordonnateurs, élaboration de PGC simplifié adapté aux situations réelles...)

Objectifs :

1 campagne de contrôle au printemps et à l'automne sur l'action spécifique Coordination.

Inscription dans l'objectif régional fixé à 1774 interventions sur ce sujet pour la DIRECCTE Bourgogne Franche Comté.

Indicateurs/calendriers :

Nombre d'interventions chutes de hauteur

Nombre de suites à contrôle

Nombre d'arrêts de travaux

❖ **UD 39 JURA**

Intitulé de l'action : Prévention des risques de chutes de hauteur

Objectifs poursuivis

Les contrôles réguliers des chantiers de construction d'ensemble pavillonnaire conduisent au constat récurrent de l'absence d'élaboration d'un Plan Général de Coordination Simplifié (PGCS).

Le manque d'organisation et de coordination des différents corps de métier induit des risques pour les salariés des entreprises en matière de sécurité notamment en matière de chute de hauteur : ex non stabilisation des sols empêchant la mise en place d'échafaudage,....

Agir sur les maitres d'ouvrage délégués qui sont les constructeurs de pavillons

Parallèlement, l'action touchera les charpentiers – couvreur avec un rappel de la réglementation sur le décret de 2004 portant sur les protections collectives en tous points et plus particulièrement sur les protections en rive de toiture.

Cette action pourra être élargie à l'hygiène sur les chantiers avec la mise en place d'installations sanitaires conformes au code du travail dès lors que les terrains sont viabilisés et que les réseaux d'eau et d'assainissement sont présents.

Modalités de réalisation de l'action

Rédaction d'une lettre aux charpentiers leur rappelant leur obligation d'appliquer le décret 2004

Recenser les gros lotissements lors des déplacements sur les secteurs géographiques constructeurs de pavillons, les informer le plus en amont possible en utilisant les données des panneaux de chantiers.

Envoi d'un courrier demandant le PGC Simplifié en insistant sur le fait que les entreprises intervenantes doivent prendre en compte les risques de chutes de hauteur et les prescriptions en matière d'hygiène.

Contrôles sur chantiers repérés.

En cas de non-respect, arrêt de travaux pour risques de chutes de hauteur vis-à-vis des entreprises intervenantes.

Pour les questions d'hygiène, rapport en vue d'obtenir des amendes administratives.

Possibilité de mettre en œuvre un référé pour absence de coordination

Mobilisation éventuelle de la CARSAT.

❖ **UD 58 NIEVRE**

Toitures fragiles chutes de hauteur

Au moins un Accident grave voire mortel chaque année

Différents chantiers de réhabilitation sont programmés et devraient commencer en 2019

Courriers d'information préconisation filets en sous face seule mesure de prévention efficace

Qui cibler : Le BTP , les agriculteurs, les industriels ?

Les intervenants savent mais ne mettent pas en pratique

Ressources mobilisées : arrêts de travaux, PV , sanctions administratives

❖ **UD 70 HAUTE-SAONE**

La CAPEB, la FFB et les agents de contrôle seront conviés à une réunion ayant pour thème la diminution de l'accidentologie dans le BTP.

Une journée par mois de contrôles inopinés de chantiers bâtiment et travaux publics sera organisée. Un contrôleur de la CARSAT sera invité à y participer tous les deux mois.

L'objectif est fixé à 50 chantiers contrôlés durant l'année 2019.

En plus des décisions d'arrêts de travaux, des transactions pénales pourront être engagées à l'encontre des récidivistes.

❖ **UD 71 SAONE ET LOIRE**

Intitulé de l'action : Respect de la réglementation imposant la coordination à assurer sur les chantiers de construction immobilière pavillonnaires (lotissements)

Éléments de contexte relatif au choix de l'action : Fréquence mise en évidence par les contrôles des problématiques afférentes aux risques de chutes de hauteur (absente de protections collectives) et absence de coordination des différents intervenants (notion de PGC simplifié).

Objectifs généraux et opérationnels : Obtenir l'application effective du PGC simplifié, et l'utilisation d'équipement de protection collectives contre les chutes de hauteur tant pour les opérations de montage de charpente de couverture que de façade. conformes et assurant une protection correcte.

Périmètre de l'action : Bourgogne Franche Comté – Saône et Loire

Calendrier indicatif : 2019

Ressources mobilisées : RUC, Agents de contrôle, Assistants de contrôle, Service Régional d'appui, Cellule pluridisciplinaire

Modalités de réalisation de l'action :

Différentes modalités de l'action : décrire (à ce stade dans les grandes lignes) les différentes formes éventuelles que prendra l'action

3 réunions d'un groupe de travail constitué de 3 agents de contrôle d'un RUC et d'une assistante de contrôle pour organiser l'action collective :

- 1ère réunion qui va fixer le cadre de l'action : ciblage, créations d'outils de contrôle, modalités de rétrocession aux constructeurs de maisons individuelles...Ce temps de travail aboutira à un partage des tâches à réaliser ainsi qu'au partage des recherches à faire ;
- Prise de contact avec des partenaires (exemple CARSAT) ;
- 2ème réunion on arrête les outils et les cibles et on lance une phase test de contrôle pour faire apparaître les points positifs et les points négatifs quant aux outils aux cibles ...etc...
- 3ème réunion on réajuste pour pouvoir diffuser aux autres agents de contrôle, on fixe la date pour la réunion avec les constructeurs.

Éléments de contexte relatif aux modalités de l'action : partenaires mobilisés, pour chacun décrire les modalités d'intervention/de coopération envisagées...

Partenaires internes : RUC, agents de contrôle et d'assistance au contrôle, Service Régional d'Appui – Cellule pluridisciplinaire

L'évaluation :

Origine et contexte de la demande d'évaluation

Motifs de l'évaluation : pour quelles raisons vouloir évaluer les effets de cette action ?

Implication des agents dans le choix de l'action à évaluer :

Présentation et échanges en réunion

Décrire les modalités de conception de l'action (démarche participative ? groupe de travail ?)

Action prioritaire du PRAP 2019

Décrire les modalités de conception de l'exercice d'évaluation : quelle implication des agents ?

Présentation et échanges en réunion

Existence ou non d'un groupe de travail bien identifié : A constituer

Existence ou non d'un ou de pilotes de l'évaluation bien identifié(s) : Oui : RUD – RUC – Direction régionale du Pôle T

Existence d'une demande claire d'évaluation de la part de la hiérarchie : Oui – pour le suivi de réalisation du PRAP 2019

Quels sont les enjeux soulevés par l'évaluation sur l'action choisie ?

Problématique d'ensemble (éventuellement quelles questions évaluatives, ou pour le moins à ce stade quels objectifs poursuivis par l'évaluation : que veut-on savoir ?)

Informations existantes : études récentes ou en cours, statistiques de suivi, etc.

A collecter

Importance de l'action pour l'inspection : caractère récurrent, massif ou innovant

Action ayant vocation à être réalisée de manière récurrente et innovante

Prochaines échéances de décisions concernant l'action

Préfiguration de l'évaluation : à ce stade comment est envisagée l'évaluation ?

Accessibilité des sources pressenties :

Y a-t-il des indicateurs essentiels ?

- Formations et réunions d'échanges assurées
- Outils d'aide au contrôle et au suivi conçus
- Interventions réalisées
- Suites données

Existe-t-il sur le sujet des partenaires incontournables ?

Service Régional d'Appui et cellule pluridisciplinaire de la DIRECCTE BFC

Quels besoins identifiés pour accompagner et mener la démarche d'évaluation (identifier les ressources envisagées, sollicitées) :

Communication envisagée pour les résultats de l'évaluation

Réunion de présentation aux partenaires sociaux

Communiqué de presse

Rapport d'activité des services de l'Etat dans le département

Intitulé de l'action : Contrôle de la prévention du risque de chute de hauteur, du risque amiante et de la régularité des PSI sur les chantiers de construction, de rénovation et d'aménagement immobilier

Poursuite de la mise en œuvre d'une journée mensuelle de contrôle des chantiers de construction, de rénovation et d'aménagement immobilier, en alternant un mois en zone rurale et un mois en zone urbaine.

L'ensemble des agents de contrôle seront mobilisés via un calendrier élaboré fin 2018, couvrant toute l'année 2019.

Outre les aspects liés aux risques de chute de hauteur pourront également être abordés lors de cette action collective les problématiques PSI, ainsi que les aspects couverture découverte en fibrociment tel que demandé dans le plan d'action national.

❖ **UD 89 YONNE**

Contrôles sur chantiers et en entreprises industrielles et commerciales. Le BTP doit être privilégié mais l'ensemble des observations relatives aux chutes de hauteur sont à prendre en compte. Actions de prévention des risques de chute visant directement les salariés et/ou d'intégration en amont de la sécurité.

UD 89 : ciblage via WIKIT et/ou CARSAT des secteurs les plus accidentogènes sur la thématique « chute de hauteur ». Choix d'au moins 1 secteur dans le BTP et au moins 1 secteur dans l'industrie et/ou le commerce. Action de sensibilisation via un courrier avec demande de retour d'information .Exploitation des réponses pour contrôle sur place : chantier, siège, établissement en vue de la prise en compte du risque dans le DU, formation des salariés, protection collective, EPI.

Participation aux journées régionales « chantiers » avec le cas échéant médiatisation.

- Remontées quantitatives via plan d'action dans Wiki't et qualitatives via points en réunion UC.

La santé et la sécurité au travail : La lutte contre le risque d'exposition à l'amiante

Modalités d'action par département

❖ UD 21 COTE D'OR

Objectif de l'action : Prévenir les risques d'inhalation de fibres d'amiante

- Analyse des plans de retrait portant sur des opérations importantes
- Rencontre des principaux bailleurs sociaux sur les règles de détermination des chantiers relevant de la sous-section 3 et de la sous-section-section 4.

Nous avons rencontré plusieurs difficultés avec les bailleurs sociaux sur Dijon qui méconnaissaient, sciemment ou non, l'utilisation des logigrammes de la DGT nécessaires à la qualification du cadre des opérations sur MCA (Matériaux contenant de l'amiante).

Cette mauvaise utilisation des logigrammes les conduit dans tous les cas à revendiquer des opérations en sous-section 4 alors qu'elles devraient être classées en sous-section 3 (ce qui est à leur avantage).

Si ce cadre des opérations influe modérément sur les moyens de protection collective et individuelle, il impacte de manière importante le déroulement des chantiers car sont alors obligatoires :

- Le recours à une entreprise certifiée amiante,
 - La formation des salariés par un organisme certifié,
 - Le dépôt d'un PDRE,
 - L'établissement d'une stratégie de mesurage avec chantier test et chantiers de validation + mesurages environnementaux (pour la surveillance de l'environnement du chantier),
 - La mise en œuvre de la décontamination des salariés et des déchets et équipements de travail selon des exigences particulières,
 - L'organisation de la surveillance des travaux, des rejets, et des secours et des contrôles accrus sur les chantiers,
 - Des conditions de restitution des zones traitées spécifiques
- Organisation de réunions préparatoires à l'initiative des agents de contrôle et contrôles de chantiers de retrait.
 - Participation à la campagne – prévention des expositions à l'amiante dans le secteur de la couverture

Ciblage des entreprises de couverture non certifiées amiante

Action de sensibilisation et d'information des professionnels afin de permettre une évolution de leur évaluation des risques et une protection de leurs salariés (courriers, flyers ...)

Contrôle du siège des entreprises (démarche d'évaluation des risques, s'assurer qu'une entreprise non certifiée ne réalise pas de travaux de retrait, obtenir des informations sur les conditions dans lesquelles se déroulent les chantiers, vérifier l'absence de « stockage » sauvage de déchets amiantés au siège, respect de la SS4)

Contrôle des chantiers identifiés lors du contrôle du siège avec pour objectif de vérifier la réglementation, de faire progresser la protection des travailleurs et de faire cesser les situations de danger grave et imminent.

- Participation à la campagne prévue suite à la parution prévue en 2019 de l'arrêté Repérage avant travaux (RAT)

❖ **UD 25 DOUBS**

Objectif de l'action :

Sensibiliser, informer et contrôler les chantiers susceptibles de présenter des risques d'exposition à l'amiante

Diagnostic régional et /ou local :

En 2017 50 plans de retrait initiaux ont été transmis à l'UC1. Ce nombre est en augmentation sur 2018, avec 66 plans déposés à septembre 2018.

Par ailleurs plusieurs grosses opérations de chantiers, avec amiante, sont engagés sur le périmètre de l'UC1 ce qui peut rendre difficile l'étude et le suivi de tous les dossiers « amiante », reçus souvent par vagues.

Néanmoins une implication forte des agents de contrôle est à relever sur ce sujet, et notamment lors d'opérations importantes et/ou pour le traitement de chantiers multiples sur un même site : reconversion de la Caserne Vauban en éco quartier Vauban (Besançon), les chantiers successifs de désamiantage du CHRU de Besançon, le désamiantage et la démolition de l'ancien site industriel Rhodiaceta à Besançon commencé en mai 2017 et qui se poursuivra jusqu'à l'automne 2019.

Ce site construit en 1891a été racheté en 1954 par Rhodiaceta, pour en faire le leader français des fils synthétiques. Cette usine, qui comptera jusqu'à près de 3300 employés, fermera en 1983. Elle n'a jamais été réoccupée depuis. La Ville de Besançon, devenue propriétaire du site, décide de démolir les bâtiments, pour y aménager un parc urbain paysagé avec jardins partagés.

Le site à démolir comprend plusieurs bâtiments pour une surface bâtie de 50 000 m².

Avant démolition, le site doit être dépollué en retirant les matériaux amiantés et les éléments contenant du plomb.

Les travaux sont prévus sur 15 mois, de décembre 2017 (démarrage du désamiantage) à février 2019 (fin de la démolition). Travaillant en étroite collaboration, DIRECCTE et CARSAT ont analysé et fait compléter ou modifier de très nombreux documents : le plan général de coordination et les plans particuliers « sécurité et protection de la santé » des entreprises, les 15 rapports de repérage amiante et les 5 rapports de repérage plomb, les 22 plans de retrait « amiante » et les 4 procédures de travaux « plomb », ... De fréquentes réunions techniques avec toutes les parties concernées ont lieu régulièrement durant le chantier. Le retrait de matériaux amiantés a notamment nécessité pour certains des techniques innovantes inédites en Franche-Comté. Ce chantier nécessite un investissement important des services de l'inspection du travail, en particulier sur le volet amiante.

Les agents de contrôle de l'UC1 sont également à l'origine de procédures pénales sur l'amiante ayant un écho national :

Une procédure conséquente avait notamment été établie par un inspecteur du travail de l'UC1 en décembre 2015, suite à une enquête complexe et longue, à l'encontre du CHRU de Besançon, pour exposition à l'amiante de ses salariés et de salariés d'entreprises intervenantes entre 2009 et 2013. Ce dossier avait donné lieu à une condamnation de la personne morale, pour la première fois en France, en novembre 2016. La peine prononcée était de 40 000 euros d'amende avec sursis. Ce dossier a été jugé en appel à Besançon le 14 juin 2018, avec de longues auditions de l'inspecteur du travail. Le jugement sera rendu le 18 octobre 2018.

Il convient également de relever qu'une seconde affaire pénale, également d'impact national, a été jugée en octobre 2017 dans le Doubs, suite à une procédure d'un inspecteur du travail. Pour la première fois en France, le tribunal a reconnu coupable et responsable pénalement la directrice de l'établissement du CHI de Pontarlier en tant que personne physique. Le CHI de Pontarlier a également été condamné en tant que personne morale. De très nombreux manquements à la réglementation amiante ont été pointés du doigt par le tribunal : non évaluation des risques, manque d'informations et de formation, non déclaration à l'inspection du travail, non délivrance d'un plan de travaux et non délivrance de fiches d'exposition à l'intention des agents.

Le peines prononcées sont extrêmement symboliques puisque inédites. Le CHI devra régler 10 000 euros d'amende délictuelle et 2300 euros d'amende conventionnelle.

Ils ont suivi depuis fin 2017 l'important chantier de démolition du site industriel RHODIACETA :

L'implication des agents de contrôle de l'UC1 est importante sur ce sujet de l'amiante depuis plusieurs années et s'oriente aussi sur des problématiques complexes et lourdes.

Description de la stratégie d'intervention mobilisant le SIT :

Poursuivre l'implication et le suivi des chantiers amiante, dont les principaux et plus gros dossiers, comme cela est le cas depuis plusieurs années :

* Continuer l'examen des plans de retrait et contrôler les chantiers « amiante » dont le PDRE va faire l'objet d'observations.

Participer à la campagne de contrôle sur le repérage avant travaux des immeubles bâtis : lors des contrôles sur les chantiers de réhabilitation – rénovation, interroger les différents corps de métier sur l'existence et la prise de connaissance du DTA, du RAT, vérifier dans les établissements si le risque est évalué dans le DUER.

En lien avec l'action BTP de prévention des risques de chute de hauteur contrôler, lorsque la situation le justifie, le risque d'exposition à l'amiante lors des interventions en couverture.

Cibler les entreprises utilisatrices/maître d'ouvrage, ayant recours de manière importante, en volume et/ou en fréquence à des entreprises extérieures de maintenance : leur rappeler la nécessité de fournir aux entreprises intervenantes DTA + diagnostic amiante avant travaux complets et à jour.

Participation à l'action régionale décidée en lien avec le réseau des risques particuliers : sujet à communiquer par le Pôle T.

Impact de l'action :

Protéger les salariés face au risque d'inhalation de l'amiante.

Faire respecter l'application de la réglementation amiante à toutes les étapes d'un projet de réhabilitation/ démolition

indicateurs / calendrier :

Nombre de contrôle de chantiers amiante - Inscription dans l'objectif régional fixé à 887 interventions sur ce sujet pour la DIRECCTE Bourgogne Franche Comté.

Nombre de suites à contrôles

Nombre de PDRE analysés - Nombre d'observations

❖ **UD 39 JURA**

Intitulé de l'action

Prévention des risques d'exposition à l'amiante

Description de l'action collective

Les agents de l'Unité de Contrôle du Jura poursuivront les actions de contrôle des entreprises de désamiantage et des entreprises réalisant des interventions sous-section 4

Poursuite de l'action initiée depuis plusieurs années.

Rappel des obligations des maîtres d'ouvrage quant à la nécessité de fournir aux entreprises intervenantes le DTA (diagnostic amiante) et le document de repérage des matériaux amiantés avant travaux (RAT).

Analyse des plans de retrait et des modes opératoires sous-section 4

Contrôle du respect de la réglementation au moment de l'installation des chantiers (retrait sous-section 3 en zone confinée)

Contrôle sur le risque d'exposition à l'amiante lors des interventions en couverture Les agents de contrôle seront particulièrement attentifs aux contrôles des opérations de désamiantage en toiture.

Objectifs poursuivis

Rappel de la réglementation notamment évaluation des risques et moyens de protection appropriés, s'assurer du suivi médical des travailleurs. Contrôle de la mise en place d'un mode opératoire pour chaque processus.

Contrôle de la mise en œuvre effective de la réglementation pour la protection de la santé des travailleurs exposés.

Modalités de réalisation de l'action

Contrôle de chantiers

❖ **UD 58 NIEVRE**

Au moins un Accident grave voire mortel chaque année

Différents chantiers de réhabilitation sont programmés et devraient commencer en 2019

Courriers aux couvreurs

Courrier (mail aux mairies)

Sensibilisation des maitres d'ouvrage et donneurs d'ordre

Partenaire : CARSAT (d'ailleurs fourniture d'un support)

❖ **UD 70 HAUTE-SAONE**

100 % des plans de retrait complexes relatifs à des travaux de couverture seront examinés attentivement par un inspecteur du travail.

Ceux-ci donneront lieu à 50% de visites sur chantier préalablement au désamiantage lui-même, afin notamment de vérifier l'effectivité des installations mises en place et le cas échéant le respect du confinement.

❖ **UD 71 SAONE ET LOIRE**

Contrôle de la prévention du risque de chute de hauteur, du risque amiante et de la régularité des PSI sur les chantiers de construction, de rénovation et d'aménagement immobilier

L'ensemble des agents de contrôle seront mobilisés via un calendrier élaboré fin 2018, couvrant toute l'année 2019.

Outre les aspects liés aux risques de chute de hauteur pourront également être abordés lors de cette action collective les problématiques PSI, ainsi que les aspects couverture découverte en fibrociment tel que demandé dans le plan d'action national.

❖ **UD 89 YONNE**

Amplifier le contrôle sous toutes ses formes : sièges des entreprises SS3 et SS4, plans de retrait et modes opératoires, contrôles sur site, contrôles des chantiers de retrait SS 3, des interventions SS4, en zone.

UD 89 : examen de 80% des plans de retrait reçus et contrôle de 20% des chantiers à plan de retrait, sous toutes formes.

- Actions de contrôle sur les travaux de couverture (kit de contrôle juillet 2018) : participation UD 89
- selon choix de la DIRECCTE BFC :
 - o Action de contrôles dans les déchetteries
 - o Action de contrôle OF SS 3
 - o Organismes accrédités

Par ailleurs, une campagne est prévue suite à la parution prévue en 2019 de l'arrêté Repérage avant travaux (RAT) : participation générale des agents en fonction des orientations qui seront données.

- Remontées quantitatives via Wiki't et qualitatives en réunion UC.

Annexe 3 : Bilans détaillés

Bilan des Informations collectives pour l'accès au droit des TPE

I - Public visé

Chefs d'entreprises, artisans (TPE ou – de 50 salariés),

Conseillers et têtes de réseau fédérant des TPE

II - Présentation du projet

Guidé par 2 axes ministériels distincts, le projet a pris forme fin 2016, avec,

- d'une part la volonté du législateur d'organiser un renseignement de qualité au profit des entreprises de moins de 300 salariés,
- d'autre part, le diagnostic du plan TPE/PME qui a laissé apparaître un important besoin d'appui/conseil en matière RH, pour sécuriser les salariés et l'entreprise elle-même, mais aussi pour développer l'emploi, avec des besoins d'appui sur la mise en œuvre des obligations RH (contrats de travail, SST...).

Un dispositif d'informations collectives en direction des TPE et – de 50 salariés a été mis en place avec l'objectif de créer des cycles d'appui/conseil sur les territoires, rythmés tous les 2 ou 3 mois, rappelant que les services de la DIRECCTE sont aussi des services d'appui/conseil.

En rattachant les 2 axes ministériels, le pôle T a tout d'abord associé le pôle 3E, en proposant des informations collectives mixant droit du travail et appui RH/aide à l'embauche.

Les Unités Départementales ont, pour certaines, elles-mêmes l'initiative de la mise en place d'actions d'informations collectives. Le projet prévoit une capitalisation des interventions et une mutualisation des outils construits.

Le projet prévoit enfin, prioritairement, des interventions sur les territoires ou au sein des secteurs où ce type d'action n'existe pas.

III – Finalité/Objectifs

Finalités du projet : sécuriser le travail des salariés, les démarches de l'employeur sur le plan réglementaire et développer l'emploi. S'assurer de l'effectivité de la législation en diversifiant les modalités d'accès au droit.

Buts :

- Informer sur la réglementation du travail, les conventions collectives, les aides aux entreprises
- Apporter un conseil gratuit et des outils pour des premiers éléments de réponses aux entreprises
- Orienter vers des interlocuteurs adaptés aux problématiques rencontrées.
- Repositionner la DIRECCTE auprès des TPE / PME dans ses missions d'appui/conseil
- Etablir un lien privilégié entre les petites entreprises et la DIRECCTE sur sa mission de conseil de par l'identification d'un interlocuteur unique des 2 côtés.

Objectif général :

Organiser, de manière pérenne, des cycles d'informations collectives sur les territoires, portant sur le droit du travail, au sens large, incluant les questions d'emploi, par la suite les règles de la concurrence.

Objectifs opérationnels :

1. Identifier les partenaires institutionnels fédérant un tissu d'entreprises

Il convient de rechercher des partenaires susceptibles de réunir les chefs d'entreprise en les sensibilisant à l'opération ; il demeure en effet toujours difficile de les mobiliser sur ce type de rencontre.

Le dispositif doit s'entendre en système avec une répartition des missions entre le niveau régional et le niveau départemental, et entre le pôle T et le pôle 3^E. Les partenaires peuvent être de façon non exhaustive, des maisons de l'emploi, des communautés de communes, des organisations professionnelles, des fédérations professionnelles, les chambres de métiers, les CCI, les OPCA, l'ordre des experts comptables...pour toucher soit des clubs d'entreprises existants, soit des collectifs d'entreprises à constituer.

2. Organiser avec le partenaire l'information collective

Une première prise de contact, suivi d'une rencontre destinée à expliciter le projet, présenter l'offre de service, et organiser la rencontre suffit. La Chambre des Métiers et de l'Artisanat est systématiquement conviée pour inviter de son côté les artisans du territoire géographique identifié.

3. Identifier les besoins et thèmes à traiter prioritairement

Dès lors qu'un groupe d'entreprises est identifié, un travail de recensement des besoins est à réaliser par le partenaire porteur du groupe. Les partenaires, selon leur posture, ont plus ou moins l'habitude de l'exercice de recueil ; nous avons par conséquent établi une convention avec l'ARACT pour accompagner ceux qui aurait besoin d'un appui.

L'appui s'entend, d'une part sur des moyens et méthodes de mobilisation des chefs d'entreprise, d'autre part sur la construction d'outils de questionnement et de synthèse de besoins.

4. Traduire les besoins en contenu d'information collective

La traduction des questions recensées doit se matérialiser par une intervention de 2h à 2h30. Le service ADSR (Appui au Dialogue Social, Recours et Contentieux) du pôle T, en lien avec le partenaire, élabore le contenu, sachant qu'il est souhaité, sur chaque intervention, l'appui d'un ou deux témoignages de chefs d'entreprise. Le service ADSR prend attache de ces chefs d'entreprises pour bâtir l'intervention, qui ne doit en aucun cas être un déroulé de textes juridiques, mais un échange vivant.

5. Construire l'intervention

L'intervention doit comprendre 4 composantes en alternance tout au long des 2h :

- Un volet juridique, dispensé par un agent de contrôle expérimenté,
- Un volet technique, dispensé selon les besoins, par un chargé de mission 3E, pour les thèmes en liens avec l'emploi, un ingénieur de prévention ou un médecin inspecteur pour les questions de SST, ou un partenaire extérieur (l'ARACT, pôle emploi, un expert-comptable, la CMA, la CCI ...),

- Le ou les témoignages,
- La transmission de contacts, relais et interlocuteurs.

Le dispositif fonctionne en système ; les agents de contrôle des UD sont sollicités pour la partie juridique, mais le pôle T peut assurer l'intervention à défaut d'agent.

La construction du support de présentation, laissé en fin de session aux participants, est assurée par le Pôle T. L'outil est soumis pour compléments/amendements aux agents intervenants.

6. Organiser la logistique de la rencontre

La logistique revient entièrement au partenaire qui porte le groupe d'entreprise. Il prépare une invitation comprenant le logo de la DIRECCTE et celui de la CMA, se charge de la salle, et des modalités de la rencontre (moment convivial à l'issue s'il le souhaite).

7. Assurer l'intervention

Les interventions ont lieu généralement en soirée, après 18 h, sur 2h ou 2h30, mais aussi sur la pause méridienne.

Elles sont co-présentées par le porteur du groupe d'entreprises qui a invité et la DIRECCTE.

Elles peuvent débuter par les grandes lignes du thème, suivies par le ou les témoignages.

Elles se déroulent de manière interactive, en alternant les volets juridiques et techniques, et les interventions des participants.

Des liens avec des interlocuteurs internes ou externes à la DIRECCTE clôturent la présentation.

8. Suivre l'intervention

Les questions recensées lors de la rencontre, à étudier très précisément, donnent lieu à un question/réponse envoyé ultérieurement au partenaire organisateur. Ce dernier se charge de sa diffusion auprès des participants, tout comme le support d'intervention.

Le partenaire organisateur réalise un compte-rendu de l'intervention ; il transmet au pôle T les avis issus de la rencontre, tirés d'un questionnaire qu'il remet aux participants en fin de session. Ce questionnaire comprend également des questions sur les thèmes que chacun souhaiterait aborder par la suite.

9. Capitaliser les actions menées

Le développement des actions d'accès au droit via des informations collectives nécessite une capitalisation à l'aide d'un tableau de bord.

10. Organiser la mutualisation des outils et supports d'intervention

Les outils et supports d'intervention seront recensés et organisés sur un espace dédié de l'espace collaboratif du pôle.

IV - Etat d'avancement du projet au 2 juillet 2018

<p>13 sessions organisées avec 224 auditeurs</p> <p>Soit 5 cycles lancés et 2 actions isolées</p> <p>+ 16 sessions en cours d'organisation</p> <p>à travers 9 cycles en cours de lancement (dont 8 cycles U2P)</p> <p>+ 3 cycles à mettre en place déjà envisagés avec le partenaire (FEDESAP)</p> <p>+ 3 cycles à développer (IAE, ESS –Eco sociale et solidaire, OEC-Ordre des experts comptables)</p>
--

ACCES AU DROIT - INFORMATIONS COLLECTIVES - 2 juillet 2018						
Année	Date	Cycle	Porteur du projet	Thèmes	Périmètre d'intervention	Nombre d'auditeurs
2017	10/01/2017	Cycle 1 - action1	Pays Seine et Tille	Santé sécurité	UD 21	20
2017	11/05/2017	Cycle 1 - action2	Pays Seine et Tille	Recrutement	UD 21	15
2017	12/05/2017	hors cycle	CMA 21	Jeunes travailleurs / Stagiaires	UD 21	20
2017	14/09/2017	Cycle 2 - action 1	SPEL Haut Jura	Santé sécurité	UD 39	7
2017	13/10/2017	Cycle 3 - action 1	FEDESAP 21	Durée du travail	UD 21	30
2017	27/11/2017	Cycle 1 - action3	Pays Seine et Tille	Mutualisation d'emploi	UD 21	7
2017	18/12/2017	Cycle 3 - action 2	FEDESAP 21	Travail illégal	UD 21	18
2017	15/11/2017		IAE (Institut Administration des Entreprises) - Jeunes DRH	Egalité professionnelle	Région BFC	25
2018	16/02/2018	Cycle 3 - action 3	FEDESAP 21	Actualités législatives, réglementaires et conventionnelles	UD 21	17
2018	05/04/2018	Cycle 4 - action 1	Haute Côte d'Or (Montbard)	Ordonnances Macron (négociation / licenciement / CDD - CTT)	UD 21	15
2018	24/04/2018	Cycle 5 - action 1	UD 39 et branches	PSI	UD 39	8
2018	26/04/2018	Cycle 1 - action4	Pays Seine et Tille	Ordonnances Macron (négociation / licenciement / CDD - CTT)	UD 21	12
2018	43221		CGT Belfort	Ordonnances Macron	UD 90	30
2018	mai-18	Cycle 6 - action 1	UD 71 et FEDESAP	Durée du travail	UD 71	
2018	juin-18	Cycle 4 - action 2	Haute Côte d'Or (Montbard)	Jeunes travailleurs / Stagiaires	UD 21	
2018	juin/sep 18	Cycle 2 - action 1	SPEL Haut Jura / experts comptables	en cours	UD 39	
2018	sept-18	Cycle 7 - action 1	U2P en lien avec syndicat des boulangers	Durée du travail/travail des jeunes	UD 58	
2018	oct-18	Cycle 7 - action 2	U2P en lien avec CMAI et DRFIP	Prélèvement à la source + éventuel autre thème	UD 58	
2018	sept-18	Cycle 8 - action 1	U2P en lien avec syndicat des boulangers	Durée du travail/travail des jeunes	UD 70	
2018	oct-18	Cycle 8 - action 2	U2P en lien avec CMAI et DRFIP	Prélèvement à la source + éventuel autre thème	UD 70	
2018	sept-18	Cycle 9 - action 1	U2P en lien avec CMAI et DRFIP	Prélèvement à la source + éventuel autre thème	UD 25	
2018	sept-18	Cycle 10 - action 1	U2P en lien avec CMAI et DRFIP	Prélèvement à la source + éventuel autre thème	UD 21	
2018	oct-18	Cycle 10 - action 2	U2P en lien avec la CAPEB	PSI	UD 21	
2018	sept-18	Cycle 11 - action 1	U2P en lien avec la CAPEB	PSI	UD 90	
2018	oct-18	Cycle 11 - action 2	U2P en lien avec CMAI et DRFIP	Prélèvement à la source + éventuel autre thème	UD 90	
2018	sept-18	Cycle 12 - action 1	U2P en lien avec CMA de l'Yonne	Ordonnances Macron (négociation / licenciement / CDD - CTT...)	UD 89	
2018	oct-18	Cycle 12 - action 2	U2P en lien avec CMAI et DRFIP	Prélèvement à la source + éventuel autre thème	UD 89	
2018	A définir	Cycle 13 - action 1	U2P	A définir	UD 39	
2018	A définir	Cycle 14 - action 1	U2P	A définir	UD 71	
2018	sept à déc		SAP (FEDESAP + FESP-UNA-FEPEM-ADESSA)	En cours de développement sur DPT 58 - 70 - 89		
2018	sept à déc		Chambre rég. de l'Economie sociale et solidaire (CRESS) Union régionale des SIC et des SCOP (URSCOP)	A développer		
2018	sept à déc		Réseau des jeunes DRH - IAE (Institut d'Administration des Entreprises)	A développer		
2018	sept à déc		Ordre des experts comptables	A développer - RV difficile à obtenir - OEC semble peu intéressé		

V - Calendrier de réalisation :

Lancement du projet : 2^{ème} semestre 2016

Premier cycle expérimental mis en place en décembre 2016 pour **1^{ère} action en janvier 2017**

Développement 2017 : . **8 sessions** organisées avec 142 auditeurs

- . **5 cycles** lancés
- . **1 convention** signée par U2P

Développement 2018 : . Développement **de plusieurs cycles SAP** sur l'ensemble de BFC

- . Mise en place de **8 cycles U2P** sur l'ensemble de BFC
- . Développement d'actions en lien avec la CPRI
- . Développement **d'1 cycle en direction du réseau Economie Sociale et Solidaire**
 - . Développement **d'1 cycle Réseau IAE jeunes DRH** (Institut Administration Entreprises)
 - . Actions à construire avec le Conseil Régional de l'OEC (ordre des experts comptables)

VI - Résultats (ou point d'étape)

Résultats très positifs dès lors que le porteur ou partenaire de territoire est actif.

. **1 cycle de rencontres installé dès la 1^{ère} opération expérimentale,**

Si nous avons constaté une forme de méfiance au début de la première information collective du cycle expérimental du pays de Seine et Tille (16 participants), lié à notre étiquette DIRECCTE Inspection, c'est une demande de poursuite en fin d'intervention, une valorisation de l'action dans les lettres internes et comptes rendus de copil que nous avons enregistrés. Une confiance s'est installée dès la 2^{ème} action avec une fidélisation des participants et une demande pressante d'une 3^{ème} rencontre.

. **1 adhésion au projet de l'ensemble les partenaires rencontrés**

. **1 demande d'intervention demandée par la CMA pour l'interne de ses services suite à la mise en place de la 1^{ère} action**

. **1 demande d'intégration (dont la forme est à l'étude) de l'offre de service au sein de la CPRIA**

. **La valorisation du projet à la journée des initiatives territoriales pour l'emploi (JITE 2018 – DGEFP)**

A noter toutefois les difficultés et longueurs de mise en œuvre lorsque les porteurs de projets n'ont pas un cœur de métier prioritairement axé sur la mobilisation des entreprises (ex Communautés de communes).

VII - Points forts du projet

1. La réponse à 2 axes ministériels

L'objectif général qui est d'organiser **de manière pérenne**, des cycles d'informations collectives au plus près des petites entreprises, sur les territoires, portant sur le droit du travail et de l'emploi, **répond en même temps à 2 axes prioritaires ministériels**, celui de l'accès au droit (DGT) et celui de l'accompagnement RH du plan TPE/PME (DGEFP/DGT)),

2. Une nouvelle façon d'aborder le droit pour des chefs d'entreprises

Les modalités de construction des actions sont basées sur une analyse des besoins et sur des témoignages, rendant la compréhension du droit très aisée pour des chefs d'entreprise ou artisans non familiarisés. Les contenus d'intervention ne sont pas des déroulés de textes, mais une alternance entre volet juridique, volet technique, témoignages et échanges. Un « service après-vente » est instauré avec la diffusion d'un questions/réponses à l'issue de la rencontre,

3. Des interventions qui ont lieu sur les territoires et associent toutes les composantes de la DIRECCTE : UR/UD et pôle T/Pôle 3^E,

4. Des partenariats installés et en cours de concrétisation qui facilitent la mobilisation des petites entreprises,

5. Un projet qui replace la DIRECCTE sur sa mission d'appui/conseil, de manière pluridisciplinaire.

VIII - Caractère innovant du projet

1. Un caractère pérenne des actions d'information qui installe un nouveau mode d'accès au droit pour les petites entreprises,

2. Un accès au droit présenté de manière simple et pratique,

3. Un accès au droit présenté de façon pluridisciplinaire,

4. L'abord des thématiques liées à l'emploi répondent aux problématiques identifiées comme freins à l'emploi,

5. Des modalités d'accès au droit qui répondent aux problématiques des services de renseignement qui voient leurs effectifs baisser.

Bilan des actions en direction des TPE-PME

❖ UD 21 COTE D'OR

Amélioration des conditions de travail des salariés des centres commerciaux en imposant la mise en place de documents de suivi d'horaires et en s'assurant du respect des règles concernant la durée du travail, les repos et la rémunération.

Ces documents de suivi sont le plus souvent absents ou tenus de manière aléatoire ce qui ne permet pas à l'inspection du travail de s'assurer du respect des règles en matière de durée du travail et de la rémunération de l'ensemble des heures effectuées.

L'objectif opérationnel de l'action est la mise en place de suivis d'horaires des salariés et le respect de la réglementation sur la durée du travail.

Ont été ciblés tous les commerces de détail alimentaires ou non et les HCR des centres commerciaux à l'exclusion de la grande distribution des galeries marchandes suivantes : Toison d'Or et galerie du Carrefour de Quetigny.

Une information a été faite aux organisations syndicales et professionnelles lors de la présentation du plan régional d'action 2018.

Une plaquette a été créée avec l'appui du service communication du siège de la DIRECCTE. Elle rappelle que lorsque les salariés d'un service ou d'une équipe ne travaillent pas selon le même horaire collectif de travail affiché, l'employeur doit tenir des documents de décompte. Faute de documents de décompte tenus et fiables, il est considéré que l'entreprise n'a pas mis en place des documents conformes. L'entreprise est alors passible de sanctions pénales et d'amendes administratives.

Un courrier a été envoyé aux 181 commerces ciblés. Il leur rappelle qu'en matière de durée du travail, de repos et de décompte des heures supplémentaires, les dispositions du code du travail ont pour objectif la préservation des conditions de travail des salariés, la garantie du paiement des heures de travail et le maintien d'une concurrence loyale entre établissements d'un même secteur d'activité. Il leur communique également un exemple de document de décompte et un exemplaire de la plaquette.

Les organisations syndicales et professionnelles sont informées par écrit du déroulement de l'action et de la réalisation prochaine d'une campagne de contrôles qui en cas d'infractions constatées pourront donner lieu à des sanctions pénales ou des amendes administratives.

Les contrôles ont été organisés les 9 et 11 octobre 2018. Sont contrôlés tous les magasins de prêt à porter féminin de la Toison d'or et de la galerie marchande de Quetigny. Ne sont pas concernés les commerces de lingerie, de vêtement de sport, d'accessoires, de chaussures, de vêtements pour enfants Sont également exclus les établissements contrôlés récemment.

Le bilan finalisé de l'action sera transmis ultérieurement.

❖ UD 25 DOUBS

Prévention des risques dans les scieries des sections à dominante agricole de l'UC Doubs Centre

Éléments de diagnostic ayant fondé les choix opérationnels :

Le secteur d'activité des scieries est très accidentogène.

Concernant les statistiques AT-MP, les données des scieries sont agglomérées dans la catégorie travaux forestiers avec la sylviculture et l'exploitation forestière. En 2015, 94 AT ont été recensés dans la catégorie « travaux forestiers » sur un total de 457. Au 1^{er} semestre 2016, 48 AT sont déjà comptabilisés dans cette même catégorie sur un total de 257. Ces AT représentent environ 20% des AT des salariés agricoles.

La convention nationale d'objectifs de prévention (CNOP) activité « scieries fixes » signée en 2013 pour une durée de 4 ans entre la Fédération Nationale du Bois et la Caisse Centrale de la Mutualité Sociale Agricole présente des taux de fréquence au niveau national des AT secteur « scieries fixes » pour la période 2010-2011-2012 de respectivement 67,4 ; 69,8 et 64,3 et pour la même période un taux de gravité de 3828 ; 3880 et 3887.

La FNB (Fédération Nationale du Bois) a signé une CNOP (Convention nationale d'objectifs de prévention) avec la CCMSA qui concerne les scieries en 2013. La CNOP « scieries » court jusqu'en février 2017 et permet aux CMSA de conclure des contrats de prévention avec les scieries fixes relevant du régime de protection sociale agricole (code risque MSA 340) employant moins de 200 salariés avec le code NAF 16.10A ou 16.24Z.

Le contrat de prévention doit porter en priorité sur les risques suivants : Manutentions manuelles, Postures pénibles, Bruit, Vibrations, Risques chimiques, **Poussières de bois**, Machines-outils, véhicules et matériels.

Depuis 2013, la CMSA de Franche-Comté a signé quelques contrats de prévention avec des scieries.

Un projet de contrat de prévention avec une scierie de Besançon était prévu en 2014 avec une action poussières de bois (installation d'une ligne d'aspiration).

*Poussières de bois et santé :

Les effets de l'inhalation des poussières de bois sur la santé sont une problématique importante de santé publique, compte tenu de ses usages étendus. Les poussières de bois sont émises lors d'opérations de transformation du bois (abattage, sciage, broyage), de l'usinage de bois bruts ou de panneaux de bois reconstitué, du transport de copeaux et sciures issus de ces transformations, de la finition de meubles (égrenage). L'exposition aux poussières de bois augmente le risque de développer des cancers des cavités nasales et sinusiennes (cancers nasosinusiens). Les poussières de bois peuvent aussi induire des pathologies cutanées (eczéma) et des voies respiratoires par dépôt de particules fines dans les bronches et alvéoles pulmonaires (rhinites, asthme). Les poussières de bois sont classées par le CIRC comme cancérigènes avérés (groupe 1) pour l'homme pour le nasopharynx, les fosses nasales et les sinus de la face (volume 100C, 2012). Les travaux de charpenterie et de menuiserie sont classés comme cancérigènes possibles pour l'homme (groupe 2B) (volume 25, 1987). Pour ces classements, le CIRC ne fait pas de distinction entre les différents types de bois ; ils sont valables quel que soit l'arbre d'origine.

*Les premiers constats établis depuis aout 2016 par les agents de contrôle sont notamment :

Absence de vérification des installations électriques, absence de mesures de l'exposition des salariés aux poussières de bois, absence de vérification des systèmes d'aspiration quand ils existent, non-conformité des équipements de travail notamment problème d'accessibilité et risques associés.

Description de la stratégie d'intervention mobilisant le SIT :

Organisation de réunions d'échange d'information entre les agents de contrôle, le TRP et le RUC en amont de l'action et tout au long de l'action autant que de besoins et a minima :

- pour définir les modalités d'actions (préparation des contrôles, rôle de chacun, ...)
- pour transmettre aux parties les données recueillies (éléments actualisés sur les accidents du travail dans ce secteur d'activité, retour des échanges avec la FNB (Fédération Nationale du Bois)...))
- pour établir un retour d'expérience sur les contrôles réalisés en commun et définir les suites appropriées

Ciblage des scieries agricoles :

- Etablissement de la liste des entreprises à contrôler selon le code NAF 1610A et le régime de tutelle à partir de Wiki't
- Demande de communication à la MSA des listes des scieries affiliées à la MSA

Préparation du contrôle au regard de la réglementation applicable aux scieries agricoles en ce qui concerne :

- Les dispositions applicables aux conformités « machines »
- L'évaluation des risques professionnels
- L'évaluation du risque électrique
- La prévention des risques liés à l'inhalation des poussières de bois

Travail en collaboration avec le Technicien Régional de Prévention et/ou l'Ingénieur de Prévention sur les modalités de contrôle au niveau de la préparation, l'accompagnement et la rédaction des suites à contrôle

Réalisation des contrôles avec comme objectifs principaux :

- Informer les entreprises sur leurs principales obligations réglementaires en matière de sécurité : DUER/vérifications électriques/équipements de travail/poussières de bois.
- Obtenir un plan de mise en conformité et un échéancier progressif permettant la régularisation des non conformités constatées.

Analyse des éléments transmis par les entreprises et/ou organisation d'une contre-visite

Difficultés rencontrées :

Concernant le ciblage :

- Problème de mise à jour de wiki't sur la situation réelle des entreprises et information parfois erronée en termes de tutelles (travail/agricole)
- Absence de réponse de la MSA à la demande de la RUC pour obtenir la liste des scieries affiliées à la MSA
- Réception tardive des déclarations des accidents du travail faites auprès de la MSA et absence d'information lors de la survenue d'un accident du travail grave

Concernant le déroulement de l'action :

- Une des deux sections à dominante agricole est vacante depuis début 2017
- Un seul agent de contrôle a dû assurer la réalisation de l'action et a dû assurer l'intérim de l'autre section
- Une difficulté pour mettre en œuvre les nouveaux pouvoirs de l'inspection dans la mesure où en cas d'arrêt de la scie de tête, toute la production serait arrêtée

Concernant le secteur d'activité :

- Des difficultés économiques des entreprises pour réaliser dans des délais courts les mises en conformité nécessaires
- Des aides jugées insuffisantes par les entreprises pour les aider à mettre les machines en conformité et qui présentent un coût conséquent pour les petites structures
- Une concurrence signalée venant des pays de l'Est
- Des difficultés de recrutement de main d'œuvre
- La fermeture d'une école dans le Doubs qui formait des salariés aux métiers du bois

Concernant la problématique des poussières de bois :

- Suite aux informations recueillies par le TRP, l'inspection du travail a été informée que la FNB a lancé à l'automne 2016 une campagne de mesures de l'exposition des salariés aux poussières de bois dans les scieries en s'appuyant sur des relais régionaux et en retenant des organismes pour réaliser ces opérations de mesurage ;
- Lors d'une contre-visite, l'agent de contrôle d'une section à dominante agricole a été informé par un chef d'entreprise qu'un courrier avait été envoyé par la FNB à ses adhérents en transmettant une note du bureau FNB du 6 juillet 2016 intitulée « note : poussières de bois » dont le contenu indique notamment que :
 - ✓ La FNB a « engagé une tournée en région afin d'expliquer et d'accompagner les entreprises pour qu'elles puissent s'approprier une réglementation complexe, parfois inadaptée et d'un coût économique qui n'est pas en proportion avec leurs possibilités ;...
 - ✓ 2016 verra la finalisation de l'appel d'offres et l'engagement d'une campagne de mesurage auprès des entreprises ;
 - ✓ 2016 doit aussi être l'année de l'identification des bonnes pratiques et des difficultés pratiques de l'application des textes pour en obtenir la modification lorsque des solutions ne pourraient être trouvées.... »
- Face à ces positions de la FNB, l'agent de contrôle a constaté lors de ses visites, contre-visites et à la réception des courriers de réponse des chefs d'entreprise, que ces derniers étaient en attente de la mise en place effective de la campagne de mesurage par la FNB et de précisions quant aux évolutions réglementaires potentielles.
- En conséquence, bien que certains responsables de site aient confirmés par écrit qu'ils s'engageaient à réaliser des mesures d'expositions de leurs salariés aux poussières de bois, ils n'ont pas, à ce jour, procédé aux vérifications.

Objectifs quantitatifs :

Nombre de contrôles réalisés en 2018 (janvier à septembre) : 12

- Conformités « machines » : 2
- Evaluation des risques professionnels : 3
- Evaluation du risque électrique : 5
- Prévention des risques liés à l'inhalation des poussières de bois : 2

Rappel du nombre de contrôles réalisés en 2017 : 50

- Conformités « machines » : 12
- Evaluation des risques professionnels : 14
- Evaluation du risque électrique : 13

- Prévention des risques liés à l'inhalation des poussières de bois : 11

Objectifs poursuivis par l'action :

- Prévenir et réduire les risques professionnels dans les scieries des sections d'inspection à dominante agricole
- Obtenir un plan de mise en conformité et un échéancier progressif permettant la régularisation des non conformités constatées.

Indicateur de suivis retenus :

- Nombre de contrôles relatif à la prévention des risques professionnels dans les scieries des sections d'inspection à dominante agricole : Conformités « machines » ; Evaluation des risques professionnels et particulièrement du risque électrique et du risque lié à l'inhalation des poussières de bois : 1 à 2 contrôles par mois pour les 2 sections à dominante agricole
- Communication : remontées synthétiques par le biais de la note bimensuelle en 2017 et en 2018
- Communication interne DIRECCTE BFC : prévue en fin d'année lors de la réalisation du bilan de l'action
- Information des partenaires : prévue en fin d'année lors de la réalisation du bilan de l'action
- Rédaction d'un mémo : en cours de réalisation

Enseignement :

Concernant la mise en conformité des machines :

- A minima, mise en place par les entreprises d'une signalétique des risques au niveau des machines
- Mise en conformité de machines suite aux contrôles de 2017 ou proposition d'un échéancier
- Mise en conformité partielle de la part des entreprises ayant fait l'objet d'une contre visite en 2018 suite à la réception de réponse incomplète ou en l'absence de réponse
- Réalisation de la vérification des appareils de levage

Concernant l'évaluation des risques :

- Réalisation de l'évaluation des risques
- Mise en place d'un programme d'actions

Concernant les installations électriques :

- Réalisation de la vérification des installations électriques
- Mise en conformité des installations électriques le cas échéant

Concernant les poussières de bois :

- Cf. supra « difficultés rencontrées » : Attente des entreprises de la mise en œuvre de la campagne de mesurage organisée par la FNB

De façon générale, le contrôle des scieries agricole nécessite une approche particulière dans le département du Doubs notamment du fait que ce secteur d'activité forme un ensemble d'entreprises très structurées et très solidaires en partageant toutes les informations y compris avec les élus locaux et particulièrement lorsqu'un employeur est soumis à un contrôle de l'inspection du travail.

Un traitement de façon égale de ces entreprises et la nécessité de faire preuve de discernement sont encore plus prégnants dans la réalisation des contrôles de l'inspection du travail dans ce secteur d'activité implanté majoritairement en milieu rural.

Perspectives :

Au vu du contexte, des difficultés recensées, des enseignements tirés et des délais attendus de réalisation de campagne de mesurage, l'action de contrôle des scieries se recentrera sur la prise en compte du risque machine lors de contrôle classique en dehors d'une programmation d'action collective spécifique.

❖ UD 39 JURA

Action ambulanciers ; construction d'un mémo



MEMO action
ambulancier .pdf

❖ UD 58 NIEVRE

Apprentissage dans les TPE PME

Favoriser un apprentissage dans de bonnes conditions, renouer le lien avec les acteurs pour favoriser la circulation des informations et les signalements pour permettre une intervention le plus en amont possible pour sauvegarder le contrat d'apprentissage

♦ Secteurs cibles : Boulangerie, HCR et métiers de bouche dont boucheries y compris grande distribution + Agriculture

Informier, recueillir des infos, contrôler

Éléments de diagnostic ayant fondé les choix opérationnels :

Trop de saisines sur des contrats d'apprentissage qui se passent mal

Liens distendus avec certains partenaires et notamment les partenaires du monde agricole

Description de la stratégie d'intervention mobilisant le SIT

① Renouer les liens avec les acteurs de l'apprentissage pour préparer la rentrée et renforcer le travail en partenariat : rencontre de la RUC et un chargé de mission du Pole E en charge du suivi de l'apprentissage

↳ Rencontrer les CFA (3) et les chambres consulaires (3)

-se présenter pour faciliter les échanges ultérieurs notamment sur des situations professionnelles qui se dégraderaient,

-faire le point sur la réglementation (travaux interdits et durées du travail et horaires de travail)

- Remise de documents

- Questions réponses

② Faire le point de la réglementation avec les collègues du pole 3E qui participent à des réunions extérieures et se voient opposer des remarques négatives à l'embauche ou l'emploi d'apprentis

③ Intervenir en cas de signalement de partenaires ou de famille ou de jeunes pour rappeler la règlementation

④ Intervention d'un agent de contrôle dans les entreprises HCR qui accueillent un apprenti pour la première fois et celles qui font des demandes de dérogation à la durée du travail.

Parmi Les points rappelés à l'employeur sont les conditions de travail et la durée du travail.

Nombre de contrôles prévus 5 par agents (multiplié par 6 agents)

Difficultés rencontrées :

✧ Idées fausses, préjugés, rumeurs qui circulent et qui causent du tort à l'apprentissage

✧ Notre action a été perturbée par la note DGT sur les agréments dans les débits de boisson qui a créé beaucoup d'inquiétude et de sollicitations demande de renseignement et dépôt de dossiers d'agrément. Depuis, la situation a évolué, nous rencontrons les employeurs qui continuent de faire les demandes d'agrément pour confirmer que désormais cela ne concerne que le service au bar.

La note DGT sur les agréments HCR a été une catastrophe pour les CFA qui ont dû rappeler tous les jeunes qui s'étaient inscrit en restauration et qui n'avaient pas l'âge de 16 ans et rappeler tous les employeurs potentiels pour les informer et les aider à faire la demande d'agrément. La directrice s'apprêtait à fermer une classe en restauration.

Objectifs quantitatifs :

Réalisé 2018 = 100 %

Objectifs poursuivis par l'action :

Faire circuler d'information (formulaires, liens sites internet utiles, plaquettes communicables à l'extérieur...

Favoriser un apprentissage de qualité

Identifier les freins à l'apprentissage pour les lever (échanges Pole t pole 3E)

Renouer les liens avec les partenaires du monde agricole

Indicateurs de suivis retenus :

Informer et donner des supports fiables aux collègues du pole 3^E : **réalisé**

Rencontrer les CFA (3) et les chambres consulaires (3) pour préparer la rentrée :

Entre le lundi 4 juin et le vendredi 15 juin les 3 CFA et les 3 chambres consulaires ont été rencontrées par un chargé de mission du pole 3^E et la RUC

Nombre de contrôles prévus 5 par agents (multiplié par 6 agents)

Au 13 septembre les agents ont réalisé 25 contrôles

La plupart des suites ont été des lettres de rappel cependant 2 mises en demeure ont été adressées et une rupture pendant la période d'essai a eu lieu

Enseignements :

Une bonne reprise d'activité dans tous les métiers ; par contre les petits garages qui souhaiteraient prendre des apprentis peinent à se mettre à jour pour respecter la réglementation : divers vérifications dont les ponts élévateurs, DUER, produits chimiques ; réorientation sur médecine du travail pour aide au diagnostic des risques et des actions à mettre en place

❖ **UD 70 HAUTE-SAONE**

L'apprentissage – conditions de travail des apprentis

Éléments de diagnostic ayant fondé les choix opérationnels :

Reconduction d'une action régionale 2017

Cibler les secteurs les plus touchés par les ruptures anticipées et les infractions aux dispositions du code du travail relatives à l'emploi d'apprentis.

Description de la stratégie d'intervention mobilisant le SIT :

- Réalisation d'actions collectives de contrôle au sein des UC sur les thématiques liées à la durée du travail et des repos : (HCR, Boulangeries, Commerces, boucherie, charcuterie, traiteur ...),
- Participation aux réunions d'informations sur le statut d'apprenti et les droits associés au contrat d'apprentissage à destination des apprentis,
- Information des apprentis sur leurs droits, diffusion aux apprentis des supports d'informations adaptées à l'âge du public visé, rassemblant les informations relatives à leurs conditions de travail et aux acteurs pouvant être sollicités en cas de problématique,
- Information des employeurs sur leurs obligations relatives à la réglementation travaux dangereux,
- Poursuite et développement des partenariats existants avec la DRAAF, le Rectorat, les chambres consulaires et les CFA en vue notamment de détecter et anticiper les situations d'apprentis en difficulté nécessitant une intervention de nos services,
- Construction d'une action avec l'ARS (ORS) sur les apprentis,
- Mise en place d'un groupe de travail partenarial : faire acquérir une culture de prévention dès l'apprentissage conformément au PRST 3 (Réaliser rapidement un état des lieux dans les CFA)
- Animation, pilotage et suivi de l'action par les RUC.

Difficultés rencontrées :

Les TPE sont celles qui connaissent le plus fort taux de ruptures anticipées ;

Expositions importantes des apprentis aux contraintes et risques physiques ;

Difficulté à combiner l'action de prévention avec l'action de promotion

Objectifs poursuivis par l'action :

Améliorer les conditions de vie et de travail des apprentis,

Prévenir les ruptures anticipées des contrats.

Objectifs quantitatifs :

Prévus 2018 = 50 / Réalisés = 21 (à ce jour)

Enseignements :

Cette action apprentissage recroise l'action TPE : amélioration des conditions de travail des jeunes salariés dans les métiers de bouche. Ce secteur a été ciblé dans la mesure où notre service a reçu plusieurs plaintes d'apprentis ou de leurs représentants légaux concernant le non-respect des horaires de travail.

Par ailleurs, deux enquêtes ont également été effectuées dans des exploitations agricoles suite à des plaintes pour harcèlement sexuel et harcèlement moral suspectés dans le suicide d'une jeune fille.

❖ UD 89 YONNE

Action de contrôle des bouchers, charcutiers, traiteurs employant des apprentis pour s'assurer des conditions de travail liées à la durée du travail et à la santé sécurité (autorisations de dérogation, sécurité équipements de travail, EPI).

Un recensement des employeurs d'apprentis dans le secteur a été effectué, un courrier d'information préparé à l'attention des organisations professionnelles, quelques contrôles effectués.

L'action n'a pas été totalement déployée, du fait de l'absence pour formation pendant 6 mois de 3 ITS. Elle reprend sur le dernier trimestre 2018 et aura vocation à se poursuivre en 2019.

❖ UD 90 TERRITOIRE DE BELFORT

Pour l'année 2018, l'UCI a choisi de travailler en particulier dans les TPE-PME dans :

- Les SAP concernant en particulier les problématiques de durée du travail et indemnisation des temps de déplacement qui font l'objet de plaintes récurrentes au service renseignements
- Les pharmacies et laboratoires d'analyse : secteurs très peu contrôlés (cf. guide DGT), exposés au risque biologique et représentant néanmoins un nombre d'emplois important
- Intérim et précarité : sujet imposé par le RUD compte tenu du record local sur le recours à l'intérim confirmé par les données qui ont été transmises par le SESE et de la disparition constatée de la gestion RH dans les entreprises au profit d'une culture de réponse au besoin par l'intérim

Il en résulte selon les agents de contrôle :

- SAP : les motifs des plaintes sont confirmés. Les employeurs invoquent le sous-financement des autorités publiques au ... profit des EHPAD (qui eux-mêmes...) comme étant à l'origine des mauvaises conditions de travail
- Pharmacie : constat unanime de l'absence systématique de décompte de la durée du travail. Pas ou peu de DUER ou vérifications périodiques. Risque biologique malgré tout maîtrisé du fait de « l'externalisation » des opérations à risques. Les salariés ne font plus de préparation et ne manipulent pas de déchets contaminés. Les régularisations se font assez spontanément surtout dans un contexte de contrôles généralisés.
- Laboratoire d'analyse : retours positifs sur l'action de contrôle concernant en particulier l'évaluation des risques et les accidents d'exposition au sang

- Intérim : mauvaise volonté évidente des entreprises à régulariser malgré des abus difficilement contestables. Une seule s'est engagée sur un plan de résorption de l'emploi précaire avec des objectifs chiffrés. Elles invoquent paradoxalement une absence de lisibilité sur leur avenir tout en reconnaissant travailler avec des contrats de sous-traitance d'une durée allant jusqu'à 5 ans (avec PSA). Un de ses sous-traitants automobiles qui emploie deux fois plus de TT que de CDI a même installé une ETT dans ses propres locaux....

Bilan des actions en matière d'égalité professionnelle

Sur 2018, 3 axes prévoyant **12 actions** ont été déployés :

- **Dynamiser le dialogue social sur l'égalité professionnelle**
 - 20 infos collectives et 297 personnes formées, informées, sensibilisées (OS, RH, chefs d'entreprise)
 - 31 accompagnements d'entreprises à la négociation,
 - la production d'outils, d'ateliers d'échanges de pratiques entre entreprises et d'accompagnement d'entreprises par une convention ARACT relative à l'égalité professionnelle.
 - diffusion d'outils dédiés,
 - participation au réseau lié au PIEP mis en place par la DRDFE
- **Maintenir la mobilisation des RUC, agents de contrôle et assistant-e-s sur le thème de l'égalité professionnelle**
 - Dynamisation du réseau inter-UD, dédié à l'égalité professionnelle,
 - Ciblage et suivi renforcé des + 300,
 - Instauration de relances sur le + 50,
 - Centralisation des mises en demeure au niveau régional pour un suivi, appui aux agents dans la mise en œuvre des suites,
 - Appui à l'analyse des accords
 - Diffusion d'une synthèse d'analyse qualitative d'un panel d'accords locaux
- **Organiser une campagne de contrôles sur la discrimination F/H // égalité salariale**
 - Formation des agents de contrôle et fixation d'un objectif d'un contrôle par UC

101 interventions des services de l'inspection du travail ont porté sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. 3 contrôles ont été réalisés en matière de discrimination, dont un a donné lieu à régularisation.

Au 30 septembre 2018, le taux de couverture régional était de 34%. Toutefois, ce résultat doit être nuancé. En effet, un département de la région ne dispose pas des éléments d'information en matière de couverture des entreprises par des accords ou plans, et deux départements n'ont pas pu enregistrer les accords faute d'effectifs en nombre suffisant, ce qui diminue de façon considérable le taux de couverture régional.

16 pénalités ont été prononcées (mises en demeure de 2017) et 10 mises en demeure ont été notifiées en 2018.

1 rescrit a été sollicité.

20 interventions ont été réalisées en entreprise par FETE, à destination des responsables des ressources humaines, des chefs d'entreprise et des représentants du personnel, dans le cadre d'une action pilotée par la DIRECCTE.

Bilan des contrôles de la prestation de service internationale

1) Des opérations de contrôle y compris pendant des horaires atypiques

Au 30 septembre 2018, le contrôle de la PSI a donné lieu à 444 interventions en Bourgogne Franche Comté.

Comme les années précédentes, l'URACTI a participé à des opérations de contrôle en collaboration ou sans les agents de contrôles. Elle a également réalisé des contrôles pendant des horaires atypiques. Plus de 15% de ses interventions ont été réalisées en horaire atypique.

En Côte d'Or, les infractions constatées portent maintenant moins sur les formalités administratives que sur le respect des droits des travailleurs ou sur ses situations de faux détachement. Ainsi, a pu être sanctionné le non-respect du noyau dur de la réglementation concernant des salariés détachés sur le chantier du gazoduc.

Dans le Jura, les contrôles ont essentiellement concernés le secteur du BTP.

Dans la Nièvre, suite à un accident du travail très grave un contrôle des conditions de déroulement des détachements de salariés Portugais a eu lieu et a donné lieu à la rédaction de 6 rapports en vue du prononcé de sanctions administratives concernant 3 entreprises pour un total de 2 millions d'euros

Manquement(s) concerné(s) :

- Non-respect des règles relatives à la déclaration préalable de détachement.
- Manquement aux obligations de vérification ou de déclaration subsidiaire
- Non-respect des règles relatives à la déclaration préalable de détachement.
- Absence de représentant en France
- Absence de tenue à disposition des documents prévus à l'article R1263-1 du code du travail
- Non-respect des règles relatives à la déclaration préalable de détachement.
- Absence de représentant en France
- Absence de tenue à disposition des documents prévus à l'article R1263-1 du code du travail
- Non-respect des règles relatives à l'hébergement des salariés détachés
- Non-respect du SMIC
- Non-respect des règles relatives aux durées maximales de travail et minimale de repos
- *Sans compter les poursuites pénales qui seront engagées.*

Dans le Doubs, les principaux secteurs d'activité des missions déclarées concernent l'industrie (54%), les autres activités (26%) et le BTP (13%). Il est important de noter que les déclarations de détachement concernant le département du Doubs sont réparties entre l'UC1 (Doubs centre) et l'UC2 (unité interdépartementale du Territoire de Belfort-Montbéliard). De janvier à septembre 2017, le département du Doubs a reçu 842 déclarations et de janvier à septembre 2018, il a été traité 1454 déclarations. L'augmentation entre ces deux années est de près de 73% pour l'ensemble du département.

La répartition des déclarations de détachement affectées entre l'UC1 et l'UC2 est d'environ 50% pour l'UC1. Les déclarations affectées à l'UC2 sont à rajouter aux déclarations concernant le département du Territoire de Belfort. Entre 2017 et 2018 de janvier à septembre, il est constaté une augmentation de 46% du nombre de déclarations affectées à l'UC1 et une augmentation de 110% pour l'UC2.

En Haute Saône, plusieurs lettres d'observations consécutives à des contrôles PSI sur des chantiers BTP ou agricoles font état du défaut de présentation sur le lieu de travail des documents obligatoires prévus par le code du travail. Ont également été constatées à plusieurs reprises des absences de désignation d'un représentant en France dans le cadre des détachements de salariés ou des désignations lacunaires.

2) Quelques difficultés

Dans l'Yonne, l'organisation mise en place pour le traitement des PSI a connu un net ralentissement suite au départ d'assistante et d'agents de contrôle. Une reprise de ce dossier est en cours : suivi journalier des déclarations dans SIPSI, première lecture des déclarations et observations faites par les assistantes pour transmission aux agents de contrôle, contrôles, suivi mensuel des interventions effectuées.

Dans le Doubs, l'absence de près de 6 mois de l'agent chargé du traitement des déclarations de détachement n'a pas permis d'apporter l'appui organisé aux agents de contrôle.

Il faut également noter le ciblage difficile des contrôles PSI notamment quand sur une déclaration de détachement plusieurs lieux sont indiqués, ce qui ne permet pas de connaître à quelle date et sur quel site la prestation a lieu et lorsque la prestation est ponctuelle ou de très courte durée.

Le contrôle PSI est également chronophage principalement en termes d'analyse de documents.

3) Des dossiers complexes

L'URACTI et les UC continuent de travailler sur des dossiers complexes qui requièrent un temps d'instruction qui peut être long.

Ainsi, plusieurs dossiers initiés les années précédentes par l'URACTI et les UC ont donné lieu à la saisine de JIRS (juridiction interrégionale spécialisée regroupant des juges d'instruction et des magistrats du Parquet chargée d'enquêter sur des affaires sensibles).

En 2018, 3 agents de l'URACTI et 1 agent de l'UC25 ont été requis dans le cadre d'une réquisition de l'OCLTI sous l'autorité d'un magistrat de la JIRS Ile de France. Les auditions et les perquisitions se sont déroulées sur plusieurs jours. Vient ensuite l'étude des scellés ...

Toujours en 2018, 1 agent de l'URACTI a été requis par l'OCLTI pour le contrôle d'une entreprise de transport. Le contrôle de l'entreprise a été réalisé un dimanche de 7h à 16h.

La poursuite de la collaboration des UC avec l'URACTI sur des dossiers complexes de PSI permet aux agents de contrôle de travailler conjointement en se répartissant les investigations sur des dossiers chronophages

INDICATEURS		
FRAUDE PSI	REALISE 2018 (chiffres au 30 septembre 2018)	OBJECTIF REGIONAL
Contribution à l'opération 1500 interventions par mois	50 par mois	75 par mois
Contributions aux nombre de contrôles en soirée, de nuit et le week-end	4,7 par mois	1 par mois par UC
Nombre de PV	6	12
Nombre de sanctions administratives dans le domaine de la PSI Suspensions Amendes	20 amendes administratives	

Bilan de la lutte contre le travail illégal

1) Des opérations de contrôle importantes y compris pendant des horaires atypiques

Au 30 septembre 2018, la lutte contre le travail illégal a donné lieu à 1062 interventions en Bourgogne Franche Comté.

Ces interventions s'inscrivent dans les priorités d'action du PNLTI déclinées régionalement et dans les orientations de contrôle arrêtées dans les CODAF dans le but de lutter contre toutes les formes de travail illégal et ses conséquences sur l'emploi des salariés.

Dans le Doubs, les agents de contrôle ont ainsi participé à des opérations de contrôle conjoints dans des salons de coiffure, de restaurations rapides et traditionnelles, des salles de sport. Lors de chaque contrôle de chantiers du BTP, vérification systématique du respect de la déclaration préalable à l'embauche des salariés en situation de travail et également de la déclaration effective de l'activité des entreprises et poursuite de la collaboration avec l'URACTI sur des dossiers complexes.

L'URACTI, suite à l'accord du CODIR, a initié des actions de contrôle dans le secteur des auto-écoles dans le cadre de l'utilisation frauduleuse du statut de travailleur indépendant. En amont des contrôles, des rencontres avec la DDT de Côte d'Or et les DD(CS)PP de la région ont été organisées.

Comme les années précédentes, l'URACTI a continué de mener des opérations de contrôles y compris pendant des horaires atypiques (matin très tôt, soirée, nuit et week-end). Plus de 11% de ses interventions ont été réalisées en horaires atypiques. Dans la Nièvre, des contrôles en horaires atypiques ont également été réalisés.

2) Un nombre de procédures plus important

Dans le Doubs, une verbalisation en hausse de 50% sur 9 mois a été constatée entre 2017 et 2018 avec une vigilance accrue dans le secteur du BTP.

En Côte d'Or, 14 PV ont été dressés.

En Saône et Loire, 2 dossiers de fermetures administratives ont été transmis au préfet du département.

En Haute Saône, 1 dossier de fermeture administrative a été transmis au préfet du département.

3) Appui aux agents de contrôle

L'URACTI a continué d'apporter un appui aux agents de contrôle et de travailler avec les autres départements du pôle travail.

a) A l'attention des agents de contrôle des UC de la DIRECCTE Bourgogne Franche Comté

✓ Sur le travail illégal et la PSI

Outre l'appui dans le cadre des opérations de contrôle, les agents de l'URACTI sont intervenus pour présenter la réglementation en vigueur.

En 2018, un point sur les dispositions relatives à la carte BTP, aux auditions pénales a été présenté aux agents de contrôle des 2 UC de Saône et Loire.

L'URACTI a également élaboré un diaporama portant sur les obligations des donneurs d'ordre dans le secteur viticole suite à la demande de la RUC de Côte d'Or.

Plus généralement, depuis la création de l'espace collaboratif Pôle T – UC, des notes sont régulièrement mises en ligne permettant aux agents de contrôle d'avoir un rappel réglementaire régulier. En octobre 2018, l'URACTI a élaboré un document portant sur les modifications apportées par la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel sur la lutte contre le travail et la PSI. Il a été intégré à l'espace collaboratif.

Des mails sont également envoyés aux RUC portant sur des points réglementaires. Une note sur la problématique des frais de déplacement dans le cadre de la PSI leur a été transmise.

✓ Sur la carte BTP

Avec la mise en œuvre de la carte BTP, un agent de l'URACTI a été désigné référent et va former les agents de contrôle à compter d'octobre 2018.

b) A l'attention des autres départements du pôle travail de la DIRECCTE Bourgogne Franche Comté

Les agents de l'URACTI n'interviennent pas seulement à l'attention des agents de contrôle des UC de la région mais aussi en direction des autres départements du pôle travail.

L'année 2018 n'a pas fait exception.

En 2018, en collaboration avec le département SRA, l'URACTI a participé à l'opération d'uniformisation régionale des fiches vendanges existantes dans plusieurs UC. Elle a remis à jour la fiche sur la PSI et sur la lutte contre le travail illégal.

4) Des opérations de contrôle en collaboration avec des partenaires interinstitutionnels

De nombreux contrôles ont également été menés en collaboration avec les CODAF, l'OCLTI, la DREAL, l'URSSAF et la MSA.

C'est dans ce cadre que l'URACTI a participé à l'action EUROPOL en mai 2018 en réalisant 4 contrôles dans le secteur des HCR avec le constat d'un hébergement non conforme et non déclaré. La participation de l'URACTI à cette opération sera reconduite en 2019. Elle avait déjà participé à cette action en 2017.

Dans le Jura, les contrôles conjoints ont représenté 20% des contrôles réalisés.

Dans le Doubs, un contrôle initié en 2017 et poursuivi en 2018 d'une entreprise de transport en collaboration avec l'UC25, l'URACTI, l'URSSAF, la DREAL et la BCR a conduit dans un premier temps à proposer au DIRECCTE une amende administrative pour défaut de décompte de la durée du travail et dans un second temps, à la rédaction d'un PV pour travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié avec un nombre d'heures déclarées inférieures au travail réellement accompli. Des journées pouvant atteindre 18 heures de travail pour les chauffeurs monteuses soit plus de 300 heures mensuelles. Les conditions d'hébergement de ces salariés étrangers d'origine polonaise en majorité étaient précaires en vivant au-dessus de l'entrepôt de l'entreprise. Ils payaient un loyer sous forme d'acompte déduit de leur salaire. L'employeur s'étant engagé à loger dignement ses salariés, l'inspection du travail a reçu une déclaration d'hébergement collectif dans une maison individuelle.

Dans la Nièvre, dans le cadre du CODAF, contrôle d'un commerce qui vend des articles de décoration mais aussi des produits au cannabidiol (CBD ou cannabis light) avec suspicion de vente de produits illicites et de travail dissimulé. Contrôle réunissant les douanes, la BCR, la police avec le chien, l'URSSAF et l'inspection du travail.

En Haute Saône, parmi les affaires marquantes

- ✓ un inspecteur du travail a relevé l'infraction d'exécution de travail dissimulé commis à l'égard de plusieurs personnes concernant une entreprise qui a fait travailler 4 salariés non déclarés sur un chantier de BTP et a tenté par plusieurs subterfuges de faire porter cette responsabilité sur une autre entreprise avec laquelle un contrat de sous-traitance antidaté avait été signé après le contrôle
- ✓ a également fait l'objet d'un PV un salon de coiffure non déclaré ayant pignon sur rue et employant sans déclaration préalable à l'embauche un salarié. La fermeture administrative de ce salon a été demandée à la préfecture
- ✓ une transaction pénale a été mise en œuvre pour embauche de salarié, en l'occurrence le fils du gérant d'une entreprise de maçonnerie, sans déclaration préalable à l'organisme de protection sociale
- ✓ plusieurs rapports d'amendes administratives pour emploi de salariés sans carte d'identification professionnelle BTP ont été adressés au DIRECCTE dont un concernant une agence de travail temporaire qui a mis à disposition pendant plusieurs mois un travailleur dans le domaine du bâtiment sans carte BTP

5) Développement des contacts avec les branches professionnelles

En 2016 et 2017, l'URACTI a eu des contacts avec certaines branches professionnelles dans le cadre de la lutte contre le travail illégal et la PSI.

Ces contacts ont perduré en 2018.

✓ Dans le secteur du paysage

Après la signature de la convention régionale de partenariat relatif à la lutte contre le travail illégal et la fraude au détachement le 8 novembre 2017 entre la DIRECCTE Bourgogne Franche Comté et l'Union Nationale des Entreprises du Paysage de Bourgogne Franche Comté (UNEP), la première réunion du comité de pilotage a eu lieu le 16 mai 2017.

En 2018, ce partenariat continuera d'exister par le suivi des conventions régionales de partenariat relatif à la lutte contre le travail illégal et la fraude au détachement et la présentation de la réglementation relatif au travail illégal et la fraude au détachement.

✓ Dans le secteur du transport routier de marchandises

Dans le secteur du transport routier de marchandises, la convention régionale de partenariat relatif à la lutte contre le travail illégal et la fraude au détachement a été signée le 12 juillet 2017 entre la DIRECCTE Bourgogne Franche Comté, la DREAL Bourgogne Franche Comté, l'URSSAF Bourgogne, l'URSSAF Franche Comté, l'Organisation des Transporteurs Routiers Européens de Bourgogne Franche Comté (OTRE), l'union régionale CFDT et l'union régionale CGT.

Le comité régional de suivi s'est réuni à 2 reprises en 2018 et une 3^{ème} date est prévue en novembre 2018.

✓ Dans le secteur du déménagement

Dans le secteur du déménagement, la convention régionale de partenariat relatif à la lutte contre le travail illégal et la fraude au détachement a été signée le 12 juillet 2017 entre la DIRECCTE Bourgogne Franche Comté, la DREAL Bourgogne Franche Comté, l'URSSAF Bourgogne, l'URSSAF Franche Comté, les organisations professionnelles (l'Organisation des Transporteurs Routiers Européens de Franche Comté, la Chambre Syndicale du Déménagement, l'Union Nationale de Organisations Syndicales des Transporteurs Routiers Automobiles de Bourgogne Franche Comté) et les organisations syndicales de salariés (l'union régionale CFDT et l'union régionale CGT).

Le comité régional de suivi s'est réuni à 2 reprises en 2018 et une 3ème date est prévue en novembre 2018.

✓ Avec le CNPA (conseil national des professions de l'automobile)

Après une 1ère rencontre avec le CNPA le 9 juin 2017, une convention régionale de partenariat en matière de lutte contre le travail illégal et la fraude au détachement a été signée le 18 juin 2018 entre la DIRECCTE Bourgogne Franche Comté, la DREAL Bourgogne Franche Comté, l'URSSAF Bourgogne, l'URSSAF Franche Comté et le CNPA.

L'URACTI a, ce même jour, fait une présentation de la réglementation en matière de travail illégal et de PSI.

Les contacts avec le CNPA sont réguliers.

✓ Avec la CAVB (confédération des appellations et des vigneron de Bourgogne)

Un contact avec la CAVB a été pris dès 2017 avec la présentation aux viticulteurs adhérents de Saône et Loire de la réglementation PSI.

En janvier 2018, cette même présentation a été faite en Côte d'Or.

En octobre 2018, à la demande de la CAVB, une réunion sera organisée pour parler de la faisabilité de la rédaction d'un guide des bonnes pratiques à adopter synthétisant l'ensemble de la législation relative aux embauches et plus particulièrement à la PSI. La FRSEA et la MSA sont également invités.

✓ Divers

A la demande de l'UD du Jura, l'URACTI a participé, en avril 2018 en soirée, à une information collective sur la PSI en direction de représentants de plusieurs fédérations professionnelles.

6) Situation de l'URACTI

Au 30 septembre 2018, l'URACTI comprend 4 agents de contrôle suite au départ en retraite en mars et août 2018 de 2 agents. Le recrutement d'un 5ème agent est prévu en novembre 2018 mais en 2019, il faudra vraisemblablement compter sur le départ en retraite d'un nouvel agent.

Il est à noter que la région Bourgogne Franche Comté compte 83 sections d'inspection. L'URACTI devrait donc être composée de 6 agents de contrôle. Elle n'en compte que 4, soit un ratio de 4.66.

Malgré tout, les agents de contrôle de l'URACTI continuent de mener des actions de contrôle et d'autres interventions sur le champ de la PSI et de la lutte contre le travail illégal mais ne peuvent pallier le manque d'effectif.

INDICATEURS 2018		
TRAVAIL ILLEGAL	REALISE 2018 (chiffres au 30 septembre 2018)	OBJECTIF NATIONAL DGT
Taux de participation de l'inspection du travail à des opérations de contrôle conjoints ayant donné lieu à PV	40%	25%
Taux de participation de l'inspection du travail à des opérations de contrôle conjoints sur les seuls secteurs prioritaires	60%	50%
Fermetures administratives prononcées Nb de départements concernés/nb de départements dans région	2 dossiers de fermeture en cours en Saône et Loire 1 dossier de fermeture en cours en Haute Saône	70%

Bilan 2016 – 2018 du Plan Régional de Lutte contre le Travail Illégal

Le 30 mai 2016, la commission nationale de lutte contre le travail illégal a décliné le plan national de lutte contre le travail illégal (PNLTI) 2016-2018 et fixé les objectifs et les moyens à mettre en œuvre pour lutter contre toutes les formes de travail illégal.

Les **2 priorités** de ce plan sont, d'une part, la lutte contre les fraudes au détachement dans le cadre des **prestations de service internationales (PSI)** et, d'autre part, la **lutte contre les autres formes de travail illégal**.

Le bilan 2016-2018 (chiffres arrêtés au 30 août 2018) de la lutte contre le travail illégal en Bourgogne Franche Comté prend en compte l'activité de l'URACTI (unité régionale d'appui et de contrôle contre le travail illégal) ainsi que les actions menées dans les unités de contrôles des 8 départements de la région, soit **4768 contrôles**.

1) **PSI**

De 2016 à 2018, la DIRECCTE Bourgogne Franche Comté a procédé à **2062 interventions PSI**, tous secteurs confondus. Il est à noter qu'entre 2016 et 2017, le secteur de l'industrie a représenté 586 interventions, soit 35.2% de l'ensemble des contrôles PSI et le secteur du BTP, 28.9% de ces interventions.

Le contrôle des PSI irrégulières permet de mettre à jour une diversité de fraudes au détachement souvent matérialisées par

✓ *La fraude au détachement*

Concernant les entreprises étrangères, il s'agit le plus souvent des cas relatifs à la fraude à l'établissement.

Cela se manifeste par

- une « coquille vide » dans le pays d'origine ou une activité non significative,
- et/ou l'existence d'une activité stable, habituelle et continue en France.

Lorsque les constats ont été matérialisés, un PV pour travail dissimulé par dissimulation d'activité peut être relevé.

✓ *Le non-respect des règles du détachement*

Il s'agit le plus souvent des cas suivants :

- absence de déclaration de détachement et/ou de désignation d'un représentant en France et lorsque les constats ont été matérialisés, possibilité d'une amende administrative pour l'entreprise étrangère et la société française donneur d'ordre,
- non-respect des dispositions telles que le salaire minimum, la durée du travail, l'hygiène et la sécurité ou l'absence de protection sociale du salarié détaché et également des conditions d'hébergement non conformes voire indignes avec comme sanctions possibles, PV, amendes administratives et suspension PSI,
- non-respect des règles relatives au travail temporaire par les entreprises de travail temporaire étrangères avec par exemple transfert du lien de subordination avec comme sanctions possibles, un PV pour prêt illicite de main d'œuvre voire marchandage.

- dévoiement des règles de la mobilité intragroupe : les salariés n'apportent aucune technicité particulière avec le plus souvent un établissement à l'étranger qui en réalité est un simple réservoir de main d'œuvre).

Il existe également un détournement des règles liées au détachement. Les donneurs d'ordre font désormais de plus en plus souvent appel à des travailleurs étrangers indépendants pour lesquels la réglementation sur la PSI ne s'applique pas car ils ne sont pas salariés d'une structure. Or force est de constater qu'ils sont en réalité des salariés que l'on oblige à se déclarer comme indépendants.

Enfin, il apparaît aussi que les donneurs d'ordre ont une méconnaissance de leurs obligations de vigilance et de diligence.

C'est la raison pour laquelle l'URACTI a procédé à plusieurs interventions en 2016, 2017 et 2018 à l'attention de ces entreprises pour leur rappeler leurs obligations lors de réunions organisées à la demande de ces organisations patronales. Cela a été le cas dans le secteur du transport routier de marchandises, dans le secteur viticole, dans le secteur du BTP et plus particulièrement à l'attention des entreprises intervenant dans le chantier gazoduc.

Dans certains cas les plus graves, les donneurs d'ordre sont également poursuivis pour recours sciemment par exemple.

Nous constatons depuis quelques temps, un détournement de la réglementation sur la PSI. En effet, les donneurs d'ordre font désormais de plus en plus souvent appel à des travailleurs étrangers indépendants pour lesquels la réglementation sur la PSI ne s'applique pas car ils ne sont pas salariés d'une structure. Or force est de constater qu'ils sont en réalité des salariés que l'on oblige à se déclarer comme indépendants.

Les entreprises étrangères et les donneurs d'ordre peuvent donc faire l'objet de procédures pénales et administratives.

L'absence de déclaration de détachement et l'absence de désignation d'un représentant en France sont passibles d'une amende administrative conformément aux dispositions du code du travail (articles L.1264-1 et suivants).

Entre 2016 et 2018 (chiffres arrêtés au 30 août 2018), 73 amendes administratives ont été prononcées tant à l'encontre de l'entreprise étrangère qu'à l'égard de l'entreprise française donneur d'ordre compte tenu de son obligation de vigilance.

2) Autres formes de travail illégal

La DIRECCTE Bourgogne Franche Comté s'est engagée à poursuivre son action déjà fortement mise en œuvre dans la lutte contre les fraudes au détachement sans toutefois négliger les autres formes de travail illégal que constituent le travail dissimulé, le recours aux faux statuts, le prêt illicite de main d'œuvre et de marchandage, la lutte contre l'emploi d'étrangers non autorisés à travailler en France.

Ainsi, dans la région, entre 2016 et 2018 (chiffres arrêtés au 30 août 2018), les unités de contrôle des 8 départements et l'URACTI ont procédé à **2706 contrôles**, y compris les opérations CODAF. Entre 2016 et 2017, elles ont représenté plus de 37% de ces contrôles. Le secteur du BTP a représenté 41% de ces contrôles et le secteur de l'agriculture 13.3%.

Entre 2016 et 2017, les contrôles ont donné lieu à l'envoi de 827 observations qui ont donné lieu à la rédaction de **71 procédures pénales**.

Les infractions les plus répandues sont :

- le travail dissimulé (85% des infractions constatées). Ces infractions se retrouvent essentiellement dans le secteur du BTP (34,8% du travail dissimulé), le secteur des HCR (18,5%), les autres services aux entreprises (18,5%), le secteur du nettoyage (11%) et celui des transports (9,7%),
- l'emploi d'étranger sans titre de travail (6,8%). Ces infractions se retrouvent essentiellement dans le secteur du BTP (66,7%),
- le prêt illicite de main d'œuvre (4,8%). Ces infractions se retrouvent essentiellement dans l'agriculture (47,6%) et le BTP (33%),
- le recours aux faux statuts (2,5%). Ces infractions se retrouvent essentiellement dans le secteur du BTP (45%).

Il est à noter qu'en 2017, l'URACTI a mené des actions en matière de détournement des statuts avec le contrôle de plusieurs organismes de formation. Les constats sont les suivants : le statut de faux travailleur indépendant peut être caractérisé tant par les constats relevés lors des contrôles chez les prestataires formateurs que par ceux opérés au sein du donneur d'ordre. Une procédure pénale n'est pas à exclure.

En 2018, des contrôles portant sur le faux travail indépendant ont été réalisés dans le secteur des auto-écoles.

En 2017, suite à une enquête et une proposition de l'inspection du travail de Côte d'Or, un arrêté préfectoral a été pris le 14 septembre 2017 prononçant la fermeture administrative pour infraction de travail dissimulé d'un restaurant dijonnais pour une durée de 3 mois.

A l'été 2018, 2 demandes de fermeture administratives concernant 2 HCR ont été transmises à la préfecture de Saône et Loire pour travail illégal.

Bilan du contrôle de la réglementation RSE dans le transport routier

1) Création de l'URACTR

La DIRECCTE BFC avait proposé de mettre en place une UC régionale composée d'agents de contrôle qui n'auraient pas de section géographique attirée et seraient compétents sur l'ensemble de la région. Ils interviendraient en appui des sections d'inspection sur la réglementation spécifique RSE et, de façon plus générale, sur tout ce qui a trait aux transports, routiers, ferroviaires, aériens en accompagnant les agents dans des actions de contrôle des transports en assurant des formations dans les UD afin de permettre la montée en compétence des agents sur les contrôles RSE notamment.

L'URACTR a été créée officiellement le 1er janvier 2018. A sa création, elle comptait 2 agents de contrôle dans l'incapacité d'apporter un appui dans la mesure où ils ne connaissaient rien de la réglementation transports.

Depuis, les agents de contrôle initialement recrutés ont quitté le service et 2 nouveaux agents de contrôle sont arrivés respectivement en juin et septembre 2018. Un 3ème agent est attendu pour novembre 2018.

2) Appui et contrôles

a) Appui de l'URACTR

Au préalable, il est nécessaire de rappeler qu'au cours du 1er semestre 2018, la responsable du service a formé les agents de l'URACTR et a apporté un appui aux agents de contrôle des UC territoriales.

Cet appui a été de 3 ordres :

- *présentation de la réglementation concernant le secteur des transports routiers lors de demi-journées d'information*

Les thèmes présentés ont été les suivants : TRP durée du travail et rémunération, réglementation sociale européenne avec le règlement CE n°561/2006 et le règlement UE n°165/2014, méthodologie d'un contrôle sur route ou sur plateformes logistiques.

- *apports réglementaires aux questions posées par les agents de contrôle*

Au 30 septembre 2018, la responsable du service a répondu à 13 sollicitations des agents.

- *mise à disposition de modèles de procès-verbaux (RSE, TRM durée du travail, TRP durée du travail, absence de LIC) et d'une décision suite à une demande de dérogation à l'amplitude dans le TRP*

Ces documents ont été intégrés dans WIKIT.

b) Contrôles

Au 30 septembre 2018, 77 interventions ont été effectuées dans le secteur des transports. Plus de 90% de ces interventions ont été des contrôles et des contre-visites.

L'URACTR a participé à 17 de ces contrôles.

Parmi ces contrôles, l'opération sur l'autoroute A6 dans la nuit du dimanche 3 au lundi 4 juin 2018. L'UC21 était également présente.

Sur la réglementation transport routier, 13 véhicules contrôlés dont 2 français. Les infractions relevées sont les suivantes :

- ✓ Repos journalier <9h : 3 infractions concernant 2 chauffeurs
- ✓ Plus de 3 repos journaliers réduits entre 2 repos hebdomadaires : 1 infraction concernant 1 chauffeur
- ✓ Durée journalière de travail >12h : 1 infraction concernant 1 chauffeur d'une entreprise française
- ✓ Durée journalière de travail de nuit >10h : 5 infractions concernant les 2 chauffeurs des entreprises françaises

Sur les attestations de détachement (contrôle PSI), 22 véhicules contrôlés. Les infractions relevées sont les suivantes :

- ✓ 4 infractions pour défaut d'attestation de détachement

L'URACTI a également participé à des contrôles lorsque le thème concernait la lutte contre le travail illégal et la PSI. Elle a participé à 40 opérations dont des contrôles sur route avec la DREAL portant sur les attestations de détachement.

L'UC21 a participé à une autre action concertée sur route, organisée à l'initiative de la BMO de Châtillon sur Seine le 14 juin 2018.

13 entreprises ont été contrôlées représentant 15 salariés :

- ✓ 6 salariés détachés
- ✓ 8 salariés d'entreprise de transport de marchandises établies sur le territoire national,
- ✓ 1 salarié d'une entreprise de messagerie

L'UC39 a réalisé 4 interventions dont 1 conjointe avec la DREAL.

L'UC25, suite à des constats de 2017, a réalisé des contrôles de véhicules de moins de 3.5T sur des quais de chargement/déchargement notamment sur les lieux de groupage/dégroupage et sur les lieux habituels de livraison tels que le centre-ville de Besançon.

L'UC70 participe à une journée de contrôle sur route par mois. Ces contrôles sur route permettent de vérifier l'application du droit social communautaire par les entreprises de transport de marchandises étrangères. En outre, des infractions à la réglementation nationale de la durée du travail dans les transports routiers sont fréquemment relevées : dépassement de la durée maximale quotidienne de travail de nuit, emploi de salarié au-delà de la durée quotidienne maximale de travail effectif et emploi par entreprise de transport routier de marchandises de personnel roulant au-delà de la durée de temps de service maximale hebdomadaire sur une semaine isolée. Enfin, un contrôle a donné lieu à 116 contraventions de 5^{ème} classe et 12 contraventions de 4^{ème} classe.

3) Consolidation Solid

L'objectif 2018 était de 35462 journées conducteur.

Au 30 septembre 2018, la Bourgogne France Comté a contrôlé 9287 journées conducteur.

Quelques soucis informatiques ne permettent pas de faire la remontée de l'ensemble des données des départements.

4) Négociation d'un protocole de coopération DIRECCTE/DREAL

La convention régionale de partenariat a été signée en mai 2018 entre la DIRECCTE et la DREAL.

Une réunion réunissant la DIRECCTE (RUC+ pôle T) et la DREAL (CDTT) est prévue le 11 décembre 2018.

5) CTSA

En BFC, en 2018, la CTSA s'est réunie à 2 reprises (janvier et juin).

Un dossier porté par la DIRECCTE est passé en commission. L'entreprise s'est vue retirer pour une durée de 6 mois 15 copies de licences de transport.

INDICATEURS		
	REALISE 2018	OBJECTIF NATIONAL DGT
Contribution aux objectifs de contrôle RSE	9287	35462
Nombre de contrôles conjoints avec la DREAL	69	
Nombre de saisine de la CTSA	1	

Bilan de la lutte contre les risques de chute de hauteur

❖ UD 21

Forte implication des agents de contrôles de l'UD dans cette action. Sur un objectif régional de 600 interventions, l'UD a réalisé 149 contrôles. On peut également noter un taux de suivi élevé (64%). Plus de la moitié de ces contrôles ont fait l'objet d'une contre visite.

Depuis le début d'année, 47 salariés ont été retirés par décisions d'arrêt de chantier d'une situation de risque de chute de hauteur (l'objectif régional est de 250 salariés). 20 décisions d'arrêt de chantier ont été prises pour un objectif régional de 200.

Les agents ont participé à la journée régionale de contrôle du 19 juin 2018. Elle visait les chantiers du bâtiment concernant la réglementation sur les chutes de hauteur, les PSI et la lutte contre le travail dissimulé.

Les résultats pour l'UD ont été les suivants :

- Nombre de chantiers contrôlés : 23
- Nombre d'entreprises contrôlées : 109
- Nombre de travailleurs contrôlés : 202
- Nombre d'arrêts de chantier : 2
- Nombre d'infractions : 10
- Nombre d'infractions hygiène : 11

❖ UD 25

Déclinaison départementale : « Action coup de poing » Contrôle de la coordination SPS (Santé et Protection de la Santé) sur les chantiers de constructeurs de pavillons et prévention des risques de chute de hauteur

Éléments de diagnostic ayant fondé les choix opérationnels : Les constats opérés par les agents de contrôle sur les chantiers du BTP et notamment de constructions de maisons individuelles démontrent une absence de prise en compte de la coordination en amont pour organiser et veiller à la mise en place des mesures d'hygiène et de sécurité adaptées lorsque plusieurs entreprises sont appelées à intervenir sur ces chantiers. Il est également relevé un problème de formation des conducteurs de travaux voire l'absence de désignation de coordonnateur SPS. Il en résulte des constats de situations de travail présentant des risques de chute de hauteur ou d'ensevelissement, une absence de mise à disposition d'installation sanitaire, la rédaction ou non de PGC simplifié type et le plus souvent non adapté aux situations réelles.

Les contrôles réalisés en 2017 dans le cadre de cette action ont touché 3 constructeurs de maisons individuelles, ont donné lieu à 2 arrêts de chantiers, un refus de reprise de travaux et des lettres d'observations relevant des manquements sur la coordination SPS générant des risques et leur rappelant leurs obligations.

Un des trois constructeurs contrôlés s'était engagé dans une démarche de régularisation par notamment la formation de 2 conducteurs de travaux à la coordination SPS. Il s'était également rapproché du Syndicat des Constructeurs, Aménageurs et Promoteurs au sein de la Fédération du Bâtiment, pour mener avec ce dernier une démarche de régularisation tournée vers tous les constructeurs de maisons individuelles de la région BFC (40 adhérents). Une réunion entre le syndicat, la DIRECCTE et la CARSAT a permis de définir les priorités d'action en termes de formation et de sensibilisation de leurs adhérents.

L'objectif de l'UC1 est de poursuivre cette action en 2018 pour notamment mesurer l'impact sur le terrain de l'action de formation proposée par le syndicat et la vérification de la mise en place d'une coordination effective par les constructeurs.

Description de la stratégie d'intervention mobilisant le SIT : Etablissement d'une liste et un ciblage des constructeurs de pavillons connus par l'UC : 5 constructeurs ciblés.

Echange d'informations UC/CARSAT sur la connaissance des entreprises à contrôler potentiellement et sur les actions de sensibilisation, d'information délivrées le cas échéant par la CARSAT : réalisation de contrôle en commun et/ou échange d'informations en amont et après les contrôles notamment lors de la reprise des travaux. Relais pris par la CARSAT pour la mise en place de la coordination SPS au sein de ces entreprises.

Contrôle au siège des constructeurs ciblés en vue d'obtenir la liste des chantiers en cours.

Réalisation dans la foulée soit sur une ou des journées de contrôle au printemps et à l'automne des différents chantiers simultanément par équipes d'agents de contrôle et rédaction des suites.

Réalisation de contres visites (seul ou avec la CARSAT en fonction des disponibilités et des situations rencontrées)

Poursuite des échanges avec le Syndicat des Constructeurs, Aménageurs et Promoteurs au sein de la Fédération du Bâtiment pour connaître le nombre et les constructeurs de pavillons engagés dans la démarche de formation.

Difficultés rencontrées : Impossibilité de prendre une décision d'arrêt de travaux vis-à-vis des travailleurs indépendants pour assurer l'effectivité des règles qui leur sont applicables en matière de travaux en hauteur.

Objectifs quantitatifs (janvier à septembre 2018) :

- Nombres de contrôles BTP : 186
- Nombres de contrôles chute de hauteur : 78
- Nombres de suites à intervention : 229 Dont : 41 décisions d'arrêt temporaire de travaux
- Rapport amendes administratives : 3 pour non-respect d'une décision d'arrêt temporaire de travaux
- Mise en demeure : 2
- Procès-verbaux : 6

Objectifs poursuivis par l'action : Obtenir des avancées concrètes sur le niveau d'engagement des constructeurs de pavillons à l'égard des missions de coordination SPS (formation des coordonnateurs, élaboration de PGC simplifié adapté aux situations réelles...)

Indicateur de suivis retenus :

- 1 campagne de contrôle au printemps et à l'automne
- Inscription dans l'action 1 prévention des risques de chute de hauteur
- Nombre d'interventions chutes de hauteur
- Nombre d'arrêts de travaux

Enseignement : Dans le cadre de l'action spécifique de contrôle de la coordination SPS, cinq constructeurs de maisons individuelles ont été repérés. A partir de la liste des chantiers en cours récupérée au siège des constructeurs et lors de visites inopinées de chantiers de BTP, les contrôles ont donné lieu à la notification de 41 arrêts de travaux, à la rédaction de lettres d'observations et à la transmission au DIRECCTE de 3 rapports de proposition d'amendes administratives pour non-respect d'une décision d'arrêt temporaire de travaux relevant des manquements sur la coordination SPS générant des risques et leur rappelant leurs obligations.

Un des constructeurs contrôlés engagé dans une démarche de régularisation par notamment la formation de 2 conducteurs de travaux à la coordination SPS s'était rapproché du Syndicat des Constructeurs, Aménageurs et Promoteurs au sein de la Fédération du Bâtiment, pour mener avec ce dernier une démarche de régularisation tournée vers tous les constructeurs de maisons individuelles de la région BFC (40 adhérents).

Suite à la réunion organisée entre le syndicat, la DIRECCTE et la CARSAT, des priorités d'action en termes de formation et de sensibilisation de leurs adhérents ont été définies et le Syndicat des Constructeurs, Aménageurs et Promoteurs a réalisé de décembre 2017 à mars 2018 trois sessions de formation dans lesquelles étaient proposées deux modules différents :

- Module 1 : coordination SPS dans le secteur de la construction de maisons individuelles (2 jours)
- Module 2 : CSPS niveau III sur 12 jours en formation diplômante

De nouvelles sessions de formation devraient être organisées au second semestre 2018.

Les 3 sessions ont concerné 30 entreprises. Ainsi, 38 personnes ont déjà suivi le parcours de formation dont 8 la formation diplômante.

Par ailleurs, Il convient de remarquer que lors des contrôles réalisés sur ce type de chantiers, les agents de contrôle ont multiplié les constats de défaut de coordination en matière de santé et sécurité, des risques de chute de hauteur particulièrement en toiture et également à l'encontre de certaines entreprises sous-traitantes des situations de travail illégal sur ces chantiers de construction des principaux « pavillonniers » du Doubs (MAISONS CONTOZ, MAISONS HAPPY, ZENITH CONSTRUCTIONS, MAISONS MOYSE) et hors département (FRANCE MAISONS CONFORT). Les tarifs très bas imposés par ces constructeurs aux divers sous-traitants, et notamment aux entreprises de maçonnerie, expliquent en partie cette recrudescence des situations de travail dissimulé.

Par ailleurs les TPE intervenant sur ces chantiers ne prennent pas en compte les risques liés à leur activité réelle ; la mise en œuvre des sécurités réglementaires est perçue comme contraignante entraînant une perte de temps et d'argent et les protections collectives sont parfois minimalistes.

L'intervention régulière de l'inspection du travail sur ces chantiers est fondamentale pour prévenir les risques de chute de hauteur et l'implication des donneurs d'ordre est indispensable pour mettre en œuvre une réelle coordination SPS sur les chantiers.

Des constructeurs se sont engagés à équiper leurs équipes de tout le matériel nécessaire à la protection contre les risques de chute de hauteur, à former leur chef de chantier charpente couverture à l'utilisation de nacelle et mettre en place une démarche de prévention dès la conception des maisons avec la CARSAT.

Perspectives : L'objectif de l'UC1 est de poursuivre cette action en 2019 pour notamment mesurer l'impact sur le terrain de l'action de formation réalisée par le syndicat et la vérification de la mise en place d'une coordination effective par les constructeurs.

❖ **UD 39**

Éléments de diagnostic ayant fondé les choix opérationnels : Les contrôles réguliers des chantiers de construction d'ensemble pavillonnaire conduisent au constat récurrent de l'absence d'élaboration d'un Plan Général de Coordination Simplifié (PGCS).

Le manque d'organisation et de coordination des différents corps de métier induit des risques pour les salariés des entreprises en matière de sécurité notamment en matière de chute de hauteur : ex non stabilisation des sols empêchant la mise en place d'échafaudage,....

Description de la stratégie d'intervention mobilisant le SIT

Participation à la journée régionale BTP le 19 juin 2018 :

- Nombre de chantiers contrôlés : 19
- Nombre d'entreprises contrôlées : 40
- Nombre d'arrêts temporaire de travaux : 5
- Nombre d'infractions : 6

Action chantiers constructeurs de pavillons - PGC simplifié :

- 73 interventions sur chantiers dont 9 contrôles réalisés en entreprise où le risque de chutes de hauteur a fait l'objet d'observations
- Observations sur l'installation des échafaudages, demande de la note de calcul afin d'attester de la solidité des éléments en place, demande de vérification par un organisme agréé.
- Notification de 13 arrêts de travaux pour absence de protection collective contre les chutes de hauteur (26 salariés retirés).
- Absence de formation au montage / démontage des échafaudages

Les principales observations et/ou infractions relevées sont :

- L'absence de déclaration des sous-traitants au Maître d'ouvrage, agrément, inspection commune, PPSPS
- Encombrement du chantier
- Utilisation encore fréquente d'escabeaux
- Protections collectives manquantes ou incomplètes, non conformes
- Travaux effectués en dehors des protections collectives en place
- Manque d'éclairage
- Espace de + 20 cm entre le mur et le plancher d'échafaudage

❖ **UD 58**

Éléments de diagnostic ayant fondé les choix opérationnels : Accidents graves voire mortels

Description de la stratégie d'intervention mobilisant le SIT : Journée de contrôle BTP le 19 juin 2018 : 100 % des agents de contrôle présents ont participé

Echange d'information et contrôles conjoints avec la CARSAT sur les chutes de hauteur

Participation à des actions collectives de prévention des risques participation le 21 juin au forum Préventions organisé par le service de santé au travail et ayant pour thème cette année les addictions.

85 interventions ayant données lieu à des suites écrites

❖ **UD 70**

Éléments de diagnostic ayant fondé les choix opérationnels : Un partenariat existant et à relancer entre la DIRECCTE BFC, la CARSAT et l'OPPBTP en matière de prévention dans le bâtiment et les travaux publics.

Des contrôles BTP réguliers dans les sections au titre des chutes de hauteur mais aussi dans le cadre de la surveillance des chantiers de manière générale. (Coordination, SPS, Travail illégal, amiante...)

Un indicateur mobilisant : le nombre de salariés retirés d'une situation de danger grave et imminent

Malgré l'action des services depuis plusieurs années, une prévention du risque de chute de hauteur encore insuffisante dans certaines petites entreprises du bâtiment et des travaux publics,

La nouvelle procédure transactionnelle pourrait permettre d'espérer une condamnation pénale des situations de défauts réitérés de protections collectives en l'absence d'accident du travail.

Description de la stratégie d'intervention mobilisant le SIT : L'inspection du travail - unité de contrôle de la Haute-Saône organise une journée par mois de contrôles inopinés dans le secteur du bâtiment et des travaux publics. Un contrôleur spécialisé « Bâtiment » de la CARSAT a participé à une journée BTP de l'UC.

L'action favorisant la mise en place de protections collectives permanentes sur les toitures planes en partenariat avec la CARSAT s'est poursuivie dans le respect des prérogatives dont dispose chaque service.

Difficultés rencontrées : Les constats de l'agent de contrôle nécessitent parfois pour lui d'accéder aux zones en hauteur de sorte qu'il encourt lui-même parfois un risque de chute.

Objectifs poursuivis par l'action : Permettre aux agents de contrôle d'intervenir avec efficacité dans le plus grand nombre de situations susceptibles d'être à l'origine de chutes de hauteur,

Contrôler des TPE-PME n'entretenant aucun lien suivi avec nos services,

Prendre en compte le risque chute de hauteur dès la conception des bâtiments.

Enseignements : Les manquements les plus fréquemment observés concernent des échafaudages non conformes et des trous non protégés.

La coordination SPS (Santé et Protection de la Santé) s'avère parfois minimaliste.

Sont également régulièrement relevés le défaut de vérification périodique obligatoire des appareils de levage et d'autorisations de conduite de ceux-ci, l'absence d'eau potable, de sanitaires et de lieu de restauration prévu.

La journée BTP mensuelle produit des résultats indéniables en termes d'amélioration immédiate des conditions de travail sur un chantier, notamment grâce aux décisions administratives d'arrêts de travaux, et recueille de surcroît l'adhésion de l'ensemble des collègues de l'UC, de sorte que sa prolongation en 2019 paraît souhaitable.

	<i>Objectif DGT 2018</i>	<i>Réalisé 2018</i>
Nombre d'interventions chutes de hauteur		52
Nombre d'arrêts de travaux		4
Nombre de salariés retirés d'une situation de danger grave et imminent		11

❖ UD 71

Description de la stratégie d'intervention mobilisant le SIT : Les contrôles menés en 2018 en territoire plus rural ont permis de constater que ces chantiers prennent peu ou pas en compte les problématiques risques de chutes de hauteur car moins contrôlés, du fait de l'éloignement et de la difficulté à les trouver, que les chantiers plus proches des périphéries urbaines.

Un tableau de suivi de l'action a été élaboré en 2018 il sera reconduit en 2019.

Mise en œuvre de la procédure d'arrêt de travaux, lettre d'observations...

Poursuite de la mise en œuvre d'une journée mensuelle de contrôle des chantiers de construction, de rénovation et d'aménagement immobilier, en alternant un mois en zone rurale et un mois en zone urbaine.

❖ UD 89

Éléments de diagnostic ayant fondé les choix opérationnels :Présence importante de chantiers du BTP sur le département.

Contrôles organisés au fil de l'eau, sur l'activité habituelle des agents.

Description de la stratégie d'intervention mobilisant le SIT : Les contrôles ont porté notamment sur l'utilisation des échafaudages, qui reste une problématique récurrente. Dans les TPE, on peut observer des échafaudages de moins bonne qualité. Les entreprises arguent de la pression financière qui pèse sur elles et du coût des équipements. Elles indiquent que l'accès aux aides CARSAT ne serait pas adapté.

Par ailleurs, dans les entreprises de taille plus importante, les matériels sont plus renouvelés.

Si les échafaudages sont récents, ils sont malgré tout mis en œuvre dans des conditions qui ne satisfont pas toujours à la réglementation applicable. Par exemple, les plinthes, les trappes d'accès ne sont soit pas achetées soit pas installées. Les conditions de transport sont aussi un point à améliorer car le matériel s'abîme rapidement lorsqu'il est mal traité. Les notices de montage, les notes de calcul, les vérifications restent largement ignorées. La formation, si elle est faite, semble assez peu mise en œuvre effectivement.

Les apprentis ne travaillent en général pas sur les échafaudages.

Le contrôle de sièges d'entreprises du BTP a permis de constater, ce qui était déjà connu précédemment, à savoir que la prise en compte du risque de chute de hauteur existe dans les DU mais que cela reste largement peu pris en compte dans la réalité du terrain. Les DU sont réalisés par des consultants extérieurs ou par l'OPPBTP mais pas traduits en actions concrètes. Globalement, le DU reste une obligation administrative. La formation des salariés évolue mais n'est pas généralisée, notamment s'agissant des petites entreprises.

La prise en compte des chutes de hauteur dans les opérations de désamiantage est intégrée dans les plans de retrait en général. S'il est possible de travailler à la nacelle, la mise en œuvre est plutôt effective. Par contre, si cela n'est pas possible, notamment en cas d'aléa d'accessibilité sur le chantier, les moyens mis en place ne satisfont pas à la réglementation en règle générale.

Dans les entreprises industrielles et agricoles, se sont surtout les stockages en hauteur qui appellent des remarques, la protection étant souvent insuffisante, voire absente. La sensibilisation à ces problématiques est faite lors des contrôles.

L'UC 89 a participé à l'action régionale de contrôle sur chantiers du 19 juin 2018 : 13 chantiers contrôlés, 30 entreprises, pas d'infraction relevée, pas d'arrêt de travaux. Cette opération, si elle reste intéressante en termes de visibilité des agents sur le terrain, n'a pas permis de constater d'infraction.

55 interventions au 30/06/18 sur l'axe Chute de hauteur du BOP 111 – Source Delphes NG

❖ **Pôle T SRA Chutes de hauteur**

En 2018, le service régional d'appui a réalisé une quinzaine d'appuis individuels aux agents de contrôle sur la thématique « chutes de hauteur » (au 15 octobre 2018 - chiffres non consolidés).

En outre, dans le cadre de l'organisation d'une journée régionale de contrôle dans le secteur du bâtiment et des travaux publics, le service régional d'appui a réalisé en 2018 une grille de contrôle à destination des agents de contrôle de la région. La grille de contrôle du risque de chute de hauteur est organisée en 19 items répartis dans les 3 catégories suivantes : échafaudages, échelles et environnement du chantier. Cet outil était accompagné d'un support d'explication précisant et illustrant les principaux items à contrôler.

❖ **PRST 3 /avril 2018**

Fiche 1-3-3 : Prévenir le risque de chute de hauteur et de plain-pied dans le BTP – Bilan 2017-2018 CARSAT OPPBTP

L'action a été déployée dans le cadre du programme P3C3 du CPG de la Carsat.

Il se traduit par le suivi de 83 entreprises avec établissement de diagnostics sur les aspects organisationnels (siège) et mise en œuvre (chantier), en versions « initiale » et « finale » mesurant l'évolution de la situation.

A destination des MOA, 26 opérations avec mise en commun de moyens ont été menées à bien et 150 chargés d'opération.

Autres actions significatives à destination des MOA :

- Présentation du guide SCALP et METAH / PDRE :

En septembre et octobre 2017, la Carsat BFC a organisé des travaux de groupes avec des MOA axés sur les pratiques entre Maîtres d'ouvrage. Ces travaux ont permis de dégager des exemples de bonnes pratiques qui pourront être intégrés dans les programmes à destination des maîtres d'œuvre ou coordonnateurs de chantier.

- Action à distance vers les MOA suite à la réception des déclarations préalables :

Envoi d'un courrier à destination du MOA dans lequel la Carsat BFC demande de faire intégrer dès la conception par le Maître d'œuvre et le Coordonnateur Sécurité et Protection de la Santé les prescriptions spécifiques relatives d'une part, à la sécurisation des circulations, des accès et livraisons à pied d'œuvre (SCALP), et d'autre part, à la mutualisation des équipements de travail et d'accès en hauteur (METAH) (avec communication du guide pour la mise en commun de moyens SCALP et METAH).

Du 1er janvier 2016 au 31 décembre 2017 (depuis le début de l'action) :

- 1624 déclarations reçues.
- 700 courriers envoyés.
- MOA Récurrents (3 déclarations préalables et plus) : 23 courriers de relance.

En 2017, nous comptabilisons 12% de réponse avec intégration des prescriptions SCALP et METAH.

Mettre en place des réunions annuelles des Coordonnateurs SPS axées sur le risque de chutes et la logistique permettant les échanges, la mutualisation et bonnes pratiques SPS ; l'information des CSPS sur la réglementation, les normes, le « livre blanc » de la CSPS etc... qui les concernent ; la création d'une dynamique pour une meilleure prise en compte de la prévention des risques professionnels...

Animation, avec l'OPPBTP, de clubs CSPS : 9 réunions en 2017 (échanges de pratiques, modalités de coopération avec les MOA, mise en commun de moyens sur le chantier).

En cours ou à venir : Rencontrer les dirigeants des sociétés de coordination SPS exerçant sur la région Bourgogne-Franche-Comté : retour de pratiques, attente des Moa, information sur la norme NFP 99 600, point sur les missions...

En cours ou à venir : Poursuivre l'action menée conjointement par la CARSAT et l'OPPBTP auprès des entreprises, puis faire la promotion des résultats :

- Réalisation de réunions d'information avec la collaboration des organisations professionnelles sur la prévention du risque de chute de hauteur à destination des entreprises de très petite taille ;
- Finalisation de l'action menée dans les entreprises de 20 à 49 salariés par la réalisation de la phase de diagnostics finaux : les diagnostics finaux ont été réalisés dans les 83 entreprises ciblées (cf. supra)
- Compilation et exploitation de l'analyse des résultats de la campagne d'actions avec l'objectif de proposer des documents de communication à destination de toutes les entreprises ;
- Diffusion de ces documents.

Bilan de la lutte contre le risque d'exposition à l'amiante

❖ UD 21

Lutte contre le risque d'exposition à l'amiante

- Chantiers sous-section 3

Les chantiers de retrait d'amiante ont fait l'objet de nombreux contrôles : 29 visites ont été réalisées sur l'application de la sous-section 3.

- Chantiers sous-section 4

Un effort important a également été consenti au suivi des chantiers d'intervention sur l'amiante et à la mise en œuvre des modes opératoires. 34 visites ont portées sur la sous-section 4.

Il ressort des différents contrôles, une méconnaissance quasi générale de la réglementation applicable. Les DUER sont très souvent établis en utilisant le modèle type de l'OPPBT, lequel ne mentionne pas le risque amiante et sans tenir compte du contexte réel de l'entreprise et de ses modes opératoires. Absence de formation des salariés.

Si l'entreprise intervient dans le cadre d'un marché public, le repérage amiante est généralement réalisé, jamais lorsqu'il s'agit de travaux chez des particuliers.

Absence de modes opératoires lors des contrôles mais également peu de modes reçus dans les services à la suite de cette opération.

Les fiches entreprises lorsqu'elles existent ne mentionnent que très rarement le risque amiante.

❖ UD 25

Éléments de diagnostic ayant fondé les choix opérationnels : Difficultés des agents à s'investir sur tous les dossiers « amiante » reçus souvent par vagues mais une implication forte lors d'opérations de grande ampleur et de longue durée notamment pour le traitement de chantiers multiples sur un même site tels que la Future cité administrative VIOTTE à l'emplacement SERNAM (Besançon), le désamiantage et démolition de la Rhodiaceta à Besançon, la reconversion de la Caserne Vauban en éco quartier Vauban (Besançon), les chantiers successifs de désamiantage du CHRU de Besançon...

Description de la stratégie d'intervention mobilisant le SIT : Ciblage des interventions de l'inspection sur les chantiers significatifs : Pole VIOTTE à l'emplacement SERNAM (Besançon), désamiantage et démolition de la Rhodiaceta à Besançon, chantiers successifs de désamiantage du CHRU de Besançon...

Ciblage des entreprises utilisatrices/maître d'ouvrage, ayant recours de manière importante, en volume et/ou en fréquence à des entreprises extérieures de maintenance pour leur rappeler la nécessité de fournir aux entreprises intervenantes DTA + diagnostic amiante avant travaux complets et à jour.

Examen des plans de retrait et contrôle des chantiers « amiante » dont le PDRE va faire l'objet d'observations.

Lors des contrôles sur les chantiers de réhabilitation – rénovation en lien avec l'action BTP : demande des agents de contrôle aux différents corps de métier sur l'existence et la prise de connaissance du DTA, vérification dans les établissements si le risque est évalué dans le DUER.

Difficultés rencontrées : Nombre conséquent de PDRE et d'avenants reçus pour la réalisation des opérations d'envergures précitées générant un temps de travail conséquent pour les agents de contrôle chargés de ces secteurs et pour les ingénieurs de prévention en appui.

Objectifs quantitatifs (janvier à septembre 2018)

- Nombre de PDRE reçus : 85
- Nombre de PDRE examinés : 63 (sans compter les avenants aux opérations précitées)
- Nombre de contrôle : 24 en sous-section 3 et 7 en sous-section 4

Objectifs poursuivis par l'action

- Sensibiliser, informer et contrôler les chantiers susceptibles de présenter des risques d'exposition à l'amiante en maintenant une présence régulière sur les chantiers de longue durée.
- Protéger les salariés face au risque d'inhalation de l'amiante.
- Faire respecter l'application de la réglementation amiante à toutes les étapes d'un projet de réhabilitation/ démolition.

Indicateur de suivis retenus

- Analyse des plans de retrait portant sur des opérations importantes
- Contrôle de chantiers sur le flux en fonction des PDRE reçus et des contrôles inopinés de BTP

Enseignement : Il est constaté que la présence de l'inspection du travail est indispensable tout au long de la mise en œuvre des chantiers de grande envergure tels que chantier pole VIOTTE (26 000 m2 de surface bâtie qui seront démolis) Rhodiaceta (50 000 m2 de surface bâtie qui seront démolis), CHRU de Besançon (chantiers successifs sur différents bâtiments qui composent le CHRU) : analyse des plans de retrait amiante, participation aux réunions préparatoires, suivi des chantiers...

Concernant le chantier Rhodiaceta, DIRECCTE et CARSAT ont travaillé en étroite collaboration et ont analysé et fait compléter ou modifier de très nombreux documents : le plan général de coordination et les plans particuliers « sécurité et protection de la santé » des entreprises, les 15 rapports de repérage amiante (avec des demandes complémentaires) et les 5 rapports de repérage plomb, les quelque 22 plans de retrait « amiante » et les 4 procédures de travaux « plomb », ainsi que les nombreux rapports de résultats de mesurages amiante pendant les travaux.

De fréquentes réunions techniques avec toutes les parties concernées ont lieu régulièrement durant le chantier. En complément, des contrôles réguliers sur site sont organisés pour s'assurer que les entreprises respectent bien leurs obligations et leurs engagements. Ainsi, à mi-juin 2018, l'inspectrice du travail et l'ingénieur de prévention de la DIRECCTE ont déjà cumulé près de 300 heures de travail sur ce chantier.

A noter enfin que parmi les très nombreux matériaux amiantés présents sur le site, certains ont nécessité pour leur retrait des techniques innovantes inédites en Franche-Comté, telles que la mise en place de confinements thermorétractables pris sur échafaudage pour un flocage et des joints de parement situés sur une hauteur de 20 m, et le carottage mécanique sur nacelle et sous aspersion d'eau pour le retrait de 3800 coffrages circulaires en fibrociment sur différentes dalles.

Concernant ce même chantier, une entreprise marseillaise DFD qui emploie une cinquantaine de salariés, est intervenue fin mai 2018 en sous-traitance de l'entreprise FERRARI.

L'entreprise DFD emploie des salariés de nationalité roumaine qui ne parlent ni ne comprennent la langue française.

La question s'est alors posée de savoir comment ces salariés avaient pu recevoir la formation amiante leur permettant d'obtenir l'attestation de compétence.

Le chef de chantier a répondu verbalement à l'agent de contrôle qu'un interprète était présent lors de la formation.

En outre, sur les attestations de compétence qui ont été délivrées à chacun des salariés, il est précisément indiqué, dans les deux langues, que « Tout travailleur étranger doit être accompagné sur le chantier par une personne bilingue français-roumain pour répondre à la législation en vigueur à ce jour ».

L'agent de contrôle a donc adressé un premier courrier à l'entreprise, afin de connaître le nom de la personne désignée bilingue français-roumain qui accompagne ces salariés sur les chantiers (le chef de chantier de l'entreprise DFD ne parle ni ne comprend le roumain), et d'apporter tout justificatif prouvant la présence de l'interprète au moment du suivi de la formation.

Malgré des relances faites à l'entreprise au mois de juin, celle-ci n'a pas donné suite, alors même que les salariés roumains ont fait l'objet d'une exposition accidentelle à l'amiante et que les explications fournies dans un rapport d'incident sont contestables, surtout parce que l'entreprise n'envisage pas de rédiger de fiche d'exposition accidentelle. L'affaire est en cours d'instruction.

Lors d'un contrôle d'une opération de réhabilitation d'un immeuble destiné à être exploité en tant qu'hôtel, l'inspection du travail conjointement avec la CARSAT sont intervenues lors du désamiantage « sauvage » sur un chantier réalisé par les 3 gérants d'une SCI. Des salariés de 3 entreprises travaillaient alors qu'il a été constaté l'absence de repérage de matières amiantées avant travaux, la réalisation de l'opération par une entreprise non certifiée et l'absence de transport des déchets amiantés dans un site adapté.

Suite à l'arrêt du chantier et au repérage des matières amiantées demandé par nos services, la SCI a fait procéder au retrait des dites matières par une entreprise agréée et au transfert de celles-ci en centre de traitement.

La réception par nos services, courant avril 2018, des documents justificatifs de la réalisation de ces travaux, atteste qu'il a été mis fin au risque de contamination des salariés qui interviendront ultérieurement, ainsi que du voisinage.

Pour mémoire, deux procédures emblématiques de l'inspection du travail démontrent l'implication des agents de contrôle sur cette thématique :

- Une procédure conséquente avait notamment été établie par un inspecteur du travail de l'UC1 en décembre 2015, suite à une enquête complexe et longue, à l'encontre du CHRU de Besançon, pour exposition à l'amiante de ses salariés et de salariés d'entreprises intervenantes entre 2009 et 2013. Ce dossier avait donné lieu à une condamnation de la personne morale, pour la première fois en France, en novembre 2016. La peine prononcée était de 40 000 euros d'amende avec sursis. Ce dossier a été jugé en appel à Besançon le 14 juin 2018, avec de longues auditions de l'inspecteur du travail. Le jugement sera rendu le 18 octobre 2018.
- Une seconde affaire pénale, également d'impact national, a été jugée en octobre 2017 dans le Doubs, suite à une procédure d'un inspecteur du travail. Pour la première fois en France, le tribunal a reconnu coupable et responsable pénalement la directrice de l'établissement du CHI de Pontarlier en tant que personne physique. Le CHI de Pontarlier a également été condamné en tant que personne morale. De très nombreux manquements à la réglementation amiante ont été pointés du doigt par le tribunal : non évaluation des risques, manque d'informations et de formation, non déclaration à l'inspection du travail, non délivrance d'un plan de travaux et non délivrance de fiches d'exposition à l'intention des agents.

Les peines prononcées sont extrêmement symboliques puisque inédites. Le CHI devra régler 10 000 euros d'amende délictuelle et 2300 euros d'amende conventionnelle.

Perspectives : Poursuivre des actions de contrôle de ces chantiers notamment Rhodiaceta à Besançon commencé en mai 2017 jusqu'à l'automne 2019, reconversion de la Caserne Vauban en éco quartier Vauban (Besançon), les chantiers successifs de désamiantage du CHRU de Besançon, démolition de l'ancienne gendarmerie sur le site industriel de Bourgeois à Besançon (5 bâtiments) ...

❖ **UD 39**

Éléments de diagnostic ayant fondé les choix opérationnels : Contrôle des plans de retrait, interventions sur chantiers en cours d'installation ou en cours de retrait d'amiante

Description de la stratégie d'intervention mobilisant le SIT : 15 interventions sur le thème de l'amiante sous-section 3 dont 1 demande de réalisation d'un DTA - 6 interventions sous-section 4

❖ **UD 58**

Éléments de diagnostic ayant fondé les choix opérationnels : Information et enquête auprès des plombiers

En matière d'amiante les agents de contrôle sont fortement mobilisés sur les travaux en sous-section 3 mais faiblement mobilisés sur les travaux en sous-section 4.

Peu de modes opératoires de plombiers reçus par les services

Description de la stratégie d'intervention mobilisant le SIT : Identification de l'ensemble des plombiers chauffagistes par le secrétariat de section

Elaboration de 3 documents : la plaquette d'information ; la trame de l'enquête et le courrier lors d'une séance de travail réunissant tous les agents de contrôle, la RUC et l'ingénieur de prévention régional membre du réseau des risques particuliers de l'amiante RRPA

Envoi du publipostage et recueil des réponses (questionnaires retournés)

Difficultés rencontrées : Peu de retour des plombiers. Et ceux qui répondent indiquent soient tous travailler pour des constructions neuves soient chez des particuliers. Le risque amiante n'est probablement pas réellement évalué.

127 entreprises informées

❖ **UD 70**

Éléments de diagnostic ayant fondé les choix opérationnels :

- Examen systématique de tous les plans de retrait reçus au sein des unités de contrôle de la région.
- Interventions et appuis importants du service d'appui régional sur le thème « amiante »
- Ingénieurs du SRA (Pôle T) très impliqués.
- Un bilan positif de l'action conjointe menée sur le contrôle des organismes de formation SS4

Description de la stratégie d'intervention mobilisant le SIT :

- Cibler les entreprises utilisatrices/maître d'ouvrage, ayant recours de manière importante, en volume et/ou en fréquence à des entreprises extérieures de maintenance : leur rappeler la nécessité de fournir aux entreprises intervenantes DTA + diagnostic amiante avant travaux complets et à jour.
- Contrôle des opérations de prélèvements sur chantiers tests et validation.
Constats : les opérations de prélèvements des chantiers tests ou de validation sont parfois réalisées, en ce qui concerne la pose des pompes, par les entreprises de désamiantage.
Les laboratoires se contentent de récupérer les prélèvements à la fin des mesures.
Une priorité donnée au contrôle de ces chantiers permettrait de s'assurer que les mesures sont établies conformément à la réglementation et que les préleveurs disposent des EPI nécessaires pour l'entrée en zone.
- Continuer l'examen des plans de retrait et contrôler les chantiers « amiante » dont le PDRE va faire l'objet d'observations.
- Analyse des plans de retrait portant sur des opérations importantes
Constats : la région est fortement impactée par de grands chantiers amiante dont les opérations sont multiples ainsi que les acteurs. (Cité de la gastronomie, chantier orange, chantiers de rénovation, chantiers de démolition, Rhodiaceta, SERNAM à Viotte...).
- Lors des contrôles sur les chantiers de réhabilitation – rénovation : interroger les différents corps de métier sur l'existence et la prise de connaissance du DTA, vérifier dans les établissements si le risque est évalué dans le DUER
- Rencontre des principaux bailleurs sociaux sur les règles de détermination des chantiers relevant de la sous-section 3 et de la sous-section-section4.
- Organisation de réunions préparatoires à l'initiative des agents de contrôle et contrôles de chantiers de retrait.
- Poursuite de l'action sous-section 4 en direction des plombiers chauffagistes, couvreurs et poseurs de sol
- Contrôle des sièges des entreprises de désamiantage SS3 (préparation d'une grille de contrôle par le RRPA)

Difficultés rencontrées : Contrôles inopinés parfois difficiles en raison du travail intermittent sur les chantiers de désamiantage.

Objectifs poursuivis par l'action :

- Lutter contre les chantiers de désamiantage « sauvages »,
- Vérifier le confinement,
- Apprécier l'efficacité des pompes

Enseignements : Le confinement des chantiers et la mise en œuvre des installations d'aspiration s'avèrent encore lacunaires.

Les résultats des mesures d'empoussièrement sur opérateurs se révèlent parfois incomplètes, de sorte que les agents de contrôle sont amenés à demander régulièrement des précisions sur ce point (article R. 4412-102 code du travail).

Des démolitions de bâtiments contenant de l'amiante sans respect des obligations liées au désamiantage préalable semblent perdurer.

Participer systématiquement aux tests de fumée en 2019.

	Objectif DGT 2018	Réalisé 2018
Nombre d'intervention sur le thème de l'amiante		12
Nombre de sanctions administratives		0
Nombre d'arrêts de travaux		0

❖ **UD 71**

Éléments de diagnostic ayant fondé les choix opérationnels : Contrôle de la prévention du risque de chute de hauteur, du risque amiante et de la régularité des PSI sur les chantiers de construction, de rénovation et d'aménagement immobilier

L'ensemble des agents de contrôle seront mobilisés via un calendrier élaboré fin 2018, couvrant toute l'année 2019.

Outre les aspects liés aux risques de chute de hauteur pourront également être abordés lors de cette action collective les problématiques PSI, ainsi que les aspects couverture découverte en fibrociment tel que demandé dans le plan d'action national.

Description de la stratégie d'intervention mobilisant le SIT : L'ensemble des agents de contrôle seront mobilisés via un calendrier élaboré fin 2018, couvrant toute l'année 2019.

Outre les aspects liés aux risques de chute de hauteur pourront également être abordés lors de cette action collective les problématiques PSI, ainsi que les aspects couverture découverte en fibrociment tel que demandé dans le plan d'action national.

Les contrôles menés en 2018 en territoire plus rural a permis de constater que ces chantiers prennent peu ou pas en compte les problématiques risques de chutes de hauteur car moins contrôlés, du fait de l'éloignement et de la difficulté à les trouver, que les chantiers plus proche des périphéries urbaines.

Un tableau de suivi de l'action a été élaboré en 2018 il sera reconduit en 2019.

Mise en œuvre de la procédure d'arrêt de travaux, lettre d'observations...

Les contrôles menés en 2018 en territoire plus rural a permis de constater que ces chantiers prennent peu ou pas en compte les problématiques risques de chutes de hauteur car moins contrôlés, du fait de l'éloignement et de la difficulté à les trouver, que les chantiers plus proche des périphéries urbaines.

Un tableau de suivi de l'action a été élaboré en 2018 il sera reconduit en 2019.

Mise en œuvre de la procédure d'arrêt de travaux, lettre d'observations...

Poursuite de la mise en œuvre d'une journée mensuelle de contrôle des chantiers de construction, de rénovation et d'aménagement immobilier, en alternant un mois en zone rurale et un mois en zone urbaine.

❖ **UD 89**

Éléments de diagnostic ayant fondé les choix opérationnels : L'examen des plans de retrait et la confrontation des informations sur le terrain montrent toujours qu'il peut exister des décalages importants. Les réunions préparatoires aux chantiers et la présence des agents de contrôle à des tests de fumée se révèlent intéressantes.

Description de la stratégie d'intervention mobilisant le SIT : Sur le département, un nombre peu important d'entreprise intervient en sous section 3 (environ moins d'une dizaine intervenant de manière récurrente). Une entreprise dont le siège se situe dans le département concentre au moins les 3 quarts des chantiers à plan de retrait. Elle est donc particulièrement suivie de ce fait.

L'encadrement de ses chantiers est moyennement satisfaisant. Ses plans de retrait et leur mise en œuvre laissent apparaître de nombreux points divergents et malgré les interventions des différents agents de contrôle, il reste globalement difficile d'obtenir des mises en conformité.

Un travail spécifique a été entrepris, s'agissant de cette entreprise, par un membre du RRPA, basé dans le département et l'agent en charge du siège. Après avoir sollicité les agents de l'UC, confrontés à des chantiers effectués par cette entreprise et recueilli les différentes suites à intervention, une visite au siège a été faite. Toutes les problématiques observées sur les chantiers et les PRA ont été discutées et des engagements ont été pris par l'entreprise.

Cependant, malgré cela, les effets sur le terrain sont encore peu visibles. Plusieurs signalements ont été remontés à la DGT, pour lesquels l'agent RRPA est en attente de retour.

L'action continue pour faire évoluer favorablement les pratiques de cette entreprise.

Sur les chantiers de rénovation/réhabilitation, la prise en compte du risque amiante est surtout présente sur les chantiers d'importance. Le repérage avant travaux, lorsqu'il est fait, n'est pas remis en œuvre à l'avancement des travaux en cas de découverte imprévue.

La rencontre d'un bailleur social, sur le chantier duquel se posaient des questions sur le classement en sous-section 3 ou 4 de l'opération a permis de trouver des réponses appropriées. Il a fallu cependant avoir préalablement une action forte, plusieurs contrôles et un arrêt de travaux ayant été nécessaires.

66 plans de retrait enregistrés, 22 examens de documents, 22 interventions, 13 contrôles – source Wiki't au 30/09/2018

❖ **Pôle Travail Service Régional d'Appui**

En 2018, le service régional d'appui a déjà réalisé plus d'une centaine d'appuis individuels aux agents de contrôle sur la thématique « amiante » (au 15 octobre 2018 - chiffres non consolidés). Par ailleurs, le service régional d'appui a également traité une vingtaine de dossiers de partenariat ou de réponse à des sollicitations externes (notamment ARS ou services de santé au travail).

RRPA / L'animation du RRP Amiante BFC au sein du SRA et son action en 2018 :

Au sein du service, le RRP Amiante est animé par le Chef de service : réunions plénières tous les trimestres et entre temps des groupes de travail sur thématiques.

- Programme de contrôle DGT : Suivi du GT DGT déchetteries et opérateurs de repérage (un IP du réseau)
- Réflexion sur une action opérateurs de repérage
- Appui et coordination du RRPA sur Chantiers particuliers
- Problématique Enrobé routier
Chantier sur l'A6 de Tournus à Beaune : coordination : SAPRR demande un interlocuteur : le RRPA propose ces services pour accompagner et coordonner avec les sections compétentes
- Suivi du Projet chantier de l'hôpital/ Refonte du nœud autoroutier : Territoire de Belfort
Concernant le chantier de démolition de l'ancien hôpital de Belfort (une dizaine de bâtiments), Intervention en appui avec l'inspectrice compétente géographiquement sur ce chantier : aide sur l'analyse des plans de retrait, intervention sur le chantier pour les tests de fumée (3 interventions), plus contrôle sur le chantier au cours des phases de curage avant retrait de l'amiante et de mise en place des confinements.

Sur la refonte du nœud autoroutier Territoire de Belfort : Intervention et demande : Savoir si les bitumes qui étaient retirés avaient été analysés au préalable avant de lancer les opérations de retrait

- **Accompagnement sur chantiers complexes**

Suivi sur les départements de la Côte d'or et du Doubs : relation coordonnée avec les UC impactée / réunions de coordination chantier / Visites de chantier / Appui IT / Travail avec la CARSAT

Cité gastronomie (21) Rhodiaceta (25) : Durée des travaux 2 ans

CHRU de Besançon (chantiers successifs sur différents bâtiments qui composent le CHRU) : analyse des plans de retrait amiante, participation aux réunions préparatoires, suivi des chantiers...

Focus Rhodiaceta dans le Doubs un exemple du suivi par le RRPA de chantier complexe : Opération de démolition de l'ex-usine RHODIACETA aux Prés-de-Vaux à Besançon : un chantier hors normes !

Ce site, situé au bord du Doubs en entrant à Besançon depuis Morre, a connu la première usine de fabrication de soie artificielle au monde, construite en 1891 par le comte Hilaire de Chardonnet. En 1919, l'usine fabrique le viscose dont la production décuplera jusqu'en 1951. A cette date, le Comptoir des Textiles Artificiels (filiale de Rhône-Poulenc) décide de fermer l'usine. Mais dès 1954, Rhodiaceta, autre filiale du même groupe, la rachète pour en faire le leader français des fils synthétiques (fibre polyester et nylon). Cette usine, qui comptera jusqu'à près de 3300 employés, ferme en 1983. Elle n'a jamais été réoccupée.

Après une très longue procédure juridique, la Ville de Besançon devient propriétaire du site il y a quelques années, et décide de démolir les bâtiments, pour y aménager un parc urbain paysagé avec jardins partagés, et ainsi embellir cette entrée de ville.

Le site à démolir comprend un énorme bâtiment principal - dit « Physenti » - près de 300 m de long, 100 m de large et jusqu'à 6 étages, complété par 4 bâtiments périphériques dont le laboratoire de l'ancienne usine chimique (photo 1). Au total, ce sont 50 000 m² de surface bâtie qui seront démolis, essentiellement par déconstruction et grignotage des parties en béton. Une pelleuse de 100 tonnes est même prévue pour « Physenti ».

Avant démolition, il est nécessaire de dépolluer les bâtiments et les installations restantes, en retirant tous les matériaux amiantés (dalles de sol, colle de faïences murales, calorifuges, flocages, joints de brides, tresses de chauffage, cloisons, gaines et toitures fibrociment, coffrages circulaires, tresses de gaines de ventilation, isolants phoniques, mastics vitriers, etc), et les éléments contenant du plomb (peintures sur fenêtres, portes, plinthes, plâtres muraux, grilles, charpentes ; canalisations ; charpentes).

La Ville de Besançon, en sa qualité de maître d'ouvrage, organise en juin 2017 la première réunion avec la DIRECCTE (inspection du travail et RRPA SRA du Pôle T) et la CARSAT, pour examiner le projet d'appel d'offres aux entreprises chargées des travaux, et s'assurer ainsi du respect de la réglementation pour la protection de la santé et la sécurité des salariés. Le service « Grands travaux » de la Ville assure également la maîtrise d'œuvre, avec une assistance technique externe sur les questions « amiante », du fait de la complexité des locaux (repérage) et de certains processus à mettre en œuvre.

Les travaux proprement dits s'étalent sur 15 mois, de décembre 2017 (démarrage du désamiantage) à février 2019 (fin de la démolition), et sont assurés par 2 entreprises mandataires : Heitmann (Doubs) et Ferrari (Haut-Rhin), et une entreprise sous-traitante DFD (Bouches-du-Rhône). Le coût global des travaux (hors repérages) avoisine les 3 M€ TTC.

Travaillant en étroite collaboration, DIRECCTE et CARSAT vont analyser et faire compléter ou modifier de très nombreux documents : le plan général de coordination et les plans particuliers « sécurité et protection de la santé » des entreprises, les 15 rapports de

repérage amiante (avec des demandes complémentaires) et les 5 rapports de repérage plomb, les quelque 22 plans de retrait « amiante » et les 4 procédures de travaux « plomb », ainsi que les nombreux rapports de résultats de mesurages amiante pendant les travaux.

De fréquentes réunions techniques avec toutes les parties concernées ont lieu régulièrement durant le chantier. En complément, des contrôles réguliers sur site sont organisés pour s'assurer que les entreprises respectent bien leurs obligations et leurs engagements. Ainsi, à mi-juin 2018, l'inspectrice du travail et l'ingénieur de prévention de la DIRECCTE ont déjà cumulé près de 300 heures de travail sur ce chantier.

A noter enfin que parmi les très nombreux matériaux amiantés présents sur le site, certains ont nécessité pour leur retrait des techniques innovantes inédites en Franche-Comté, telles que :

- la mise en place de confinements thermorétractables pris sur échafaudage pour un flocage et des joints de parement situés sur une hauteur de 20 m, dans la Grande Halle de Physenti (photo 2) ;
- le carottage mécanique sur nacelle et sous aspersion d'eau pour le retrait de 3800 coffrages circulaires en fibrociment sur différentes dalles.

● **2018 – Clôture action de contrôle OF SS4 avec courriers aux entreprises n'ayant pas reformer leurs salariés**

En 2015, suite à la remontée de nombreuses informations relatives au manque de qualité des formations délivrées par les organismes de formation notamment aux opérations relevant de SS4, la DGT a initié une action de contrôle des organismes de formation en SS4 (cf. note ci-jointe).

La Bourgogne et la Franche Comté ont engagé des actions de contrôle en 2015 et 2016 conduites conjointement :

- par le pôle T (Réseau des Risques Particuliers Amiante et agent compétent) pour le contrôle du respect des dispositions de l'arrêté du 23 février 2012,
- le service régional de contrôle (SRC) du pôle 3E en charge du contrôle des fonds de la formation professionnelle,
- et le pôle C pour les aspects relatifs à la tromperie.

Dans ce cadre, l'Institut de Formation et de Recherche du Bâtiment (IFRB) sis Rue Jean-Jacques Rousseau à DIJON a fait l'objet d'un contrôle. Cet institut a fait appel à deux organismes de formation, à savoir SOCOTEC (45) et AFPA (71) pour les formations organisées sur la période de contrôle (année civile 2015).

Ce contrôle a révélé de nombreuses non-conformités par rapport à l'arrêté formation du 23 février 2012 à savoir, dans les grandes lignes :

- Non-respect des durées de formation en fonction du statut des travailleurs
- Non-respect des contenus de formation et d'évaluation
- Absence de plateforme pédagogique ou présence de plateformes pédagogiques non munies du matériel pour le niveau 3.
- Absence de mises en situation pratiques en fonction de l'activité des travailleurs.

Pour plus de détails : le dossier d'affaire (dossier d'affaires n°2015-126670 WIKIT).

De ce fait, la formation reçue par les salariés n'était pas conforme à la réglementation.

Ainsi, ces derniers, ayant suivi ces formations incomplètes, ne pouvaient donc être affectés à des interventions en contact avec des matériaux contenant ou pollués par des fibres d'amiante.

Il a été rappelé à l'IFRB que le fait de recourir à des prestataires extérieurs (SOCOTEC et AFPA en l'espèce) pour le face à face pédagogique ne l'exonérait pas de sa responsabilité, qui pourrait être engagée, au même titre que celle de l'employeur, en cas de préjudice subi par un stagiaire ayant bénéficié d'une formation défailante.

Afin de régulariser la situation, il a été demandé à l'IFRB d'organiser des sessions de formation complémentaire. Un plan de régularisation nous a été soumis prévoyant une demi-journée supplémentaire pour les opérateurs et une journée pour les encadrants.

Le plan de régularisation s'est déroulé sur les années 2016 et 2017. A la clôture de la procédure, le 12 décembre 2017, 74% des entreprises et 68% des stagiaires relevant du périmètre du contrôle ont ou auront bénéficié d'une session de formation complémentaire de mise en conformité (échéance : fin novembre 2017).

Tous les salariés n'ont pu bénéficier de la formation complémentaire pour des raisons imputables ou non aux entreprises (démission des salariés, arrêts maladie, éloignement, surcharge d'activité, liquidation de l'entreprise....).

Parvenant à la fin de la mission de contrôle vis-à-vis de l'IFRB, il nous paraît, néanmoins, nécessaire de prendre l'attache des entreprises n'ayant pas formé leur personnel afin de leur rappeler les manquements de la formation reçue et leur obligation de reformer leur personnel (ou de ne plus l'affecter à des opérations de SS4 voire de cesser cette activité).

C'est dans ce sens que des courriers ont été rédigés par le RPPA BFC et l'agent compétent pour l'IFRB. BFC Action de contrôle OF SS4 2015 - 2018

Le RRPA renvoie les entreprises pour tout renseignement complémentaire vers les UD compétentes.

❖ PRST 3

Fiche 1-3-6 : Harmoniser les pratiques et le niveau d'exigences des partenaires vis-à-vis des entreprises Risque Amiante

Le PRST3 Bourgogne – Franche-Comté comporte une fiche « Harmoniser les pratiques et le niveau d'exigence des partenaires vis-à-vis des entreprises en ce qui concerne les interventions susceptibles de provoquer des émissions d'amiante ». Dans ce cadre, un groupe de travail piloté par la DIRECCTE a été mis en place avec la participation de l'OPPBTP, de la CARSAT, de services de santé au travail du BTP (médecins et IPRP) et d'agents de contrôle. Le groupe s'est réuni 3 fois en 2018 pour échanger et construire un document sur les exigences pour les interventions de sous-section 4, sous forme de fiches (maximum 10 à 12 pages). Le document est actuellement en cours de finalisation. Il pourra être diffusé en version numérique et en version imprimable.

Bilan 2018 Réseau Agriculture au sein du SRA POLE T

Réseaux des référents agricoles (Chef du service Département SRA, TRP (animation) ; RUC 70, IT (1), assistante du SRA TRP) : animation et organisation des agents de contrôle en agriculture/ initiatives / analyse et appui au Pôle T

Le réseau se réunit régulièrement afin de préparer les ODJ des réunions et actions avec les agents de contrôle mais aussi pour les points d'actualité du Pôle T en lien avec les dossiers Agriculture.

En 2018, deux actions emblématiques ont concerné le secteur agricole : le contrôle du salon EUROFOREST et la participation à la campagne européenne du CHRIT en viticulture. Le réseau des référents agricoles a en outre poursuivi ses activités antérieures en matière de dialogue social, suivi des dossiers agricoles et appui aux agents de contrôle

1. Salon Euroforest

Ce salon cette année a connu une affluence importante avec 80 sociétés étrangères et 27 pays représentés (au total 369 exposants). Il faut souligner l'engagement de grande qualité des équipes de contrôle (de plusieurs UC : 70, 71, 25, 89) et des services du Pôle T (TRP, IP, Assistante, ARM).

Dans le cadre des contrôles des foires, salons et expositions d'équipements de travail agricoles et forestiers préconisés dans le PST 2016-2020, le Pôle T BFC (Service régional d'appui - réseaux agriculture) a organisé un contrôle régional lors du salon EUROFOREST **le 21 juin 2018 à Saint Bonnet de Joux (71)**. (Machines et risques ciblés : combiné scie-fendeuse, déchiqueteuses, fendeuses à coin ; accès aux éléments mobiles)

Cette opération de contrôle s'est déroulée avec les agents du secteur agricole de la région BFC mais aussi tous les agents volontaires sur cette action.

Une décision du DIRECCTE précisant l'action régionale a été prise concernant les intervenants de ce contrôle donnant compétence sur la région.

Une journée d'information et de préparation a eu lieu le **jeudi 7 juin 2018 de 9h30 à 16h à Pouilly en Auxois**.

Au programme de cette journée :

- présentation des machines retenues pour ce contrôle (combiné scie-fendeuse, déchiqueteuses, fendeuses à coin) et des outils de contrôle,
- organisation matérielle de la journée de contrôle.

Les principaux points relevés sur le contrôle et les machines contrôlées le 21 juin 2018 :

Le bilan du contrôle est très positif et a permis d'engager sur plusieurs équipes, le contrôle des machines ciblées.

Les responsables du salon avaient été informés par lettre de l'action mais pas de la date du contrôle. Nous n'avons pas eu de difficulté majeure et plutôt un accueil compréhensif sur les stands.

Des conditions adéquates pour les accès au site et pour aborder les stands ont été générées par l'organisation globale des opérations. Chaque équipe était en mesure grâce aux outils et grilles de contrôle liant machines et lieux des stands, de se diriger dans le salon et d'opérer les contrôles.

Un débriefing de l'opération a eu lieu le **26 juin 2018** à la **DIRECCTE BFC à Besançon** en présence de Laurent Garrouste du Ministère de l'agriculture. L'appui et l'expertise du Ministère de l'agriculture en particulier de Monsieur Garrouste a été très efficace, entrant en cohérence avec une synthèse de cette opération et la participation à la création d'outils de contrôle en amont.

Les signalements concernant une machine agricole utilisée dans une entreprise du régime général aussi bien que dans une entreprise agricole sont traités par le Bureau Santé Sécurité au Travail (BSST) du MAA.

Au total 26 machines ont été contrôlées : 14 déchiqueteuses, 8 fendeuses, 3 combinés scie-fendeuse et 1 ensemble scie à chaîne + fendeuse dont le transfert entre le sciage et le fendage est réalisé manuellement. 6 signalements MADEIRA semblent d'ores et déjà nécessaires (5 déchiqueteuses et 1 combinés). D'autres s'avèreront peut-être nécessaires après analyse des notices d'utilisation. Seules 8 machines ne semblent nécessiter aucune suite.

Si certaines de ces machines s'avèrent conformes au niveau des points qui faisaient l'objet du contrôle, nombreuses comportent des points clairs de non-conformité ou qui posent question. Selon les machines, le constructeur ou le revendeur a été sollicité pour obtenir des informations complémentaires (déclaration de conformité, notice) (voir une lettre d'observation et/ou de faire un signalement MADEIRA).

2. Campagne européenne du CHRIT

La DIRECCTE Bourgogne – Franche-Comté s'est portée volontaire pour participer à la campagne européenne du CHRIT sur la santé et la sécurité des travailleurs et des travailleurs détachés des agences d'intérim et des entreprises utilisatrices. Deux secteurs d'activité ont été ciblés en Bourgogne – Franche-Comté : la viticulture et l'industrie automobile.

Concernant le secteur de la viticulture, le réseau des référents agricole a préparé un support d'information-formation à destination des agents de contrôle et organisé une journée d'information-formation abordant ainsi les thématiques suivantes :

- Objectifs de la campagne, outils de contrôle et calendrier
- Conduite de la vigne
- Principaux risques professionnels en viticulture (TMS, risque chimique, utilisation d'équipements de travail)
- Conditions d'hébergement
- Contrat de travail à la tâche

3. Dialogue social

Le réseau des référents agricole (le technicien régional de prévention et assistante de prévention) a poursuivi en 2018 son implication dans le renouvellement des membres de la commission paritaires hygiène, sécurité et conditions de travail « Franche-Comté » (CPHSCT) qui a finalement abouti en février 2018 (dossier engagé en avril 2016) et dans le fonctionnement et l'animation des deux CPHSCT de la région Bourgogne – Franche-Comté (coordination préalable avec les caisses de MSA pour favoriser les meilleures conditions de lancement des travaux des CPHSCT renouvelées et participation à 6 réunions de CPHSCT à la date du 15 octobre 2018).

Le réseau des référents agricoles (le technicien régional de prévention et assistante de prévention) a également poursuivi en 2018, les travaux de constitution d'un comité technique régional de prévention (CTR) au périmètre de la région Bourgogne – Franche-Comté. Au 15 octobre, il manquait encore la désignation d'un représentant d'une organisation d'employeurs pour pouvoir achever la rédaction d'un projet d'arrêté de constitution du CTR.

Sur la partie de la région correspondant à l'ancienne Franche-Comté, il existe 4 conventions collectives :

- Scieries Agricoles et Activités Connexes de Franche-Comté
- Horticulture, Pépinières et Maraîchage de Franche-Comté
- Exploitations Agricoles, ETAF et CUMA du Doubs, de la Haute-Saône, du Jura et du Territoire de Belfort
- Coopératives Fruitières de l'Ain, du Doubs et du Jura

En 2018, le suivi et la négociation de ces conventions ont généré 8 commissions mixtes paritaires où se déroulent la négociation annuelle des salaires, les modifications réglementaires et la mise à jour des conventions collectives, le suivi des accords santé et prévoyance.

Elles sont présidées par un référent agricole et le secrétariat est assuré par une assistante de direction du Pôle travail.

Fait marquant en 2018, suite aux dispositions de la loi du 8 août 2016, le ministre chargé du travail engage la fusion des branches dont le champ d'application géographique est uniquement régional ou local. Cela impacte directement la convention collective des coopératives fruitières de l'Ain, du Doubs et du Jura, un projet de rattachement à la convention collective nationale des coopératives laitières est en cours de discussion.

Sur la partie de la région correspondant à l'ancienne Bourgogne, il existe 2 conventions collectives :

- Exploitations et Entreprises Agricoles de Côte d'Or, Nièvre et Yonne
- Exploitations Agricoles de Saône et Loire

Particularité, la convention de Saône et Loire est suivie directement par l'Unité Départementale, les responsables des unités de contrôle en assurent la présidence.

En ce qui concerne, la convention de Côte d'or, Nièvre et Yonne, une inspectrice du travail - Pôle travail en assure la présidence par intérim et le secrétariat est assuré par Madame Sandrine FRANCHI une assistante de direction du Pôle travail. En 2018, seule une commission s'est réunie pour la négociation annuelle des salaires.

4. Traitement et suivi des dossiers agricoles au niveau régional

Le réseau des référents agricole a participé au traitement par le Pôle travail de divers dossiers agricoles au cours de l'année 2018.

Ce fût notamment le cas sur des questions relatives à la représentativité des organisations d'employeurs et de salariés (renouvellement des assesseurs des sections agricoles des TASS, élection des membres des chambres d'agriculture) et sur le traitement au niveau régional des demandes de dérogations du secteur agricole (durée du travail et hébergement). 9 décisions de dérogation collectives ont ainsi été prises au niveau régional dont une relative à l'hébergement des travailleurs saisonniers.

5. Appui aux agents de contrôle

Le réseau des référents agricoles a poursuivi tout au long de l'année 2018 son appui en réponse aux sollicitations des agents de contrôle de la région.