Rapport annuel

direccte
Bourgogne
Franche-Comté

2019

Édito

Ce rapport d'activité de la DIRECCTE Bourgogne Franche-Comté en 2019 illustre, bien sur, l'activité annuelle, avec tout à la fois la variété des actions et politiques menées dans notre direction. Politiques incitatives, liées à la volonté de l'Etat d'œuvrer et d'appuyer les nombreux partenaires dans leurs compétences et dans leurs actions en matière d'emploi, de santé au travail, de développement économique ou de prévention. Politiques régaliennes et effectivité du droit permettant à l'Etat d'assurer l'ordre public social et économique.

Il est aussi la traduction de ce que sont devenues les DIRECCTE en dix ans. Un lieu d'échanges cohérents et de réponses entre ces différentes politiques publiques. De nombreux thèmes y sont désormais propices à une transversalité réelle et assumée au bénéfice des entreprises, des salariés, des demandeurs d'emploi, des consommateurs, … Ces thèmes font l'objet également d'une gestion ouverte aux autres partenaires et apprenante.

De plus, ce rapport d'activité montre également l'efficience d'une organisation dotée de niveaux opérationnels en proximité, les UD, et d'un niveau régional d'animation fonctionnelle et de co-construction de déclinaisons nationales au niveau régional et départemental. La DIRECCTE BFC fait également montre d'innovations, que ce soit dans ses méthodes et travaux propres, que dans l'apport de nouvelles idées dans les politiques menées.

A l'heure où l'organisation territoriale de l'Etat est en refonte, ces atouts, notre agilité, notre sérieux et nos convictions, permettront à l'ensemble des agents de la DIRECCTE, à tous niveaux, de s'adapter aux exigences qui nous sont posées par nos concitoyens, et une fois de plus d'élargir nos domaines d'action au bénéfice de ceux qui en ont le plus besoin.

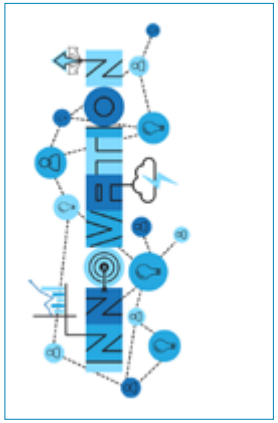
Sommaire

1 Emploi
Insertion

2 Dialogue social
Travail

3 Protection contre
les risques

4 Innovation
Simplification



Emploi-Insertion

Face aux changements qui impactent l'activité des entreprises et aux difficultés qu'elles rencontrent, la Direccte oeuvre à la protection du tissu économique et de ses emplois , au développement des filières stratégiques et de l'innovation mais aussi à construire une société plus inclusive.

Édifier une société des compétences

En Bourgogne-Franche-Comté, 117 000 personnes sont potentiellement concernées par le Pric, 79 000 demandeurs d'emploi de 26 ans et plus et 38 000 Neet (personnes ni en emploi, ni scolarisées, ni en formation).

INVESTIR DANS VOS COMPÉTENCES

Le Pacte régional d'Investissement dans les Compétences a été élaboré dans une démarche de concertation quadripartite car la transformation attendue dans le cadre des pactes régionaux consiste à mobiliser l'ensemble des acteurs impliqués par le sujet des compétences, en maillant leurs initiatives et en développant des modes de coopérations interactives.

PRIC

Véritable plan Marshall de la formation professionnelle le PRIC engage des moyens inédits pour transformer en profondeur la formation professionnelle.

Son ambition : mieux former les demandeurs d'emploi et rénover l'offre de formation au regard des fortes mutations en cours, notamment numériques.

Un premier bilan de la mise en œuvre du PRIC a été réalisé en septembre 2019.

Une hausse de 28 %* des entrées en formation a déjà été enregistrée. C'est d'autant plus positif que les deux-tiers de ces nouveaux stagiaires sont sans qualification. Le PRIC cible en effet en priorité les personnes les plus fragiles, celles qui sont les plus éloignées de l'emploi : les chômeurs non qualifiés, les bénéficiaires du RSA, les travailleurs handicapés, les jeunes « invisibles ».

Une offre de formation renouvelée et plus lisible

L'accompagnement vers la qualification ne résulte pas uniquement d'une politique sociale.

C'est pourquoi un vaste travail partenarial a été engagé pour transformer la formation professionnelle.

Pouvoirs publics, organismes de formation, branches professionnelles, partenaires sociaux : chacun a été invité à revoir ses pratiques et ses dispositifs. L'objectif est de développer une offre de formation renouvelée, plus lisible et accessible, qui permette d'anticiper les mutations écologiques et numériques du marché du travail « Le PRIC constitue une rupture dans les politiques de l'emploi qui ont jusqu'à présent échoué face au chômage de masse » Bernard Schmeltz, préfet de région.

Après avoir été la première Région de France à signer un PRIC, la Bourgogne-Franche-Comté est la première à mettre en œuvre ces dispositifs d'aide directe. Le signe d'un engagement durable et déterminé en faveur de l'emploi.

251 millions d'€ alloués pour le PRIC Bourgogne-Franche-Comté

Les 4 ambitions majeures du PRIC Bourgogne Franche Comté

1. Garantir une offre de formation renouvelée, territorialement équilibrée et répondant aux nouveaux besoins
2. Favoriser, les plus fragiles à une formation adaptée et sécuriser leur parcours
3. Innover, expérimenter et évaluer
4. Relever le défi des mutations économiques, numériques et énergétiques/ environnementales

1 160 places de formation supplémentaires financées en 2019, notamment dans BTP et maroquinerie.

***soit 13 288 entrées supplémentaires**

Le maintien et le retour à l'emploi après 50 ans

L'allongement des carrières sous l'effet du recul de l'âge de départ à la retraite s'est traduit par un plus grand nombre de seniors en emploi et,dans une moindre mesure, par un accroissement de leur chômage.
Cette étude complète ces constats bien connus par une analyse des pratiques d'embauches et des ruptures de contrat de travail des seniors au sein des établissements de la région.
Elle met ainsi en évidence des problématiques spécifiques des travailleurs âgés. Leurs conditions d'embauche font qu'ils sont plus souvent concernés par des contrats précaires et de courte durée. Cette précarisation de l'emploi accentue les difficultés de maintien dans l'emploi des seniors car ils sont confrontés plus que les autres travailleurs au développement des contrats à durée déterminée. Cette instabilité peut contribuer à maintenir les salariés dans des situations de précarité récurrentes se traduisant par de fortes proportions de chômeurs de très longue durée.

Les ruptures de contrat de travail sont en revanche moins fréquentes mais ils sont les plus concernés par les licenciements économiques. Le retour à l'emploi des seniors s'avère plus difficile dans certains secteurs qui semblent réticents à les embaucher. En cas de recherche d'emploi, un grand nombre de seniors est souvent positionné sur des métiers peu recruteurs de salariés en fin de carrière ou sur des métiers très exposés à la précarité de l'emploi.

Cette étude* fait une large place à des illustrations graphiques détaillées pour mieux comprendre les enjeux de l'emploi des seniors dans notre région.

* sur le site de la Direccte rubrique SESE

La loi « liberté de choisir son avenir professionnel »

Elle transforme l'apprentissage et la formation professionnelle

Cette loi comprend également des mesures sur l'élargissement de l'assurance chômage , l'égalité femmes-hommes, l'emploi des personnes handicapées et la lutte contre les fraudes au travail détaché.
Véritable enjeu du 21ème siècle. Elle permet d'établir une société de l'émancipation par le travail et la formation qui donnera à chacun, jeunes, salariés et demandeurs d'emploi, la capacité de se projeter sereinement dans l'avenir, de se réaliser dans sa vie professionnelle grâce à des droits nouveaux, garantis par des protections collectives adaptées aux enjeux présents et à venir, et aux entreprises sur nos territoires de trouver les compétences nécessaires à leur développement.

Les premières mesures de la loi relative à la liberté de choisir son avenir professionnel sont entrées en application au 1er janvier 2019. Les différents acteurs et bénéficiaires, entreprises, organismes de formation, salariés, demandeurs d'emploi seront accompagnés par les services de la Direccte.La Direccte est notamment mobilisée dans le déploiement et la régulation du système de l'apprentissage en faveur du développement de l'offre d'apprentissage en Bourgogne-Franche-Comté

La Direccte a réalisé **un état des lieux de l'apprentissage** en Bourgogne Franche-Comté à partir des données disponibles des trois années précédant la réforme (2016, 2017 et 2018).

Elle servira de base de référence pour suivre les effets de la réforme sur les contrats (nombre, nature, durée, ruptures...) et sur le profil des apprentis et employeurs.

Elle est consultable sur le site de la direccte : http://bourgogne-franche-comte.direccte.gouv.fr/L-apprentissage-en-Bourgogne-Franche-Comte-2016-2018.

Une diversification de l'offre formation par apprentissage

Aux côtés des CFA qualifiés d'historiques, de nouveaux acteurs, pour la plupart des organismes de formations préexistants, se sont positionnés avec l'ambition d'investir le champ des formations par apprentissage.

Au 15 décembre 2019, près de 40 établissements sont venus renforcer l'offre existante en région Bourgogne Franche-Comté. Le réseau des Maisons familiales rurales (MFR) et les GRETA figurent parmi ces nouveaux protagonistes de l'apprentissage aux côtés d'autres organismes privés au profil très diversifié.

De nouveaux acteurs devraient prochainement se manifester et ainsi venir renforcer et diversifier plus encore cette offre nouvelle de formation par apprentissage.

La Stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté

Lancée en septembre 2018, elle vise 5 engagements majeurs : l'égalité des chances dès les premiers pas pour rompre la reproduction de la pauvreté, la garantie au quotidien des droits fondamentaux des enfants, un parcours de formation garanti pour tous les jeunes, une accessibilité facilitée des droits sociaux dans une perspective d'incitation à l'activité, l'accompagnement de tous vers l'emploi.

Le déploiement de la stratégie pauvreté en région s'est structurée en 2019 par :

- **la mise en place de 2 conférences régionales** réunissant les acteurs régionaux et territoriaux du social, de la petite enfance, de la santé, de l'insertion, de la formation et de l'emploi en associant acteurs économiques et personnes concernées avec comme objectif une acculturation pluridisciplinaire et transversale des problématiques concourant à faire évoluer les pratiques, offres de service et initiatives.
- **la mobilisation de 325 professionnels** contributeurs aux 15 groupes de travail régionaux ayant vocation à faciliter l'émergence de solutions sur des points à fort enjeux tel que le déploiement de démarches inclusives en entreprises, la sécurisation des parcours des jeunes de l'aide sociale à l'enfance, la rénovation du travail social...
- La contractualisation de l'Etat, pour **un montant de 2.7M** d'euros, avec les 8 conseils départementaux pour déployer sur l'ensemble des champs de la stratégie une offre de service adaptée aux bénéficiaires du RSA.

En effet, au-delà des moyens mobilisés sur chaque dispositif, la politique de l'emploi portée par la Direccte BFC s'articule pleinement avec les axes de la stratégie de prévention et de lutte contre la pauvreté. dans sa dimension offre de service déployée en direction des jeunes (actions des missions locales : PACEA - garantie jeunes, E2C....), pacte d'ambition relatif au développement de l'insertion par l'activité économique et plan d'investissement dans les compétences où les contractualisations entre la collectivité régionale et les 8 conseils départementaux ont été formalisées fin 2019 pour faciliter l'accès à la formation des Bénéficiaires du Revenu Solidaire d'Activité (BRSA).

La stratégie en Bourgogne-Franche-Comté

Insertion de 49 000 jeunes

réseau régional des 26 missions locales (CEP, PACEA garantie jeunes...)
- Allocation PACEA et PLAL versées aux jeunes
- E2C : 749 jeunes accueillis par an
- EPIDE : 196 jeunes

15 838 850 euros mobilisés

Mise en activité de 19 287 personnes en situation de vulnérablité

par le biais de l'IAE, parrainage, PEC, GEIQ...

64 404 000 euros mobilisés

Accès à l'emploi des personnes en situation de handicap

PRITH, entreprises adapatées

20 846 576 euros mobilisés

Clubs entreprises

développant une démarche inclusive

L'année 2020

Elle sera consacrée davantage à la suite des parcours des jeunes de l'A.S.E, à l'obligation de formation jusqu'à 18 ans, au développement de la garantie d'activité (accompagnement décloisonné travailleurs social professionnel de l'emploi, à la mise en place du service public de l'insertion (émergence d'une offre de service rénovée déployée en direction des publics BRSA visant notamment à réduire les délais d'orientation - développer des parcours « sans couture » - proposer un accompagnement renforcé axé sur la reprise d'activité), et l'implication des entreprises en matière de cohésion sociale territoriale.

Dialogue social
Conditions de travail

Le dialogue social est un élément de performance économique. Au sein de l'entreprise, il s'organise dans le cadre du Conseil social économique où siègent notamment les représentants syndicaux. La détermination de la représentativité des organisations syndicales et patronales permet d'apprécier leur capacité à négocier et signer des accords collectifs.

Dialogue social

les petites entreprises aussi

Afin d'accompagner les TPE/PME dans leurs pratiques de négociation et de concertation, deux nouvelles instances ont été créées au niveau territorial : la Commission Paritaire Régionale Interprofessionnelle - CPRI - et les observatoires départementaux d'analyse et d'appui au dialogue social et à la négociation.

La CPRI représente les salariés et les employeurs des entreprises de moins de 11 salariés. Elle a notamment pour mission de faciliter la résolution des conflits individuels ou collectifs. Cette commission peut être saisie par un salarié ou un employeur. Un binôme paritaire est désigné parmi les vingt membres de la commission pour intervenir, afin d'aider à la résolution de la situation. Ce binôme est soumis à la confidentialité des informations qui lui sont transmises.

Les observatoires départementaux visent à favoriser et encourager le développement du dialogue social et la négociation collective dans les entreprises de moins de 50 salariés. Un observatoire peut être sollicité en cas de difficultés rencontrées dans le cadre d'une négociation collective. Il peut également apporter son concours, et son expertise juridique, aux entreprises de son ressort dans le domaine du droit social.

56 %

des entreprises régionales sont des TPE de moins de 11 salariés

source : INSEE 06/03/2018

Patrick Salles,

responsable du Pôle Entreprise, Emploi et Économie

Quels sont, selon vous, les enjeux d'évolution du dialogue social en entreprise ?

Le dialogue social est un élément fondamental de la vie en entreprise. C'est un moment et une manière privilégiés d'aborder des sujets de fond avec l'ensemble des acteurs. Sujets qui concernent les salariés bien sûr, mais qui contribuent également au bon fonctionnement des entreprises. Le champ des thématiques est très vaste. On peut citer la QVT, l'égalité professionnelle, le handicap, la santé au travail, pour celles liés au travail, ou encore le développement de l'emploi et des compétences, la formation professionnelle, la mobilité, la sécurisation de parcours professionnels, pour les sujets liés à l'emploi.

Le développement du dialogue social offre également à l'entreprise une opportunité de fonctionner différemment ; c'est l'occasion de favoriser l'intelligence collective, en permettant aux salariés et à leurs représentants de s'investir dans la vie de l'entreprise. Il s'agit de mieux se connaitre pour mieux se comprendre, pour enfin mieux travailler ensemble.

La volonté de l'État est bien évidemment de faire progresser ce sujet. Au travers de lois récentes (PACTE, ESSOC, LCSAP), il s'emploie à rénover le modèle social autour de trois dimensions : la stratégie pour impulser les orientations, suivre et piloter les résultats ; le développement pour accompagner les mises en place ; et bien entendu le contrôle.
En ligne de mire, la responsabilité sociétale des entreprises et la dynamisation de l'innovation.

"Dialogue social, il s'agit de mieux se connaitre pour mieux se comprendre, pour mieux travailler ensemble "

Le dialogue social contribue la performance sociale et économique des entreprises. Le champ de la négociation au sein de l'entreprise est très large.

La loi prévoit des négociations obligatoires et périodiques sur les rémunérations, le temps de travail, le partage de la valeur ajoutée, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la qualité de vie au travail, la gestion des emplois et des parcours professionnels.

Au cœur du dialogue social, la négociation collective permet de définir les normes qui régulent les relations, l'organisation, les conditions ou encore la rétribution du travail dans l'entreprise.

La négociation collective d'entreprise en Bourgogne-Franche-Comté

Elle a débouché sur 3 400 textes en 2017, 80% sont des accords dont près de la moitié traite de l'épargne salariale. Ce thème mis à part, principalement objet de ratification par les salariés, les accords sont dans 93% des cas conclus entre employeurs et délégués syndicaux. Le secteur de l'industrie manufacturière est particulièrement dynamique en matière de négociation. Ces constats sont tirés d'une étude réalisée par le service études statistiques et évaluation de la Direccte en 2019.

Elle est consultable sur le site de la Direccte : http://bourgogne-franche-comte.direccte.gouv.fr/La-negociation-collective-d-entreprise-en-Bourgogne-Franche-Comte

Index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Point d'étape de son déploiement auprès des entreprises de plus de 250 salariés

Avec cet index, les entreprises peuvent mesurer où elles en sont sur le plan de l'égalité salariale. Plus elles seront performantes sur les 5 indicateurs, plus elles obtiendront de points, pondérés selon l'importance de l'indicateur retenu ; le nombre maximum étant de 100.

Avec moins de 75 points, elles devront mettre en place des actions correctives, sous peine de se voir sanctionner financièrement.

En Bourgogne- Franche-Comté

Les entreprises de + 1 000 salariés avaient jusqu'au 1er mars 2019

Les 19 entreprises de + 1000 salariés ont publié leur index ; 4 ont un index ←75 ; elles font l'objet d'un suivi par l'inspection pour les accompagner dans la mise en place de mesures correctives.

Les entreprises de + 250 avaient jusqu'au 1er sept 2019

89 % des 175 entreprises répertoriées à ce jour ont publié leur index

12 ont un index ←75. Les suivis pour la mise en place de mesures correctives débutent. Pour mémoire, le taux de publication est de 69% au niveau national

Les entreprises de 50 à 250 salariés ont jusqu'au 1er mars 2020

L'accompagnement de ces entreprises a débuté par des campagnes de communication locales :

1650 courriers d'information et d'invitations à des réunions collectives à destinations des entreprises de + de 50 salariés

19 informations collectives organisées sur 13 communes des 8 départements ;

410 professionnels rencontrés (DRH et chefs d'entreprises), à travers de ces rencontres collectives (réunion d'information) où plus de **900** questions ont trouvé réponses.

Mise en place ce l'index de l'égalité femmes-hommes avec 5 indicateurs pour 5 objectifs :

1 La suppression des écarts de salaire entre les femmes et les hommes :
40 points

2 La même chance d'avoir une augmentation pour les femmes que pour les hommes :
20 points

3 La même chance d'obtenir une promotion pour les femmes que pour les hommes :
15 points

4 Toutes les salariées augmentées à leur retour de congé maternité (si augmentation durant le congé) :
15 points

5 Au moins quatre femmes dans les 10 plus hautes rémunérations
10 points

FOCUS

Les entreprises ayant 99 et 100 à l'index en Bourgogne- Franche-Comté

Entreprises de 1 000 salariés et plus
- Crédit agricole Franche-Comté doubs (99pts)

Entreprises de 251 à 999 salariés
- SASU Clinique Begnine Joly en Côte d'Or (99pts)
-Fol dans la Nièvre (99 pts)

L'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes est inscrite dans la loi depuis 1972.

Pourtant, à travail de valeur égale, **le salaire des femmes reste inférieur de 9 %** à celui des hommes. Cet écart s'élève à 25 % tout poste confondu et à **37 %** au moment du départ à la retraite. C'est socialement inacceptable, dans un pays qui a placé l'égalité au cœur du pacte républicain.

Grande cause du quinquennat, c'est dans ce contexte que la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a créé un Index de l'égalité professionnelle femmes hommes qui met en place– enfin – une obligation de résultats.

Améliorer les conditions de travail

Accompagner pour favoriser les conditions et la qualité de vie au travail

Plan régional santé au travail

La prévention des addictions en milieu professionnel

Alcool, tabac, drogues : les acteurs de l'entreprise et de la santé au travail peuvent se retrouver dépourvus devant les conduites addictives de salariés, quand bien même tous les milieux professionnels sont concernés.

L'action du PRST3 « prévenir les addictions en milieu professionnel » vise à outiller et sensibiliser les entreprises (employeurs, représentants des salariés et salariés). Tous les acteurs de l'entreprise doivent avoir accès à des informations claires et lisibles sur les risques des addictions, le rôle et la responsabilité de l'employeur et du salarié, le rôle des services de santé au travail ou les accompagnements possibles.
Un document intitulé « les addictions en milieu de travail : des repères pour les comprendre, les prévenir » a été conçu à destination des acteurs de l'entreprise. Il sera accessible par téléchargement sur les sites internet de la Direccte, de la Carsat et de la Société d'Entraide et d'Action Psychologique (SEDAP.

Pour succéder à une journée d'information médicale organisée en décembre 2018, huit journées de formation destinées aux professionnels de la santé au travail ont été dispensées ou sont programmées en Bourgogne-Franche-Comté entre septembre 2019 et avril 2020. Ces formations, animées par le Dr Cannard, médecin addictologue du réseau Héméra, permettent aux professionnels de santé au travail d'acquérir la méthodologie de l'entretien motivationnel qui correspond à une démarche d'intervention en addictologie.

Favoriser la Qualité de Vie au Travail (QVT)

Le préalable de toute action de développement de la Qualité de Vie au Travail (QVT) est de permettre aux différents acteurs et partenaires institutionnels de la santé au travail d'avoir une compréhension commune de la notion de QVT et des enjeux qu'elle implique.
Cette notion, à la dénomination simple, recouvre pourtant une multitude de déclinaisons, qu'il s'agisse du management, de la santé et sécurité au travail, des relations de travail ou de l'articulation des temps (équilibre entre vie privée et vie professionnelle, télétravail, etc.).
Dans cette optique, l'ARACT Bourgogne- Franche-Comté a mis sur pied un groupe de travail partenarial associant notamment la Carsat, des services de santé au travail ou des organisations syndicales de salariés ou d'employeurs (CGT, CFDT, CFECGC et CPME).
Au cours de l'année 2019, ce groupe de travail a produit une plaquette intitulée « QVT, de quoi parle-t-on ? ».
Outre la définition et les enjeux de la QVT, la plaquette présente également les thématiques sur lesquelles les acteurs doivent agir en vue de construire la QVT, ainsi que les grandes étapes et les conditions de réussite d'une démarche de QVT.
La plaquette « QVT, de quoi parlet-on ? » a été présentée au CROCT le 22 janvier 2020 et fera l'objet d'une diffusion prochaine par les partenaires institutionnels.
Le développement de la Qualité de Vie au Travail se poursuit au-delà de la conception de la plaquette.
L'action comprend également une identification des besoins des entreprises. L'ARACT Bourgogne-Franche-Comté a organisé 2 manifestations : l'une avec un groupe d'entreprises de moins de 20 salariés et une autre avec des entreprises de plus de 20 salariés.
Les participants ont joué à un escape game intitulé « Oserez-vous l'aventure de la QVT ? », puis ont échangé autour de leurs besoins en vue de la mise en oeuvre d'une démarche de QVT.
Dans une troisième manifestation, le jeu Managinnov a permis aux participants d'échanger sur la question du management.
Par ces jeux, l'ARACT a pu établir que les besoins des entreprises portent principalement sur des outils d'analyse, de méthode et d'autodiagnostic. Le besoin d'informations porte sur les étapes de la démarche, les leviers et les facteurs favorisant la QVT et les conditions de réussite de la démarche QVT. Pour les très petites entreprises, les besoins d'appuis d'un tiers semblent importants, notamment pour un diagnostic et un appui méthodologique.

PROTÉGER CONTRE LES RISQUES

Informer, contrôler

Concilier

Améliorer les conditions de travail

Par son activité de prévention et de contrôle, la Direccte Bourgogne-Franche-Comté veille à la sécurité des salariés et au respect du droit du travail pour tous.
Elle sensibilise sur les risques professionnels et incite à la mise en place d'actions visant à les réduire. Ses contrôles visent également à garantir la loyauté de la concurrence entre les entreprises de la région, les transactions commerciales et la sécurité des consommateurs.

Les risques professionnels

1 L'AMIANTE

L'amiante constitue un problème majeur de santé publique et de santé au travail.
La prévention de ce risque constitue une priorité de la DIRECCTE BFC.

Après la parution en 2015 d'un « guide amiante à l'attention des donneurs d'ordre », La Direccte BFC publie une nouvelle brochure pratique : « Comment protéger les salariés et l'environnement du risque amiante lors de travaux de retrait et recouverture ? ».

2 CHUTES DE HAUTEUR

Dans le secteur du bâtiment par exemple, en région Bourgogne Franche-Comté, la part des chutes de hauteur représente 11 % des accidents du travail.

Globalement, les chutes de hauteur représentent 30 % des accidents graves et mortels, particulièrement au sein du BTP.

3 LES NANOPARTICULES

Les nanomatériaux suscitent de nombreuses interrogations quant à leurs effets sur la santé. Il est devenu essentiel que les préventeurs, les entreprises et les salariés potentiellement exposés soient informés sur ce risque émergent et ses mesures de gestion.

La Direccte publie sur son site internet pour vous informe une lettre sur les nanoparticules.

4 LES RISQUES ROUTIERS

Conduire pour son travail entraîne des contraintes particulières et expose à des risques professionnels au premier rang desquels les accidents de la route, à l'origine de plus de **20 %** des accidents mortels du travail.

Les temps de conduite et de repos des conducteurs sont des enjeux majeurs de la réglementation dans le domaine des transports. Le non-respect de ces temps peut avoir un impact dramatique pour les chauffeurs et pour les autres usagers de la route. Ce secteur a donc fait l'objet d'un plan de contrôle. Les actions ont visé à la fois le transport de marchandises et le transport de personnes.

VEILLER AUX CONDITIONS DE TRAVAIL DANS L'AGRICULTURE

La Direccte Bourgogne-Franche-Comté compte dans ses rangs des agents de contrôle dont la mission consiste à intervenir exclusivement dans les établissements relevant du régime agricole.

En 2019 leur attention à portée notamment sur la qualité des conditions d'accueil des jeunes travailleurs dans les exploitations, mais aussi sur l'usage des produits phytopharmaceutiques, la sécurité lors les travaux forestiers ou lors de l'utilisation de broyeurs à végétaux.

CONTRÔLER LES INSTALLATIONS CLASSÉES

Ces deux dernières années ont été marquées par plusieurs accidents industriels survenus au sein d'installations classées pour la protection de l'environnement.

Ces évènements ont conduit à renforcer nos actions de contrôle de ces établissements. Les Inspecteurs du travail ont eu pour objectif de contrôler 100 % des sites classés Seveso seuil haut et 50 % des sites classés Seveso seuil bas au cours des années 2019-2020.

5 actions du gouvernement pour lutter contre les violences

1. Mobiliser les acteurs du dialogue social

• Confier un rôle de prévention aux commissions paritaires régionales interprofessionnelles et aux branches*

• Introduire un volet dédié à la prévention des violences sexistes et sexuelles dans le document unique d'évaluation des risques*

2. Former

• Former les inspecteurs du travail de façon systématique pour détecter les violences et apporter des réponses adéquates

• Former les professionnels de la médecine du travail de façon systématique pour accompagner les victimes, ainsi que le personnel de santé

• Former les délégués syndicaux et les élus du personnel au titre de leur formation en santé, sécurité et conditions de travail*

• Former les conseillers prud'homaux

3. Informer

• Sensibiliser l'encadrement et les services RH des grandes entreprises et des entreprises de taille intermédiaire, et les chefs des petites entreprises, dans des conditions à définir par un accord de branche ou d'entreprise, et par les commissions paritaires régionales interprofessionnelles*

• Informer sur les voies de recours possibles par tout moyen, en rendant obligatoire la communication par l'employeur sur le lieu de travail des contacts du défenseur des droits, de l'inspection du travail, du référent en médecine du travail et les référents internes à l'entreprise qui seront obligatoires*

4. Accompagner les victimes

• Mettre en place des référents formés et identifiables pour tous les salariés : un référent choisi parmi les représentants élus du personnel, et un référent dans les services de médecine du travail*

• Dans les entreprises de plus de 250 salariés, instituer un référent du côté des Ressources Humaines*

• Soutenir les associations œuvrant en faveur de l'accompagnement des victimes

5. Sanctionner

• En cas de fait avérés, sanctionner les coupables de façon proportionnée aux violences, le cas échéant par une mutation voire un licenciement

• Les DIRECCTE orienteront les employeurs ayant besoin de conseils sur la sanction appropriée

• Un guide pratique sera élaboré avec les partenaires sociaux pour clarifier les sanctions adaptées à chaque situation

Le fort mouvement de libération de la parole des femmes durant l'année 2018 était l'occasion pour la DIRECCTE de prendre contact avec Mme Jusselme, déléguée départementale des droits de femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes du Jura pour organiser une rencontre avec les associations opérant sur les violences faites aux femmes.

Un focus particulier sur les violences sexistes et sexuelles au travail

Les responsables de l'unité départementale, de l'unité de contrôle et une inspectrice du travail ont exposé :

- L'organisation de la Direccte, de l'unité de contrôle et les différentes formes de violences sexistes et sexuelles au travail. L'accent a été mis sur les pouvoirs de l'inspection du travail, ses limites et la méthodologie de travail ;
- Une définition des infractions sur lesquels les agents de contrôle peuvent intervenir (harcèlement moral ou sexuel, agissements sexistes) voire verbaliser ou dénoncer au procureur de la république;
- Le principe de prévention des risques professionnels des employeurs avec son obligation de résultat.

Les nombreuses questions ont beaucoup tourné autour de la transmission des éléments d'enquête à la victime lors de l'engagement d'une procédure civile, sur la confidentialité des plaintes et sur le risque grave de licenciement encouru encore aujourd'hui par les salariées qui dénoncent leur situation et sollicitent une enquête de l'inspection du travail, ce qui limite les demandes d'intervention

La culture sexiste qui existe dans certains secteurs d'activité a été évoquée, elle s'illustre notamment par des remarques sexistes ou des affichages encore trop souvent tolérés par les employeurs et les salariés.

Un projet de convention avec le parquet du TGI

Les services de police/gendarmerie/ sont demandeurs d'information auprès de l'inspection du travail sur ce type de plainte qui n'est pas courante pour eux notamment sur le climat de l'entreprise, de plaintes antérieures sur la dégradation du climat social. La Direccte a soumis à la substitut du procureur un projet de convention avec le parquet du TGI qui permettrait une transmission d'information « sécurisée » d'éléments d'enquête, au cours des procédures communes.

Lutte contre le travail illégal

Trois inspecteurs du travail ont procédé au contrôle mi-juillet d'un bateau de tourisme amarré à Chalon-sur-Saône.

Passeports confisqués, salaires en de sous du SMIC, 80 heures de travail hebdo… sur place, les manquements à la législation du travail étaient légion.

Bourgogne-Franche-Comté : avis de tempête pour un navire de croisière fluviale

Que ce soit à bord d'un imposant paquebot traversant la Méditerranée ou bien d'un navire de croisière fluviale sillonnant la Saône, il semblerait que les conditions de travail des salariés soient tout aussi difficiles.

Journées de 14h, absence de congés, rétention de passeport… voici une partie des infractions relevées par une équipe de l'UD de Saône-et- Loire et de l'Uracti BFC en charge d'un contrôle PSI effectué le dimanche 21 juillet. En effet, après avoir été alertés anonymement au sujet de potentiels manquements sur le bateau Emerald Liberté, navire de croisière fluviale, exploité par une société suisse, trois inspecteurs du travail ainsi qu'une responsable d'unité de contrôle (Ruc), sont intervenus.

C'est principalement sur le respect du Code du travail concernant les salariés chargés de la restauration et de l'hôtellerie, gérée par une société également helvète, G&P Cruise Hôtel Management, que le contrôle a porté. Bien renseignés, les agents sont venus accompagnés de trois interprètes : « Ils étaient bulgares, hongrois et roumains, langues parlées par les salariés. Nous les avons auditionnés à l'aide d'un questionnaire, et pu récupérer des documents attestant de pratiques frauduleuses », explique Cinthia Bounouar, en charge du dossier.

Le contrôle a permis de mettre à jour un mode de fonctionnement pour le moins retors

Les inspecteurs ont trouvé sur le navire deux types de contrats de travail, établis au nom de chaque salarié (de la société G&P). L'un en anglais, l'autre en français. Le premier a été remis au travailleur détaché, et mentionne une rémunération variant de 850 à 1100 euros bruts mensuels sans aucune référence de temps de travail. Il est même précisé qu'une somme de 300 euros sera retenue lors du versement du premier salaire et restituée en fin de contrat, de manière à contraindre le salarié à rester.

Le second contrat, rédigé en français, n'est pas comme l'on pourrait s'y attendre, une traduction littérale du contrat en anglais. Toutes les clauses sont différentes : rémunération plus avantageuse, durée de travail de 35h hebdomadaires… bref, de quoi donner une apparence de légalité en cas de contrôle.

Autre problème, les salariés n'ont jamais vu ces contrats alors que la dernière page porte leur signature. Comment est-ce possible ? « Le manager leur a dit qu'il s'agissait d'une assurance, et qu'il fallait la signer. Comme c'est écrit en français, les salariés n'ont pas posé de question. Le responsable a ensuite récupéré le document avec leur signature et l'a intégré au contrat comme si de rien n'était », explique Cinthia Bounouar.

Mais les actes illicites ne s'arrêtent pas là.

Concernant le décompte de la durée du travail, de faux documents à 35 heures par semaine avec signature anticipée pour la totalité du mois ont été retrouvés. Il a été finalement constaté que les durées de travail hebdomadaires dépassaient fréquemment les 70 heures, sans jour de repos, et les heures supplémentaires n'étaient pas payées.

Des conditions de contrôle éprouvantes ont nécéssité l'intervention de la Procureure

« Lorsqu'un salarié a voulu nous présenter les vrais documents depuis un ordinateur, le manager est intervenu pour l'en empêcher. Idem, lorsqu'une autre personne a souhaité nous montrer ses papiers en cabine, le commandant l'a sommée de ne pas bouger. La Ruc, présente lors du contrôle, a alors contacté le Parquet. Quelques instants plus tard, la procureure était sur le bateau exigeant la remise des documents sous peine d'un recours aux forces de l'ordre », détaille Cinthia Bounouar.

Et d'ajouter : « Nous nous sommes même rendus compte que le manager retenait illégalement les passeports de tous les salariés. Il a fallu que la procureure intervienne de nouveau pour qu'il les leur rende ». Afin d'enrayer cette situation qui s'apparente à de l'esclavage moderne, les trois inspecteurs ont rédigé dans la foulée un courrier d'injonction réduit à un jour, en raison de la gravité des infractions.

Quarante-huit heures plus tard, le pôle T de Besançon enclenchait une procédure contradictoire. Le 2 août, la demande de suspension PSI était effective : obligation pour le navire de rester à quai avec interdiction de travailler pour tous les employés jusqu'à régulation. La croisière est annulée, les passagers sont priés de partir. « Nous avons enfin reçu les attestations de versement de salaire.

265 000 euros d'heures supplémentaires manquaient à l'appel… », témoigne Cinthia Bounouar.

Un 2ème contrôle le 13/09/2019 a permis de constater que si certains salariés ont quitté définitivement le navire, d'autres sont restés.

« Ils ont fini par régulariser assez rapidement la situation, la suspension a donc été levée », poursuit l'inspectrice.

Cette fois-ci cinq inspecteurs, dont un agent de l'Uracti*, font le déplacement. Le contrôle s'intéresse particulièrement aux données informatiques :

« Nous avons de nouveau trouvé des décomptes allant même jusqu'à 80 heures hebdo. Mais aussi des mails demandant à faire cesser rapidement cette petite révolution, avec des mesures d'intimidation », explique Cinthia Bounouar. Même topo, injonction puis rapport à la Direccte Bourgogne-Franche-Comté. Le 11 octobre dernier, une décision de suspension Prestation de Service International (PSI) tombe avant d'être levée six jours plus tard.

Et maintenant, où en sommes-nous ?

« Nous rédigeons le PV à l'encontre de G&P. Les rapports à sanctions administratives pour défaut de déclaration de détachement et sur le noyau dur, sont également presque bouclés. Nous espérons que les infractions pour travail dissimulé, obstacle et travail forcé seront retenues », explique-t-elle encore.

Depuis cette affaire, qui a eu un certain écho, les appels concernant des cas identiques sur des bateaux de tourisme ne cessent d'affluer.

---

*URACTI : unté régionale de contrôle contre le travail illégal

Qu'est-ce que la prestation de service internationale ?

La prestation de service internationale ou « PSI » est un contrat qui engage une entreprise établie à l'étranger pour effectuer une prestation pour une entreprise établie en France, au moyen de travailleurs qu'elle détache temporairement.

Les priorités de l'inspection du travail pour 2020

LUTTER CONTRE LE TRAVAIL ILLÉGAL

Cette priorité va être poursuivie avec notamment la multiplication d'opérations de contrôle menée avec d'autres administrations et le ciblage des secteurs agricoles, des transports et de l'hôtellerie restauration.

CONTRÔLER LES DÉTACHEMENTS INTERNATIONAUX

Les formalités encadrant le détachement sont insuffisamment respectées. Ces manquements nuisent aux travailleurs et constituent une forme de dumping entre entreprises. Les agents ont effectué des interventions sur cette thématique. Les contrôles seront renforcés d'autant que la règlementation a été renforcée.

AGIR POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

La loi prévoit plusieurs dispositions en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Il est prévu de contrôler les entreprises de plus de 50 salariés pour vérifier qu'elles respectent bien leurs obligations. L'inspection du travail intervient également en matière de lutte contre les discriminations.

PRÉVENIR LES CHUTES DE HAUTEUR

Les chutes figurent parmi les premières causes d'accident mortel. Outre le BTP, et plus particulièrement les chantiers de construction de maisons individuelles, l'inspection du travail ciblera des secteurs comme l'industrie ou le commerce.

ACCOMPAGNER LA MISE EN PLACE DES CSE

Les Comités d'entreprises, délégués du personnel et CHSCT laissent la place à une nouvelle instance unique de représentation du personnel : le Comité social et économique. La mise en place et le bon fonctionnement du CSE sont en enjeu fort de dialogue social et de participation des travailleurs à la vie de l'entreprise. La Direccte se mobilise à travers des actions d'information et d'accompagnement.

VEILLER AUX CONDITIONS DE TRAVAIL DANS L'AGRICULTURE

Les contrôle portent notamment sur la qualité des conditions d'accueil des jeunes travailleurs, mais aussi sur l'usage des produits phytopharmaceutiques, la sécurité lors les travaux forestiers ou l'utilisation de broyeurs à végétaux

EVITER L'EXPOSITION A L'AMIANTE

Les contrôles porteront sur le respect de la règlementation et des mesures de protection des salariés amenés à travailler sur les matériaux amiantés. Ils cibleront les chantiers de couverture, mais aussi les déchetteries, les organismes de formation et les laboratoires accrédités.

CONTRÔLER LES INSTALLATIONS CLASSÉES

Ces deux dernières années ont été marquée par plusieurs accidents industriels survenus au sein d'installations classées pour la protection de l'environnement. Ces évènements ont conduit à renforcer les actions de contrôle de ces établissements. Les inspecteurs et contrôleurs de travail ont eu pour objectif de contrôler chacun des sites SEVESO.

Loyauté des transactions et des pratiques

Surveiller les marchés et réguler les relations commerciales pour protèger les consommateurs

Le Pôle Concurrence consommation répression des fraudes et métrologie légale (Pôle C) de la Direccte est garant du bon fonctionnement concurrentiel des marchés, de la protection des consommateurs et du respect des règles de métrologie légale. Ses missions opérationnelles portent sur le contrôle de l'équilibre des relations entre les acteurs économiques, et notamment les relations entre la grande distribution et ses fournisseurs ; le contrôle des délais de paiement interentreprises ; la conduite d'enquêtes et d'investigations en matière de pratiques anticoncurrentielles ; la réalisation de contrôles dans les secteurs des fruits et légumes, des vins et spiritueux et dans le domaine de la métrologie légale.

Par ailleurs, le Pôle C pilote au niveau régional les missions garantissant la sécurité et la protection économique des consommateurs que mettent en œuvre les directions départementales de la protection des populations (DDPP)

Une enquête complexe sur des compléments alimentaires à visée érectile

Les produits présentés comme des compléments alimentaires comportaient des plantes interdites et n'avaient pas été déclarés, avec les justificatifs demandés pour ce type de produits, auprès de la DGCCRF. Le laboratoire avait mis en évidence la présence de ces substances interdites suite au prélèvement effectué à la distribution.

L'enquête a nécessité des investigations poussées, un travail en réseau et une coopération interservices pour :

- identifier le responsable de la mise sur le marché des produits
- assurer l'effectivité du retrait du marché de ces produits
- obtenir des sanctions efficaces et proportionnées en l'absence de suites données par le professionnel.

Ainsi, le responsable de la commercialisation utilisait une identité et une adresse erronée, basée au Royaume Uni sur l'emballage de ses produits. Grâce à des recherches, le responsable a été identifié comme situé en Côte-d'Or et convoqué à la DDPP*. Pour mettre fin à la commercialisation de ces produits, un arrêté préfectoral de suspension et retrait du marché des 3 produits incriminés « MAGIC SEX, STAR PILLS, MAXIMANPILLS» a été signé par le préfet de Côte-d'Or. Le professionnel a également été enjoint d'assurer la traçabilité des autres produits commercialisés, de mettre en place un auto-autocontrôle et de mettre son site internet en conformité.

Malgré les engagements pris par le responsable d'E P de retirer les produits incriminés du marché et de commercialiser de nouveaux produits conformes, et en dépit des poursuites dont il faisait déjà l'objet par l'administration des Douanes pour importation illicite de gélules, le professionnel a poursuivi la vente des produits non conformes, tout en modifiant leur nom et leur présentation.

C'est pourquoi pour démontrer le non-respect de l'arrêté préfectoral, la DDPP 21 a été appuyée par le Service National d'Enquêtes pour commander sous un nom d'emprunt, sur le site internet les produits, qui ont été reconnus comme identiques à ceux faisant l'objet de la mesure de retrait du marché par l'AP.

Le juge a condamné le responsable à des peines exemplaires et appropriées puisqu'il a notamment prononcé l'interdiction d'exercer l'activité professionnelle dans laquelle l'infraction a été commise et le versement de dommages et intérêts à l'UFC Que Choisir. Le jugement fait l'objet d'un appel.

* DDPP : direction départementale de la protection des populations

Des fêtes de fin d'année sous haute surveillance

La période des fêtes de fin d'année représente un pic de consommation pour les ménages, qui constitue donc un enjeu important, tant pour la sécurité économique et physique du consommateur que pour nombre de secteurs d'activité.

C'est pourquoi chaque année, la DGCCRF reconduit une opération de contrôles renforcés (durant un peu plus de 10 semaines) ciblant prioritairement les opérateurs de la distribution des produits et des services liés aux fêtes.

En Bourgogne-Franche Comté, les agents de la DGCCRF ont réalisé 443 visites auprès des professionnels:

- des secteurs alimentaires (GMS, marchés, foires, restaurateurs, producteurs/transformateurs, remise directe dont boulangeries/pâtisseries-poissonneries-boutiques....),
- du non-alimentaire (magasins/stands d'articles textiles, jouets, équipement de la personne et du foyer, décoration, fleuristes...),
- des prestations de services (organisateurs de foires/salons, hôtels, taxis, salons de coiffure/esthétique, cinémas...),
- des foires et marchés, dont les marchés de Noël (« Marché des Plaisirs Gourmands » et marché du Creusot [71], « Marché de Noël de Montbéliard » [25], de la « Sainte Catherine » [70]...),
- de l'internet (sites de vente à distance).

Au terme de ces contrôles, on dénombre un taux d'anomalies récurrent, de 30.2%, (34% en 2018/2019, 32.4% en 2017/2018) qui donnent lieu à des suites diversifiées allant du simple avertissement aux mesures répressives. Ainsi, près de 11% des suites se matérialisent par une procédure contentieuse..

S'agissant des non-conformités relevées, on peut citer des défauts d'affichage de prix, l'absence d'informations sur les allergènes, la composition et l'étiquetage des produits, des allégations trompeuses (faux « made in France », « fait maison »...) ainsi que des problèmes en matière de traçabilité et d'hygiène alimentaire.

Dans notre région productrice, il a pu être observé durant cette fin d'année que les ventes au déballage des sapins de Noël naturels étaient en baisse, au profit des ventes en GMS et jardineries de sapins artificiels.

Les fleuristes semblent également connaître des difficultés, concurrencés par les ventes de bouquets en GMS et par les sociétés de Wedding planners ou d'évènementiel.

Dernière observation : la demande de produits (alimentaires ou industriels) d'origine locale s'est renforcée pour les réveillons de fin d'année !

Compte tenu des taux d'anomalie qui persistent, cette enquête sera reconduite en 2020 selon des axes qui seront précisés dans l'année, afin de contrôler en réactivité les produits nouveaux ou susceptibles d'être dangereux pour le consommateur durant cette période où les actes d'achat sont nombreux.

Métrologie Légale

Un ensemble d'exigences et de procédures de contrôle imposées par l'Etat pour garantir la fiabilité de certains instruments de mesure afin d'assurer la protection du consommateur, la loyauté des échanges et la bonne application des lois et règlements.

Opérations de contrôles réglementaires dans les stations-services

Dans le cadre de sa mission de protection des consommateurs, les agents du service Métrologie de la DIRECCTE BFC procède régulièrement à des contrôles des instruments de mesure utilisés dans le commerce, tels que les balances, les taximètres, les compteurs de fioul sur les camions de livraison ou les pompes à essence. Ils surveillent également l'action des organismes vérificateurs et réparateurs qui interviennent sur ces instruments.

Ainsi, au cours du mois d'août, la DIRECCTE Bourgogne-Franche-Comté a conduit **une série de contrôles sur 408 pompes à essence** et associés à un dispositif libre-service associé (servant au paiement par carte bancaire), répartis dans 29 stations-service dans de la région. Il s'agissait de vérifier la conformité des distributeurs de carburant et l'exactitude des quantités de carburants délivrées.

93,14 % des pompes contrôlées se sont avérées conformes. L'erreur de mesure moyenne, de l'ordre de 0,11 % représente une quantité de 0,055 litres soit 3,5 centilitres sur un plein de carburant de 50 litres, soit un écart de 0.0825 (pour un prix moyen de 1,50 le litre de carburant).

Aucun instrument ne présentait une erreur de mesure supérieure à l'exigence réglementaire, et 28 instruments présentaient d'autres non-conformités, telles qu'un retard dans la vérification périodique annuelle obligatoire, des défaillances de scellements (par exemple absence de plombs ou vignettes de scellés...). Les pompes concernées (28) ont été mises hors service dans l'attente de leur régularisation.

Brigade d'enquêtes sur les Vins et Spiritueux

Un domaine viticole de l'Yonne a été condamné en décembre 2019 à une peine cumulée de 90 000 euros d'amende pour des assemblages illicites de vieux vins détenus clandestinement issus d'excédents de production avec des vins d'appellations (notamment Chablis Grand Cru et 1er cru) des récoltes 2013 et 2014 et vendus aux consommateurs.

Enquête sur des assemblages illicites de vieux vins détenus clandestinement

La brigade d'enquêtes sur les Vins et Spiritueux de la Direccte de Bourgogne-Franche-Comté a transmis au parquet de Dijon en 2017 un procès-verbal d'infraction concernant un Domaine viticole de l'Yonne et portant sur des fraudes et falsifications concernant différentes appellations du Chablisien et notamment des Chablis Grand Cru et 1er Cru.

L'enquête réalisée a permis de mettre en évidence l'utilisation récurrente par ce domaine viticole d'excédents de vieux vins produits en dépassement des rendements autorisés par les cahiers des charges des différentes appellations et détenus clandestinement dans un local

Ces excédents de production illégaux issus des récoltes précédentes, normalement destinés à la distillation étaient réintégrés à la production déclarée de l'année des différentes appellations du Chablisien du Domaine par assemblages illicite.

Le contrôle a débuté en octobre 2014 par la réalisation d'un inventaire des vins détenus en vrac, avant le dépôt de la déclaration de récolte du millésime 2014.

Ces contrôles sont primordiaux à cette période de l'année car ils permettent d'avoir une vision complète du travail de l'exploitation : respect des règles d'hygiène en cours de vinification, contrôle des opérations de traitement œnologiques, respect des appellations et règles d étiquetages.

En l'espèce, le contrôle du Domaine n'a présenté aucune difficulté dans son exécution, les registres semblaient particulièrement bien tenus, le chai était moderne et d'une propreté exemplaire et le gérant accompagné de sa fille se sont prêtés au contrôle sans aucune difficulté.

Toutefois, des incohérences sont rapidement apparues lors de la comparaison entre l'inventaire et la déclaration de récolte du Domaine.

Ce dernier déclare finalement une récolte légèrement différente de l'inventaire réalisé, avec un manquant global de 45 hl et, pour certaines appellations, des excédents de 2 à 6 hl, ce qui est improbable. En effet, si on comprend bien que les opérations de mouvement des vins peuvent engendrer des pertes entre notre inventaire et la déclaration de récolte finale, il apparait peu probable que les volumes augmentent en l'absence d'assemblage avec d'autres vins.

La comptabilité du millésime précédent, basée sur la comparaison entre les embouteillages déclarés, la déclaration de récolte et le peu de volume en vrac inventorié par la BEVS fera apparaitre **un excédent d'environ 70 hl pour 1300 hl de production.** Cette situation étant totalement anormale, les enquêteurs ont réalisé une comptabilité comparative des embouteillages déclarés avec la déclaration de stock déposée à l'été, comparaison qui fera elle aussi apparaitre d'autres anomalies.

Après de nombreux échanges de courriers avec le domaine et la communication contradictoire de données comptables, la famille sera entendue en audition libre pour obtenir des explications sur ces incohérences. Les auditions seront laborieuses, très techniques et les explications difficiles. Les enquêteurs acquièrent la conviction que les registres et documents fournis (embouteillage, déclaration de stock, etc...) ne reflètent pas la réalité des opérations en cave.

Finalement lors d'une de ces auditions, le gérant, embarrassé par les questions des enquêteurs et mis en difficulté devant sa famile, a consulté, au cours de son audition, des documents internes à l'exploitation et consistant en des feuilles d'inventaires très détaillées datant du mois de juillet 2014 et des notes personnelles toutes aussi détaillées récapitulant les opérations d'embouteillage. Ces documents ont été saisis.

Une nouvelle exploitation de ces documents a été réalisée et a permis de constater que les déclarations faites par le domaine auprès de la Douane ne reflétaient pas la réalité de son inventaire de juillet et différaient aussi du stock valorisé réalisé par le comptable de l'exploitation. Un volume de vin en vrac, de 297 hl apparait sur l'inventaire personnel du gérant et est intégré dans le détail des stocks comptables à hauteur de 250 hl au titre d'un millésime normalement totalement embouteillé.

Or, ce dernier point était confirmé par l'inventaire de la BEVS d'octobre 2014, ces volumes n'ayant pas été inventoriés par les enquêteurs, et par les notes manuscrites d'embouteillage qui précisent bien des volumes de vin en vrac à 0 pour les millésimes concernés bien avant juillet 2014.

Lors des auditions libres qui suivront, réalisées en présence d'un avocat, le gérant initial alors à la retraite, finira par reconnaitre, avec difficulté et parfois à demi-mot, avoir détenu illégalement un stock important de vins provenant d'excédents d'années antérieures. Les incohérences de volumes de départ provenaient majoritairement de l'intégration de ces volumes dans les millésimes 2013 et 2014.

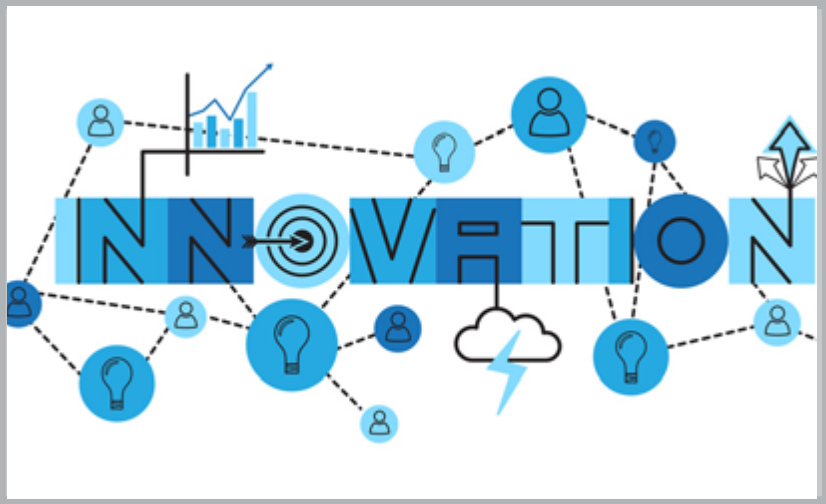
En toute fin d'audition qui se déroulait sur le Domaine, et à la demande des enquêteurs, l'ancien gérant présentera le local ayant contenu les volumes de vins excédentaires, les cuves étant alors vides. Ce local contenait 4 cuves, deux de contenance de 170 hl chacune et deux de contenance de 70 hl chacune, ce qui faisait un total de 480 hl. Ce local était situé dans le même bâtiment, au-dessus du chai principal de l'exploitation, et sa porte, attenante à un lieu de stockage de bouteilles, était si étroite que manifestement, les murs ont été réalisés après l'installation des cuves.

La particularité de ce dossier réside donc dans le fait que les infractions relevées (falsification de boisson, usurpation d'AOC et tromperie) et qui portent sur près de 500 hl de vins sous appellation et qui ont généré **des gains illicites estimés à 550 000 euros** reposent sur une enquête conduite exclusivement à partir de l'exploitation de la comptabilité matière de l'entreprise alors même que tous les vins concernés avaient déjà été vendus, que le stock de vieux vins utilisés pour être assemblés avec les productions des années successives pour les compléter avait lui-même disparu et qu'aucune traçabilité des assemblages illicites n'existait.

L'exploitation de la comptabilité matière du Domaine a permis de prouver a posteriori la pratique, l'exploitant finissant par ailleurs par la reconnaître et par montrer aux enquêteurs le local contenant les 4 cuves vides qui servaient au fil des années à stocker illicitement les excédents de production.

Le dossier a fait l'objet d'une comparution sur reconnaissance préalable de culpabilité et a donné lieu à la condamnation de la personne morale et du viticulteur à respectivement 60 000 et 30 000 euros d'amende.

Innovation
Simplification



Numérique

Simplifier at améliorer la qualité de nos services envers les usagers

INNOVATION

Work in France
pour innover et simplifier vos démarches

Les services de la main d'œuvre étrangère des Unités Départementales du Doubs et de la Côte d'Or expérimentent un nouveau site web, WORK IN FRANCE, pour l'instruction des autorisations provisoires de travail pour les étudiants étrangers.

Ce site web permet, en allant sur workinfrance.beta.gouv.fr, de dématérialiser et simplifier les demandes d'autorisation provisoire de travail pour les étudiants étrangers résidants dans le Doubs et la Côte d'Or. Grâce à ce nouveau service finis les déplacements, l'attente au guichet et les échanges de courrier pour les étudiants étrangers et leurs employeurs, ce téléservice permet donc d'effectuer les démarches à distance et de suivre en temps réel, l'instruction de son dossier. Les personnes concernées sont averties par courriel d'une éventuelle difficulté et de la délivrance de l'autorisation provisoire de travail.

go

Le site officiel

Avec la participation et le soutien de la Direccte

Des outils innovants pour tous

START UP D'ÉTAT

1 Job Board : un outil numérique au service de l'insertion professionnelle

Il s'agit d'un nouvel outil accessible sur smartphone et mis à disposition des jeunes inscrits à la mission locale de Dijon, des entreprises et des conseillers.

Cette plateforme collaborative permet la prise de rendez-vous, la création et le dépôt de CV, le stockage de documents, l'inscription aux ateliers, la consultation des offres, le dépôt de candidatures ou d'offres d'emploi... De petites vidéos donnent également des conseils pour le bon déroulement d'un entretien d'embauche.

Cette innovation numérique est le fruit d'une co-construction avec les jeunes inscrits à la Mission locale et les membres de l'équipe de l'agence et a bénéficié des financements de la Direccte et de fonds de la revitalisation.

Accéder au Job Board

2 Plateforme d'animation territoriale en ressources humaines

Elle regroupe des experts au service des TPE/PME dans le domaine des ressources humaines

Cette plateforme apporte une réponse globale aux TPE/PME du territoire en matière de ressources humaines à travers des animations territoriales et une offre de services cibles :

-Emploi partagé

-Emploi et gestion territoriale des compétences via une bourse d'emploi et une veille journalière sur les offres d'emploi,

-Mise en relation entreprises et chercheurs d'emploi ;

-Organisation de permanences destinées aux entreprises ou aux communautés de communes ;

-Accompagnements individuels (coaching, formation,médiation...).

Plateforme rh du Jura

Le code du travail numérique

Outil complémentaire aux services de renseignements, le code du travail numérique (CDTN) vient enrichir l'offre d'accès au droit.

Mis en ligne au 1er janvier 2020, il permet à chaque salarié comme employeur de droit privé, d'obtenir via internet une réponse personnalisée, claire, simple et fiable à sa question concernant le droit du travail. Le service est totalement gratuit.

Une innovation juridique, le droit du travail à portée de clic

Le code du travail numérique intègre l'ensemble des 11 000 articles du code du travail et des 30 000 textes conventionnels fournis par la Direction de l'information légale et administrative (Dila), un fond de réponses rédigées par les services de renseignements de l'inspection du travail pour les questions les plus fréquentes, ainsi que les fiches pratiques ou juridiques proposées par servicepublic.fr et travail-emploi.gouv.fr.

Une innovation technologique, l'intelligence artificielle pour répondre avec pertinence

Le projet repose sur un moteur de recherche autoapprenant qui utilise l'intelligence artificielle. Il permet d'analyser et de comprendre le sens des questions posées par l'internaute, d'interroger les sources juridiques concernées, et de répondre avec pertinence et en langage courant.

Accéder au code numérique :
https://code.travail.gouv.fr/

Conception :
stockIndesign.com

Réalisation :
service communication
Direccte BFC

Mars 2020