



**Le Service « Etudes-évaluation-statistiques » (SESE) apporte aux décideurs publics et aux services de la DIRECCTE un éclairage sur l'évolution de leur environnement socio-économique. Il contribue ainsi à l'adaptation des stratégies d'intervention des pouvoirs publics et plus spécifiquement de nos deux ministères de tutelle en région. Le SESE participe également à l'évaluation des politiques et facilite le suivi de leur mise en œuvre par la fourniture d'indicateurs de suivi et l'étude de leur impact sur les publics et les territoires.**

## Christian DUMAS, responsable du service

### Quel est le rôle du service ESE en matière statistique ?

Notre rôle consiste à collecter et contrôler la fiabilité de données issues le plus souvent d'applications de gestion et à partir desquelles nous produisons des indicateurs et des notes de suivi. A titre d'exemple, nous diffusons chaque mois des tableaux de suivi de l'intérim, du chômage partiel, des notes régionales et départementales sur le marché du travail... Chaque semaine, nous assurons également un suivi des contrats aidés et procédons aux remontées statistiques relatives aux politiques d'emploi à destination de notre direction nationale des études et statistiques (DARES).

### La saisie des formulaires CERFA remplis par les entreprises est-elle encore effectuée par des agents de la DIRECCTE ?

Non, hormis les déclarations annuelles obligatoires de l'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) qui sont encore traitées dans chaque UT et que nous supervisons. Sinon, la plupart des formulaires sont désormais dématérialisés. Les employeurs ont le choix de les renseigner directement sur internet ou de les retourner par voie postale. Ces formulaires papier sont alors saisis par un prestataire extérieur. Ainsi, la DIRECCTE Centre, région pilote, ne reçoit plus depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2010 les formulaires relatifs à la « déclaration des mouvements de main d'œuvre » (DMMO) qui sont administrés en direct par la DARES.

### Quelle est votre activité dans le domaine des études ?

Tout d'abord, nous valorisons chaque année des données statistiques via l'édition de « BREF Synthèses » (bulletins de 4 à 8 pages) constitués d'une analyse succincte des données chiffrées accompagnée de graphiques. Cela concerne notamment le travail intérimaire, l'emploi des travailleurs handicapés, le bilan des politiques d'emploi et du marché du travail.

### « Le SESE doit faire face à une hausse régulière de demandes externes ponctuelles »

Ensuite, nous conduisons des études ponctuelles, toujours en partenariat avec d'autres services (INSEE, Observatoire régional formation emploi...) sur des thèmes très divers. Actuellement, nous participons avec l'INSEE et le Conseil



- 1980 : contrôleur du travail à la DDTEFP du Loiret (emploi, main d'œuvre étrangère, contrôle de la recherche d'emploi...)
- 1992 : inspecteur du travail à la DDTEFP 28 (responsable du service restructurations économiques)
- 1994 : inspecteur du travail à la DDTEFP du Loiret (responsable du service mutations économiques)
- 2004 : directeur adjoint du travail à la DRTEFP Centre, chef du SEPEP
- 2010 : responsable du SESE à la DIRECCTE Centre

régional à une étude relative aux services à la personne et collaborons avec l'INSEE sur une analyse des formes particulières d'emploi (CDD, intérim, temps partiel...). In fine, ces travaux aboutissent à des dossiers thématiques particulièrement riches que nous n'hésitons pas à promouvoir lors de présentations publiques auprès de nos partenaires et de la presse.

### A côté de ces activités permanentes et (ou) programmables, votre service doit faire face à une hausse croissante de sollicitations externes non prévues ?

Oui, les demandes ponctuelles, issues souvent de collectivités locales mais aussi des UT, sont de plus en plus nombreuses. En fait, nous n'avons jamais eu autant de données disponibles mais les décideurs



ont beaucoup de difficultés à repérer celles qui sont les plus significatives et surtout à les interpréter. Il faut prendre soin notamment de ne pas comparer des chiffres dont les sources sont différentes. Par exemple, pour l'emploi salarié, les sources sont nombreuses (UNEDIC, URSAFF, INSEE...) et chacune fait référence à un périmètre bien précis. Pour tenter de réguler ces demandes, nous avons conclu avec les Maisons de l'emploi et différents observatoires régionaux des conventions dans lesquelles nous nous engageons à leur fournir chaque trimestre des données statistiques bien déterminées.

Il n'en reste pas moins que les réponses à la demande tendent aujourd'hui à devenir une des activités principales du SESE, ce qui n'est pas sans influencer sur notre programme annuel d'études, que nous devons parfois reporter ou réaménager partiellement faute de temps.

### **Pour accompagner la territorialisation des politiques publiques, les décideurs vous demandent des données et analyses de plus en plus localisées, à un niveau infra-départemental ?**

Oui et cela nous pose parfois des problèmes car nous ne sommes en mesure de géo localiser des données que si nous disposons des codes communes qui y sont associés, ce qui n'est pas toujours le cas. Par ailleurs, plus nous

descendons « fin » sur les territoires, plus il y a un risque de se retrouver face à des petits chiffres. Nous nous heurtons alors aux règles de secret statistique, et, de surcroît, nous sommes dans l'impossibilité de calculer des évolutions qui ne sont pas significatives sur des petits nombres.

Le Ministère (DARES) met à notre disposition une base de données statistiques localisées (portail « Thessalie ») qui a vocation à répondre aux besoins des différents utilisateurs locaux, experts ou non en statistiques. L'actualisation des données de « Thessalie » est réalisée régulièrement mais des utilisateurs peuvent toujours nous faire le grief de ne pas pouvoir disposer du chiffre le plus récent. Là encore, il nous faut faire preuve de pédagogie et expliquer que ce qui compte, ce n'est pas forcément la donnée brute la plus récente mais bien de pouvoir analyser des évolutions en tendance.

### **Quel est l'impact pour le SESE, de la création de la DIRECCTE ?**

Le SESE va devoir prendre rapidement en compte les nouveaux champs d'intervention de la DIRECCTE qui dépassent désormais la simple thématique « travail-emploi-formation ».

Dès que nous aurons accès à ces nouvelles données relatives à l'industrie, au commerce extérieur, au tourisme, à l'artisanat... nous les intégrerons progressivement dans notre programme d'études. Depuis plusieurs mois, la Mission « anima-

### **Participation du SESE à des groupes de pilotage régionaux inter-institutionnels**

Le SESE apporte son expertise aux travaux conduits par :

- le Groupe régional d'appui aux mutations économiques (GRAMEC) animé par le SGAR
- le Groupe régional de suivi conjoncturel des secteurs d'activité animé par la Banque de France
- le comité de pilotage de la plateforme d'observation sociale (Observatoire régional de la Santé)
- le comité technique de « l'observatoire régional formation emploi » (ORFE)

tion régionale » de la DARES identifie les différents producteurs de ces nouvelles données afin de négocier ensuite avec eux des conventions nationales de mise à disposition. Nous espérons que les SESE pourront donc, une fois ces conventions conclues, accéder à ces données via des intranets dédiés. Cette accessibilité est primordiale pour nous car le SESE doit être en mesure de remplir sa fonction d'aide à la décision auprès de l'ensemble des composantes de la DIRECCTE et donc de bien appréhender tous ces nouveaux espaces d'investigation. ■



De gauche à droite : Nadia BOUDOU, Serge LEPROVOST, Nadine JOUINEAU, Brigitte LANGE, Evelyne BUFFET, Jacques MOTHON, Christian DUMAS

### **Le SESE, une équipe de 8 personnes**

- 1 chef de service :  
Christian DUMAS
- 2 chargés d'études :  
Jacques MOTHON et Paul SEHKI
- 2 statisticiens INSEE :  
Serge LEPROVOST et Nadia BOUDOU
- 3 agents chargés du contrôle et de la diffusion des données statistiques  
Evelyne BUFFET, Nadine JOUINEAU et Brigitte LANGE



# Propriété industrielle

## Comment se prémunir contre la contrefaçon ?

Dans le cadre d'une campagne de sensibilisation des PME aux dangers de la contrefaçon initiée par le Ministère de l'Economie (DGCIS), la DIRECCTE Centre a organisé le 20 septembre dernier à la CCI du Loiret une conférence-débat intitulée « Peut-on avoir raison de la contrefaçon ? »



L'animation des débats était assurée par Jean-Michel LOUBRY, Directeur général du Pôle National de Traçabilité de Valence.

Lors de cette conférence, des représentants de la direction régionale des douanes, de l'antenne régionale de l'institut national de la propriété industrielle (INPI) et du pôle national de traçabilité ont présenté leur expertise et leur offre de service pour aider les entreprises à se prémunir contre ce risque grandissant. Par ailleurs, une entreprise est venue témoigner de son expérience en la matière.

Franck GUERY, adjoint au directeur régional des douanes, a précisé les modalités de recours à ses services. L'entreprise qui dépose une demande d'intervention auprès des douanes doit décrire précisément les produits suscep-

tibles d'être contrefaits, voire les faux produits existants si la contrefaçon est connue. Ces informations permettent de mieux cibler les contrôles douaniers. En France, la douane traite plus de 1000 demandes d'intervention par an.

Leila EQUINET, responsable de l'antenne régionale de l'institut national de la propriété industrielle (INPI), a proposé aux PME d'avoir recours à un « pré-diagnostic de propriété industrielle ». Cette prestation, totalement gratuite, consiste en une évaluation des besoins de l'entreprise en matière de propriété industrielle (brevet, marque ou dessin/modèle) qui aboutit à des pistes d'actions concrètes : Quels titres de propriété acquérir en priorité ? Dans quel pays ? Pour quelle durée ?...

Jean-Michel LOUBRY a exposé les principes d'une prévention efficace des risques de contrefaçon. Il s'agit pour l'entreprise de marquer ses produits de manière adéquate afin qu'ils puissent être identifiés tout au long de leur cycle de vie.

Enfin, Laurent LAMBINET, chef du bureau d'étude de l'entreprise RONIS, basée dans le Cher, a fait part de son expérience. Spécialisé en fabrication de serrures pour l'industrie (consigne de caddie, bouchon de réservoir d'essence, armoire électrique...) RONIS est propriétaire en 2010 de 21 brevets français et de 6 européens. En dépit de son savoir faire acquis en matière de prévention, l'entreprise constate, lucide, qu'il est encore très difficile de faire prévaloir le droit de propriété dans certains pays ou régions (Dubai, Chine, Kosovo...).

### Qu'est-ce que la contrefaçon ?

La contrefaçon est le fait de reproduire ou d'imiter une œuvre littéraire, artistique ou industrielle sans avoir l'autorisation de son propriétaire, le titulaire de droits.

La contrefaçon ne se limite plus aujourd'hui aux seuls produits de luxe ou au textile. Sont également touchés par la contrefaçon les médicaments, les cosmétiques, les produits phytosanitaires, les pièces automobiles, les jouets, les produits multimédias et même les produits agroalimentaires.

Nombre de ces produits de contrefaçon présentent un risque pour la santé (en particulier le cas des médicaments) ou pour la sécurité des individus.

Le développement de la contrefaçon est exponentiel et concerne aujourd'hui tous les secteurs d'activité. La contrefaçon représenterait 5 à 10% du commerce mondial. En France, les Douanes ont saisi en 2009, hors cigarettes, 7 millions d'articles de contrefaçon, contre 6,5 millions en 2008 et 4,6 millions en 2007.

La contrefaçon freine le développement des entreprises et aboutit à des pertes de marchés. Pour les Etats, elle se traduit par des pertes de recettes fiscales, des pertes d'emplois et des atteintes à l'environnement. Après le trafic de stupéfiants, elle constitue la 2<sup>ème</sup> source de revenus pour les organisations criminelles.

Pour enrayer son expansion, il s'avère urgent d'inciter les entreprises à adopter des solutions innovantes et offensives.

#### Les 4 clés du combat :

- Sensibilisation : la première arme est de faire comprendre aux acheteurs les dangers de la contrefaçon.
- Traçabilité : protéger ses produits avec des encres spéciales, des hologrammes, des puces RFID, des codes Datamatrix et à bulles, etc.
- Brevets et accords : faire reconnaître les brevets par les pays producteurs de contrefaçon, négocier des accords internationaux.
- Enquêtes et contrôles : la lutte contre la contrefaçon incombe à la police nationale, à la gendarmerie, aux douanes, etc.



# Développement touristique en région Centre

## De nouveaux guides-interprètes pour les sites et monuments

**L'équipe tourisme de la DIRECCTE Centre a la charge d'organiser l'examen de guide-interprète régional durant le dernier trimestre 2010. Cet examen a lieu tous les 2 ans, conformément à l'arrêté du 6 février 2001, et permet aux candidats d'obtenir la carte de guide-interprète pour la région Centre.**



La profession de guide-interprète est une profession réglementée. Guider les visiteurs en langue étrangère sur les sites et monuments de la région nécessite la possession d'une carte professionnelle.

L'examen est ouvert aux titulaires d'un bac + 2 et comporte deux épreuves : un écrit de culture générale et un oral. L'épreuve écrite d'une durée de trois heures comprend trois sujets obligatoires : un sujet sur l'architecture et le patrimoine, un sujet sur l'histoire des institutions françaises et un sujet sur l'économie touristique régionale. L'oral de culture patrimoniale régionale dure 30 minutes ; il est consacré au commentaire d'un document iconographique lié au patrimoine régional, pour moitié en français et pour moitié dans la ou les langues choisies par le candidat.

### Des candidats surdiplômés

En 2010, compte tenu de l'importance des clientèles touristiques étrangères en région Centre, les langues retenues pour l'examen sont l'allemand, l'anglais, l'espagnol et l'italien.

Trente neuf candidats se sont inscrits à la session 2010 de l'examen. L'épreuve écrite s'est déroulée le 21 octobre à Orléans. Quatorze candidats ont été déclarés admissibles et ont passé l'oral du 24 au 26 novembre.

Cette année, près de 50 % des candidats sont originaires de la région Centre tous départements confondus, les 50 % restants provenant majoritairement de la région Ile de France. Il est à souligner que les candidats sont notoirement surdiplômés avec 4 diplômés de l'École du Louvre, 13 titulaires de masters ou DESS et 8 titulaires de licences.

### Un jury mixte

Le jury de l'examen de guide-interprète régional est présidé par le représentant du préfet de la région Centre. Le représentant du directeur régional de la DIRECCTE est membre de droit. Les membres du jury sont de deux ordres : des personnalités qualifiées en art, histoire et patrimoine et des représentants des milieux professionnels du tourisme régional.

L'organisation de cet examen devrait permettre d'accroître le nombre de personnes habilitées à guider les visiteurs en langue étrangère dans les sites et monuments de la région en 2011 et donc améliorer la qualité de l'accueil des touristes d'origine étrangère.



**NOUVEAU  
CLASSEMENT  
HÔTELIER**

**Réunion  
d'information  
dans le Loiret**

Le Conseiller tourisme de la DIRECCTE a présenté les modalités du nouveau classement hôtelier aux professionnels du Loiret le 28 octobre à la CCI d'Orléans. Cette réunion organisée par le Comité Départemental du Tourisme du Loiret, la CCI du Loiret et la DIRECCTE Centre a rencontré un succès important avec la participation de 60 hôteliers du département et représentants d'organisations professionnelles.

Cette rencontre a été l'occasion de rappeler que conformément à la loi du 22 juillet 2009, les anciens classements hôteliers deviendront caducs au 23 juillet 2012.

Le nouveau classement est valable 5 ans et nécessite un audit effectué par un cabinet de contrôle accrédité. La nouvelle grille de classement comporte désormais, outre des critères d'équipements, des critères de services au client, d'accessibilité et de développement durable. La 5<sup>ème</sup> étoile ainsi que la catégorie Palace ont été créées pour répondre à la demande de la clientèle internationale.

Cette réforme des classements des hébergements touristiques marchands devrait redonner du sens aux étoiles en proposant des règles plus fiables aux clientèles touristiques et ainsi améliorer notre offre d'hébergement et la compétitivité de la destination France.





# Consommation et répression des fraudes

## Actualité du Pôle C et des directions départementales interministérielles

### Contrôle des professionnels du tourisme : bilan de la campagne estivale régionale

*Dans le cadre de l'opération nationale interministérielle vacances, 2030 contrôles ont été réalisés en région Centre du 1<sup>er</sup> juillet au 31 août 2010 auprès de 640 professionnels du tourisme (restauration, hébergement, sites touristiques...). L'objectif était de contrôler la qualité et la sécurité des produits et des services proposés. 261 anomalies ont été relevées motivant notamment 34 procès verbaux et 14 mesures administratives. Le taux infractionnel en 2010 (14%) est en forte augmentation par rapport à l'année précédente (9,5%).*

#### La sécurité des aliments et la loyauté des transactions commerciales

Les contrôles se sont déroulés essentiellement dans la restauration traditionnelle, la restauration rapide et chez les commerçants non sédentaires (marchés, ventes ambulantes). Ils ont donné lieu à la rédaction de procès verbaux, à la mise en œuvre de mesures administratives (injonctions de mise en conformité) et à trois demandes de fermeture.

Les non conformités relevées concernent les points suivants :

- hygiène des locaux, nettoyage entretien désinfection,
- détention de denrées périmées ou impropres à la consommation ayant entraîné une saisie destruction de 26 kg de produits,
- conservation de matières premières et de denrées à des températures supérieures aux températures réglementaires, non-respect des températures de transport par des professionnels s'approvisionnant dans des magasins « cash and carry »,
- non-affichage des prix, absence de délivrance de notes, dénomination de présentation trompeuse des produits sur les cartes (appellation foie gras, produits faussement maison...), absence d'affichage de 5 vins, publicité fausse sur l'origine des produits sur les marchés.

#### Les produits non alimentaires et les services

Le contrôle des chambres d'hôtes a révélé encore un déficit important d'information du consommateur (non-affichage des prix des chambres, non-délivrance de notes, publicité trompeuse sur les prestations offertes sur le site Internet, références injustifiées à certains labels ou mention écotourisme).

Le contrôle des sites touristiques et culturels a permis d'effectuer des rappels de réglementation pour défaut d'affichage de tarifs.

Enfin 56 aires de jeux pour enfants ont été vérifiées. Elles ont donné lieu à 5 mesures administratives et 5 rappels de réglementation pour manque d'entretien des jeux, absence de dossiers techniques et de tenue des registres, jeux présentant des défauts de sécurité.

#### Des contrôles communs entre services « consommation » et l'inspection du travail

Pour la première fois, des opérations de contrôle ont été conduites conjointement sur trois départements (36, 37 et 45) par les agents en charge de la consommation au sein des Directions départementales interministérielles (DDI) et les agents de contrôle de l'inspection du travail. Elles ont été ciblées sur des établissements de restauration dont le contrôle s'avérait être le plus utile. Ces actions ont permis aux agents d'échanger sur leurs pratiques mutuelles et les méthodologies de contrôle. Cette démarche initiée dans une optique d'acculturation réciproque de ces deux corps de contrôle méritera à l'avenir d'être poursuivie et consolidée.

Elle a d'ailleurs déjà débuté le 9 novembre dernier à Ingré (45), où l'ensemble des quatre corps de contrôle de la DIRECCTE Centre (métrologie, formation professionnelle, travail et concurrence-consommation) ont été conviés à un séminaire interne afin de présenter chacun leurs missions, leur organisation, le programme de leur activité et leurs moyens d'action.



# Bien-être au travail

## Le nouveau Plan régional de santé au travail 2010-2014

**Le 23 novembre dernier, à l'occasion du Forum régional annuel de l'inspection du travail, a été présenté le projet de Plan régional de santé au travail (PRST) 2010-2014.**

**Résultat d'un travail collectif conduit depuis avril dernier par la DIRECCTE Centre avec les préventeurs régionaux (CARSAT, OPPBTP, ARACT) et les services de santé au travail, le PRST sera définitivement adopté après son examen par les partenaires sociaux le 21 décembre prochain dans le cadre du Comité régional de prévention des risques professionnels (CRPRP).**

Chaque région se devait de décliner le Plan national de santé au travail 2010-2014 finalisé et approuvé par les partenaires sociaux en mai 2010. Deux objectifs ambitieux ont été actés dans ce cadre : diminuer de 25% les accidents du travail et stabiliser le nombre de maladies professionnelles qui ont presque doublé en 10 ans.

Composé d'une quarantaine d'actions opérationnelles, le PRST du Centre est construit autour de trois grands axes :

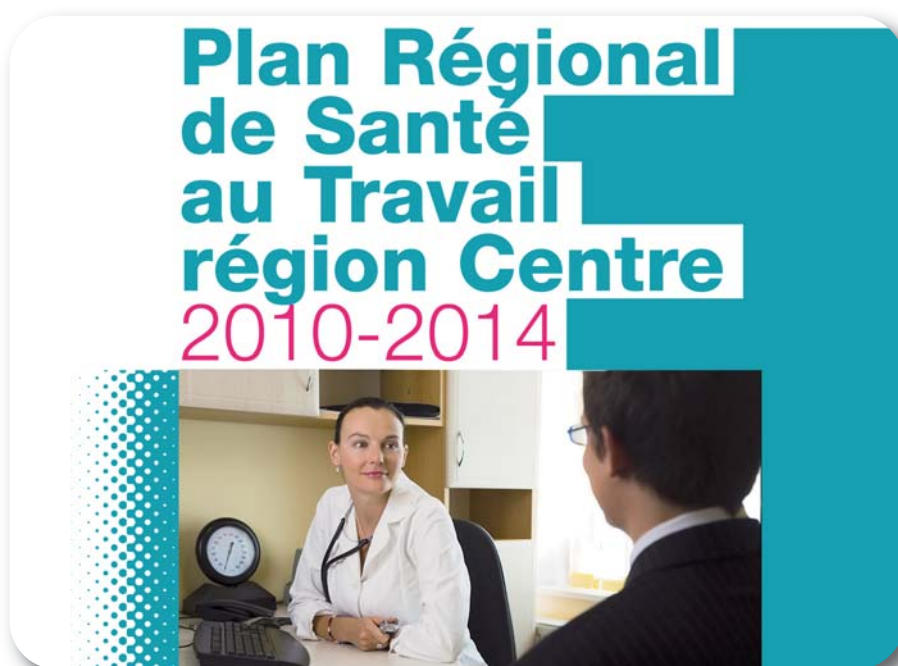
### 1) Améliorer la connaissance de la santé au travail

Il s'agira notamment de consolider le programme de surveillance épidémiologique mis en place dans la région en 2008 avec l'appui de l'Institut national de veille sanitaire (INVS) afin d'améliorer la connaissance des maladies professionnelles.

Par ailleurs, des modules de formation aux risques professionnels seront intégrés dans les cours dispensés aux apprentis. A titre d'exemple, dès 2011, 1500 apprentis de 2ème année dans les 5 CFA du BTP bénéficieront de séances de sensibilisation à 3 risques importants (risque routier, chute de hauteur, addictions) et à la prévention via les équipements de protection individuelle.

### 2) Poursuivre une prévention des risques professionnels

Cette politique active se traduira par des actions ciblées, visant à réduire l'exposition des salariés aux agents chimiques, au risque routier, aux risques psycho-sociaux (stress au travail) ainsi qu'à prévenir les troubles musculo-squelettiques (TMS).



S'agissant du risque chimique, près de 100 000 salariés sont potentiellement exposés en région à des produits cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction (CMR). Sachant qu'entre 4 et 8 % des cancers seraient d'origine professionnelle, la CARSAT va intervenir auprès des entreprises de moins de 50 salariés pour renforcer la prévention dans ce domaine.

D'autres actions seront aussi conduites auprès de secteurs présentant des risques spécifiques (BTP, agriculture...) et auprès de publics déjà fragilisés : les travailleurs seniors ou handicapés qu'il convient de maintenir si possible en emploi en prenant en compte la pénibilité et l'usure au travail, mais également les travailleurs précaires, notamment les intérimaires. L'inspection du travail sera vigilante sur leurs conditions d'accueil dans l'entreprise et sur leur formation à la sécurité.

### 3) Encourager les démarches de prévention

L'objectif est ici de veiller, par des interventions de conseil et de contrôle, à ce que soit effectivement bien réalisé, dans chaque entreprise, un « document unique d'évaluation des risques » et le plan d'action qui en découle.

Autre piste proposée : l'amélioration du bon fonctionnement des « Comités hygiène sécurité et conditions de travail » (CHSCT) par une formation de leurs membres à la prévention des TMS et la formalisation d'un guide de bonnes pratiques. Il concernera les modalités de recours des CHSCT aux experts et l'utilisation optimum des avis et recommandations de ces experts.



# Négociation collective

## Egalité professionnelle Hommes-femmes

### Un guide d'aide à la négociation collective sur le thème de l'égalité salariale

**Lors du Forum régional de l'Inspection du travail le 23 novembre dernier, a été présenté un « Guide à l'usage de la négociation collective pour l'égalité salariale entre les hommes et les femmes en région Centre ». Elaboré conjointement par la DIRECCTE Centre, le Conseil régional, la CGT et la Délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité, avec l'appui technique de l'Observatoire régional emploi-formation (ORFE), ce guide vise à outiller les employeurs et les représentants syndicaux pour faciliter leur négociation sur le thème de l'égalité salariale.**

« Les femmes gagnent en moyenne 26% de moins que les hommes » précise d'emblée Michèle Marchais, directrice adjointe à la DIRECCTE, en charge de l'animation des débats lors du Forum. « Ces inégalités salariales sont le résultat d'un ensemble de facteurs » poursuit-elle. « De fait, les femmes ont moins accès que les hommes à des emplois à temps plein alors que 2/3 d'entre elles n'ont pas choisi le temps partiel. Les femmes occupent également des emplois souvent moins qualifiés et justifient d'une expérience professionnelle plus faible que celle des hommes en raison d'interruptions de carrière plus fréquentes. Résultat, l'écart de salaire hommes-femmes est trois fois plus important à 55 ans qu'à 35 ans. Et puis surtout, elles sont victimes de discrimination à l'embauche, dans le cadre de leur promotion interne, pour l'accès à la formation et à des postes clefs... ».

#### Des pénalités financières à l'horizon 2012

Pour faire évoluer ce tableau bien sombre, la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale prévoit une obligation de moyens pour les employeurs d'entreprises de plus de 50 salariés. Ceux-ci devaient engager avant fin 2010 des négociations pour mettre fin aux écarts de salaires entre les deux sexes. Devant les faibles résultats observés, le législateur, dans le cadre de

la récente réforme des retraites, instaure désormais une obligation de résultat : les entreprises de plus de 50 salariés se voient contraintes, sous peine de pénalités financières, de conclure un accord ou, à défaut, d'élaborer un plan d'action pour réduire les écarts salariaux d'ici le 1<sup>er</sup> janvier 2012.

#### Des entreprises régionales à la traîne

La publication de ce guide régional d'aide à la négociation en entreprise tombe donc à pic, d'autant qu'en région Centre, une enquête réalisée fin 2009 auprès d'un panel d'employeurs et de représentants syndicaux (voir encadré) indique que les entreprises peinent à remplir leur obligation légale en la matière. Ainsi, un quart des employeurs déclarent ne pas remplir le « rapport annuel de situation comparée des conditions d'emploi et de formation entre les hommes et les femmes ». Plus grave, deux tiers de la population enquêtée affirme ne pas bien maîtriser la loi de 2006 sur l'égalité salariale. Conséquence, une majorité d'entreprises interrogées n'ont pas traité le sujet lors de leur dernière négociation annuelle obligatoire.

Et lorsque les accords d'entreprise mentionnent l'égalité salariale, seuls un quart d'entre eux, selon l'enquête, instaurent des mesures concrètes de rattrapage salarial.

Pourtant, plusieurs entreprises sont déjà parvenues à la conclusion d'accords parfois conséquents sur le thème de l'égalité salariale, comme a pu en témoigner Vincent GÉRARD, DRH de « ST Microelectronics Touraine », présent au Forum de l'inspection du travail. L'accord qu'il a signé en 2008 se fixe comme objectif en matière de recrutement d'atteindre 30% de femmes ingénieurs et préconise dans ce but des partenariats avec les écoles d'ingénieurs et les agences d'intérim. S'agissant des évolutions de carrière, des mesures sont prises pour neutraliser tout impact néga-



tif d'un congé maternité lors des entretiens annuels.

Enfin, des critères transparents d'accès à des promotions ou à des formations ont été définis.

#### Une enquête conduite auprès des employeurs et représentants syndicaux

Une enquête relative à l'égalité salariale entre les deux sexes a été initiée fin 2009/début 2010. Un questionnaire internet a été diffusé à plus de 8000 entreprises via les organisations professionnelles et les OPCA. Au final, ont été collectées seulement...221 réponses (110 côté employeurs, DRH et 111 côté représentants syndicaux).

Principal constat : le thème de l'égalité salariale mobilise peu comme le montre le très faible taux de retours du questionnaire. Une majorité d'entreprises ne se sentent pas concernées par le sujet car elles estiment ne pas être « discriminantes » envers les femmes. Mais d'autres estiment tout simplement que ce n'est pas dans leur priorité compte tenu de leurs autres obligations (plan seniors, emploi des travailleurs handicapés...).

Enfin, et c'est surtout là le problème, 1/3 des entreprises interrogées déclarent qu'elles n'ont pas de délégué syndical. Difficile d'engager des négociations dans ce cas de figure.



# Prévention des risques psychosociaux

## Stress au travail : inciter les entreprises à s'emparer du sujet

**Stress au travail : pratiques d'entreprises et outils pour agir, tel était le titre du Forum régional organisé le 7 octobre dernier à Tours par la CARSAT (Assurance maladie) et l'Agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail (ARACT), en partenariat avec la DIRECCTE. L'occasion de faire témoigner des chefs d'entreprises et de présenter une série de fiches pratiques destinées à aider les entreprises dans leur démarche de prévention.**

« Ce colloque fait partie des actions programmées dans le cadre du « Plan régional de santé au travail 2010-2014 » précise Bernard ARNAUDO, médecin inspecteur à la DIRECCTE Centre. « Dans le précédent plan de 2005 à 2009, notre but était de mieux connaître les modes d'exposition des salariés aux risques psychosociaux. Nous avons notamment soutenu l'étude épidémiologique Samotrace destinée à mieux appréhender les expositions aux risques psychosociaux et la santé mentale au travail. Nous avons aussi mis en place avec l'Institut national de veille sanitaire le programme des quinze maladies à caractère professionnel pour suivre chaque année l'évolution des maladies en lien avec le travail dans la région. L'objectif de ce nouveau PRST est de développer les formations et les ressources pour agir sur les risques psychosociaux. Nous souhaitons que les médecins du travail, les intervenants en prévention des risques professionnels des services de santé au travail mais aussi les inspecteurs et contrôleurs du travail puissent monter en compétence sur les risques psychosociaux via des formations ad'hoc. Nous allons aussi essayer d'améliorer la cohérence des actions conduites par les préventeurs (\*) sur ce thème. Par ailleurs, une expérience pilote a été menée en région auprès de 6 entreprises qui ont accepté de réaliser chacune un diagnostic sur le stress au travail avec l'appui de l'ARACT et de la CARSAT, et de mettre en œuvre des actions de prévention.

A partir de cette expérience, une méthodologie a été définie pour les entreprises souhaitant s'inscrire dans une démarche d'identification et de prévention des risques psychosociaux. Le but du colloque était précisément d'expliquer et de promouvoir cette méthodologie qui a été formalisée à travers des fiches pratiques».

Preuve que le sujet intéresse, plus de 400 personnes ont participé à cette rencontre. Le public était composé pour moitié de représentants de salariés souvent élus en CHSCT, pour un tiers d'employeurs et pour un autre tiers de médecins du travail, consultants, ergonomes...

(\*) ARACT, CARSAT, MSA, OPPBTP, services de santé au travail



### Une démarche permanente

Jean-Philippe Norbert, directeur de la clinique de Vonté (groupe Korian) a témoigné lors du forum de l'expérience de son entreprise dans la prévention du stress au travail

#### 1. Quels éléments vous ont fait prendre conscience du problème ?

« En 2008, nous avons eu à faire face à une tension importante qui régnait dans un service, qu'il nous a fallu prendre en charge. Et une approche plus globale à l'entreprise nous a semblé nécessaire. D'autant plus que la spécificité de notre métier l'imposait : pour bien prendre en charge nos patients, il faut bien prendre en charge le personnel qui s'en occupe. Il fallait faire mentir l'adage selon lequel les cordonniers sont les plus mal chaussés... »

#### 2. A-t-il été facile d'en identifier les causes et d'y répondre ?

« Certaines causes ont été identifiées lors de nos rencontres avec le personnel. Mais assez vite, il nous est apparu qu'il fallait une intervention extérieure

pour établir un diagnostic fiable. C'est pourquoi nous avons fait appel à l'Aract. »

#### 3. Quels ont été les bénéfices ?

« La démarche de prévention et le travail sur l'organisation de nos deux sites ainsi que la communication entre eux n'a réellement été effective qu'en 2009 : il est donc trop tôt pour mesurer l'impact de ce qui a été changé. Mais on peut déjà insister sur le côté positif du dynamisme collectif qui a été généré par la prise en compte et la réflexion sur le problème. De toute façon, la prévention du stress au travail induit une démarche permanente. »

Source :



EDITION INDRE ET LOIRE DU 9 OCTOBRE 2010

# Création et reprise d'entreprises

## Les banques s'engagent à soutenir le dispositif NACRE (Nouvel accompagnement pour la création et la reprise d'entreprise)



De gauche à droite assis : Patrick LIEY, Aymeric DE LA BOISSIÈRE, Michel DERRAC  
De gauche à droite debout : Philippe GUISLIN, François DOREMUS

**Le protocole de partenariat régional NACRE a été signé le 14 octobre 2010 par Michel DERRAC, directeur de la DIRECCTE Centre, Patrick LIEY, directeur adjoint de la Caisse des Dépôts et Consignation Centre et Aymeric DE LA BOISSIÈRE, président régional de la Fédération Française Bancaire (FFB) regroupant 17 réseaux bancaires de la région Centre. Etaient aussi présents Philippe GUISLIN, directeur de la Banque de France, François DOREMUS, directeur de la**

### Caisse d'Epargne Loire Centre et des autres membres de la FBF.

Ce partenariat engagé avec les réseaux bancaires a pour finalité de :

- favoriser la création-reprise d'entreprise par les demandeurs d'emploi entrés dans le dispositif NACRE : 400 bénéficiaires en 2009, 580 prévus en 2010,
- faciliter et développer l'accès de ces personnes au crédit bancaire : 300 prêts NACRE environ devraient être accordés en 2010 mobilisant



plus de 1.500.000 € de prêts à taux zéro, et un encours de 10 millions d'euros auprès des banques,

- contribuer à la pérennisation des entreprises et favoriser la création d'emplois induits.

Le premier objectif opérationnel est d'informer les chargés de clientèle dans les réseaux bancaires partenaires. Pour cela, la DIRECCTE, avec l'appui d'un consultant habilité, prendra rendez-vous avec les 17 correspondants bancaires pour présenter le dispositif et mieux connaître les attentes des chargés de clientèle œuvrant en faveur des créations d'entreprise.

Une rencontre entre les opérateurs NACRE qui accompagnent les créateurs d'entreprise et les correspondants bancaires est prévue le 23 février 2011, pour renforcer cette relation de proximité.

Ainsi, l'intérêt du dispositif NACRE auprès des banquiers devrait pouvoir être mieux relayé : en effet, le suivi des porteurs par les opérateurs sur une longue période (3 ans après la création de leur entreprise) leur permet d'appuyer des demandes qui auraient pu être rejetées au départ.

## Promotion du Contrat de professionnalisation

Dans le cadre du « Plan régional de développement du contrat de professionnalisation » lancé le 9 septembre dernier par le Préfet de région, un site dédié, [www.contratpro-enregioncentre.fr](http://www.contratpro-enregioncentre.fr), a été ouvert le 18 octobre dernier. Il propose 7 témoignages vidéo de chefs d'entreprises qui passent en revue les avantages de ce type de contrat : formation sur mesure, acquisition d'une qualification reconnue pour le salarié, aides financières, souplesse des modalités de l'alternance entreprise/centre de formation...

Tous les OPCA ont reçu un kit de communication (affiches, bandeaux internet...) pour promouvoir le site, et des dépliants, réalisés par l'UT de l'Indre, destinés aux employeurs et reprenant le visuel de la campagne ont été imprimés à la demande de l'ensemble des Unités territoriales de la DIRECCTE.



## Une nouvelle étape pour la DIRECCTE Centre : les services de l'échelon régional regroupés

**Depuis le 15 décembre dernier, les services de l'échelon régional de la DIRECCTE Centre sont regroupés sur deux sites à Orléans.**

- 12, place de l'Étape pour la Direction, les fonctions support, les pôles T (politique du travail) et 3 E (Entreprises, Emploi et Economie),
- 1 bis, rue Saint-Euverte pour le pôle C (Concurrence, Consommation, Répression des fraudes et Métrologie légale) et le Service Etudes, Statistiques et Evaluation.

Interlocuteur privilégié des entreprises, des actifs, des acteurs socio-économiques, la DIRECCTE est le fruit de la fusion de 7 services régionaux et départementaux.

Organisée en 3 pôles, elle dispose également de 6 unités territoriales (une par département), qui sont autant de services opérationnels de proximité.



12 Place de l'Étape



1 bis rue Saint-Euverte

Une nouvelle identité visuelle pour la DIRECCTE Centre

**DIRECCTE**  
CENTRE

Afin de créer une identité visuelle forte, alliant modernité et dynamisme pour la DIRECCTE Centre, et donner une cohérence graphique aux différentes publications des services qui la composent, un bloc-marque a été créé, et une charte graphique est en cours d'élaboration.

## Réseau CAP EMPLOI : des services renouvelés pour les personnes handicapées et les employeurs

Dans le cadre d'une campagne promotionnelle nationale et à l'occasion de la 14<sup>ème</sup> semaine pour l'emploi des personnes handicapées, les 6 CAP Emploi de la région, spécialistes de la relation emploi et handicap, ont tenu une conférence de presse le 9 novembre dernier dans les locaux de la DIRECCTE Centre. Cela a été l'occasion de présenter leur offre de service renouvelée tant auprès des personnes handicapées bénéficiaires de l'obligation d'emploi que des employeurs publics ou privés. Ont été aussi exposés les termes de l'accord régional de co-traitance conclu en mai 2010 entre Pôle emploi et CAP Emploi. En 2009, sur les 9000 personnes handicapées inscrites comme demandeurs d'emploi, 4200 ont été accueillies par l'un des 6 Cap emploi de la région. Sur les 3112 placements en emploi qui en ont résulté, 2/3 sont des placements considérés comme durables (contrats supérieurs à 6 mois) et 15% sont le fait d'employeurs publics.

