



DIRECCTE

Entreprises

la lettre d'information de la **DIRECCTE** Midi-Pyrénées

N°3 // Octobre 2015

Edito

Souvent décrié, le droit du travail reste un pilier de notre république « laïque, démocratique et sociale » selon les termes de l'article premier de notre constitution. Régulateur des relations sociales, il a contribué à équilibrer les relations de travail mais il est parfois victime de sa complexité, ce qui nuit à l'ensemble des acteurs de l'entreprise. Il apparaît pourtant clairement que le respect des normes sociales est un des éléments nécessaires à une concurrence loyale (ainsi que le démontrent à l'inverse les fraudes aux règles du détachement international) et donc une garantie pour l'ensemble du tissu économique.

Plusieurs chantiers de simplification et d'adaptation des règles du droit du travail se sont concrétisés à travers l'adoption de la loi du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques. Tout en réaffirmant le principe du repos dominical, elle accroît les possibilités d'ouverture des commerces le dimanche, notamment par la réforme du régime de dérogations propres aux zones touristiques et aux zones commerciales, et l'extension du dispositif des « dimanches du maire », entourée de garanties pour les salariés.

Sur un autre plan, la loi du 17 août 2015 modernise le dialogue social en entreprise en permettant une représentation universelle des salariés des TPE par la mise en place, en 2017, de commissions paritaires régionales interprofessionnelles ; elle rationalise et simplifie les obligations d'information et de consultation des institutions représentatives du personnel ainsi que les négociations obligatoires, et accorde de nouveaux droits aux représentants des salariés. Enfin, elle élargit les possibilités de regrouper les instances représentatives.

Il nous a semblé nécessaire de vous informer dès à présent de manière synthétique sur ces importantes réformes législatives intervenues pendant l'été, ainsi que sur les principaux thèmes d'actualité touchant au droit du travail, comme le renforcement de la lutte contre les fraudes à la prestation de service internationale, les risques des produits phytopharmaceutiques, ou les enjeux des plans d'action pour l'égalité professionnelle en entreprise.

C'est ce que vous propose ce troisième numéro de la lettre DIRECCTE Entreprises.



Michel DUCROT, directeur régional par intérim

Sommaire

ACTUALITÉS

- Réforme du dialogue social en entreprise, la loi « Rebsamen » p 2
- Loi « Macron » : bouleversement législatif concernant le travail du dimanche dans les établissements de vente au détail p 2
- Travaux interdits aux jeunes travailleurs : la déclaration auprès des services de l'Inspection du travail remplace la demande de dérogation p 3
- Depuis le 1^{er} juin, un nouvel étiquetage pour tous les produits chimiques p 3
- L'aide à la réindustrialisation est ré-ouverte jusqu'au 30 juin 2016 p 3

ZOOM SUR

- Une nouvelle organisation de l'inspection du travail : 13 unités de contrôle en Midi-Pyrénées p 4
- Les pesticides : un danger pour la santé p 5
- L'amiante : une problématique de tous les jours p 5
- Prestation de service internationale, « PSI » : donneurs d'ordre, vous êtes concernés p 6
- Négocier un plan d'action pour l'égalité professionnelle : un levier pour répondre aux enjeux économiques et sociaux de l'entreprise p 7

DISPOSITIFS ET ACTIONS

- Santé et sécurité : TPE, prenez 10 mn et connectez-vous à DIPLUS ! p 9
- Réalisez vos entretiens professionnels avant le 7 mars 2016 p 9
- Questionnaire sur la maturité numérique des entreprises p 9

DIRECCTE
Midi-Pyrénées

Direction Régionale
des Entreprises,
de la Concurrence,
de la Consommation,
du Travail et de l'Emploi



Réforme du dialogue social en entreprise, la loi « Rebsamen »

La loi « Rebsamen » adoptée le 23 juillet 2015 apporte de profondes modifications aux conditions d'exercice du dialogue social, avec l'objectif de moderniser et de renforcer le dialogue social dans l'entreprise. Certaines de ces dispositions nécessitent des décrets d'application. Principales modifications :

Pour les TPE de moins de 11 salariés

Au 1^{er} juillet 2017, mise en place des commissions régionales interprofessionnelles dans lesquelles seront représentés les employeurs et salariés. Elles auront en charge de conseiller et informer les partenaires sociaux, de participer à la résolution de conflits et de faire des propositions en matière d'activité sociale et culturelle.

Pour les entreprises de plus de 50 salariés

À compter du 1^{er} janvier 2016, les **négociations annuelles** sont regroupées en **2 blocs** : Rémunération, temps de travail et valeur ajoutée et Egalité professionnelle et qualité de vie au travail.

Les 17 obligations d'information-consultation du CE sont désormais réunies en **3 grandes consultations annuelles sur** : les orientations stratégiques de l'entreprise ; la situation économique et financière de l'entreprise ; la politique sociale de l'en-



treprise, les conditions de travail et l'emploi.

Pour les entreprises de moins de 300 salariés

Il est désormais possible de mettre en place une **délégation unique du personnel** qui regroupe l'ensemble des Institutions représentatives du personnel (Comité d'entreprise, délégués du personnel, CHSCT).

Pour les entreprises de plus de 300 salariés

Il est nécessaire d'organiser une **négociation triennale** sur la gestion des emplois et des parcours professionnels et il est possible de mettre en place une **délégation unique du personnel** qui regroupe

les Institutions représentatives du personnel (comité d'entreprise, délégués du personnel, CHSCT ou seulement 2 de ces 3 instances), à la condition de négocier un **accord collectif majoritaire**.

Pour toutes les entreprises, quel que soit l'effectif de salariés, en l'absence de délégué syndical, il est possible de négocier avec un élu du personnel. Si aucun élu ne souhaite négocier, les négociations peuvent se tenir avec un salarié mandaté par une organisation syndicale.



Loi « Macron » : bouleversement législatif concernant le travail du dimanche dans les établissements de vente au détail

De nouveaux régimes de dérogations sont créés, reposant sur le volontariat du salarié.

Concernant les commerces de détail de biens et de services

Pour pouvoir occuper des salariés le dimanche, ces entreprises devront se situer dans une zone touristique internationale, certaines gares, une zone touristique ou bien une zone commerciale. Ces situations ouvrent droit à des contreparties au bénéfice des salariés.

Par ailleurs, les entreprises qui pouvaient ouvrir selon le régime précédent de dérogation géographique ont 2 ans à compter de la date d'entrée en vigueur de la loi pour se mettre en conformité avec la nouvelle réglementation.

Les dérogations municipales

Les commerces de détail pourront bénéficier sur leur demande d'une dérogation municipale accordée pour 12 dimanches maximum (9 en 2015). En contrepartie, les salariés devront percevoir une rémunération double et bénéficier d'un repos compensateur.



Tous les commerces de détail alimentaire peuvent ouvrir le dimanche jusqu'à 13h00, toutefois les commerces de + 400 m² devront désormais appliquer une majoration de salaire d'au moins 30%.

Travaux interdits aux jeunes travailleurs : la déclaration auprès des services de l'Inspection du travail remplace la demande de dérogation

Depuis le 2 mai 2015, la déclaration doit préciser :

- Le secteur d'activité de l'entreprise ou de l'établissement ;
- Les travaux réglementés pour lesquels la déclaration de dérogation est faite (dont identification des équipements de travail concernés) ;
- Les différents lieux de formation connus et les formations professionnelles assurées ;
- La qualité ou la fonction de la ou des personnes compétentes chargées d'encadrer les jeunes.

Pour pouvoir effectuer une déclaration de dérogation, vous devez :

- réaliser l'évaluation des risques professionnels et mettre en œuvre des actions de prévention
- satisfaire à vos obligations en matière de formation à la sécurité et d'information
- Assurer l'encadrement du jeune par une personne compétente durant les travaux
- Avoir obtenu, pour chaque jeune, un avis médical d'aptitude.

Vous devez tenir à la disposition de l'inspection du travail :

L'identité du jeune, la formation professionnelle suivie (durée, lieux), l'avis médical d'aptitude, l'information et formation à la sécurité dispensée ainsi que l'identité et la qualité ou fonction de l'encadrant.

Où obtenir un modèle de déclaration de dérogation ?

Auprès des services des Unités Territoriales de la DIRECCTE Midi-Pyrénées mais aussi pour le secteur agricole, du Service Régional de la Formation et du Développement de la DRAAF, de votre caisse de MSA ou des établissements d'enseignement agricole de la région.

Références réglementaires : décret n°2015-443 du 17 avril 2015 et décret n°2015-444 du 17 avril 2015 modifiant les art. D. 4153-30 et D. 4153-31 du code du travail, entrés en vigueur le 02 mai 2015.



Depuis le 1^{er} juin, un **nouvel étiquetage** pour tous les **produits chimiques**

Ce nouvel étiquetage met en application le règlement européen CLP sur la classification, l'étiquetage et l'emballage des substances et mélanges dangereux.

De nouveaux pictogrammes (losange blanc à bord rouge) remplacent désormais les carrés orange précédemment utilisés.

Cette modification répond à la nécessité d'une classification plus fine de la dangerosité des produits et d'harmonisation des règles avec les autres pays.

Ainsi, les utilisateurs en contact avec des produits chimiques, pour un usage professionnel ou domestique, se trouvent mieux informés sur les dangers encourus.

Pour en savoir plus, téléchargez le dépliant d'information [ici](#)



L'aide à la réindustrialisation est ré-ouverte jusqu'au 30 juin 2016

Cette aide s'adresse aux entreprises ayant un projet d'investissement industriel contribuant par son ampleur et son potentiel économique à la réindustrialisation de la France et à la création ou au maintien d'emplois.

Le projet devra viser un programme d'investissements éligibles d'au moins 5 M€ aboutissant à la création nette d'au moins 25 emplois sur le site aidé.

L'aide prend la forme d'une avance remboursable sans intérêt ni redevance.

Pour en savoir plus ...

Contact DIRECCTE : Jean-Luc Moreau
adjoint Référent unique aux investissements
Tél. : 05 62 89 83 97
jean-luc.moreau@direccte.gouv.fr

Une nouvelle organisation de l'inspection du travail : **13 unités de contrôle en Midi-Pyrénées**

Depuis le 1^{er} octobre 2014, beaucoup d'entreprises en Midi-Pyrénées ont changé d'inspecteur du travail.

La réforme du système d'inspection du travail a modifié l'organisation de l'inspection du travail. Désormais, en Midi-Pyrénées, entre 8 et 12 inspecteurs du travail agissent dans le cadre d'une unité de contrôle (UC) sous le pilotage d'un responsable d'unité de contrôle. Chaque inspecteur du travail est compétent sur un secteur géographique déterminé dans l'UC.

Par cette réforme, les services de l'inspection disposent de nouveaux moyens d'agir de façon plus collective et renforcée, notamment avec la création d'une unité régionale d'appui et de contrôle de lutte contre le travail illégal (URACTI) composée de 4 agents en Midi-Pyrénées. Cette organisation est destinée à combattre particulièrement les montages frauduleux complexes.

Les coordonnées des unités de contrôle de Midi-Pyrénées :

| INTITULÉ DE L'UC | | RESPONSABLE DE L'UC | ADRESSE |
|--|--------------------------------------|--|--|
| Unité régionale de lutte contre le travail illégal | | Alain TOURNIER // 05 67 73 63 73 | DIRECCTE Midi-Pyrénées Pôle Travail - 5 esplanade Compans Caffarelli - BP 98016 31080 TOULOUSE Cedex 6 |
| INSPECTION DU TRAVAIL | Unité de Contrôle | Michel DECOBEQ // 05 61 02 48 68 | DIRECCTE - Unité Territoriale de l'Ariège 30, avenue du Général de Gaulle - BP 10093 09007 FOIX Cedex |
| | Unité de Contrôle | Régis GRIMAL // 05 65 75 59 26 | DIRECCTE - Unité Territoriale de l'Aveyron 4 rue Sarrus - BP 3110 12031 RODEZ Cedex 9 |
| | Unité de Contrôle Thématique | Nathalie BARTHE // 05 62 89 81 69 | DIRECCTE - Unité territoriale de Haute-Garonne 5 esplanade Compans Caffarelli BP 98016 31080 TOULOUSE Cedex 6 |
| | Unité de Contrôle Secteur Sud-Ouest | Virginie THOMAS // 05 62 89 83 32 | |
| | Unité de Contrôle Secteur Sud-Est | Fulvio INCORVAIA // 05 62 89 82 50 | |
| | Unité de Contrôle Secteur Nord-Ouest | Nathalie AUGADE // 05 62 89 81 49 | |
| | Unité de Contrôle | Régine MUR // 05 62 89 81 85 | DIRECCTE - Unité Territoriale du Gers 2 place Denfert Rochereau - BP 20341 32007 AUCH Cedex |
| | Unité de Contrôle | Cyrille BERTOLUZZI // 05 62 58 59 38 | |
| | Unité de Contrôle | Bruno REDOLAT // 05 65 20 31 08 | DIRECCTE - Unité Territoriale du Lot Cité des Carmes - 120, rue des Carmes 46009 CAHORS Cedex |
| | Unité de Contrôle | Bernard PECANTET // 05 62 33 18 31 | DIRECCTE - Unité Territoriale des Hautes-Pyrénées Cité Administrative Reffrey - Rue Amiral Courbet 65017 Tarbes Cédex 09 |
| Unité de Contrôle | | DIRECCTE - Unité Territoriale du Tarn 44, Boulevard du Maréchal Lannes - BP 18 Cantepau 81027 ALBI CT | |
| Unité de Contrôle | Frédéric LECLERC // 05 63 91 87 31 | DIRECCTE - Unité Territoriale du Tarn-et-Garonne Résidence Marcel Pagnol - 16 rue Louis Jouvot 82000 MONTAUBAN Cedex | |

Les missions de l'inspection du travail

Les missions de l'Inspection du travail couvrent l'ensemble du champ de la législation du travail. L'inspecteur du travail assure à la fois une fonction de conseil et d'information auprès des employeurs, des salariés et des représentants du personnel, et de contrôle de l'application du droit du travail. Il joue aussi un rôle de facilitateur de la conciliation amiable entre les parties, notamment lors des conflits collectifs.

Les enjeux essentiels de l'inspection du travail sont :

- la protection de la santé des salariés au travail et de leur intégrité physique et mentale,
- la lutte contre le travail illégal qui mine notre tissu économique

et notre modèle social ;

- l'appui au dialogue social sur lequel repose notre modèle républicain

L'inspection du travail est un service public de proximité, grâce à son organisation territoriale. Un service de renseignements en droit du travail fonctionne sans rendez-vous préalable, avec une prise en compte des secteurs spécifiques (agriculture, transports) dans son organisation territoriale.

Pour les services de renseignements, vous pouvez consulter les horaires d'ouverture sur le site de la direccte.

Les pesticides : un danger pour la santé

Le mot « pesticide » est un terme générique qui recouvre une réalité complexe. Il y a les insecticides, les fongicides, les herbicides, on parle aussi de produits phytosanitaires ou phytopharmaceutiques, de biocides, de préparations commerciales...

Au niveau régional, Midi-Pyrénées est une région à forte activité agricole, 1^{ère} en nombre d'exploitations, 2^e en SAU⁽¹⁾, ce qui entraîne une utilisation importante de produits phytopharmaceutiques.

Une étude réalisée par l'ORSMIP fait un état des lieux mettant en lumière une surreprésentation des agriculteurs parmi les malades de Parkinson. En effet, 1100 personnes relevant du Régime Agricole sont atteintes de cette maladie, soit 20% des cas en région alors que les ressortissants de ce régime ne représentent que 8,2% de la population générale.

Ces produits sont reconnus aujourd'hui dangereux pour la santé. Un lien est établi entre exposition professionnelle à des pesticides et certaines pathologies chez l'adulte (notamment la maladie de Parkinson, le cancer de la prostate et certains cancers du sang). Les enfants des salariées ou exploitantes agricoles peuvent également être exposés.

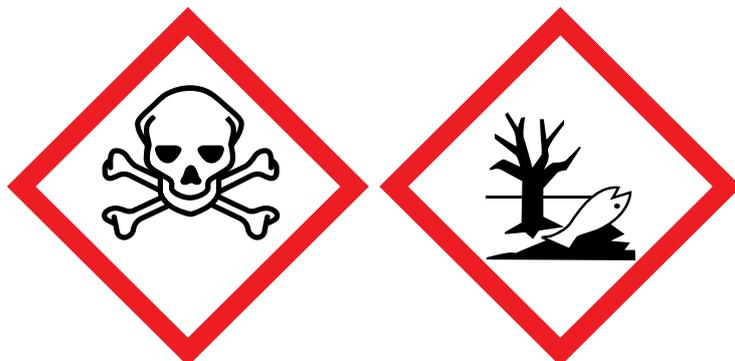
Deux nouveaux tableaux de maladies professionnelles du Régime Agricole ont été créés pour la maladie de Parkinson (en 2012) et certains cancers du sang (en 2015).

Les actions menées par la DIRECCTE

■ Concernant la santé des salariés

La DIRECCTE mène des campagnes de communication et de sensibilisation auprès des partenaires sociaux (CRPRP, CTRA, CPHSCT, CHSCT) et des établissements de l'enseignement agricole.

Elle participe activement au Plan éco-phyto mené par la Direction Régionale de l'Agriculture, de l'Alimentation et de la Forêt



(DRAAF). Elle pilote, dans le cadre du Plan régional de santé au travail, un groupe de travail sur la question des risques concernant l'utilisation des produits phytopharmaceutiques.

Des actions pluriannuelles de contrôle des services de l'inspection du travail sur le terrain sont organisées et programmées de manière prioritaire en Midi-Pyrénées.

■ Concernant la santé des consommateurs

La DIRECCTE coordonne avec la DRAAF les contrôles de résidus de pesticides sur et dans les denrées alimentaires d'origine végétale destinés à la consommation humaine ou animale.

Les plans de surveillance et de contrôle mis en place permettent de s'assurer de la conformité des produits mis sur le marché, à travers l'analyse de produits prélevés au stade la production primaire et de l'importation. En cas de dépassement des limites maximales résiduelles (LMR), une notification est effectuée par les autorités nationales sur le réseau d'alerte européen et un retrait des produits commercialisés se trouve organisé.

(1) SAU : La surface agricole utile (SAU) est un instrument statistique destiné à évaluer la surface foncière déclarée par les exploitants agricoles comme utilisée par eux pour la production agricole



L'amiante est une problématique de tous les jours

On peut être concerné sans le savoir

De nombreuses entreprises ont des salariés potentiellement exposés à l'amiante : désamianteurs mais aussi plombiers, chauffagistes, électriciens, couvreurs...

Même pour des opérations semblant mineures, il est impératif d'être formé ou bien de faire appel à un professionnel.

Les opérations sur des matériaux contenant de l'amiante sont une réalité quotidienne. L'impact sur la santé, comme l'a rappelé récemment l'INVS concerne plusieurs milliers de personnes.

<http://www.travailler-mieux.gouv.fr/Amiante-Protection-des,1117.html>



Prestation de service internationale, « PSI » : donneurs d'ordre, vous êtes concernés

Certaines entreprises, certains maîtres d'ouvrage et donneurs d'ordre contournent délibérément les règles protectrices de la législation du travail afin d'exercer leur activité dans des conditions inéquitable vis-à-vis de leurs concurrents.

Le droit reconnu aux entreprises établies hors de France d'y accomplir des **prestations de services internationales (PSI)** en détachant temporairement leurs travailleurs peut être utilisé pour s'affranchir des règles sociales, **alimentant ainsi une distorsion de concurrence qui s'exerce au détriment des travailleurs mais également des entreprises qui respectent ces règles.**

L'extension continue de ces pratiques (300 000 détachements estimés en 2014) met en péril de nombreux emplois notamment dans le BTP, l'agriculture et les transports routiers. **Lutter contre ce type de fraude est essentiel pour notre modèle économique, pour assurer la pérennité des entreprises loyales et des emplois.**

Afin de faire cesser ces actes frauduleux, **la loi du 10 juillet 2014** relative à la lutte contre la concurrence sociale déloyale crée des obligations nouvelles à l'égard des maîtres d'ouvrage, donneurs d'ordre et prestataires étrangers. Elle a également créé des amendes administratives dont le montant a été alourdi par **la loi du 6 août 2015** pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques.



- L'employeur établi à l'étranger ou son représentant en France qui présente à l'inspection du travail des documents non traduits en langue française
- L'employeur du BTP qui n'effectue pas la déclaration destinée à l'obtention de la carte d'identification professionnelle de chaque salarié détaché

Par ailleurs, **en cas de manquement grave et répété** à des règles essentielles telles que le respect du SMIC, le repos quotidien et hebdomadaire, les durées quotidienne et hebdomadaire maximales de travail, la tenue des documents obligatoires, les conditions de travail ou d'hébergement incompatibles avec la dignité humaine, et **à défaut de régularisation** par l'employeur dans le délai requis par l'inspection du travail, l'autorité administrative pourra décider de la **suspension du détachement pour une durée maximale d'1 mois.**

L'inspection du travail se mobilise

1 000 contrôles et autres interventions centrés sur la lutte contre les fraudes au détachement seront réalisés chaque mois au niveau national, **dont 50 en Midi-Pyrénées.**

Ce que vous risquez en ayant recours au travail dissimulé

■ Responsabilisation du maître d'ouvrage

Le maître d'ouvrage ou donneur d'ordre est tenu d'une obligation de vigilance sur les conditions du détachement.

Il encourt également des sanctions : notamment une amende administrative pouvant atteindre un plafond de **500 000 €**.

Enfin, en cas de non-respect du salaire minimum, s'il a été informé par l'inspection du travail d'un non-paiement du salaire minimum légal ou conventionnel dû au salarié détaché, et qu'il n'a pas agi, il pourra être tenu **solidairement responsable avec l'employeur** du paiement des sommes dues aux salariés.

■ Responsabilité de l'entreprise sous-traitante

Est passible d'une amende administrative pouvant atteindre jusqu'à **500 000 €** :

- L'employeur établi à l'étranger qui détache des salariés en France sans avoir respecté la règle de la déclaration préalable

En Midi-Pyrénées les secteurs professionnels concernés ont pour certains d'entre eux conclu des conventions de partenariat associant pouvoirs publics et partenaires sociaux afin de partager les informations sur les situations rencontrées et de renforcer l'efficacité des moyens de lutte contre les fraudes au détachement. C'est ainsi que des conventions régionales ou départementales existent dans les secteurs du **BTP, de l'agriculture, du transport routier, de la sécurité privée**.

Négocier un plan d'action pour l'égalité professionnelle : un levier pour répondre aux enjeux économiques et sociaux de l'entreprise

Pourquoi négocier un plan d'action pour l'égalité professionnelle ?

L'obligation de négocier l'égalité professionnelle est souvent ressentie comme une contrainte. Elle est aussi mal comprise, au motif que l'entreprise ne saurait être tenue pour responsable et ne peut agir sur des inégalités qui relèvent pour partie en amont de l'orientation des jeunes qui produit de la ségrégation professionnelle. Les organisations syndicales ont pour leur part du mal à s'en emparer, d'autant que la parité laisse souvent à désirer en leur sein.

Pourtant, répondre à cette obligation peut constituer une opportunité pour l'entreprise : les inégalités ont un coût pour l'entreprise comme pour la société. L'insuffisante mixité dans la plupart des secteurs professionnels rend les recrutements sur certains métiers difficiles et l'organisation du travail peu fluide ; l'aménagement des postes de travail pour permettre à des femmes de les occuper bénéficie à tous les salariés, les mesures pour l'articulation des temps de vie et de travail profitent à tous, les mesures pour rétablir l'égalité de rémunération renforcent le sentiment de justice.

Plus d'égalité apporte des bénéfices en termes de climat social, d'image, et in fine, renforce la performance économique de l'entreprise.

Quelles sont les obligations des entreprises ?

La mise en conformité avec la réglementation reste le premier bénéfice de la négociation. Les entreprises de plus de 50 salariés ont l'obligation de négocier avec les organisations syndicales de salariés un plan d'action pour progresser vers l'égalité professionnelle réelle (art L 2242-5 et L 2242-5-1 du Code du Travail).

Ce plan d'action repose sur un diagnostic et une analyse de la situation respective des femmes et des hommes.



Il porte sur au moins 3 domaines d'action si l'entreprise a moins de 300 salariés, quatre domaines si l'entreprise compte plus de 300 salariés. Parmi ces domaines d'action figure obligatoirement la rémunération.

Les autres domaines d'action au choix sont l'embauche, la formation, les qualifications, les classifications, la promotion, l'articulation vie privée-vie professionnelle, les conditions de travail.

L'absence d'accord ou de plan d'action peut avoir un coût direct élevé : l'inspection du travail contrôle l'existence et la conformité de l'accord ou du plan d'action. Après une période de six mois suivant une mise en demeure de l'inspection du travail, la Direccte peut décider d'une pénalité pouvant aller jusqu'à 1% de la masse salariale applicable pour chaque mois pour lequel une carence est constatée.

Discrimination et inégalité

Inégalité et discrimination ne sont pas synonymes : les causes des inégalités entre les femmes et les hommes sont multiples, les inégalités peuvent être causées par des discriminations mais il peut y avoir d'autres causes d'inégalités, comme le travail à temps partiel, la ségrégation professionnelle ...

Mesures positives en faveur des femmes : c'est possible ! les mesures temporaires prises au seul bénéfice des femmes notamment dans le cadre du plan d'action ne sont pas discriminatoires si elles sont destinées à rétablir l'égalité de fait, en particulier en remédiant aux inégalités constatées dans le diagnostic (art L 1142-4 du code du travail).

Négocier un plan d'action pour l'égalité professionnelle : un levier pour répondre aux enjeux économiques et sociaux de l'entreprise (suite)



Midi-Pyrénées, « territoire d'excellence »

Davantage d'accords et de meilleure qualité : bien que la région soit depuis 2013 un territoire d'expérimentation sur l'égalité professionnelle, seules 31% des entreprises concernées sont aujourd'hui couvertes par un accord ou un plan d'action. Dans le cadre de la convention Etat-Région associant les partenaires sociaux et portant sur deux axes - l'égalité réelle dans les TPE-PME et la mixité professionnelle - des actions sont menées avec les partenaires sociaux régionaux, des branches professionnelles (métallurgie, transports ...) et dans des territoires. Des appuis peuvent être apportés, par ces partenaires, par le Midact (ARACT Midi-Pyrénées) et par les unités territoriales de la DIRECCTE, aux entreprises qui s'engagent dans une démarche de négociation ou de mise en œuvre de l'égalité professionnelle. Des outils ont été élaborés et peuvent être consultés sur le site de la DIRECCTE et de ses partenaires.

Qui contacter ? Où trouver des ressources

Le site internet de la DIRECCTE : les ressources régionales, le guide de négociation, l'analyse des accords dans la métallurgie

Le site ega-pro

La déléguée régionale aux droits des femmes et à l'égalité : Préfecture de région, contact Catherine Hugonet

Le Midact peut apporter un appui à une ou plusieurs entreprises pour la construction ou la mise en œuvre du plan d'action (contact Rita Di Giovanni)

Votre OPCA

Pôle emploi : a développé une méthode pour le repérage des compétences (utilisée pour le recrutement de contrôleurs qualité avion, de techniciennes réseaux d'exploitation de télécommunication, d'ouvrières de production...) contact Béatrice Fourtines

La situation en Midi-Pyrénées

Comme sur l'ensemble du territoire national, en Midi-Pyrénées des inégalités persistantes mais un peu moindres pour les nouvelles générations :

- Des femmes plus actives qu'il y a 30 ans, avec un rapprochement des taux d'emploi entre les femmes et les hommes : respectivement 70% et 76% entre 15 et 64 ans.
- Majoritaires dans la demande d'emploi, 52% alors qu'elles représentent 48% de la population active, mais moins impactées par la dégradation du marché du travail
- Des conditions d'emploi plus précaires: 30% des femmes sont à temps partiel, 7% des hommes. 80% des salariés à temps partiel sont des femmes.
- Des rémunérations qui restent inférieures : 20% d'écart de rémunération annuelle pour les salariés à temps complet.
- Une gamme de métiers plus réduite : les femmes s'orientent massivement vers les services à la personne, l'action sociale, la santé, l'enseignement mais peu vers la métallurgie, le numérique, les transports, le BTP, les fonctions d'études et recherche. La moitié des femmes se concentrent sur 11 métiers, la moitié des hommes sur 19 métiers
- Un déclassement professionnel plus fréquent : un tiers des femmes sont déclassées, contre un quart des hommes.

(source études INSEE/ DRDFE/DIRECCTE/ 6 pages INSEE novembre 2013 et octobre 2014-cf site INSEE et Direccte MP)



Santé et sécurité : TPE, prenez 10 mn et connectez-vous à DIPLUS !

En quelques clics, vous répondrez à des questions simples qui vont vous permettre d'évaluer les risques professionnels dans votre entreprise. DIPLUS, développé par la CMA 31, la CARSAT et la DIRECCTE, vous aide à faire un premier pas dans une démarche de management et prévention sur la santé et la sécurité.

L'outil DIPLUS a été récompensé par un prix de l'innovation délivré lors du salon Preventica Toulouse en juin dernier.



Réalisez vos **entretiens professionnels** avant le 7 mars 2016 !

Depuis la loi du 5 mars 2014, tous les salariés doivent bénéficier d'un entretien professionnel tous les deux ans. Cet entretien a pour objet d'échanger sur les perspectives d'évolution professionnelle et les compétences à acquérir ou à développer pour sécuriser son parcours professionnel.

L'entretien professionnel, un outil favorisant une politique de formation plus efficiente.

L'entretien professionnel doit aider d'une part le dirigeant d'entreprise à répondre à son obligation en matière de formation et d'autre part, les salariés à prendre part à leur évolution professionnelle.

Toutes les entreprises doivent impérativement avoir réalisé les entretiens professionnels de leurs salariés au plus tard le 7 mars 2016.



Pour en savoir plus ...

Contact DIRECCTE Midi-Pyrénées : service de renseignement en droit du travail de chaque unité départementale



Questionnaire sur la maturité numérique des entreprises

Comme indiqué dans notre précédente édition, la DIRECCTE Midi-Pyrénées mène actuellement une étude visant à évaluer la maturité numérique des entreprises. L'objectif est de savoir avec quelle intensité les entreprises intègrent leur basculement dans le digital et de comprendre les enjeux et les freins rencontrés, notamment sur les aspects d'investissement, de ressources humaines et de changement organisationnel.

Nous vous invitons à contribuer à cette étude en répondant au questionnaire suivant :

<http://www.direccte-lrmp.fr/limesurvey/index.php/355217?lang=fr>

Grâce à vos réponses, il nous sera alors possible de lever certains freins dans la digitalisation des entreprises et de construire des outils adaptés répondant avec précision à vos attentes. Merci de votre contribution.

Directeur de la publication : Michel DUCROT,
Directeur par intérim
Responsable de la rédaction : Christine LEMOAL,
Chargée de communication

Comité de rédaction : Pôles 3E, C et T de la DIRECCTE
Crédits photographiques : DIRECCTE / Fotolia : sylv1rob1,
Marco2811, Production Perig.
Illustrations : Judith Coudert