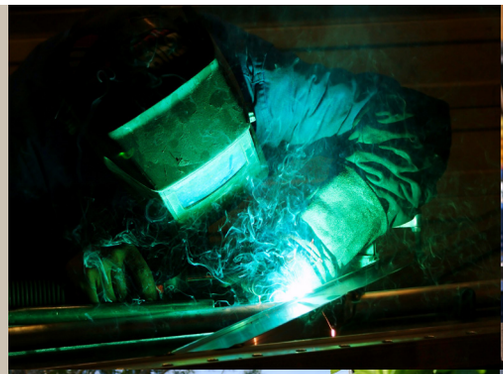
Relations du travail 4
Les prestations de services internationales (PSI) sous haute surveillance
Santé - sécurité 5
Quand l'action collective renforce l'efficacité
Repères 6
Une médecine du travail modernisée
Relations du travail 7
Le défenseur syndical au service des salariés et des employeurs
Repères 8
Les priorités 2017 de l'inspection du travail



LA LETTRE DE
L'INSPECTION DU TRAVAIL
Hauts-de-France

Juillet 2017 ■ 13

Éditorial

Après la mise en place des unités de contrôle, le système d'inspection du travail a mobilisé toutes ses composantes pour mettre en œuvre les nouveaux pouvoirs qui lui ont été dévolus par l'ordonnance du 7 avril 2016, ratifiée par la loi 2016-1088 du 8 aout 2016.

Vous le verrez en feuilletant cette lettre, l'objectif d'efficience a prévalu dans l'élaboration de ces nouveaux modes d'intervention : mieux protéger les travailleurs contre les dangers les plus graves pour leur santé et en parallèle permettre une mise en œuvre plus rapide des sanctions. Je tiens à souligner que les premières sanctions administratives et transactions pénales ont été notifiées dans les Hauts de France, et sur des thématiques multiples.

De nombreux changements sont également intervenus en matière de suivi médical des salariés. Certaines visites seront désormais plus espacées, mais l'idée reste de centrer la surveillance sur les salariés les plus exposés et de développer les actions de prévention en milieu de travail. La contestation des avis d'aptitude échappe désormais à l'inspection du travail.

Vous découvrirez enfin que les contrôles des prestations de service internationales figurent plus que jamais au cœur du plan d'action régional, étant donné les enjeux et priorités définies par le gouvernement et la DGT, mais aussi eu égard au positionnement frontalier de notre région.

Brigitte KARSENTI
Directrice régionale adjointe
de la Direccte Hauts-de-France

DOSSIER

Inspection du travail : des prérogatives renforcées

En vigueur depuis le 1er juillet 2016, les nouvelles prérogatives de l'inspection du travail permettent aux agents de contrôle de disposer de moyens élargis tant en matière de sanctions que de pouvoirs d'investigation ou d'intervention. Avec un objectif commun : le respect du droit du travail.

C'est par l'intermédiaire de l'ordonnance du 7 avril 2016 relative au contrôle de l'application du droit du travail qu'ont été officialisés les nouveaux pouvoirs de l'inspection du travail.

Ces derniers avaient auparavant été envisagés dans le cadre de l'article 261 de la loi du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances.

« L'objectif de ces textes est triple, explique Nicolas DELEMOTTE, Adjoint au chef de pôle Travail à la Direccte Hauts-de-France. Il s'agit en effet de renforcer les prérogatives du système d'inspection du travail, d'étendre et de moderniser les modes de sanctions et de réviser collectivement l'échelle de peines, notamment en matière de santé et sécurité du travail ». Une évolution qui s'inscrit également dans le cadre de la réforme du « Ministère fort », engagée en 2013.

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
PRÉFET DE LA RÉGION HAUTS-DE-FRANCE

Direccte Hauts-de-France
Direction régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi
PÔLE Politique du travail

Un système de sanctions modernisé

Si jusqu'à présent, les sanctions prononcées par les agents de contrôles aboutissaient en majorité à des procès-verbaux dont les suites étaient incertaines et pouvaient intervenir à une échéance relativement éloignée de la commission de l'infraction, une nouvelle voie de sanctions est désormais ouverte.

Deux principales sanctions peuvent être mises en œuvre : l'amende administrative et la transaction pénale.

L'amende administrative est prononcée par le Direccte. Elle concerne certains manquements à la réglementation du travail, notamment en matière de durée du travail ou encore de non-respect d'une décision d'un agent de contrôle. La décision du Direccte, sur proposition de l'agent de contrôle, est prise en fonction des circonstances, de la gravité des faits ou encore des ressources et charges de l'entreprise. Elle fait suite à un échange contradictoire avec l'entreprise qui dispose d'un mois pour faire valoir ses arguments, après avoir été informée.

La transaction pénale consiste en une amende transactionnelle proposée à l'auteur d'une infraction par le Direccte ou le responsable d'unité départementale, après la rédaction d'un procès-verbal par un contrôleur ou un inspecteur du travail.

Si l'employeur refuse cette transaction, ne respecte pas ses engagements ou si le Procureur refuse d'homologuer, des poursuites pénales peuvent alors être engagées par le parquet, avec un procès en perspective.

Enfin, en cas de délit, le quantum des peines en matière de sécurité est augmenté à 10 000 €.

« Ces nouvelles sanctions ne remplacent pas pour autant les anciennes, précise Nicolas DELEMOTTE. C'est à l'agent de contrôle que revient la décision d'initier celle qui lui semble la plus opportune. »

Des nouvelles prérogatives

Au-delà de ces nouveaux modes de sanctions, la possibilité d'arrêter une activité, un travail ou un process a été élargie. Jusqu'à présent, elle concernait spécifiquement les chantiers du BTP. « La possibilité d'arrêter des travaux est étendue à tous les secteurs d'activités et à tous les travailleurs, y compris les stagiaires. »

De plus, de nouveaux risques sont concernés : risques liés aux équipements de travail (machines…), risque électrique et risque chimique. Ils s'ajoutent aux risques de chute de hauteur et au risque d'exposition à l'amiante (possible arrêt pour tout type d'intervention et non plus pour le seul retrait).

« Il faut enfin savoir que, dans ce cas de figure, une entreprise qui ne respecterait pas la décision de l'agent de contrôle est passible d'une sanction administrative pouvant aller jusqu'à 10 000 € »

Ces outils juridiques peuvent être mis en œuvre dès lors qu'un agent de contrôle relève deux conditions cumulatives : il faut en premier lieu que l'agent constate la présence d'un travailleur mettant en œuvre le processus qui fera l'objet de la décision d'arrêt de travaux. Il faut ensuite que ce travailleur soit exposé à un danger grave et imminent.

« Il faut enfin savoir que, dans ce cas de figure, une entreprise qui ne respecterait pas la décision de l'agent de contrôle est passible d'une sanction administrative pouvant aller jusqu'à 10 000 € ».

Enfin, les inspecteurs et contrôleurs du travail voient leurs pouvoirs d'investigation renforcés. Ils ont, par exemple, la possibilité de demander davantage d'analyses techniques et peuvent obtenir tout document relatif à la santé et la sécurité au travail ainsi qu'au harcèlement moral et sexuel.

Premier bilan

Un an après la publication des textes, un premier bilan permet déjà de souligner une mise en œuvre progressive, avec une organisation adaptée. « Nous avons travaillé à l'organisation des circuits de transmission des dossiers en interne et avons conçu des ateliers que nous proposons aux agents de contrôle pour leur permettre d'échanger sur des cas pratiques.

Actuellement, un peu plus de 30 % des agents de la région ont été sensibilisés dans le cadre de ces ateliers.

Dans la mise en œuvre, nous constatons que les pratiques évoluent, avec une implication plus forte de la hiérarchie et des échanges plus importants au sein de la Direccte entre les différents niveaux du système d'inspection, du local au national. Les échanges se sont aussi accrus avec les entreprises car le principe du contradictoire avec l'entreprise est un élément incontournable associé aux nouvelles sanctions ».

Ce déploiement des nouveaux modes de sanction a constitué un important challenge pour nos services car il a fallu, dans un temps relativement contraint, parvenir à construire une nouvelle organisation de travail propre au traitement de ces nouveaux dossiers. Cela s'est fait en intégrant la mise en œuvre de certains principes du droit administratif jusqu'alors étrangers aux outils que les agents de contrôle pouvaient mobiliser.

« Nous avons aujourd'hui atteint notre objectif d'harmonisation des pratiques, l'enjeu consiste donc à faire perdurer ce fonctionnement au sein de nos services ».

Témoignage

« Après une période d'appropriation collective dans les unités de contrôle, les nouveaux pouvoirs de l'inspection du travail ont été réellement mis en œuvre à partir de septembre 2016 sur l'unité départementale Nord - Lille.

Le dispositif des amendes administratives a permis de sanctionner des infractions et de régulariser des situations portant sur des questions de durée du travail et d'hygiène (mise à disposition de vestiaires, de toilettes…). Nous avons engagé 26 procédures à ce jour dans l'unité départementale pour un montant total de 63 050 €. Ils concernent des entreprises de toutes tailles et de secteur varié comme le BTP et le commerce. Il en ressort le constat d'un outil efficace et plus rapide que la voie pénale, qui contribue au désengorgement des tribunaux.

Le second outil que nous utilisons est celui de **la transaction pénale**. Celle-ci peut être mise en œuvre pour tous les domaines du Code du travail hormis ceux déjà ouverts aux sanctions administratives, ainsi que les infractions réprimées par une peine d'emprisonnement d'un an et plus. Nous avons engagé 5 transactions pénales en 2016 dont 3 ayant été acceptées. 9 procédures nouvelles ont été déclenchées au premier trimestre 2017 dont 3 d'ores et déjà acceptées également.

Après rédaction d'un procès-verbal par l'agent de contrôle, le chef d'entreprise est informé du projet de transaction pénale. Au terme du contradictoire durant lequel l'employeur peut fournir ses explications, la proposition de transaction pénale est adressée fixant le montant de l'amende et assortie le cas échéant d'une obligation de mise en conformité.

La transaction n'est pas que financière et oblige aussi à une mise en conformité. Si l'entreprise accepte, la transaction est homologuée par le Parquet et l'amende mise en recouvrement. Si l'entreprise refuse ou se tait, le dossier est transmis au Parquet.

La mise en application de ces nouveaux pouvoirs impose une collaboration plus fréquente, plus étroite et plus en amont des affaires avec les Parquets. Cette nécessité renforce nos relations de travail et permet une meilleure appréhension des problématiques travail. »

Florent FRAMERY,
Directeur du travail

Chiffres clés des Hauts-de-France (au 31 mai 2017)

Sanctions administratives

- *46 dossiers initiés ;*
- *98 650 euros de sanctions administratives notifiés, à l'encontre de 20 entreprises ;*
- *Infractions constatées : non mise à dispositions de sanitaires, non respect de la réglementation sur la durée du travail ou encore le non-respect de décisions d'arrêts de travaux notifiés par les agents de contrôle ;*
- *Entreprises concernées : principalement le BTP ;*
- *27 dossiers en cours d'instruction ;*

Transactions pénales

- *7 500 € de procédures conclues pour 5 dossiers ;*
- *Principales infractions : temps de travail, exposition des travailleurs à l'amiante ;*
- *7 dossiers en cours d'instruction.*

Les prestations de services internationales (PSI) sous haute surveillance

En constante augmentation depuis quelques années à l'échelle nationale et régionale, les prestations de services internationales (PSI) font l'objet d'une surveillance renforcée de la part de l'inspection du travail et de l'Uracti, afin de limiter les dérives et les pratiques illicites. Explications.

Prévues dans le cadre des libres échanges et de la libre circulation des personnes en Europe, les PSI permettent à des entreprises de détacher leurs salariés pour aller travailler dans un autre pays. Une possibilité qui est à l'origine de tensions, dans le contexte économique actuel et dans la mesures où le coût social du travail n'est pas le même dans tous les pays de l'Union européenne.

Issue de la Directive européenne 96/71/CE du 16 décembre 1996, la PSI a fait ces dernières années l'objet d'évolutions législatives françaises destinées à mieux cadrer son utilisation et à renforcer les contrôles et les sanctions. « Ainsi, désormais la responsabilité solidaire du donneur d'ordres ou du maître d'ouvrage peut être engagée et non plus simplement celle de l'entreprise qui travaille sur un chantier, explique Philippe SUCHODOLSKI, Directeur du travail à la Direccte Hauts-de-France.

Ou encore l'obligation de déclaration préalable, dont nous avons encore constaté une augmentation au 4e trimestre 2016. » De même, depuis avril 2016, les pouvoirs de l'Inspection du travail ont été renforcés et les sanctions administratives étendues et diversifiées (voir l'article À la Une, page 1).

Une priorité nationale et régionale

Dans ce contexte, la lutte contre le travail illégal dans le cadre des PSI fait partie des priorités gouvernementales et un plan d'action national a été mis en place en 2015. Décliné en six objectifs, il prévoit notamment la mobilisation des services de contrôle sur les fraudes complexes, le contrôle concerté entre les différents services et la coopération à l'échelle européenne. Il fixe également un objectif en 1500 contrôles par mois sur tout le territoire.

Les sanctions administratives liées aux PSI :
- **126 décisions**
- **3 suspensions de PSI**
- **658 amendes prononcées**
- **623 salariés concernés**
- **856 650 € d'amende**

Au niveau régional, le plan d'action implique, au sein de la Direccte Hauts-de-France, les agents de contrôle et l'Uracti (Unité régionale d'appui et de contrôle de lutte contre le travail illégal). « Nous intervenons dans le cadre du CODAF (Comité opérationnel départemental antifraude), qui réunit la police, la gendarmerie, l'inspection du travail, les douanes et les organismes locaux de protection sociale. L'objectif du CODAF est de coordonner nos actions et de mutualiser nos moyens ».

En matière d'information, la Direccte a programmé, dans le BTP, 10 réunions d'informations avec les maîtres d'ouvrages et donneurs d'ordre. « Nous organisons aussi des réunions à la demande pour les gros projets (Diren Nord, Voies navigables de France…). De même, trois réunions sont prévues avec les experts comptables du Nord. » Pour ce qui concerne le renforcement des contrôles, ces derniers ont abouti au 13 avril 2017, à 129 sanctions. Le principal motif concernait l'absence de déclaration préalable ou des déclarations incomplètes. Un tiers d'entre elles se rapportait à des entreprises du bâtiment, y compris des donneurs d'ordre ou des maîtres d'ouvrage. « Cela ne signifie pas pour autant qu'il y avait des situations de travail illégal. Certains dossiers sont en cours d'investigation ».

Une nouvelle carte pour les salariés du BTP

Mise en place progressivement d'ici la fin de l'été, la nouvelle carte du BTP permettra d'améliorer les contrôles. En effet, cette carte d'identification, obligatoire pour tous les salariés, permettra d'accéder facilement aux différentes informations concernant le contrat de travail.

Quand le collectif renforce l'efficacité de l'action

Certaines problématiques en santé-sécurité peuvent être liées à des questions techniques pour lesquelles, la mise en œuvre d'une action collective permet à la fois de mutualiser les supports de formation des agents et les documents de sensibilisation des employeurs mais aussi de mener une campagne de contrôle et de sensibilisation à une plus large échelle sur le territoire. À la clé, un plus grand respect de la réglementation pour une meilleure protection des salariés.

Dans le domaine agricole, une action collective a concerné les arracheuses de pommes de terre. Fin 2014, plusieurs accidents graves ont été constatés en Picardie pendant des opérations de tri de pommes de terre sur une machine d'arrachage intégral. Une enquête menée avec la MSA a abouti à constat de non conformités pouvant concerner plusieurs fabricants. Aussi, une action de surveillance a été programmée lors du salon Potato Europe prévu en septembre 2016 dans l'Aisne, salon qui accueille tous les quatre ans tous les fabricants de matériel lié à cette culture.

Avec la réforme territoriale et la création de la région Hauts-de-France, il est apparu que la problématique rencontrée en Picardie était similaire en Nord - Pas-de-Calais, ce qui a permis d'élargir l'action sur tout le territoire. Une formation a été alors préparée ainsi qu'un outil de contrôle spécifique aux arracheuses de pommes de terre intégrales. En parallèle, les agents de contrôle ont été en mesure de contrôler les machines exposées sur le salon et l'organisateur a été informé de l'action.

Après leur formation, les huit agents concernés ont effectué en binôme le contrôle des machines exposées par quatre fabricants. Les principales problématiques constatées concernent les chutes de hauteur aux postes de tri ; le positionnement des commandes et l'accès des arrêts d'urgence à tous les postes de tri ; le risque de coincement ou d'écrasement des doigts ou des mains dans les tapis de tri ; l'absence de mesurage du bruit au poste de travail. La mobilisation des agents lors des salons professionnels permet de dresser des constats sur un large parc d'équipements de travail et de traiter l'ensemble des fabricants sur un même plan. Il s'agit d'agir le plus en amont possible sur les risques liés à l'utilisation de machines qui génèrent encore aujourd'hui des accidents du travail graves.

Un risque mal identifié chez les plombiers

Autre domaine d'activités où l'inspection du travail a « joué collectif » : celui de la plomberie. Le projet a été initié à la suite du constat d'une surreprésentation des maladies professionnelles liées à l'amiante dans la région, constat auquel s'est ajouté une étude menée par l'INRS en 2012 concluant qu'un tiers des artisans plombiers ou leurs salariés étaient exposés à des fibres d'amiante et que 41% ignoraient la présence d'amiante.

L'action engagée visait donc à sensibiliser les plombiers à ce risque et à mener des actions de contrôle dans les entreprises.

Plusieurs services de la Direccte se sont impliqués. Le service statistiques a assuré le ciblage des entreprises concernées à partir du code NAF puis a effectué l'extraction pour chaque unité de contrôle : 2490 établissements ont été retenus. Le réseau risque particulier amiante a conçu, avec le service communication, les outils utilisés par les agents de contrôle : courriers type, dépliant d'information, guides d'aide au contrôle et de remontée des constats.

En parallèle, la FFB, la CAPEB et l'OPPBTP ont été informés. Ces outils ont été mis à la disposition des agents fin septembre 2016 et la campagne de contrôle s'est terminée fin mars 2017.

S'il est trop tôt pour tirer un bilan de cette action, il apparaît utile de la mener dans la durée : aussi, elle est reconduite en 2017 et des contre-visites sont effectuées dans les entreprises où des observations ont été faites.

Une médecine du travail modernisée

Décrite au sein de l'article 102 de la loi Travail du 8 août 2016, la modernisation de la médecine du travail réforme en profondeur les modalités de suivi de l'état de santé des salariés. Elle simplifie aussi la procédure d'inaptitude et modifie les modalités de contestation des avis médicaux. Explications.

C'est une étape nouvelle dans la réforme de la santé au travail. La loi Travail et le décret du 27 décembre 2016 réaffirment la place centrale du médecin du travail et son rôle de conseiller de l'employeur dans la démarche de prévention. Le médecin du travail dispose désormais d'une plus grande autonomie dans le suivi individuel des salariés.

Un suivi individuel « à la carte »

Depuis le 1er janvier 2017, il n'y a plus de vérification systématique de l'aptitude des salariés à leur poste de travail et la périodicité des visites est adaptée à chacun.

Désormais le suivi individuel des salariés est organisé en **trois catégories : « classique », « adapté » ou « renforcé »** selon la situation et le poste de travail du salarié.

Dans la majorité des cas (**suivi classique**), il s'agit d'une visite d'information et de prévention, assurée par un médecin ou un infirmier du service de santé au travail (SST).
Cette visite permet d'informer le salarié sur les risques éventuels auxquels il peut être exposé, sur les moyens de prévention et sur les modalités de suivi de son état de santé. La périodicité de cette visite est décidée par le médecin du travail et ne dépasse pas cinq ans.

Le **suivi adapté** (tous les trois ans au maximum) concerne les travailleurs handicapés, les travailleurs de nuit, les jeunes de moins de 18 ans et les femmes enceintes.

Si le dispositif est allégé pour de nombreux salariés, c'est pour permettre un **suivi « renforcé »** pour ceux affectés à des postes présentant un risque pour leur santé ou leur sécurité : exposition à l'amiante, aux CMR, aux agents biologiques, au risque hyperbare, au risque de chute de hauteur…

Il s'agit aussi des postes pour lesquels une habilitation est nécessaire ou pour lesquels il y a un risque pour la santé des collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail.

« Si le dispositif est allégé pour de nombreux salariés, c'est pour permettre un suivi « renforcé » pour ceux affectés à des postes présentant un risque pour leur santé ou leur sécurité (…)»

La liste des salariés concernés doit être établie chaque année par l'employeur sur la base de son évaluation des risques. Pour ces personnes, la visite est assurée par le médecin du travail, et donne lieu à un avis d'aptitude. La périodicité maximale des visites est de quatre ans. Entre temps, une visite intermédiaire est assurée par un professionnel de santé du SST.

Des procédures harmonisées

Autre point majeur de cette réforme, l'harmonisation des procédures d'inaptitude, qu'elle soit d'origine professionnelle ou non. L'inaptitude est désormais définie selon deux critères : le médecin constate qu'il n'y a pas d'aménagement possible du poste de travail et que l'état de santé du salarié justifie un changement de poste.

Cette définition officialise la phase de recherche d'aménagement avant de déclarer l'inaptitude. Cette déclaration devient alors la décision ultime si aucun aménagement n'est possible. Le constat de l'inaptitude s'appuie désormais sur l'examen médical, l'étude de poste par le médecin ou un membre de l'équipe pluridisciplinaire, l'étude des conditions de travail (actualisation de la fiche d'entreprise) et des échanges avec le salarié et l'employeur.

Enfin, l'employeur ou le salarié qui souhaite contester l'avis du médecin doit le faire dans les 15 jours et auprès du Conseil des Prud'hommes qui désignera un médecin expert.

Le défenseur syndical au service des salariés et des employeurs

Entré en fonction pendant l'été 2016, le défenseur syndical est un nouveau dispositif issu de la réforme prud'hommale prévue dans le cadre de la loi du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances. Il a pour mission l'assistance ou la représentation des salariés ou des employeurs devant les conseils de prud'homme ou les cours d'appel en matière prud'hommale.

Désigné en fonction de son expérience et de ses connaissances en droit social, le défenseur syndical peut être salarié, dirigeant d'entreprise mais aussi travailleur indépendant, retraité, demandeur d'emploi… Lorsqu'il est salarié, le défenseur syndical bénéficie d'un statut protecteur qui lui permet des jours d'absence (dans les entreprises d'au moins 11 salariés) et lui assure le maintien de sa rémunération et une protection contre le licenciement.

Sur proposition des organisations syndicales d'employeurs ou de salariés représentatives, la liste des défenseurs syndicaux est établie par la Direccte et publiée au recueil des actes administratifs de la préfecture de région.

Dans les Hauts-de-France, il y a 431 défenseurs syndicaux, dont 409 pour les salariés et 22 pour les employeurs.

Pour en savoir plus

La liste des défenseurs syndicaux :
http://hauts-de-france.direccte.gouv.fr/Les-defenseurs-syndicaux-des-Hauts-de-France

Journée de l'inspection médicale du travail en Hauts-de-France

La Direccte Hauts-de-France a réuni les services de santé au travail (SST) de la région le 17 novembre 2016 à Arras.

Acteurs de la prévention, ils jouent un rôle majeur dans la prévention primaire des risques professionnels.

Plus de 200 acteurs des équipes pluridisciplinaires des SST (médecins du travail, intervenants en prévention des risques professionnels, infirmiers en santé travail, assistants des services de santé au travail et directeurs des services) étaient réunis lors de cette journée régionale dans le but de favoriser les échanges et de diffuser les bonnes pratiques.

Différentes thématiques relevant des missions des SST ont ainsi été abordées, qu'il s'agisse des actions de prévention primaire en milieu de travail ou du suivi médical individuel, mais aussi le recueil des données dans les services de santé au travail et l'apport de la veille sanitaire notamment pour l'action des professionnels de terrain.

La Direccte a par ailleurs présenté les orientations de politique régionale santé travail (PRST) ainsi que les points d'actualités juridiques avec notamment les évolutions issues de la loi travail du 8 août 2016 concernant la modernisation de la médecine du travail.

Le rôle de l'inspection médicale du travail

L'inspection médicale du travail veille au bon fonctionnement des SST, notamment dans le cadre de leur réforme, et intervient en appui des services (élaboration et mise en œuvre des projets de service, réponses et conseils sur les aspects médicaux, indépendance des médecins...). Elle est composée de deux médecins inspecteurs régionaux alors que deux postes supplémentaires sont ouverts au recrutement.

Vue de certains intervenants lors de la journée, dont Brigitte KARSENTI (debout), Chef du pôle Travail de la Direccte Hauts-de-France, Brigitte SOBCZAK et Philippe FAILLIE, Médecins inspecteurs régionaux du travail
© Direccte Hauts-de-France

Plan d'action régional : quelles priorités pour 2017 ?

Chaque année est l'occasion, pour l'inspection du travail, d'élaborer un plan d'action qui s'appuie sur les orientations nationales mais aussi sur les spécificités locales. Rencontre avec Julien GILBERT, inspecteur du travail « appui au pilotage » du pôle Travail de la Direccte Hauts-de-France.

Comment se présente le plan d'action régional 2017 ?
Il s'inscrit clairement dans la continuité des années précédentes, ce qui permet de mesurer dans la durée les résultats des actions que nous menons.

Ce plan concerne tous les services du pôle Travail, en unité régionale et dans les unités départementales. Il tient compte des évolutions dans les pratiques liées à la mise en œuvre des nouveaux pouvoirs de l'inspection du travail (voir l'article À la Une, page 1). Il intègre bien évidemment les priorités nationales mais a également pour objectif de répondre aux enjeux identifiés localement.

Quelles sont les priorités nationales ?
En matière de santé et de sécurité, elles concernent la finalisation du Plan régional santé au travail 2016-2020 (PRST 3), mais aussi la prévention des risques de chute de hauteur et d'inhalation des fibres d'amiante.

Dans le domaine du dialogue social, elles visent la mise en œuvre de la loi sur le dialogue social et le renforcement du dialogue social préventif, ainsi que la poursuite des actions en faveur de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes qui demeure une priorité nationale. Il en est de même pour la lutte contre le travail illégal et notamment les fraudes liées aux prestations de service internationales (voir l'article page 4). Enfin, un axe est dédié au contrôle des entreprises de transport routier.

Quelles sont les principales actions dans le domaine santé-sécurité ?
Pour la prévention des chutes de hauteur, nous allons notamment poursuivre les contrôles de chantiers, y compris les plus petits chantiers, complétés par des contrôles au siège des entreprises de BTP dans lesquelles au moins deux arrêts travaux pour risque de chute de hauteur ont été notifiés en 2016.

Nous allons aussi organiser deux journées régionales de contrôle des chantiers BTP mobilisant tous les agents de contrôle et associant lors d'une journée les agents de la Carsat. Nous envisageons d'étendre cette action au secteur de la maintenance industrielle.

Pour ce qui concerne l'exposition à l'amiante, nous poursuivons nos contrôles dans les chantiers de retrait d'amiante mais aussi dans les entreprises de plomberies et d'électricité qui peuvent intervenir sans le savoir sur des matériaux contenant de l'amiante.

Et dans le domaine du transport routier ?
Les contrôles sont effectués dans le cadre de la directive 2006/22/CE du Parlement européen.

Pour notre région, l'objectif est de contrôler 76 000 journées conducteur. Outre le respect de la réglementation sociale européenne relative aux temps de conduite et de repos des conducteurs, ces contrôles sont aussi l'occasion de vérifier la rémunération, la durée du travail ou encore la santé et sécurité au travail.

Qu'en est-il des TPE ?
Il s'agit à la fois de poursuivre les actions engagées en 2016 mais aussi de mettre en œuvre une démarche collective entre les différents territoires sur la base d'un diagnostic partagé.

Notre objectif est de développer la concertation et la complémentarité entre les unités de contrôle pour cibler davantage de domaines d'activités : par exemple les pharmacies, ou encore les supérettes. L'accompagnement des TPE est par définition très complexe du fait de leur diversité. Une plus grande coordination ne peut que contribuer à l'efficacité de notre action.

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
MINISTÈRE DU TRAVAIL

Direccte Hauts-de-France
Direction régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi

Les Arcades de Flandre
70 rue Saint Sauveur
BP 456 59021 LILLE CEDEX
Tel : 03 20 96 48 60
Internet : http://www.hauts-de-france.direccte.gouv.fr

Lettre de la Direccte - pôle Travail
juillet 2017 ■ numéro 13

Responsable de publication : Brigitte KARSENTI
ISSN 2257-1000 - dépôt légal à parution

Auteurs : Direccte et Camille JAUNET (la clé des mots)
Crédits photos : Fotolia
Maquette et mise en page : Eric MAFRANS et Jérôme CREUTZ
Imprimeur :