

Santé au travail 02

Mise en œuvre du PRST 3,
point d'étape
Amiante : un risque encore
bien présent

Machines dangereuses 05

Veiller à la sécurité
des machines agricoles

Travail illégal 06

Saisonniers agricoles :
alternatives au détachement
de salariés

Dialogue social 07

Accompagner les entreprises
dans la mise en place du CSE

Accès au droit 08

Mon assistant RH : au service
des TPE-PME

Édito

*Vous trouverez au sommaire
de ce numéro une série d'articles
portant sur les priorités des services
de l'Etat qui ont trait :*

- au développement de la prévention le plus en amont possible (dite primaire) tant sur les situations de risque récurrentes que les risques émergents dans le cadre de la mise en œuvre du Plan régional santé travail,
- à la protection des personnes par le contrôle de la conformité des machines avant leur achat par les entreprises,
- à la préservation des conditions de travail des personnels détachés des entreprises étrangères et à la conformité de ce détachement,
- à la mise en place du comité social et économique,
- à l'accès aux droits pour les entreprises et notamment les TPE.

*Sur beaucoup de ces sujets,
le travail partenarial, en lien avec
les partenaires sociaux, est facteur
d'efficacité et implique de nouvelles
méthodes de travail au sein des
instances de dialogue social.*

Nadia ROLSHAUSEN

Responsable du Pôle Travail à la
Direccte Centre-Val de Loire

À LA UNE

**La lettre de l'inspection
du travail fête ses 10 ans !**



La Lettre de l'inspection du travail fête ses 10 ans d'existence. Plus d'une centaine de lecteurs ont pris le temps de nous livrer via un questionnaire en ligne leur appréciation sur ce support d'information. Qu'ils en soient remerciés. Plus de 80 % d'entre eux jugent que le contenu de cette lettre correspond à leurs attentes. De fait, au fil du temps, nous avons constaté que le rendez-vous semestriel proposé par cette publication était apprécié. Il a permis notamment aux partenaires sociaux, aux employeurs et salariés représentants du personnel de la région de mieux comprendre les enjeux de la politique du travail menée par la Direccte avec le concours de ses partenaires (services de santé au travail, préventeurs, autres services de l'état...).

Aujourd'hui, nous avons décidé de faire évoluer cette lettre. Si à l'avenir, l'inspection du travail restera au cœur du projet éditorial, la publication s'ouvrira davantage à d'autres champs, notamment celui de l'emploi. En effet, les liens entre travail et emploi n'ont jamais été aussi tenus comme certains de nos articles l'ont bien montré : chantier de la ligne LGV Tours-Bordeaux, services à la personne, travailleurs étrangers détachés...

Par ailleurs, la nécessité de mieux accompagner les TPE-PME dans la gestion de leurs ressources humaines pour soutenir leur développement et la qualité de vie au travail fait partie des priorités du ministère du travail. La nouvelle formule de notre lettre visera donc à mieux répondre à vos attentes via deux objectifs : expliquer tout d'abord, de manière plus pédagogique, les évolutions législatives et réglementaires et leur impact concret sur le vécu quotidien des employeurs, de manière complémentaire au portail « monassistantRH » (cf p.8). Donner ensuite davantage la parole aux partenaires sociaux et à nos partenaires institutionnels afin de partager les expérimentations innovantes initiées localement.

Patrice Greliche

Directeur régional de la Direccte Centre-Val de Loire

Mise en œuvre du PRST 3, point d'étape

Opérationnel depuis début 2017, le 3^e Plan régional santé travail (PRST 3) est entré dans une phase active avec la contribution de tous les acteurs concernés. S'il est trop tôt pour dresser un bilan, l'ensemble des actions envisagées sont en cours de mise en œuvre. Zoom sur quelques thèmes prioritaires.

Avec deux axes stratégiques et 36 actions, le 3^e Plan régional santé travail (PRST 3) porte une ambition : développer la prévention primaire, visant à réduire les risques professionnels avant qu'ils n'influencent sur la santé des salariés.

Appréhender les risques émergents

« Suite à des besoins identifiés sur le terrain, les partenaires du PRST ont souhaité s'emparer du sujet des risques émergents. Il s'agit d'aller plus loin dans la connaissance sur la région des nanomatériaux et des perturbateurs endocriniens afin de nourrir les démarches de prévention du risque chimique » souligne Elodie Devin, Ingénieur de prévention à la Direccte.

2 Ainsi, le service de santé au travail du Cher (APST 18) a souhaité poursuivre une action du PRST 2 sur les agents toxiques pour la reproduction en l'élargissant aux perturbateurs endocriniens. En parallèle, le service de santé au travail d'Eure et Loire (SISTEL) a mis en place une action régionale dans le domaine des nanoparticules.



Au final, deux groupes de travail ont été constitués, avec pour objectifs de :

- sensibiliser les préventeurs et agents de contrôle en la matière,
- identifier les entreprises et les salariés exposés à ces risques émergents ;
- accompagner les entreprises dans leur démarche d'évaluation du risque chimique,
- assurer la traçabilité des expositions des salariés dans les dossiers médicaux.

Lancées en septembre dernier, des réunions de sensibilisation des préventeurs (1) et de l'inspection du travail sont organisées dans chaque département afin que ces derniers disposent tous d'un même socle de connaissances. « Les premiers retours sont positifs et démontrent que cela répond à un vrai besoin » note Elodie Devin.

Les groupes de travail ont par ailleurs identifié une liste de secteurs utilisant potentiellement des nanoparticules ou des perturbateurs endocriniens : cosmétique, fabrication de peinture, vernis, mastic, caoutchouc, matière plastique, utilisation de produits phytosanitaires...

« Courant 2019, des visites d'entreprises seront organisées dans ces secteurs afin de vérifier la présence de ces substances et de repérer les salariés qui y sont exposés. Pour cela, un outil de recueil des données a été élaboré par le groupe de travail « Perturbateurs endocriniens ». Ces données seront traitées par l'ASPT Centre-Val de Loire (3) et leur analyse aboutira en 2020 à une synthèse régionale en vue d'une communication aux préventeurs et aux entreprises ».



Crédits Photo : © Fotolia

Des actions ciblées dans les TPE

Considérées comme prioritaires dans le PRST 3, les TPE sont sensibilisées par des actions spécifiques, qui mobilisent pour certaines les branches professionnelles. « Nous avons engagé avec les agents de contrôle une action de prévention et de sensibilisation aux risques chimiques et aux troubles musculo-squelettiques (TMS) auprès des coiffeurs d'Indre-et-Loire », raconte Hugues Gourdin Bertin, responsable de l'Unité de contrôle Nord en Indre-et-Loire (cf. article <https://bit.ly/2yXnxtD>). « Dans ce cadre, nous avons organisé trois réunions d'information au printemps afin

de rappeler aux coiffeurs l'existence de ces risques. Nous leur avons présenté les mesures de prévention et les dispositifs d'accompagnement existants pour réduire l'exposition de leurs salariés. Nous avons dressé avec la Carsat et le service de santé au travail (APST 37) une liste des produits à éviter et la Carsat a rédigé un cahier des charges pour l'installation d'une ventilation adaptée. De son côté l'Unec 37-41 (2) a participé à l'organisation des réunions et a négocié avec un fournisseur pour que les coiffeurs puissent s'équiper de systèmes de captation d'air. Enfin, une demande a été transmise au niveau national pour la signature d'une convention d'objectifs permettant de bénéficier d'aides de la Carsat pour la prévention des TMS. »

De manière similaire, une action a été engagée auprès des garagistes et des centres de contrôle technique du Loiret. « Nous avons ciblé l'exposition aux fumées de gaz d'échappement et le chauffage des locaux. Celui-ci dépend aussi de l'aspiration des polluants car lorsque l'air n'est pas épuré, les portes restent ouvertes pour aérer et tout chauffage devient inutile » indique Carole Bouclet, responsable de l'Unité de contrôle Sud du Loiret. « Nous avons sélectionné les entreprises, élaboré une grille de contrôle et, à ce jour, avons déjà visité une cinquantaine d'établissements. Ce sont des contrôles inopinés au cours desquels nous adaptons nos demandes au niveau d'exposition des salariés et plus globalement à la situation de chaque entreprise car les dispositifs d'aspiration à la source sont pour elles des investissements importants ». Au-delà de ces deux axes, les contrôles prennent en compte l'ensemble des risques existants dans le secteur de la réparation automobile. S'il est trop tôt pour dresser un bilan de cette action, il est acquis qu'elle sera reconduite en 2019, compte tenu du nombre d'établissements concernés.

Retrouvez le PRST 3 sur :
<https://bit.ly/2ASpZTX>

(1) services de santé au travail interprofessionnels, OPPBTP, Carsat, MSA

(2) Union nationale des entreprises de coiffure

(3) Association prévention et santé au travail en région Centre-Val de Loire

Nos partenaires en action

BTP : « la prévention, cela rapporte ! »

Pour développer la culture de la prévention des risques, l'OPPBTP (Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics) tente de convaincre les entreprises qu'elles peuvent aussi accroître leur performance. « C'est une des priorités de notre action » explique Etienne Brigand, conseiller à l'OPPBTP et référent régional « Prévention & Performance ». « Nous nous attachons à démontrer que la prévention est un des leviers de la performance au sein de l'entreprise ». Pour y parvenir, plusieurs démarches se mettent actuellement en place. « Nous réalisons par exemple des études au sein même d'entreprises ayant mené une action de prévention. Ces études s'attachent à mesurer l'impact de l'action de prévention sur la performance organisationnelle, technique ou économique de l'entreprise. Bien-sûr, la sécurité et les conditions de travail restent la clé d'entrée ! ». L'objectif de l'organisme est d'offrir un changement de regard sur la discipline, d'aborder la prévention de manière plus attractive pour les décideurs d'entreprises en allant au-delà d'une approche réglementaire ou d'évitement d'accidents (et maladies professionnelles). « Pour l'ensemble des préventeurs, qu'ils soient d'entreprises ou institutionnels, il s'agit là d'un nouvel argument, très factuel qui, nous l'avons constaté, retient toute l'attention des interlocuteurs de terrain ». A ce jour plus de 260 études couvrant l'intégralité des métiers du BTP ont été réalisées par l'OPPBTP. Dans 90 % des cas, les gains sont supérieurs aux dépenses engagées pour la prévention.

Un témoignage d'une entreprise de la région ?

Flashez ce code ! :



Un pilotage interactif

A la demande de ses partenaires, la Direccte a fait le choix d'utiliser une plate-forme collaborative sur internet, élaborée par la Direction générale du travail, pour assurer le suivi en temps réel des actions mises en œuvre dans le cadre du PRST. Ainsi, chaque pilote d'action pourra y exposer en détail l'avancée de ses travaux en y adjoignant même les comptes rendus de réunion. « Cet outil nous permet de faire vivre le PRST et d'informer tous les partenaires de son avancement » précise Elodie Devin, chargée du pilotage du PRST. « Nous aurons ainsi une vision globale du plan, avec des indicateurs mis régulièrement à jour. »

Amiante : un risque encore bien présent

Les plombiers et chauffagistes sont encore parmi les plus exposés à l'amiante et, dans bien des situations, sans le savoir. Une récente action de la Direccte inscrite dans le PRST 3 (1) a permis de sensibiliser et d'alerter les entreprises sur leurs devoirs de formation et de protection de leurs salariés.

En 2012, une étude de l'Institut national de recherche et de sécurité (INRS), menée auprès des plombiers chauffagistes, a montré qu'un artisan sur trois était exposé régulièrement aux fibres d'amiante. Or, 41 % d'entre eux ignoraient la présence d'amiante sur leurs lieux de travail. Car ces expositions concernent principalement des interventions sur des matériaux, des équipements, des matériels ou articles susceptibles de provoquer l'émission de fibres d'amiante.

En cause, bien souvent, le déficit d'information, de formation et de protection, qui a conduit l'inspection du travail à adresser en avril dernier un courrier de sensibilisation, précédant une série de visites de contrôles, pour vérifier les dispositifs mis en place par ces entreprises. « *Les plombiers-chauffagistes doivent, avant toute intervention, évaluer les risques d'exposition puis, en fonction des niveaux d'empoussièrement, fournir des protections adaptées* », rappelle Mustafa El Fater, ingénieur de prévention à la Direccte. « *Ils doivent aussi prévoir une zone de décontamination, avec du matériel ad'hoc notamment, ou encore le suivi médical de leurs salariés exposés.* »

Autre souci : la gestion des déchets amiantés

« *La formation est à la base de tout* », insiste Pascal Cordeau, inspecteur du travail dans l'Indre, qui a déjà visité plusieurs entreprises, et constaté des manquements importants. « *Bien souvent aucun repérage avant intervention n'a été réalisé et salariés comme employeurs ne semblent pas avoir pris conscience de la gravité du risque amiante* ». Autre observation, et pas des moindres : la gestion des déchets amiantés. « *C'est un réel souci* », poursuit l'inspecteur. « *Ces déchets peuvent parfois être ramenés à l'entreprise, stockés dans une zone non délimitée et finir par partir*

dans le tout-venant. » Évidemment, entre la formation, le matériel de protection et la gestion des déchets - « *même si cette dernière devrait théoriquement être à la charge du maître d'ouvrage ou du donneur d'ordre, dans le cas d'intervention en entreprise* », insiste Pascal Cordeau -, ce dispositif représente un coût non négligeable qui sera, d'une manière ou d'une autre, répercuté sur la facture finale.

Formation, matériel, adaptation de la production...

Ce que confirme Frédéric Bias, directeur général de l'entreprise loirétaine, Heyer et Martin. « *Nous avons perdu des marchés et des interventions, car il arrive souvent que nous sommes deux, voire trois fois plus chers que la concurrence.* »

Il faut dire qu'Heyer et Martin fait partie des premiers de la classe, avec un dispositif exemplaire. « *Des chantiers, parfois minimes, nécessitent deux opérateurs, mais aussi des temps de vacation, d'autant plus lorsqu'ils travaillent avec les masques. L'investissement matériel n'est pas anodin non plus, avec des protections*

respiratoires, des protections collectives (sas étanches...), des masques, des aspirateurs, de l'outillage dédié à ces tâches... Et puis il faut repenser la production, avec davantage d'intervention manuelle et mécanique ; par exemple l'utilisation de coupe-tube à chaîne, plutôt que d'une meuleuse, pour éviter la création de poussière. »

Mais Frédéric Bias ne se verrait pas faire autrement. « *Nous sommes une entreprise de 15 salariés, avec une moyenne d'âge de 34 ans. Nous nous connaissons tous, les femmes, les enfants... Je ne peux pas mettre une épée de Damoclès au-dessus de nos têtes.* » Et pour les déchets, ils sont ramenés à l'entreprise « *puis stockés dans un endroit bien balisé, avant qu'une entreprise spécialisée ne s'en occupe* ». Concernant la formation, le dirigeant a obtenu des aides de son OPCA.

Cette action de contrôle va durer quelques mois encore dans la région. Une opération similaire est prévue auprès des couvreurs, également exposés à l'amiante.

(1) Plan régional santé au travail 2016-2020



Veiller à la sécurité des machines agricoles neuves

Parmi les plus grands salons européens du machinisme agricole, Innov-Agri se déroule en plein champ tous les deux ans à Outarville (45). L'édition 2018 a été l'occasion pour l'inspection du travail de procéder à des contrôles inopinés. Explications.

Parce qu'il propose des démonstrations de machines neuves exposées, Innov-Agri a été retenu en 2018 par le Ministère de l'agriculture pour contrôler la conformité réglementaire de deux types de machines agricoles pour lesquelles les normes évoluent : les moissonneuses-batteuses et les pulvérisateurs de produits phytosanitaires.

De multiples risques à prévenir

Chaque machine comporte des risques liés à son utilisation. Ainsi, pour les moissonneuses-batteuses, le principal risque concerne les chutes de hauteur lorsque l'on accède aux organes de la machine : cabine, toiture, pare-brise... « Les machines doivent être équipées d'éléments d'appui et de protection contre les chutes qui doivent respecter certaines dimensions et être facile à utiliser » précise Julien Collignon, technicien régional de prévention à la Direccte Centre-Val de Loire.

Pour les pulvérisateurs de produits phytosanitaires, il y a deux types de risques. Le risque électrique est lié au contact possible entre les rampes du pulvérisateur et les lignes électriques aériennes : la hauteur des branches est donc limitée et des notices d'information doivent être transmises aux utilisateurs. Le second risque, chimique, concerne le produit pulvérisé. « Les cabines doivent être hermétiques et l'opérateur doit être protégé contre d'éventuelles projections lorsqu'il remplit ou vidange les cuves. Il doit aussi avoir la possibilité de se rincer les mains et le visage avec de l'eau « propre », en cas de contact avec les produits. »

L'inspection du travail sur le pont

« La veille du contrôle, nous avons proposé aux 3 inspecteurs du travail mobilisés avec nous sur cette action une formation sur les points spécifiques à vérifier. Avec l'aide du ministère, nous avons élaboré des grilles de contrôle pour les guider dans la démarche. Le jour J, nous avons commencé par un tour du salon afin d'identifier les machines potentiellement problématiques.



Credits Photo : © Shutterstock

Puis nous avons examiné plus en détail quatre pulvérisateurs et trois moissonneuses-batteuses. »

Quel bilan ?

Au final des améliorations ont été constatées. « Tous les pulvérisateurs sont désormais équipés de cabines hermétiques, ce qui n'était pas le cas il y a deux ans. C'est un vrai progrès ». Par contre, sur d'autres points, les interprétations des normes divergent... « Sur les moissonneuses-batteuses, nous avons fait peu de constats qui donneront lieu à des non-conformités flagrantes. Nous attendons les notices

destinées aux utilisateurs et les certificats de conformité pour affiner notre analyse. Nous serons peut-être amenés à demander des justifications de choix techniques. Pour les pulvérisateurs en revanche, nous avons constaté des non-conformités avérées sur le risque électrique, avec des machines, essentiellement à rampe à géométrie variable, dont la hauteur des bras dépasse le maximum fixé à 4m : le risque de contact avec des lignes électriques est donc important. De même, les cuves de rinçage ne sont pas toujours séparées des autres cuves et le risque de projection est fréquent... ».

« Attention aux plaques de conformité des fabricants »

« Les actions de contrôle dans des salons sont pertinentes car elles nous permettent de nous assurer du respect de la réglementation sur des machines neuves, en amont de leur utilisation, ce qui ne peut que concourir à une meilleure prévention des accidents. Cela souligne aussi le fait qu'il faut être vigilant, même sur les machines « estampillées » d'une plaque de conformité : elles ont été déclarées conformes par le fabricant alors qu'elles ne le sont pas forcément. Enfin, mener des contrôles au milieu des visiteurs contribue à donner à notre action une grande visibilité. »

Ludovic Resseguier, inspecteur du travail à l'Unité départementale du Loiret

Saisonniers agricoles : des alternatives au détachement de salariés

Plus de 9000 travailleurs saisonniers étrangers ont été détachés en 2017 dans des exploitations agricoles du Loir-et-Cher par le biais d'agences d'intérim qui ne respectent pas toujours la loi. Pour tenter d'endiguer ce phénomène, organisations professionnelles et pouvoirs publics, sous la houlette de la Direccte, ont signé le 27 juillet dernier une charte de coopération.

En Loir-et-Cher, de nombreux exploitants agricoles ont choisi de résoudre leurs problèmes de recrutement de saisonniers en ayant recours à des salariés détachés, presque exclusivement bulgares, recrutés par des agences d'intérim domiciliées en Bulgarie. Or, l'intensification des contrôles réalisés ces derniers mois par l'inspection du travail a permis de démontrer que certaines de ces agences exerçaient une activité habituelle, stable et continue sur le territoire français, ce qui est constitutif d'un délit de travail illégal par dissimulation d'activité. Certains contrôles ont par ailleurs entraîné des décisions de suspension de la prestation de détachement au grand dam des exploitants agricoles. Ces derniers peuvent même faire l'objet dans ce cadre de poursuites et voir leur responsabilité engagée.

s'il s'opère légalement » poursuit L. Sagot-Duvaurox. « *Mais nous souhaitons peu à peu inciter nos adhérents à recruter de la main-d'œuvre locale, ne serait-ce que pour éviter de mettre en péril notre modèle social agricole. En effet, il faut se rappeler que les cotisations d'un salarié étranger détaché ne vont pas à la MSA (4) mais dans le régime de son pays d'origine* ».

Régler les problèmes de logement et de transport

La Direccte entend aussi poursuivre des séances de travail avec les organisations agricoles et tous les partenaires concernés pour avancer sur les questions de logement et du transport des saisonniers.

En parallèle, des actions seront entreprises

pour mieux valoriser les métiers agricoles auprès des demandeurs d'emploi via tous les intermédiaires de l'emploi : missions locales pour les jeunes, Pôle emploi, Job 41 pour les bénéficiaires du RSA, établissements de travail temporaire français... Enfin, l'inspection du travail continuera sa mobilisation pour vérifier les conditions de mise en œuvre des salariés détachés dans le Loir-et-Cher.

(1) : Préfecture du Loir-et-Cher, Unité départementale 41 de la Direccte, Conseil départemental, Conseil régional

(2) : Les missions locales du Blaisois, du Vendômois, du Romorantinais, Pôle emploi, Maison de l'emploi du Blaisois

(3) : FDSEA, Jeunes agriculteurs, Fédération des associations viticoles du Loir-et-Cher, MSA Berry-Touraine

(4) : Mutualité sociale agricol

6 Mobilisation générale

Pour lutter contre ce type de fraude aux prestations de services internationales qui sont réglementées par l'Union européenne et favoriser une relocalisation de la main-d'œuvre, les pouvoirs publics (1), les professionnels de l'emploi (2) et les représentants départementaux de la profession agricole (3) ont signé le 28 juillet dernier une charte d'engagements avec deux objectifs majeurs. Tout d'abord, mieux informer les entreprises agricoles sur la réglementation en vigueur ainsi que sur leurs obligations en tant qu'employeurs de salariés étrangers ressortissants de l'UE. « *A ce jour, nous avons sensibilisé nos adhérents à ce sujet surtout par notre journal régional « Horizon », précise Louis Sagot-Duvaurox, Directeur de la FDSEA 41.*

Création d'un groupement d'employeurs

« *Mais nous allons prochainement intensifier notre communication en leur proposant également de mettre à leur disposition des saisonniers via un groupement d'employeurs que nous venons de créer et qui sera opérationnel d'ici fin novembre 2018* ». Car le deuxième objectif de la charte est de développer progressivement des solutions alternatives au détachement. « *Nous ne sommes pas anti-détachement*



Crédits Photo : © AdobeStock

D'autres secteurs, avec l'appui de la Direccte, se mobilisent contre le travail illégal

La Direccte Centre-Val de Loire a signé au cours de ces deux dernières années des conventions de coopération pour lutter contre le travail illégal et la fraude au détachement avec plusieurs branches professionnelles : celles du bâtiment et travaux publics (FFB, FRTP, CAPEB, CATPP), des entreprises du paysage (UNEP Centre-Limousin) et celles liées au transport du déménagement (OTRE, UNOSTRA, CSD).

Ces conventions donnent lieu à des comités de suivi réguliers pour évaluer les progrès réalisés.

Accompagner les entreprises dans la mise en place du CSE

Parce que la création du Comité social et économique constitue un réel changement dans l'exercice du dialogue social, la Direccte a décidé d'expliquer aux entreprises les enjeux de cette nouvelle instance via des réunions d'information et des mailings, postaux et numériques.

C'est un des éléments clés des ordonnances travail de septembre 2017 : le Comité social et économique (CSE) fusionne les instances représentatives du personnel (IRP) au sein des entreprises. Cette nouvelle instance du dialogue social doit être opérationnelle au plus tard le 31 décembre 2019 dans toutes les entreprises d'au moins 11 salariés. Si la loi pose un cadre général obligatoire, une large part des modalités de fonctionnement, de mise en place et de composition de cette instance doit être négociée au sein de l'entreprise. Pour accompagner les employeurs et partenaires sociaux dans la négociation puis dans l'organisation des élections, les services de l'inspection du travail ont organisé dans chaque département depuis le début de l'année plusieurs réunions d'information pour présenter les ordonnances travail et notamment les nouvelles missions du CSE.

Informer avant tout

Par ailleurs, la Direccte a décidé de s'adresser en priorité aux 1600 entreprises de la région Centre-Val de Loire qui doivent organiser des élections professionnelles en 2018, même si celles-ci ont aussi la possibilité de reporter ces élections en 2019. Un courrier leur a donc été envoyé avec une plaquette de présentation du CSE ainsi qu'une invitation à une réunion d'information co-organisée avec l'Association régionale pour l'amélioration des conditions de travail (Aract Centre-Val de Loire)



Crédits Photo : © Shutterstock

le 25 septembre dernier à Orléans. Une soixantaine de personnes - employeurs, responsables RH ou représentants des salariés - ont répondu présents et ont exprimé leurs questions sur les modalités de fonctionnement de cette instance. (cf. article <https://bit.ly/2yVACDI>). A cette occasion, l'Aract et la Direccte ont proposé aux entreprises qui le souhaitent un accompagnement sur-mesure pour la mise en place de leur CSE (cf encadré).

En interne, se former et échanger

Dès la fin 2017, les ordonnances travail et leurs principaux enjeux ont été présentés

aux agents de contrôle de chaque Unité départementale de la Direccte. Actuellement, des sessions de formation sont en cours de déploiement, sur le thème de la négociation collective et des IRP. Enfin, il est envisagé de mettre en place des ateliers d'échange de pratique professionnelle en 2019 afin d'aider les agents de contrôle à bien appréhender la prise en compte des questions de santé et sécurité dans le cadre du CSE.

Faciliter l'action des observatoires du dialogue social

Autre instance prévue par les ordonnances de septembre 2017, les observatoires départementaux d'analyse et d'appui au dialogue social et à la négociation collective ont pour mission principale de favoriser la négociation collective, en apportant leur concours ou leur expertise juridique plus particulièrement aux petites et moyennes entreprises. Opérationnels depuis le printemps 2018, ces observatoires seront réunis par la Direccte prochainement afin de dresser un premier bilan de leur action et de définir le type d'appui que la Direccte et l'Aract pourraient leur apporter pour faciliter l'accomplissement de leurs missions.

Pour en savoir plus sur le CSE, consultez les 100 questions/réponses élaborées par le Ministère du Travail : <https://bit.ly/2SSYEI3>

Un accompagnement sur mesure

La Direccte et l'Aract proposent d'aider des entreprises volontaires à mettre en place leur CSE dans le cadre d'un cycle de 3 séances collectives de travail dédiées respectivement à :

- Dresser un état des lieux du dialogue social dans chaque entreprise
- Elaborer un projet « personnalisé » de mise en place du CSE
- Echanger sur le retour d'expérience de chaque entreprise.

Ces 3 séances (1 jour par séance) auront lieu d'ici fin mars 2019. Chaque entreprise intéressée doit désigner un binôme de participants : représentant des salariés / représentant de la direction.

Pour s'inscrire ou en savoir plus, adressez un mail à cvl.relations-travail@direccte.gouv.fr

EN BREF

Des renseignements gratuits en droit du travail

Les services départementaux « renseignement en droit du travail » de la Direccte, s'ils sont fréquentés à plus de 90 % par des salariés, sont également à disposition des employeurs. A partir du 1^{er} avril 2019, ils seront accessibles via un numéro national unique qui orientera automatiquement l'utilisateur vers le service correspondant à son département. A noter qu'il est aussi possible de prendre un rendez-vous avec un agent de la Direccte, expert en droit du travail, ou de poser une question par mail.

Adresses mail sur le site <http://centre-val-de-loire.direccte.gouv.fr>
→ Informations → Vos services de renseignement

KIOSQUE



Un livret d'accueil mis à disposition par la CPRIA Centre-Val de Loire

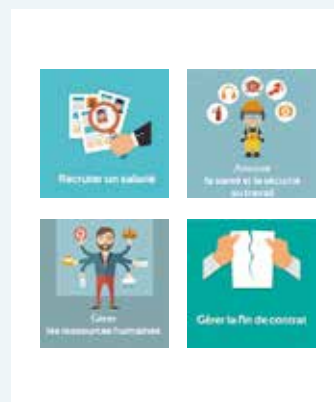
La commission paritaire régionale interprofessionnelle de l'artisanat (CPRIA) vient de mettre sur son site à la libre disposition des artisans un livret d'accueil pour favoriser l'intégration d'un nouveau collaborateur. Le livret comporte une douzaine de thèmes comme le contrat de travail, le bulletin de salaire, la protection collective... auxquels le salarié pourra se référer tout au long de sa carrière.

Pour le télécharger : <https://centre-valdeloire.u2p-france.fr/>

ACCÈS AU DROIT

« Mon assistant RH » : un site dédié aux TPE-PME de la région Centre-Val de Loire

Initié par la Direccte suite à une instruction du Ministère du travail, ce portail, qui ouvrira officiellement le 27 novembre prochain, met à la disposition des dirigeants de TPE-PME une palette d'outils (fiches et guides pratiques, mémos, lettres type...) destinés à les aider au quotidien dans la gestion de leurs ressources humaines. Il a été co-construit avec de nombreux partenaires régionaux qui ont accepté de partager dans ce cadre leur expertise et leurs propres outils.



« Ce portail a l'ambition d'apporter une première information pratique aux employeurs qui sont amenés à recruter, à former leurs collaborateurs, à dialoguer avec des représentants du personnel... sans toujours bien savoir quelles sont leurs obligations ni connaître les bonnes pratiques en la matière » indique Yaël Auguiac-Tessier, en charge du pilotage du projet à la Direccte. De fait, le site met à disposition une série de ressources que les entreprises de la région peuvent librement utiliser à travers 4 rubriques principales : recruter un salarié, gérer son personnel, assurer la santé et la sécurité au travail et gérer la fin d'un contrat.

Des conseils pratiques, étape par étape

Pour chaque grande thématique, un cheminement progressif par étape est proposé. Ainsi, un employeur souhaitant recruter un nouveau collaborateur est invité à dresser tout d'abord le bon profil de poste à pourvoir, choisir le type de contrat adéquat, estimer le coût réel de sa future embauche (via un simulateur en ligne) puis à rédiger son offre d'emploi, établir une grille de pré-sélection, préparer les entretiens d'embauche et veiller enfin à la bonne intégration du candidat choisi. Autre exemple : un chef d'entreprise du BTP tenant à s'assurer du respect de ses obligations en matière de santé et de sécurité pour ses salariés, dispose d'une grille adaptée à son secteur pour réaliser son évaluation des risques, ainsi que d'une fiche mémo pour vérifier que ses locaux sont bien aménagés en conformité avec la réglementation.

Un annuaire de contacts de proximité

« Pour aller plus loin dans leur information, les internautes sont invités à consulter un annuaire de contacts via le site Connect'up, accessible directement depuis « mon assistant RH » poursuit Yaël Auguiac-Tessier. Ce site liste dans chaque département les coordonnées de tous les organismes susceptibles de dispenser un conseil, voire d'accompagner les entreprises dans le domaine des ressources humaines ».

Les Partenaires régionaux du site « Mon assistant RH »

Le comité de pilotage et de suivi du site a réuni un large partenariat :

- **Opérateurs de l'emploi :** Pôle emploi, Association régionale des missions locales, APEC, AGEFIPH, Cap emploi, EGEE, Prométhée Cher, Maison de l'emploi et des entreprises du Drouais,
- **Consulaires :** CCI Centre, CRMA
- **OPCA :** Agefos-pme, Opcalia
- **Branches professionnelles :** FRSEA, CAPEB, FFB
- **Organisations interprofessionnelles :** MEDEF, U2P, CPME
- **Collectivités :** Conseil régional (Dev Up), Chartres Métropole