

<b>Santé-sécurité</b>	<b>4-5</b>
Réforme de la médecine du travail : des capacités d'action renforcées sur les milieux de travail	
<b>Repères</b>	<b>6</b>
Sites SEVESO : un bilan 2012 contrasté	
<b>Relations du travail</b>	<b>7</b>
Transports : des modalités de contrôle particulières	
<b>Kiosque, abonnement</b>	<b>7</b>
<b>Repères</b>	<b>8</b>
Les élections professionnelles dans les TPE : dernier acte de la mesure de l'audience syndicale	



LA LETTRE DE

# L'INSPECTION DU TRAVAIL

Nord – Pas-de-Calais

NOVEMBRE 2012 • 04

« Notre système d'inspection du travail répond-il à l'évolution du monde du travail et aux attentes de la société ? »

Telle était l'une des questions majeures mises en débat lors de la rencontre interrégionale des Direccte du nord et de l'est de la France qui s'est tenue à Lille le 19 novembre dernier. Le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, M. Michel Sapin, y a présidé une table ronde sur l'évolution des missions des Direccte.

À cette occasion, le ministre a insisté sur la nécessité d'engager une large réflexion sur ce que la société française attend de l'inspection du travail. Cette réflexion doit être ouverte aux partenaires sociaux et autres acteurs du monde social, et à tous les acteurs de l'inspection du travail elle-même. Notre système d'inspection (« système » au sens de la convention n° 81 de l'Organisation Internationale du Travail) doit mieux s'organiser pour mieux répondre aux nouveaux défis du monde du travail : mondialisation, entreprises en réseau, intervention d'entreprises étrangères, évolution des collectifs de travail, risques psychosociaux, droit plus complexe, pression de la demande individuelle de renseignement et d'intervention...

Les rencontres interrégionales comme celle de Lille constituent la première étape de cette réflexion, qui doit se poursuivre au cours du premier semestre 2013. Tous les lecteurs de la présente *Lettre régionale* seront invités à y contribuer.



**Annaïck Laurent**  
Directrice régionale  
de la Direccte Nord – Pas-de-Calais

## DOSSIER

### Amiante : des travailleurs mieux protégés



*Afin de renforcer la protection des travailleurs exposés à l'amiante, une nouvelle réglementation est applicable depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2012. Profondément modifiée, elle s'appuie sur les progrès des connaissances et des techniques, notamment en matière d'évaluation de la toxicité des fibres et de modalités de mesure de l'émission d'amiante sur un chantier.*

*En conséquence, les obligations des employeurs évoluent... et l'inspection du travail continue d'être mobilisée sur ce sujet majeur de prévention.*

La nocivité des fibres d'amiante n'est plus à rappeler : les maladies liées à l'amiante représentent aujourd'hui la deuxième cause de maladies professionnelles et la première cause de décès liés au travail (hors accidents du travail). Aussi, la prévention de ce cancérigène dont l'effet est différé dans le temps est renforcée par le décret du 4 mai 2012. La France dispose désormais dans ce domaine d'une réglementation parmi les plus avancées au monde.

Parmi les points clés de la nouvelle réglementation figure la prise en compte des fibres longues apparaissant dans les échantillons analysés au microscope optique, mais aussi des fibres fines observées au microscope électronique. Une modification liée à la campagne expérimentale

de mesures des empoussièrtements analysés par Microscopie électronique à transmission analytique (META). Cette campagne, réalisée en collaboration avec l'INRS (Institut National de Recherche et de Sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles), a permis de mesurer avec une meilleure précision les émissions de fibres d'amiante en

du travail du Nord – Pas-de-Calais. En effet, le plan régional d'action de l'inspection du travail 2012 prévoit l'analyse des plans de retrait de démolition ou d'encapsulation de matériaux amiantés ainsi que l'examen sur place des documents de chantier et des conditions de travail des salariés.

La nouvelle réglementation ne change pas les prérogatives des agents de

contrôle: c'est le contenu du plan de retrait qui a évolué. Celui-ci doit préciser, comme précédemment, la localisation de la zone à traiter, les quantités d'amiante qui seront manipulées, le descriptif de l'environnement du chantier pour anticiper des risques interférents, la durée prévue du chantier, le nombre de travailleurs impliqués et le temps de travail de chaque salarié. La nouveauté réside dans l'évaluation des risques faite par l'employeur, au regard des résultats de la campagne META et de la classification des chantiers résultant de cette analyse, du fait de la disparition de la notion friable/non friable. Le plan de retrait doit également décrire le mode opératoire qui sera mis en œuvre ainsi que le programme de mesures d'empoussièrtement. Enfin, doivent figurer les modalités de traitement des déchets. Ce document doit être adressé par l'entreprise à l'inspection du travail un mois avant le début des travaux. Les agents de contrôle vérifient alors la conformité du plan, notamment l'adéquation des équipements de protection avec le mode opératoire retenu par l'entreprise. Ils sont particulièrement vigilants sur l'aptitude médicale des salariés, notamment au port des EPI (équipement de protection individuelle), mais aussi sur la formation de ces derniers aux techniques de désamiantage, de retrait des matériaux, de mise en place d'un confinement... Ce dernier point fait suite à la parution de l'arrêté du 23 février 2012 définissant les modalités de la formation des travailleurs à la prévention des risques liés à l'amiante.



*Le plan de retrait doit être adressé par l'entreprise à l'inspection du travail un mois avant le début des travaux.*

fonction des méthodes utilisées et des matériaux enlevés.

Désormais, l'entreprise devra utiliser les enseignements tirés de cette campagne pour déterminer comment agir: il s'agit de prévoir la méthode de retrait en fonction du matériau amianté et de vérifier l'émissivité du processus envisagé. En fonction des résultats, l'entreprise choisit la protection collective et individuelle la plus adaptée aux travaux à réaliser.

Cette nouvelle réglementation prend en compte non seulement la protection des travailleurs affectés au chantier, mais aussi celle des salariés travaillant à proximité, ou de ceux amenés à travailler dans les locaux après le chantier, ou encore de la population environnante. Plusieurs séries de mesurage de la pollution de l'air seront à effectuer pendant et à la fin des travaux.

#### Le rôle de l'inspection du travail

L'arrivée de la nouvelle réglementation s'intègre parfaitement dans la continuité des actions concertées de l'inspection

## Le rôle du CHSCT

### Dans l'entreprise intervenante :

- lors du chantier, le CHSCT peut consulter le plan de retrait et alerter l'employeur ou l'inspecteur sur les dispositions qui lui paraîtraient contraires à la réglementation ou à la réalité du chantier;
- à l'occasion de la communication trimestrielle (article R4412-136), le CHSCT peut émettre des observations sur les plans de retrait réalisés afin de modifier le document unique dans ses parties "évaluation des risques" et/ou "actions correctrices".

Le CHSCT doit avoir connaissance de l'avis du médecin du travail sur la notice du poste de travail des salariés exposés notamment à l'amiante.

Le CHSCT doit être consulté par l'employeur sur les conditions de travail des travailleurs de l'amiante pour déterminer les durées de travail de chaque vacation, le nombre de vacations quotidiennes, le temps nécessaire aux opérations d'habillage, de déshabillage et de décontamination, le temps de pause supplémentaire après chaque vacation.

### Dans l'entreprise dans laquelle s'effectuent les travaux :

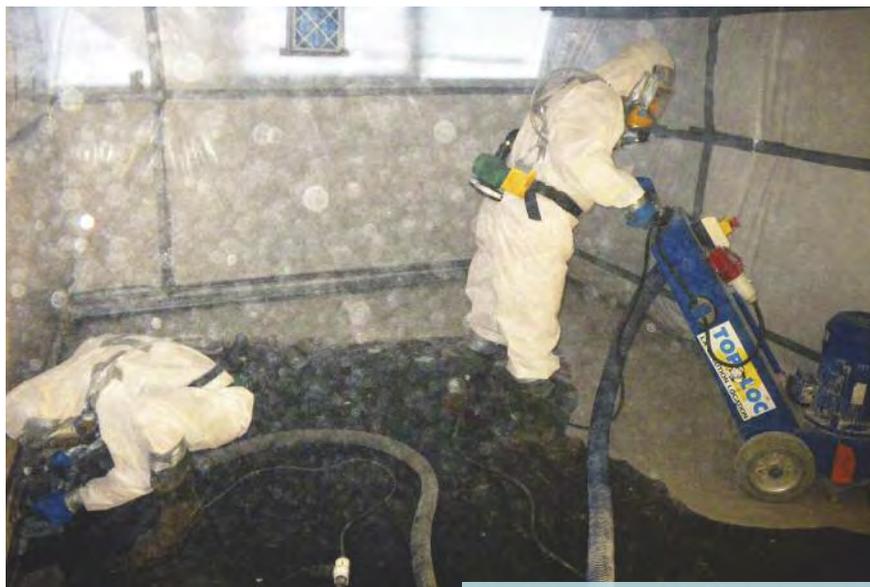
Lors de la visite préalable avant le début du chantier ou d'une intervention de maintenance, les membres du CHSCT ou les délégués du personnel peuvent émettre leur avis sur les travaux à réaliser et les modes opératoires prévus.

L'étude approfondie des plans de retrait peut être accompagnée d'une visite sur le chantier, pour vérifier la cohérence du plan de retrait. Les agents de contrôle sont amenés à faire un courrier d'observations à l'employeur s'ils constatent des incohérences. Ils mènent également des contrôles en cours de chantier, pour vérifier la bonne application du plan par l'employeur. Et en cas de danger pour les salariés, ils peuvent faire arrêter les travaux, jusqu'à la mise en conformité du chantier.

*Les maladies liées à l'amiante représentent aujourd'hui la deuxième cause de maladies professionnelles et la première cause de décès liés au travail (hors accidents du travail).*

À noter que l'exposition dangereuse des salariés aux fibres d'amiante est lourdement sanctionnée au plan pénal et que l'employeur a une obligation de sécurité de résultat.

Enfin, une action particulière est menée actuellement par le pôle Travail de la Direccte (à l'échelon régional et par les sections d'inspection) en direction des diagnostiqueurs. Il s'agit de rappeler à ces acteurs l'importance de la qualité de leurs travaux de repérage pour que les entreprises disposent de données fiables pour évaluer le risque lié à l'exposition à l'amiante, que ce soit à l'occasion de travaux de retrait ou de maintenance, et de veiller à la sécurité des diagnostiqueurs eux-mêmes.



Retrait de colle de revêtement de sol.

## Principales évolutions liées à la nouvelle réglementation

- Suppression des distinctions entre amiante friable et amiante non friable
- Valeur limite d'exposition professionnelle (VLEP) fixée à 10 fibres par litre en moyenne, avec intégration des fibres fines, sur 8 heures de travail à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2015. Jusqu'à cette date, la VLEP reste de 100 fibres par litre en moyenne sur 8 heures.
- Pour mesurer les empoussièrtements, l'employeur doit faire appel à un même organisme accrédité pour procéder aux prélèvements et aux analyses. C'est l'organisme de contrôle qui établit la stratégie d'échantillonnage. Entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2013.
- Évaluation du niveau d'empoussièrement selon le processus envisagé et contrôle de la VLEP selon la méthode META réalisé en deux étapes: évaluation initiale effectuée sur un chantier test puis contrôle trois fois par an.
- Pour réaliser les travaux d'encapsulation et de retrait d'amiante, toutes les entreprises doivent désormais être certifiées, y compris les entreprises de génie civil réalisant des travaux sur terrains amiantifères.



## Chiffres clés 2011

Près de 90 % des décès consécutifs à une maladie professionnelle sont liés à une exposition aux poussières d'amiante (rapport de gestion 2011 de la CNAMTS).

Plus de 1 000 plans de retrait de matériaux amiantés ont été reçus par les services de l'inspection du travail du Nord – Pas-de-Calais et ont fait l'objet d'observations écrites.

Près de 300 contrôles sur chantier de retrait ou de démolition de matériaux amiantés ont été effectués par les services de l'inspection du travail.

14 procès-verbaux ont été dressés, notamment pour l'emploi des salariés dont l'activité les expose à l'inhalation de poussières d'amiante sans respect des mesures particulières de protection.



### pour en savoir plus

Les nouveaux textes sur [travailler-mieux.gouv.fr](http://www.travailler-mieux.gouv.fr)  
<http://www.travailler-mieux.gouv.fr/Amiante-le-decret-no-2012-639-du-4.html>

Sur le site de l'INRS  
<http://www.amiante.inrs.fr/>



## Réforme de la médecine du travail : des capacités d'action renforcées sur les milieux de travail

*Dans la continuité des réformes engagées en 2004 sur la médecine du travail, la loi du 20 juillet 2011 et son décret d'application du 30 janvier 2012 modifient les missions et l'organisation des services de santé au travail : l'objectif est de renforcer leur action en matière de prévention des risques professionnels et de faciliter l'action des médecins du travail en entreprise.*

*Sa mise en œuvre est appelée à modifier sensiblement le paysage des acteurs de la prévention avec lesquels l'inspection du travail collabore au quotidien. Explications sur une réforme qui est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2012.*

Renforcer la pluridisciplinarité au sein des services de santé au travail (SST), permettre aux médecins du travail de consacrer plus de temps aux visites en entreprises pour prévenir davantage les risques professionnels : les réformes de 2004 n'avaient pas donné de résultats suffisants sur ces enjeux. « Il fallait aussi tenir compte de l'évolution démographique préoccupante des médecins du travail, rappelle le Dr Brigitte Sobczak, médecin inspecteur régional du travail à la Direccte Nord Pas-de-Calais. Même si le médecin du travail reste le partenaire privilégié en matière de santé

*Même si le médecin du travail reste le partenaire privilégié en matière de santé au travail, son action est renforcée par d'autres compétences – ergonome, toxicologue, psychologue... – que recrutent les SST.*

au travail, son action est renforcée par d'autres compétences – ergonome, toxicologue, psychologue... – que recrutent les SST. » D'autres éléments ont également pesé dans la nécessité de poursuivre la réforme : par exemple, la loi sur la réforme des retraites avec la prise en compte de la pénibilité du travail ; le renforcement de la traçabilité et du suivi des expositions professionnelles ou encore la prise en compte de catégories de salariés tels que les salariés du particulier employeur, jusqu'alors exclus du système de santé au travail. « C'est aussi une réponse aux engagements de la

### Les principaux changements

- une nouvelle périodicité de 24 mois pour les visites médicales ; sous réserve d'assurer un suivi adéquat de la santé des salariés, la périodicité peut être supérieure lorsque des entretiens infirmiers et des actions pluridisciplinaires annuelles sont mis en place ;
- une adaptation des modalités concernant la surveillance médicale renforcée : elle concerne désormais les travailleurs de moins de dix-huit ans, les femmes enceintes, les salariés exposés à l'amiante, aux rayonnements ionisants, au plomb, au risque hyperbare, au bruit, aux vibrations, aux agents biologiques des groupes 3 et 4, aux agents CMR de catégories 1 et 2 et aux travailleurs handicapés ; le médecin du travail est juge des modalités de cette surveillance médicale renforcée, en tenant compte des recommandations de bonnes pratiques élaborées par un groupe d'experts ;
- l'élaboration, par les SST d'un projet de service en lien avec les priorités du PRST ;
- la possibilité pour le médecin du travail, de proposer à l'employeur « des mesures visant à préserver la santé des travailleurs, par un écrit motivé et circonstancié », l'employeur étant alors contraint de justifier son refus par écrit, le cas échéant.

*France vis-à-vis de l'Europe de faire évoluer la médecine du travail vers une culture de la prévention en milieu de travail. »*

### Les grands axes de la réforme

C'est pour mieux prendre en compte l'ensemble de ces enjeux que la loi du 20 juillet 2011 réaffirme notamment la priorité de l'action en milieu du travail. « Au sein de l'entreprise, le médecin du travail ou les préventeurs des SST appréhendent mieux les conditions de travail des salariés qu'au seul cabinet médical et sont en mesure de proposer des solutions individuelles ou collectives pour prévenir tout risque professionnel. » Et qui dit prévention des risques, dit aussi maintien dans l'emploi et meilleure prévention de la désinsertion professionnelle.

En conséquence, les décrets permettent d'adapter par dérogation la fréquence des visites médicales obligatoires pour que les médecins du travail puissent optimiser leur temps en entreprise.

Enfin, la loi définit désormais les missions des SST dont le pilotage évolue, passant d'une logique de moyens à une gouvernance par objectif. « Nous travaillons avec chaque SST pour l'amener à se donner un projet de service, c'est-à-dire à définir des axes de travail qui soient cohérents avec les priorités dégagées dans le Plan régional de santé au travail (PRST). Le projet peut concerner des branches professionnelles, des types de risque, des catégories de salariés ou encore se décliner par secteur géographique. » Ce projet de service devient la base de la contractualisation entre le SST d'une part, la Direccte et la Carsat d'autre part. Grâce à ce contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens, le SST peut bénéficier de l'appui technique de la Carsat et d'appuis ou de soutiens

de la part de la Direccte. Mais l'agrément est le préalable indispensable à la contractualisation : lorsque la Direccte agrée un SST, elle l'autorise ainsi à prendre en charge les salariés des entreprises sur un territoire donné. « Le principe de cet agrément est de confier à un SST

une mission de service public en contrôlant, plus que les moyens, la qualité du service rendu. »

### Une collaboration étroite avec l'inspection du travail

La santé et la sécurité des salariés tiennent une place importante dans les missions de l'inspection du travail. « Lors de ses visites en entreprise, l'agent de contrôle vérifie les conditions de travail des salariés et le respect des obligations de l'employeur, notamment en matière de santé et de sécurité. » Dans cet objectif, il s'appuie sur les documents réglementaires que l'employeur doit élaborer pour formaliser l'évaluation des risques dans son entreprise, à commencer par le document unique. L'agent vérifie aussi qu'un plan d'actions de prévention est mis en œuvre. Avec la nouvelle loi, il pourra s'appuyer sur les observations et recommandations que les médecins du travail peuvent désormais faire par écrit [cf. encadré

*Le médecin inspecteur du travail (MIRT) intervient comme appui technique, tant auprès des médecins du travail que de l'inspection du travail dès qu'une question particulière se pose.*

p. 4]. « C'est une évolution capitale, car un tel écrit permettra d'alerter l'agent de contrôle et l'aidera à mieux appréhender les risques dans l'entreprise puis à vérifier que les programmes de prévention sont adaptés aux risques identifiés. » Dans le cas contraire, l'agent de

contrôle peut alors engager les procédures qu'il juge appropriées. « Jusqu'à présent, il existait une fiche d'entreprise élaborée par le médecin et que l'agent de contrôle pouvait demander à l'employeur mais en pratique celle-ci ne comportait pas de recommandations. » Autre interlocuteur privilégié des SST et des agents de contrôle, le médecin ins-

### La contestation de l'avis du médecin du travail auprès de l'inspecteur du travail

Désormais, l'avis médical d'(in)aptitude doit mentionner les délais et voies de recours (article L4624-1 du code du travail). En cas de contestation de cet avis médical par le salarié ou l'employeur, le recours est adressé dans un délai de 2 mois, par LRAR, à l'inspecteur du travail dont relève l'entreprise. Les avis médicaux concernant certains postes à risques particuliers (rayonnements ionisants, agents chimiques dangereux) sont soumis à d'autres délais. L'inspecteur statue après avoir recueilli l'avis du médecin inspecteur régional. En Nord - Pas-de-Calais, 80 dossiers de contestation ont été traités en 2011. Pour 2012, ce nombre s'élève à 69 à mi-novembre.

pecteur régional du travail (MIRT) joue un triple rôle de conseil, d'appui technique et d'inspection. « Nous sommes chargés de l'animation et du suivi de l'activité des SST et rendons un avis à la Direccte dans le cadre de leur demande d'agrément. Désormais nous accompagnons les SST dans l'élaboration de leur projet de service, en veillant à la cohérence avec le PRST. Notre objectif est d'orienter l'action des SST vers les priorités du PRST.

Nous intervenons aussi comme appui technique, tant auprès des médecins du travail que des agents de contrôle dès qu'une question particulière se pose et jouons régulièrement le rôle d'interface entre les médecins et les agents de contrôle afin de développer des synergies. Nous contribuons enfin à l'élaboration et la mise en œuvre du PRST et animons des groupes de travail sur des problématiques de santé régionales, par exemple, les risques liés à l'exposition aux agents CMR (cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction). » Une collaboration étroite entretenue chaque jour pour faire progresser la santé des salariés.

## Chiffres clés relatifs au secteur privé en 2011

### Nombre de SST dans la région

- 8 services interentreprises (SIE)
- 19 services dits "autonomes" (ou d'entreprise : SE)

Ces données ne comprennent pas les services de médecine de prévention de la fonction publique hospitalière ni de la fonction publique territoriale ou d'État.

### Nombre de salariés suivis par ces SST

- 1044583 salariés des entreprises du Nord - Pas-de-Calais suivis
- 995603 en SIE
  - 48980 en SE

### Nombre de médecins du travail

412 médecins du travail exercent dans ces SST, à temps partiel pour une proportion non négligeable d'entre eux.

Un médecin du travail de SIE prenait en charge (en 2011) en moyenne 3405 salariés par équivalent temps plein, contre 1819 salariés (en moyenne) par équivalent temps plein en service autonome.

# Sites SEVESO : un bilan 2012 contrasté



*Classée au 3<sup>e</sup> rang pour le nombre de sites "Seveso seuil haut", la région Nord – Pas-de-Calais a connu dans son histoire des catastrophes industrielles qui ont fait de nombreuses victimes. Dans ce contexte, l'inspection du travail contrôle ces entreprises chaque année depuis 2003, afin de vérifier l'application des mesures de prévention liées notamment aux produits stockés et/ou fabriqués, et aux process de fabrication.*

Dans les établissements classés « Seveso seuil haut », la réglementation de la protection de l'environnement oblige l'exploitant à faire établir une étude détaillée de dangers et protection au sujet des risques majeurs des process industriels et des produits utilisés. La DREAL prescrit à chaque établissement des mesures précises de protection primaire et secondaire en vue de garantir la sûreté des installations et des process. Ces mesures bénéficient également aux travailleurs par rapport aux risques spécifiques de chaque site, mais la sécurité de ceux-ci nécessite des actions complémentaires. Toutefois, la rigueur et la complétude de l'étude de dangers environnement n'est pas toujours observée dans ces établissements en matière d'évaluation générale des risques prévue par le code du travail pour la protection des travailleurs.

## L'évaluation des risques professionnels

Certaines entreprises rédigent un document succinct (se résumant au port des EPI – équipement de protection individuelle – et au respect des procédures), d'autres mènent une analyse assez poussée des risques aux postes de travail et, pour

quelques-unes, la démarche est réellement un moteur d'amélioration des conditions de travail. Par ailleurs, les CHSCT sont essentiellement impliqués dans la phase d'analyse de risques et peu dans l'élaboration des plans d'actions.

Une coopération est assurée entre la DREAL, en charge des installations classées pour la protection de l'environnement, et la Direccte, chargée entre autres de veiller à l'application de la réglementation de protection de la sécurité des travailleurs de ces sites. La coordination est assurée à la fois à l'échelon régional et à l'échelon local, entre ingénieurs DREAL et inspecteurs du travail.

## Intervention d'entreprises extérieures

Un progrès est observé dans les plans de prévention depuis quelques années. Ces plans intègrent les phases génériques de risques et les mesures de prévention associées. Mais ils restent

annuels, complétés par un système de « bons de travail » et « autorisations de travail » journaliers; une pratique qui ne respecte pas la réglementation. Des lacunes sont observées dans les consignations (électrique, fluides...) avec un manque de signalisation et de formalisme. Vis-à-vis du risque amiante, les entreprises extérieures n'ont que rarement des informations écrites du donneur d'ordre sur les repérages amiante, pourtant nécessaires avant travaux.

## Les risques chimiques

La réglementation reste encore insuffisamment appliquée: évaluation des risques pas toujours faite ou mise à jour; fiches d'exposition inégalement mises en œuvre

et contrôle de l'exposition irrégulier; vérification périodique des installations de protection collective rare.

Ceci vaut notamment pour les laboratoires de contrôle et les laboratoires de recherche et développement, où le rangement des produits chimiques est souvent mal fait, dans des armoires de stockage rarement ventilées.

Les stockages de produits chimiques utilisés dans les laboratoires d'analyse situés à proximité des unités de production sont souvent mal tenus.

## L'évaluation des risques liés aux atmosphères explosives (ATEX)

Réalisée dans toutes les entreprises, elle est en cours de révision sur certains sites. L'un des problèmes est l'absence de suivi régulier et le défaut de traçabilité de la mise en conformité du matériel par rapport aux zones ATEX. La signalisation de ces zones n'est pas toujours faite et la formation des opérateurs et des personnels de maintenance reste insuffisante.

## Les stockages en cuves/réservoirs/canalisations

Les contrôles ont fait ressortir notamment que sur les cuves ou réservoirs de produits corrosifs, des contrôles d'épaisseur sont réalisés annuellement et consignés par une personne compétente de l'entreprise ou réalisés par une entreprise extérieure. Les agents chimiques incompatibles sont stockés, dans la majorité des cas, avec des cuvettes de rétention distinctes. Les accès aux stockages ne sont toutefois pas toujours correctement sécurisés, et les canalisations de produits chimiques pas toujours signalées.

## Les risques psychosociaux

Cette problématique est parfois identifiée dans le document unique mais sans évaluation ou cotation. Or, les opérateurs sont exposés à des charges mentales élevées, avec parfois des décisions majeures à prendre rapidement, en intégrant un grand nombre d'informations portant sur des risques potentiellement graves.

Le bilan 2012 fait donc apparaître d'importantes marges de progrès.

## Chiffres clés 2012

46 établissements sont actuellement classés « Seveso seuil haut » en Nord-Pas-de-Calais. Ces établissements sont de taille très différente, allant de moins de 10 salariés, à plus de 3 300. Certains établissements comportent en permanence de nombreux travailleurs d'entreprises extérieures.

# Transports : des modalités de contrôle particulières

Depuis la fusion, en 2009, des trois inspections du travail (transport, régime général et agriculture), les sections généralistes de l'inspection de travail assurent le contrôle des entreprises de transport.

Les agents y vérifient notamment la durée du travail de salariés relevant d'une activité très spécifique...



Temps de conduite, temps de repos ou de travail... les réglementations française et européenne concernant les transports routiers de voyageurs et de marchandises comportent de nombreuses spécificités qui ont nécessité pour les agents de contrôle une formation à la fois technique et juridique.

« Le contrôle de la durée de travail des conducteurs repose sur l'analyse de données enregistrées dans chaque véhicule, explique Nicolas Delemotte, directeur adjoint inspectant à Calais. Pour les véhicules immatriculés depuis 2006, ces données sont numériques. Pour les véhicules plus anciens, il s'agit de feuilles d'enregistrements, les « disques », qu'il faut scanner avant analyse sur le logiciel SOLID. » Les contrôles sont essentiellement effectués en entreprises plutôt que sur route où ils sont plus difficiles à mettre en œuvre, notamment pour des raisons liées au matériel nécessaire, et sont déjà réalisés par les contrôleurs des transports terrestres de la DREAL<sup>1</sup>. « Ces derniers ont une grande connaissance des entreprises de transport, en termes d'effectifs, de véhicules... D'où l'intérêt de préparer les contrôles en concertation avec leur service. »

« Par analogie avec le secteur du bâtiment, il y a beaucoup de petites entreprises de transport avec peu de salariés sédentaires et nous pouvons trouver porte close lorsque nous nous rendons au siège de ces petites entreprises, souvent situé au domicile de l'employeur. De même, il y a de moins en moins d'entreprises avec ateliers notamment pour des raisons de coûts. Le contenu du contrôle est donc principalement centré sur la durée du travail et la rémunération. »

Autant de situations qui nécessitent, pour les agents de contrôle, une formation et une préparation spécifique en amont de l'intervention.

1- Direction régionale de l'environnement, de l'aménagement et du logement

## KIOSQUE

### La santé au travail dans le Nord – Pas-de-Calais

Entretien et réparation de véhicules : constats et actions de prévention face au risque chimique, Direccte/CARSAT



Cette étude présente une synthèse des éléments de connaissance sur le risque chimique dans le secteur du commerce et de la réparation de véhicules, elle décrit les actions de prévention conduites dans la région et les résultats obtenus.

### La santé au travail dans le Nord – Pas-de-Calais

Atlas régional, actualisation 2012, Direccte/CARSAT

Son objectif est d'actualiser et d'affiner le diagnostic régional afin de mieux cibler les actions de prévention des risques professionnels. L'actualisation 2012 a bénéficié des contributions de la MSA (Mutualité Sociale Agricole), des constats des équipes des Services de santé au travail, de l'appui scientifique de l'Université de Lille 2 et de la cellule de l'Institut de veille sanitaire (InVS) en région.



## POUR RECEVOIR LA LETTRE

Vous pouvez retrouver la Lettre régionale de l'inspection du travail sur le site internet de la Direccte : [www.npdc.travail.gouv.fr](http://www.npdc.travail.gouv.fr) > politique du travail

Si vous souhaitez nous contacter, vous abonner à cette lettre ou abonner d'autres personnes de vos relations, envoyez un mel à : [directe-nordpc.polet@directe.gouv.fr](mailto:directe-nordpc.polet@directe.gouv.fr)

# Les élections professionnelles dans les TPE : dernier acte de la mesure de l'audience syndicale

Du 28 novembre au 12 décembre, plus de 4,6 millions de salariés des très petites entreprises (TPE) et d'employés à domicile sont appelés à voter pour le syndicat de leur choix. Des élections qui s'inscrivent dans le cadre de la réforme de la représentativité syndicale issue de la loi du 20 août 2008. Explications.

**Vous êtes salarié d'une Très Petite Entreprise ou employé à domicile.**

**VOTER**

Par courrier ou sur Internet  
du 28 novembre au 12 décembre 2012

**Élection**  
**Salariés des TPE et employés à domicile**

Plus d'informations  
[www.electiontpe.travail.gouv.fr](http://www.electiontpe.travail.gouv.fr)

Pour la première fois, votez pour un syndicat

Jusqu'à présent, seuls les salariés des entreprises de 11 salariés et plus avaient la possibilité de voter tous les quatre ans pour un syndicat dans le cadre des élections professionnelles. L'agrégation des résultats obtenus lors de ces élections depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2009 permettra de mesurer l'audience de chaque syndicat et de déterminer s'il est représentatif ou non. La loi du 15 octobre 2010 a prévu d'associer les salariés des TPE, c'est-à-dire des entreprises employant moins de 11 salariés et les employés à domicile à cette mesure en organisant un scrutin dans chaque région. Ainsi, ces salariés, jusqu'à présent dépourvus de représentants du personnel, pourront donner plus de poids aux syndicats qui les représenteront dans le cadre de la négociation

des conventions collectives et des accords de branche. Ces syndicats représentatifs au niveau national participeront également à la gestion des instances paritaires (caisses de sécurité sociale, assurance chômage) et aux concertations nationales avec le gouvernement sur les grandes réformes sociales.

## Qui peut voter et comment ?

Pour pouvoir voter, les salariés doivent remplir trois conditions : avoir été salarié d'une TPE ou employé à domicile en décembre 2011 ; avoir 16 ans révolus ; être inscrit sur les listes électorales dressées par le ministère chargé du Travail. Les salariés concernés ont reçu début septembre un premier courrier les informant du déroulement de ces élections

et leur confirmant leur inscription sur les listes électorales de la région. Un autre envoi en novembre leur a transmis les professions de foi des organisations syndicales candidates, le matériel leur permettant de voter par correspondance ainsi qu'un identifiant d'accès et un mot de passe s'ils souhaitent voter par internet. Les salariés pourront ainsi voter de leur domicile ou sur leur lieu de travail si l'employeur dispose du matériel nécessaire.

## La mobilisation des électeurs, au cœur de la campagne

Afin de mobiliser le plus grand nombre d'électeurs, le ministère chargé du Travail a lancé une vaste campagne de communication qui a débuté en septembre par l'envoi d'un courrier personnalisé à chaque électeur et l'ouverture d'un site internet :

[www.electiontpe.travail.gouv.fr](http://www.electiontpe.travail.gouv.fr)

## Une campagne que la Direccte relaie au niveau régional

- mise à disposition de dépliants d'information dans les points d'accueil du public de la Direccte, dans les Unités Territoriales de Lille, de Valenciennes et d'Arras et sur leurs sites détachés respectifs.
- diffusion d'affiches dans les services de la Direccte et dans les autres administrations ou organismes (conseils de prud'hommes, chambres de métiers, chambres de commerce, organismes professionnels...).
- diffusion de spots sur les écrans des préfetures et sous-préfetures.
- mise en ligne, sur le site de la Direccte, d'une bannière d'information avec un lien d'accès direct au site internet dédié.
- conférences de presse mensuelles organisées depuis octobre.
- sollicitation de la presse et des radios locales pour diffuser des annonces et des spots à l'approche de l'ouverture du scrutin.



## Chiffres clés

Plus de 226 000 salariés appelés à voter dans la région Nord – Pas-de-Calais