



# DIRECCTE

## Entreprises

la lettre d'information de la **DIRECCTE Occitanie**

N°11 // Avril 2019

### Edito

Rénover le dialogue social en entreprise, en finir avec les inégalités salariales entre les femmes et les hommes,

partager la valeur ajoutée en entreprise : « Direccte Entreprises » revient sur des obligations issues de la loi pour choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018 : mise en place des nouveaux comités sociaux et économiques, publication de l'index des écarts salariaux entre les femmes et les hommes, et sur les mesures pour développer l'épargne salariale dans les TPE/PME issues de la loi PACTE.

L'actualité de la Direccte est marquée en ce début d'année par la restructuration de son pôle Entreprises, Emploi, Economie. Faisant suite aux décisions du Ministre de l'économie, la Direccte Occitanie a constitué le service économique de l'Etat en région le 1<sup>er</sup> mars. Les moyens de ce service se concentrent sur l'innovation, les filières stratégiques (aéronautique, santé) et la transition énergétique et numérique. Les commissaires aux restructurations et à la prévention des difficultés des entreprises, les référents uniques aux investissements et les délégués à l'information stratégique et à la sécurité économiques (DISSE) y sont rattachés. « Direccte Entreprises » consacrera un article à ce nouveau service dans un prochain numéro.



**Christophe Lerouge**, directeur régional



## Sommaire

### ACTUALITÉS

- Inspection du travail : bilan 2018 ..... p 2
- Le Premier ministre labellise les pôles de compétitivité ..... p 2
- Semaine de l'industrie 2019 ..... p 3
- La Direccte vous invite à participer au Duoday 2019 ..... p 3
- Un portail dédié à la cybersécurité ..... p 4

### ZOOM SUR

- Agir pour en finir avec les écarts injustifiés de salaires entre les femmes et les hommes ..... p 5
- Brexit : où en est-on ? ..... p 6
- TPE/PME : nouvelles mesures pour favoriser l'épargne salariale ..... p 6

### APPELS À PROJETS

- Appel à projets Publics « invisibles » ..... p 8
- Appel à projets « Prépa apprentissage » #demarrestactory ..... p 8

### DERNIÈRES PUBLICATIONS

- Le panorama socio-économique de l'Occitanie – édition 2018 ..... p 8

## DIRECCTE Occitanie

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

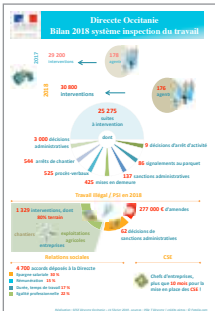


PRÉFET DE LA RÉGION OCCITANIE

## Inspection du travail : bilan 2018

Chaque début d'année est l'occasion, pour l'inspection du travail, d'établir le bilan de l'année écoulée. Il a été présenté aux partenaires sociaux et à la presse départementale et régionale.

Les 176 inspecteurs et contrôleurs du travail appuyés par les 21 responsables d'unités de contrôle et les 77 assistantes au contrôle ont poursuivi l'action sur le terrain, notamment dans le domaine de la santé et sécurité au travail, de la prévention du risque chute de hauteur, de l'exposition à l'amiante et aux produits phytopharmaceutiques, de la lutte contre le travail illégal, ou encore de l'égalité professionnelle.



Voir l'infographie :

<http://occitanie.direccte.gouv.fr/sites/occitanie.direccte.gouv.fr/IMG/pdf/sit2018regional.pdf>



## Le Premier Ministre labellise les pôles de compétitivité d'Occitanie

Le Gouvernement a lancé en juillet 2018, en lien étroit avec les Conseils régionaux, un appel à candidatures pour désigner les pôles de compétitivité pour la Phase IV des pôles de compétitivité (2019-2022).

Le comité de sélection réunissait l'Etat et les Conseils régionaux. Les dossiers ont fait l'objet d'une expertise à laquelle la Direccte a activement contribué. Le Conseil de l'innovation a également été consulté.

Le Premier Ministre a décidé de suivre les recommandations du comité de sélection, et d'attribuer le label « pôle de compétitivité » à 56 pôles au niveau national.

### 8 pôles labellisés

Les 8 pôles présents sur le territoire de l'Occitanie ont été labellisés pour une durée de 4 années :

- Aerospace Valley : Nouvelle-Aquitaine, Occitanie
- Agri Sud-Ouest Innovation : Nouvelle-Aquitaine, Occitanie
- DERBI : Occitanie
- Eurobiomed-CBS : Occitanie, Provence-Alpes-Côte d'Azur
- Optitec : Occitanie, Provence-Alpes-Côte d'Azur
- Pôle Européen de la Céramique : Nouvelle-Aquitaine, Occitanie
- Pôle de la Filière de l'Eau : Centre-Val de Loire, Occitanie, Provence-Alpes-Côte d'Azur
- Pôle Mer Méditerranée : Occitanie, Provence-Alpes-Côte d'Azur

La phase IV doit impulser une nouvelle dynamique à cette politique.

Elle reposera sur :

- une ambition européenne, en confiant aux pôles l'objectif de faire émerger davantage de projets collaboratifs européens, notamment dans les appels à projets d'Horizon 2020 (puis Horizon Europe) ;
- l'amélioration de la lisibilité du label « pôle de compétitivité », par la sélection des pôles sur la base d'objectifs mieux définis et de critères plus exigeants, et le renforcement de leur cohérence avec les autres écosystèmes innovants ou avec les Comités Stratégiques de Filières.





## La semaine de l'industrie en Occitanie : plus de 450 événements !

**Cette année, la semaine de l'industrie s'est déroulée du 18 au 24 mars. Focus retenu : « La French Fab en mouvement ».**

La semaine de l'industrie a pour objectif de promouvoir et de renforcer l'attractivité de l'industrie et de ses métiers auprès du grand public et plus particulièrement des jeunes et des demandeurs d'emploi, à travers la rencontre de femmes et d'hommes professionnels de l'industrie. Elle permet au grand public de connaître le fonctionnement des sites industriels du 21<sup>e</sup> siècle et de prendre conscience de l'importance du tissu industriel dans notre pays, notre région et nos territoires.

En Occitanie, plus de 450 événements se sont déroulés dans tous les départements, où un large choix a été proposé au public : job dating, visites d'entreprises, conférences/débats, interventions en classe... Christophe Lerouge a visité l'entreprise Airod à Pinsaguel, avec une classe de 1<sup>ère</sup> du lycée Déodat de Séverac.



Tous les événements de la semaine de l'industrie

Votre contact « Semaine de l'industrie » à la Direccte Occitanie



## La Direccte vous invite à **participer au Duoday 2019**

Durant une journée, une personne en situation de handicap compose un duo avec un professionnel afin de découvrir son activité, il s'agit d'une immersion dans son quotidien. Entreprises, administrations, collectivités, associations et toute personne en situation de handicap peuvent participer.

**Le 16 mai 2019, l'objectif est de constituer 80 000 duos (contre 4 000 en 2018).**

**Participer au DuoDay, c'est :**

- Permettre aux personnes en situation de handicap de découvrir un métier, d'amorcer un parcours d'insertion en découvrant une activité au sein d'une entreprise, d'une collectivité ou d'une association.

- Faire découvrir aux entreprises les compétences et qualités professionnelles de travailleurs handicapés et affirmer ainsi ses convictions en faveur d'une société du vivre ensemble.
- Faciliter la compréhension des attentes des employeurs par les professionnels de l'insertion et lever les freins à l'embauche de travailleurs handicapés. La formation en amont et les parcours d'insertion s'en trouveront améliorés, tout comme les outils d'accompagnement pour les employeurs.

**Participer à cette journée, c'est partager une expérience et dépasser les préjugés !**

Informations sur le site dédié : [www.duoday.fr](http://www.duoday.fr)



### ET VOUS ?

DuoDay, un tremplin vers l'emploi !

16 mai 2019 - #duoday2019 - duoday.fr



## Un portail dédié à la **cybersecurité**

**L'AGEFOS PME Occitanie et la DIRECCTE Occitanie viennent de lancer le portail web CYBER'SECUR**

Inscrite dans le projet collectif CYBERSECURE, cette action fait suite à un appel à projets « Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi » lancé en mars 2018 par la DIRECCTE Occitanie, et s'est appuyée sur l'expertise des délégués à l'information stratégique et à la sécurité économiques. L'organisme de formation PHOSFOREA (groupe SCASSI, labellisé ANSSI) a été retenu pour ce projet.

### Un enjeu fort

L'enjeu de cette initiative est de consolider le patrimoine informel des acteurs économiques régionaux en favorisant la montée en compétence du dirigeant et des salariés face aux problématiques de cybermenaces/cyberattaques.



### 3 axes : sensibilisation, formation et accompagnement

Le site [www.cybersecur.fr](http://www.cybersecur.fr) propose du contenu gratuit et accessible à tous et développe 3 axes : la sensibilisation, la formation et l'accompagnement des entreprises et leurs salariés en matière de cybersécurité et bonnes pratiques de l'informatique. Un espace personnel peut être créé afin d'accéder à l'ensemble des ressources mises à disposition. Une campagne de communication a été lancée en décembre, deux conférences ont été organisées à Toulouse et Montpellier, le MOOC et le catalogue de formation ont été ouverts en février.

## CHIFFRES CLES

# 80%

DES ENTREPRISES ONT CONNU AU MOINS  
UNE CYBERATTAQUE EN 2017 (MINISTÈRE DE  
L'INTÉRIEUR)

# 15 millions

D'ATTAQUES RECENSÉES SUR LES APPAREILS  
MOBILES (MCAFEE, 2016)

# 55%

DES INTERNAUTES EMPLOIENT LE MÊME MOT  
DE PASSE POUR QUASIMENT TOUS LEURS  
COMPTES EN LIGNE

# 250 mille

IDENTIFIANTS DE CONNEXION SONT VOLÉS  
CHAQUE SEMAINE (SLATE.FR)

[www.cybersecur.fr](http://www.cybersecur.fr)





## Agir pour en finir avec les **écarts injustifiés de salaires entre les femmes et les hommes**

**Les inégalités entre les femmes et les hommes persistent dans le monde du travail. Une femme gagne en moyenne 24% de moins qu'un homme et 9% d'écarts salariaux restent non expliqués.**

Parce que la question de l'égalité professionnelle est une question de justice sociale, mais également de performance des entreprises, elle a été déclarée grande cause nationale du quinquennat.

En septembre 2018, les mesures législatives ont été adoptées dans la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel et un décret du 8 janvier 2019 a prévu les conditions d'application de ces mesures législatives.

### Nouvelles obligations des entreprises de plus de 50 salariés

Ainsi, les entreprises de 50 salariés et plus devront calculer chaque année leur index d'égalité salariale, sur une base de 100 et publier cet index sur leur site internet au plus tard le 1<sup>er</sup> mars.

Le calcul doit être basé sur des indicateurs fixés par le décret du 8 janvier 2019, à savoir cinq indicateurs pour les entreprises de plus de 250 salariés et quatre indicateurs pour les entreprises plus petites.

Ces indicateurs sont les suivants pour les entreprises de plus de 250 salariés :

- Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes,
- Écarts de taux d'augmentations individuelles entre les femmes et les hommes,
- Écarts de taux de promotions entre les femmes et les hommes,
- Pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé de maternité,
- Nombre de salariés du sexe féminin sous-représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations.

Les indicateurs pour les entreprises de 50 à 250 salariés sont identiques sauf les écarts de taux de promotions qui n'entrent pas dans ces indicateurs.

Les entreprises devront en outre présenter au comité social et économique et transmettre à la DIRECCTE le résultat du calcul de chacun des indicateurs et l'index obtenu.

Les entreprises ayant un résultat inférieur à 75/100, devront mettre en œuvre des mesures de correction. En cas de résultat inférieur à 75/100 sur trois années consécutives, l'entreprise risque une pénalité pouvant aller jusqu'à 1% de la masse salariale.

Le défaut de calcul de l'index ou de mise en œuvre de mesures de correction dans le cas où celles-ci seraient nécessaire, peut



être sanctionné par une pénalité pouvant aller jusqu'à 1% de la masse salariale par mois de retard.

### Entrée en vigueur de l'obligation

Le texte est applicable depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019 pour les entreprises de plus de 250 salariés. À noter toutefois que seules les entreprises de plus de 1000 salariés avaient l'obligation de publier leur index au plus tard le 1<sup>er</sup> mars 2019, les entreprises entre 250 et 1000 salariés bénéficiant d'un délai supplémentaire jusqu'au 1<sup>er</sup> septembre 2019.

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020, toutes les entreprises de 50 salariés et plus devront publier leur index au plus tard le premier mars de chaque année.

### Accompagnement des entreprises

Un accompagnement des entreprises au calcul de l'index a été prévu. Ainsi, un tableur élaboré par la DARES qui permet le calcul des indicateurs et de l'index, a été mis à disposition des entreprises sur le site internet du ministère du travail.

Un questions/réponses mis à jour régulièrement, est également accessible sur le site.

Enfin, dans chaque région, les DIRECCTE ont nommé des référents en matière d'égalité salariale en capacité d'accompagner les entreprises dans le calcul de l'index.



**Référente Occitanie : Sylvie MARTINO**  
[sylvie.martinou@direccte.gouv.fr](mailto:sylvie.martinou@direccte.gouv.fr)

<https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/index-de-l-egalite-femmes-hommes-comment-le-calculer>

## Brexit : où en est-on ?

Le Conseil européen du 21 mars 2019 a modifié la date de retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne, initialement prévue au 29 mars, avec deux scénarios possibles : si le Parlement britannique vote en faveur de l'accord de retrait, cet accord pourra être ratifié jusqu'au 22 mai 2019, avant le début des élections européennes. Si ce vote est défavorable, le Royaume-Uni sortira de l'Union européenne le 12 avril 2019, et le scénario du *no deal* s'appliquera en l'absence d'un plan alternatif crédible présenté par le gouvernement britannique d'ici cette date.



**Si l'accord de retrait est ratifié**

Le Royaume-Uni sortira de l'Union européenne le 22 mai 2019 et le droit de l'Union européenne cessera de s'appliquer au Royaume-Uni à partir du 1er janvier 2021, c'est-à-dire après une période de transition initialement prévue jusqu'au 31 décembre 2020 qui peut être étendue de un à deux ans.



**Si l'accord de retrait n'est pas ratifié**

Il n'y aura pas de période de transition et le droit de l'Union européenne cessera de s'appliquer au Royaume-Uni à partir du 12 avril 2019 à minuit. Il s'agit là du scénario du « no deal » ou de la « rupture brutale ».

Pour aider les entreprises à se préparer, plusieurs sites institutionnels :

<https://brexit.gouv.fr>

<https://www.economie.gouv.fr/brexit>

<https://www.entreprises.gouv.fr/politique-et-enjeux/brexit>

et un point de contact direct pour les entreprises :

Les boîtes [brexit.entreprises@finances.gouv.fr](mailto:brexit.entreprises@finances.gouv.fr) et [brexit@douane.finances.gouv.fr](mailto:brexit@douane.finances.gouv.fr) gérées par les services du ministère, constituent un point de contact direct entre les entreprises et les administrations.

## TPE/PME : nouvelles mesures pour favoriser l'épargne salariale

Depuis le **1<sup>er</sup> janvier 2019**, les entreprises de moins de 250 salariés bénéficient de la suppression du forfait social sur les sommes versées au titre de l'intéressement. Pour les entreprises de moins de 50 salariés, l'exonération de charges porte sur l'ensemble des sommes versées au titre de la participation.



Par le biais de la suppression du forfait social, le Gouvernement entend donner une impulsion forte à la mise en place ou au renforcement d'un dispositif de partage de la valeur au sein des TPE/PME. Il veut faire du partage de la valeur ajoutée entre l'entreprise et les salariés un axe majeur du [Plan d'action pour la croissance et la transformation des entreprises \(PACTE\)](#).

Objectif : doubler le nombre de salariés bénéficiaires d'ici 2020

L'objectif est qu'en 2020, au moins 3 millions de salariés dans les entreprises de moins de 250 personnes bénéficient d'un

dispositif de partage de la valeur contre 1,4 million aujourd'hui.

**Quelles sont les sommes exonérées ?**

Toutes les sommes versées à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019 sont exonérées c'est-à-dire :

- **pour les entreprises de moins de 50 salariés**, les sommes réparties au titre d'un accord d'intéressement et d'un accord de participation, ainsi que les sommes versées par l'entreprise au titre de l'abondement et investies sur un plan d'épargne salariale : plan d'épargne d'entreprise (PEE) ou de groupe (PEG), plan d'épargne interentreprises (PEI), un plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO) ou plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises (PERCO-I) ;
- **pour les entreprises employant de 50 à 249 salariés**, les sommes réparties au titre d'un accord d'intéressement.

En revanche, pour ces entreprises, le taux normal de forfait social continue à s'appliquer sur les sommes réparties au titre de la participation ou versées au titre de l'abondement (même pour l'investissement de l'intéressement dans un plan d'épargne salariale).

## Des accords d'intéressement et de participation « clé en mains »

Pour aider les PME à négocier et mettre en place des accords d'épargne salariale, deux modèles simplifiés d'accords sont à leur disposition sur le site du ministère du Travail. Ils reprennent point par point les clauses obligatoires devant figurer dans un accord de participation et d'intéressement.

Pour les consulter : [travail-emploi.gouv.fr](http://travail-emploi.gouv.fr)

À noter : dans certaines branches, les PME pourront également opter pour l'application directe de l'accord-type négocié au niveau de la branche et adapté à leur secteur d'activité.

## Des accords-types négociés au niveau de la branche

Les PME pourront opter pour l'application directe des accords-types qui seront négociés au niveau de la branche et adaptés à leur secteur d'activité.

## TPE/PME de nouvelles mesures pour favoriser l'épargne salariale

Depuis le  
1<sup>er</sup> janvier 2019 :  
Zéro charge sur  
l'intéressement

### Aucune charge pour l'employeur sur les sommes versées au titre de l'épargne salariale Suppression du forfait social pour les entreprises

de moins de  
**250 salariés**

sur les sommes versées  
au titre de l'intéressement

de moins de  
**50 salariés**

sur l'ensemble des sommes  
versées (au titre de la participation  
et de l'abondement de l'employeur  
sur un plan d'épargne salariale)



Afin de promouvoir auprès des entreprises et des partenaires sociaux ces dispositifs d'intéressement et de participation, la Direccte et la CCIR ont organisé le 28 mars une rencontre avec François Perret, DG de l'association Pacte PME, nommé ambassadeur à l'intéressement et à la participation.

## Comprendre la participation et l'intéressement

L'intéressement et la participation sont des dispositifs d'épargne salariale.

Outil de management, **l'intéressement** vise à associer les salariés d'une entreprise à sa réussite. Sa mise en place est facultative.

Il se traduit par le versement de primes aux salariés en fonction de l'atteinte d'objectifs ou de niveaux de performance, définis à partir de critères précis. Les sommes attribuées peuvent être perçues immédiatement ou investies dans un plan d'épargne salariale.

**La participation** permet de redistribuer aux salariés une partie des bénéfices réalisés par leur entreprise. Obligatoire dans les entreprises d'au moins 50 salariés, elle est facultative pour les autres.

Pour l'intéressement comme pour la participation, les salariés peuvent demander le versement immédiat de la prime (en tout ou partie).

À défaut, la somme est bloquée pendant 5 ans au minimum (8 ans en l'absence d'accord de participation).

Qu'il s'agisse de l'intéressement ou de la participation, pour les salariés, les sommes reçues au titre de l'intéressement sont exonérées de cotisations salariales, à l'exception de la CSG et CRDS.

Elles sont soumises à l'impôt sur le revenu si elles sont perçues immédiatement.

Si elles sont investies dans un plan d'épargne salariale (PEE, PEI ou PERCO), elles sont exonérées d'impôt dans la limite de la moitié du plafond de la sécurité sociale soit 20262 euros en 2019. Ce plafond sera porté aux trois quarts du plafond de la sécurité sociale grâce à la loi PACTE.



Pour en savoir plus : [epargnesalariale-france.fr](http://epargnesalariale-france.fr)

## AAP « repérer et mobiliser les publics invisibles »



Le repérage des publics dits « invisibles » est un enjeu décisif du Plan d'Investissement dans les Compétences (PIC), qui vise à former et accompagner vers l'emploi un million de jeunes et un million de demandeurs d'emploi peu ou pas qualifiés.

### A qui s'adresse cet appel à projets ?

Le présent appel à projets s'inscrit dans une dynamique de travail partenarial et s'adresse à l'ensemble des **acteurs de l'insertion professionnelle, de l'accueil ou de l'accompagnement et de la formation** des personnes en difficulté sur le territoire de l'Occitanie.

Il vise prioritairement les publics dits « invisibles » et en particulier les plus jeunes, ayant entre 16 et 29 ans révolus, ni

étudiants, ni employés, ni stagiaires (NEETs), habitant les quartiers de la politique de la ville et les territoires ruraux les plus en difficulté, et ceux qui sont en situation de handicap. Les départements du Gard, de l'Aude, de l'Ariège et des Pyrénées-Orientales concentrent le plus de jeunes en difficulté.

### Comment se porter candidat ?

Jusqu'au 19 avril 2019, rendez-vous sur le site de la Direccte :

<http://occitanie.direccte.gouv.fr/Appel-a-projets-Reperer-et-mobiliser-les-publics-invisibles-et-en-priorite-les>



## AAP national **Prépa Apprentissage #demarretastory**



Cet appel à projets national concerne des projets d'accompagnement sur-mesure de jeunes destinés à les aider à accéder à l'apprentissage et à sécuriser leur parcours d'apprenti. Il est ouvert jusqu'au 15 mai 2019.

### Pour quels projets ?

Les projets proposés devront permettre d'offrir aux jeunes un accompagnement spécifique les préparant à intégrer une formation en alternance exigeante, à sécuriser leur parcours d'apprenti et à intégrer le monde de l'entreprise. Il est notamment attendu des projets qu'ils proposent de :

- identifier les compétences et les connaissances du jeune, de développer ses pré-requis relationnels et de sécuriser son entrée en contrat d'apprentissage ;
- adapter la durée à la situation du jeune et à son projet professionnel ;

- accompagner l'entreprise dans les démarches administratives liées au recrutement d'alternants ;
- attirer les jeunes vers les emplois en tension (secteurs ou métiers à forts besoins de recrutement sur un territoire donné) ;
- contribuer à la réduction du taux de rupture des contrats d'apprentissage.

### Pour quel public ?

Les publics cibles sont les jeunes, avec une préoccupation pour les résidents dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville ou dans les zones rurales à revitaliser (ZRR), les NEETs et les jeunes en situation de handicap.

<http://occitanie.direccte.gouv.fr/Appel-a-projets-Prepa-apprentissage-demarretastory>



## Dernières publications



### ■ Le panorama socio-économique de l'Occitanie

Le panorama socio-économique de l'Occitanie réalisé par le Service Etudes Statistiques Evaluation de la Direccte Occitanie dresse un portrait de la région, dans sa globalité et au travers de toutes ses diversités.

Il présente des données et des analyses sur la démographie, le tissu économique, le fonctionnement du marché du travail, le dialogue social, la santé et la sécurité au sein des entreprises... autant de thèmes qui intéressent ou constituent les champs d'intervention de la Direccte.

<http://occitanie.direccte.gouv.fr/Echelles-hors-serie-Le-panorama-socio-economique-de-l-Occitanie-edition-2018>



**Directeur de la publication :** Christophe Lerouge, Directeur régional  
**Responsable de la rédaction :** Christine Lemoal, Chargée de communication

**Comité de rédaction :** Pôles 3E, C et T de la Direccte  
**Crédit photos :** Fotolia, Pixelbliss / Stock.Adobe.com, Direccte Occitanie