

**A la Une 02**

Inspection du travail :  
une nouvelle organisation au  
service des salariés et des  
entreprises

**Temps de travail 04**

Dépoussiérer les horaires  
décalés

**Santé au travail 06**

Les SST du Loir-et-Cher et de  
l'Indre s'engagent sur des  
actions ciblées

**Prévention des chutes  
de hauteur 07**

Déclinaison régionale  
de la campagne nationale  
de communication

**Édito**



*Le monde du travail évolue, l'Inspection du travail doit répondre à de nouveaux enjeux. A la fois répondre à la demande individuelle et concentrer son action sur certains risques graves, les fraudes importantes en matière de travail illégal, et l'appui au dialogue social.*

*Avec une nouvelle organisation, au niveau départemental l'Inspection du travail reste un service de proximité tout en se dotant de la capacité d'agir de façon plus collective et plus organisée. Au niveau régional les fonctions d'appui aux agents de contrôle sur les dossiers complexes sont renforcées par la création d'une équipe régionale de contrôle du travail illégal. Au niveau national, un groupe de veille et de contrôle sera chargé de la coordination d'actions d'ampleur nationale. Ainsi, l'inspection du travail s'organise pour répondre aux attentes des entreprises et des salariés, prendre en charge des dossiers complexes et mieux protéger les salariés, particulièrement les plus fragiles.*

**Michèle Marchais**  
Responsable du pôle Travail  
de la DIRECCTE Centre

**A LA UNE**

**Inspection du travail : une  
nouvelle organisation au service  
des salariés et des entreprises**



*Le décret du 20 mars 2014 réformant l'organisation de l'inspection du travail s'est traduit en région Centre par la création de 10 unités de contrôle regroupant chacune une dizaine d'agents de contrôle. Grâce à ce nouvel échelon d'intervention territoriale, ceux-ci seront en mesure de travailler de manière plus collective et de mieux coordonner leurs interventions autour d'un nombre limité de priorités définies au niveau national et local.*

Ces dernières années, le monde du travail a profondément évolué : croissance du nombre des très petites entreprises (moins de 10 salariés), développement des activités de service et de la sous-traitance, des entreprises en réseau où il est parfois difficile d'identifier les responsables, essor de la précarité et notamment du travail illégal via le détachement international illicite de salariés... En même temps, le droit du travail s'est complexifié en accordant un rôle de plus en plus important à la négociation collective et de nouveaux risques professionnels ont pris de l'ampleur tels que les risques psycho-sociaux ou ceux liés à l'exposition à des substances cancérigènes à effets différés...

Face à toutes ces mutations, l'inspection du travail se devait de moderniser son action afin d'être mieux à même de les appréhender et d'y apporter des réponses.

En se dotant d'une organisation plus collective, elle veut renforcer son efficacité : elle pourra agir sur l'ensemble d'un territoire ou d'un secteur professionnel quand cela sera nécessaire.

Toutefois, l'inspection du travail reste un service de proximité : un agent de contrôle continuera à être l'interlocuteur permanent d'une entreprise et un service de renseignements accueillera toujours le public de chaque département.





au dialogue social sur lequel repose notre modèle social en veillant au respect des négociations obligatoires en matière de pénibilité et d'égalité femme/homme.

En région Centre, une quatrième priorité a été retenue et vise le contrôle du temps de travail. En effet, une part non négligeable des demandes de renseignements en droit du travail traitées par les unités territoriales de la DIRECCTE concerne les horaires de travail et le paiement des heures supplémentaires.

Enfin et surtout, la nouvelle organisation des services va permettre aux agents d'une unité de contrôle (UC) de définir collectivement les actions les plus pertinentes à mener en fonction des caractéristiques socio-économiques de leur territoire. A titre d'exemple, une UC enregistrant une forte activité saisonnière liée au tourisme, à l'agriculture, ou aux pratiques d'un groupe d'entreprises locales, pourra décider d'actions particulières à conduire en direction de la population de travailleurs saisonniers.

S'agissant des TPE et petites PME, les agents sont aussi en train de redéfinir leur mode d'intervention. Celui-ci devra davantage associer à l'avenir les représentants des professions et des salariés du secteur concerné afin de pouvoir déployer des opérations d'information/sensibilisation préalablement aux contrôles. Une UC qui compte visiter prochainement des TPE du bâtiment dont les salariés sont susceptibles d'être exposés, de par leur activité spécifique (les couvreurs par exemple), aux fibres d'amiante, a ainsi prévu d'envoyer auparavant un courrier d'information, avec l'appui de la branche professionnelle, à tous les employeurs concernés.

## LA NOUVELLE ORGANISATION



### Yves Struillou, nouveau Directeur général du travail



Enarque, conseiller d'Etat et conseiller depuis 2011 à la Cour de cassation en service extraordinaire, M. Yves Struillou était aussi depuis octobre 2013 membre du Conseil national de l'inspection du travail. Il avait été, en 1998, conseiller chargé de l'emploi au cabinet de Martine Aubry, alors ministre de l'emploi. Il succède à M. Combrexelle, conseiller d'Etat qui avait été nommé en 2001 Directeur des relations du Travail au ministère de l'Emploi, puis en 2006 Directeur général du travail.



### Le système d'inspection du travail en région Centre - Chiffres-clés

- **90 agents** (responsables d'UC, inspecteurs et contrôleurs) répartis depuis septembre 2014 dans **10 unités de contrôle**, 89 sections généralistes dont 17 sections à dominante agricole, 8 sections à dominante transport et 4 sections BTP
- **3 agents** à l'unité régionale d'appui et de contrôle du travail illégal (URACTI)
- **6 services de renseignements** du public dans les unités territoriales
- **13 agents au niveau régional** (ingénieurs, médecin, techniciens de prévention agricole, inspecteurs du travail)

En 2013, suite à **8719 interventions** réalisées en entreprise, **4895 observations écrites** et **201 mises en demeure** ont été notifiées aux employeurs. **192 procès-verbaux** ont été dressés pour 1346 infractions constatées.

## CONCILIATION DES TEMPS DE VIE

### Dépoussiérer les horaires décalés

Une étude-évaluation sur le travail en journée dans le secteur de la propreté a été menée dans la région Centre. L'entreprise Pithiviers Nettoyage, très active sur la conciliation des temps, y a participé. Elle vise notamment à impliquer les grands donneurs d'ordre publics sur le sujet.

Le travail en journée, c'est pour lui une évidence. Depuis qu'il a fondé en 1992 l'entreprise Pithiviers Nettoyage, Christophe Simonet n'a cessé de porter cette idée. Il fait de la qualité de vie au travail son credo, convaincu que les prestations n'en seront que meilleures avec des salariés reconnus et motivés. «Les donneurs d'ordre sont les premiers à nous obliger à travailler avant 8 heures et après 19 heures, affirme-t-il. Je me bats pour expliquer aux clients que notre personnel a également une vie personnelle, familiale».

Il n'est ainsi pas étonnant de le voir participer au comité de pilotage de l'étude-évaluation commandée sur le sujet par la DIRECCTE Centre. «Ce travail se situe dans la prolongation de nos actions sur la prévention des TMS (troubles musculo-squelettiques), qui nous a permis d'acquérir une bonne connaissance du secteur de la propreté et de ses acteurs», indique Michèle Marchais, directrice régionale adjointe de la DIRECCTE Centre. La région est également l'un des territoires d'excellence et d'expérimentation sur l'égalité professionnelle «femmes-hommes».

#### Sortir de l'ombre

Les résultats de l'étude-évaluation ont été publiés lors de la Semaine pour la qualité de vie au travail. Pour Christophe Simonet, «qui connaît bien la problématique», l'attente porte

« Je me bats pour expliquer aux clients que notre personnel a également une vie personnelle, familiale »

surtout sur «l'après». «Il faudrait prendre un ou deux sites pilotes et faire voir, étude à l'appui, que le travail en journée fonctionne», préconise-t-il. Lui-même a un argumentaire taillé sur mesure. «J'organise régulièrement des réunions avec des clients, dans une entreprise qui a déjà fait le saut du travail en journée, explique Christophe Simonet. Je leur parle des relations humaines, de l'importance de sortir de l'ombre un personnel qui peut ainsi renouer le dialogue avec les gens dans les bu-

reaux. Je leur montre aussi les économies qu'ils peuvent faire sur l'eau : on a aujourd'hui la méthodologie et le matériel pour faire un sol sec en deux minutes, avec beaucoup moins d'eau qu'auparavant». Des aspirateurs silencieux et un matériel idoine permettent de nettoyer un bureau complet en dix ou quinze minutes, le temps pour un collaborateur de faire une pause s'il souhaite quitter les lieux pendant le ménage.



**Samantha LECLERC,**  
27 ans, agent qualifié  
de service

#### J'ai pu évoluer au sein de la société

J'ai commencé à travailler pour Pithiviers Nettoyage à 16 ans, pour de courts contrats pendant les vacances scolaires. A la fin de mes études, j'ai été embauchée. J'ai la chance d'avoir toujours eu un temps complet de 35 heures. Je vais chez un premier client de 8h à 11h et chez un autre de 15h à 19h45. Quand un poste s'est libéré près de chez moi, l'entreprise a tout de suite accepté de me le confier. J'ai ainsi peu de trajets : le site le plus loin se situe à trois kilomètres de mon domicile. N'ayant pas encore d'enfants, les horaires ne m'ont jamais dérangée. Même si on peut ressentir à la fin du service que la journée a été longue, cela ne m'empêche pas de prendre des rendez-vous, d'avoir une vie personnelle. J'ai pu évoluer au sein de la société. J'ai commencé comme agent de service de niveau 1, aujourd'hui, je suis agent qualifié de niveau 3. L'après-midi, je travaille dans une entreprise de 200 salariés. Je suis amenée à gérer les demandes exceptionnelles des clients. En ayant une bonne communication avec eux, j'ai réussi à faire évoluer le contrat à la suite de l'implantation de bureaux supplémentaires. C'est comme pour les salariés, quand je leur explique qu'il faut me libérer le bureau pour telle heure, et quand je leur montre le cahier des charges, la fiche méthode par type de poste, leur opinion sur mon travail change. Faire de l'entretien, c'est un vrai métier, qui demande de la précision, de la rigueur, on traite là d'hygiène.

#### 04 Source d'inégalités

«Le problème de la conciliation des temps de vie est à la source de beaucoup d'inégalités entre les hommes et les femmes, poursuit Michèle Marchais. Cela semble souvent une question anecdotique, voire un luxe, mais le travail rend parfois la vie infernale aux femmes. Or il suffirait de réinterroger des organisations décidées de façon arbitraire, comme en l'occurrence, ici, les horaires décalés.» Mais comme «l'organisation du travail peut provoquer des nuisances, pas forcément justifiées mais pas faciles à changer», l'étude porte sur des exemples concrets. «Avec le cabinet de conseil Arc-en-Ciel, nous avons été voir ce qui se fait dans les autres régions, en particulier dans l'agglomération nantaise, en pointe sur le sujet», détaille Catherine Coquillat, chargée de mission à l'Aract Centre. «L'idée est de connaître les écueils à éviter», ajoute-t-elle.





### Fidéliser les salariés

Chez Pithiviers Nettoyage, le travail en journée représente actuellement 60 % des activités. Cette organisation répond aussi à un enjeu de fidélisation des salariés. «Pour une entreprise de service comme la nôtre, située au milieu des champs entre Orléans et Paris, il y a aussi le souci de recruter du personnel, sachant que la profession n'a pas, au départ, une image attirante», déclare Christophe Simonet. Pour l'attribution des «chantiers», l'entreprise tient ainsi compte du lieu d'habitation de ses collaborateurs et des éventuelles contraintes horaires liées à la vie de famille.

«Nous essayons d'apporter des temps pleins, indique par ailleurs le directeur de Pithiviers Nettoyage. Sur 150 collaborateurs, nous en avons près de 120 qui bénéficient d'un contrat à temps plein, les autres étant en temps partiel choisi». Et de se féliciter : «Mis à part des démissions pour cause de déménagement, nous n'avons aucun turn-over». L'accent est également mis sur la formation et la montée en compétences des salariés.

Reste que la majorité des clients de Pithiviers Nettoyage proviennent du secteur privé. L'entreprise de propreté s'est associée à d'autres pour pouvoir répondre à des appels d'offres publics. C'est là que le bât blesse. «Les donneurs d'ordre publics ont tendance à choisir le moins-disant, sans tenir compte des conditions de travail et d'emploi assurées par les en-

treprises de nettoyage», regrette Christophe Simonet. Pour Michèle Marchais, directrice régionale adjointe de la Direccte, l'étude-évaluation ne doit ainsi pas s'en tenir à des préconisations. «J'attends plus que cela, affirme-t-elle. Je souhaite que nous allions rencontrer les donneurs d'ordre publics – préfecture et conseil régional – pour voir avec eux si le passage des prestations de nettoyage en horaires de journée, plutôt que sur des horaires décalés le matin ou le soir, est envisageable dans la région Centre».

Caroline Delabroy

Travail et changement n°155 - Mai/juin 2014 - Anact



**Damien HENAUULT,**  
délégué régional FARE  
(Fonds d'action pour la  
réinsertion et l'emploi)  
Propreté

Le travail en journée est devenu un vrai axe de travail pour la branche professionnelle dans le secteur de la propreté. Les intérêts patronaux et salariaux sont en la matière étroitement liés. Une entreprise de propreté préférera toujours avoir 100 salariés à temps plein que 300 salariés à temps partiel, pour des facilités de gestion mais également de formation du personnel. C'est juste par convenance des donneurs d'ordre que les horaires sont décalés. Il faut une volonté politique pour faire évoluer les choses, expliquer aux collaborateurs le bien-fondé du travail en journée. La commande publique représente 30 % du marché au plan national, les institutionnels ont un vrai poids. En région Centre, nous en sommes encore aux balbutiements, contrairement à une agglomération comme Nantes où plus de mille salariés sont passés à des horaires diurnes ou en continu. Des entreprises motivées, nous en avons sur le territoire. Cela fait partie de ma mission de trouver des impulsions politiques. Reste que tout ceci nécessite du temps et de l'accompagnement. Il y a dans la propreté un phénomène de multi-employeurs. Les salariés travaillant ainsi ont une vie particulièrement organisée, minutée. Le moindre changement, fût-il pour leur bien-être, peut être très difficile à vivre pour eux. Le travail en journée peut sembler une idée magique, mais cela ne peut se faire du jour au lendemain, dans l'intérêt de tout le monde. Il faut y aller par étapes, à l'échelle d'abord d'un bâtiment, d'un service, avant de penser une collectivité dans son ensemble. De son côté, la branche professionnelle s'est outillée. Nous avons ainsi rédigé un cahier à destination des donneurs d'ordre, ainsi qu'un DVD, boîte à outils pour les entreprises de propreté (disponibles sur <http://www.proprete-services-associes.com/le-developpement-durable/Boîte à outils>)

## SANTÉ AU TRAVAIL

### Des actions ciblées de prévention des risques professionnels dans le Loir-et-Cher et l'Indre

Deux services interentreprises de santé au travail, l'APST (Loir-et-Cher) et l'AIMST (Indre), ont signé le 22 mai dernier un « contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens » (CPOM) avec la DIRECCTE et la Carsat. Ils s'engagent à conduire des actions de prévention sur des thématiques prioritaires (risques chimiques, troubles musculo-squelettiques...) et adaptent leurs modes d'intervention à la pénurie croissante de médecins du travail en région Centre.

Cette contractualisation s'inscrit dans le cadre de la réforme de la médecine du travail de 2011<sup>1</sup> qui instaure une gouvernance paritaire des services interentreprises de santé au travail (SIST) et renforce leur pilotage au niveau régional. Elaboré à partir d'un diagnostic régional et local, chaque CPOM intègre un tronc commun de 6 thèmes prioritaires de prévention des risques professionnels retenus au niveau régional (voir encadré) ainsi que des actions propres à chaque SIST définies en fonction de la spécificité des entreprises locales. Toutes les actions sont assorties d'objectifs quantitatifs et qualitatifs et feront l'objet d'une évaluation.

#### Des priorités adaptées à chaque territoire

La prévention des cancers professionnels, par la réduction de l'exposition des salariés aux produits chimiques classés CMR<sup>2</sup> est une des 6 priorités régionales. Mais chaque SIST est libre de choisir un secteur d'activité ou un produit CMR sur lequel il focalisera ses interventions. Ainsi, l'APST 41 a choisi de conduire une action spécifique de sensibilisation des garagistes aux risques chimiques. En effet, en 2010, l'inspection du travail avait constaté dans ce secteur de la réparation automobile un déficit de prévention. Autre action retenue par l'APST 41 : aider les EHPAD à concevoir pour le bien être de leurs salariés une démarche globale de prévention des risques, notamment des risques psycho-sociaux (RPS), ainsi que ceux liés aux troubles musculo-



squelettiques (TMS). Dans l'Indre, où 90% des entreprises ont moins de 10 salariés, un des objectifs définis par l'AIMST 36 consistera à accompagner les TPE dans l'évaluation de leurs risques, via la réalisation de fiches d'entreprises, en particulier dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration.

#### La mobilisation d'équipes pluridisciplinaires

Pour mener à bien ces actions, les SIST disposent, conformément à la loi de 2004 sur la réforme de la médecine du travail, d'équipes pluridisciplinaires composées, aux côtés du médecin du travail, d'infirmières, d'ergonomes, de toxicologues, d'ingénieurs en prévention des risques... Tous ces professionnels interviennent en entreprise, sur les lieux de travail et sont amenés à dispenser des conseils aux employeurs et aux salariés pour améliorer leurs conditions de travail après avoir identifié et analysé les risques professionnels existants ou potentiels.

#### Une pénurie croissante de médecins

Ces actions de prévention viennent compléter l'activité médicale des médecins du travail dont le nombre est en constante diminution en région Centre. Ainsi l'APST 41 ne dispose que de 17 médecins (soit 13 postes en équivalent temps plein-ETP) alors que de l'aveu même de son directeur, le service aurait besoin de 19 ETP pour assurer un suivi normal (visite médicale tous les 24 mois) des 60 000 salariés de ses entreprises adhérentes.

Pour faire face à cette situation, la loi du 20 juillet 2011 permet aux DIRECCTE en charge de l'agrément des SIST d'espacer, au maximum tous les 5 ans, les examens médi-

caux pour les salariés non soumis à une surveillance médicale renforcée, à condition que soient mis en place des entretiens conduits par des infirmier(e)s selon un protocole validé. En région Centre, 2 SIST, dans le Cher et l'Indre-et-Loire, bénéficient d'ores et déjà d'une telle dérogation et il est envisagé qu'il en soit de même prochainement pour 7 des 8 SIST agréés sur la région.

<sup>1</sup> Loi n° 2011-867 du 20 juillet 2011 relative à l'organisation de la médecine du travail

<sup>2</sup> Cancérigènes, mutagènes et toxiques pour la reproduction

#### Les 6 actions régionales prioritaires de prévention

Ces actions s'inscrivent dans le cadre du Plan régional santé au travail 2010-2014.

- 1 Réduire le risque d'exposition aux CMR en favorisant la substitution des produits toxiques
- 2 Prévenir la désinsertion professionnelle des salariés déclarés aptes avec restriction ou non aptes
- 3 Prévenir les troubles musculo-squelettiques (TMS)
- 4 Conduire des actions ciblées dans le BTP
- 5 Assurer un meilleur suivi médical des salariés intérimaires
- 6 Accompagner les TPE et les PME < 50 salariés dans leur démarche d'évaluation des risques

## PRÉVENTION DES CHUTES DE HAUTEUR

### Déclinaison régionale de la campagne nationale de communication



Tel est le slogan de la campagne nationale de sensibilisation à la prévention des chutes de hauteur lancée le 26 mai dernier par le Ministère en charge du travail. Les chutes de hauteur sont la 1<sup>ère</sup> cause d'accidents dans le BTP et l'agriculture. La DIRECCTE, la Carsat et l'OPPBT du Centre ont décidé de coordonner et d'amplifier leurs actions afin d'aider les professionnels à améliorer leurs pratiques de prévention.

Le contrôle de 120 chantiers BTP par l'inspection du travail de la région Centre en juin 2013 avait fait apparaître un taux de non-conformité très élevé des équipements de protection (échafaudages, consoles...). Résultat : en 2013 les chutes de hauteur ont été la cause de 8 accidents graves et d'un décès. Les victimes sont majoritairement des ouvriers couvreurs, des charpentiers et des façadiers d'entreprises de petite taille (moins de 20 salariés). Pourtant l'OPPBT et la Carsat mènent depuis de nombreuses années en lien avec les organisations professionnelles (FFB, CAPEB) des actions de prévention et proposent notamment des aides financières pour l'achat d'équipements de protection adaptés. L'inspection du travail procède elle aussi régulièrement à des arrêts de chantiers (environ 200 par an) pour cause de risque de chutes de hauteur. Mais visiblement ces actions demeurent insuffisantes et les préventeurs régionaux souhaitent désormais passer à la vitesse supérieure.

« Cette année, avec la Carsat, nous amplifions la sensibilisation des maîtres d'ouvrages, notamment publics tels que les OPHLM, afin d'améliorer la prévention de ce risque qui doit être intégrée en amont, dès la conception de l'ouvrage » précise Michèle Marchais, responsable du pôle « travail » à la DIRECCTE Centre.

« La bonne implication du coordonnateur SPS<sup>1</sup> choisi par le maître d'ouvrage est à cet égard essentielle. C'est lui qui doit prévoir tous les risques potentiels résultant des interventions simultanées ou successives des entreprises sur un chantier et mettre en œuvre des moyens de prévention adaptés ».

Parallèlement, un courrier a été envoyé en juin par le Ministère à 70 000 entreprises les plus exposées aux risques de chute. Il leur est rappelé leurs obligations en matière de sécurité. Elles doivent en effet mettre à disposition de leurs salariés des équipements de travail adéquats mais aussi les former à leur bonne utilisation. A cet égard, La DIRECCTE a actualisé et diffusé récemment une plaquette d'information conçue sur les conditions d'utilisation des échafaudages par les couvreurs (voir ci-contre). Enfin, une charte régionale a été signée par la DIRECCTE, la Carsat et l'OPPBT avec l'Union des Maisons de France. Elle prévoit des mesures concrètes d'amélioration des conditions de travail sur les chantiers de maison individuelle ; la mise en place d'équipements de protection individuelle et (ou) collective adaptés fait bien sûr partie des mesures préconisées.

<sup>1</sup> Coordonnateur de Sécurité et de Protection de la Santé

## EN BREF

### Tous concernés par les Matériaux Contenant de l'Amiante (MCA)



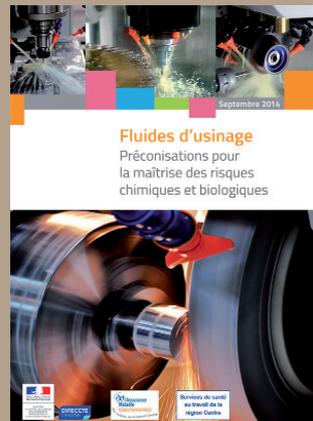
Destinée aux donneurs d'ordre et aux employeurs d'entreprises intervenantes, cette plaquette rappelle le rôle et les exigences de chacun à toutes les étapes du chantier.

### Travaux de couverture : utilisez des échafaudages de pied MDS



Un dépliant, réalisé en 2010 par la DIRECCTE, la Carsat et l'OPPBT du Centre, a été réédité en août 2014 pour inciter les couvreurs à utiliser un échafaudage de pied, pour un montage /démontage en toute sécurité, de préférence à des consoles.

### Fluides d'usage



La mise en œuvre des fluides d'usage (ou fluides de coupe) peut, dans certaines conditions, générer des composants ayant un pouvoir cancérogène. Cette brochure présente les principaux risques chimiques et biologiques pour la santé liés à l'utilisation de ces fluides et les mesures de prévention à mettre en œuvre.

## PUBLICATIONS

### Les expositions aux risques professionnels - Les contraintes organisationnelles et relationnelles

Dares - Synthèse Stat n°7, août 2014

Ce numéro décrit, au travers de fiches, les expositions professionnelles des salariés à chaque contrainte organisationnelle et relationnelle. Pour chacune des contraintes sont fournis des éléments descriptifs de la population exposée.

[http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/Synthese\\_Stat\\_no\\_7.pdf](http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/Synthese_Stat_no_7.pdf)



### Guide méthodologique à destination des entreprises : comment mener des actions de sensibilisation et de formation à l'égalité professionnelle

Observatoire de la Responsabilité des entreprises - septembre 2014

Ce guide présente une méthodologie globale pour mettre en place une démarche de mobilisation en quatre étapes : cadrage, conception, déploiement et évaluation, afin de rendre pérenne la démarche et de l'inscrire dans une logique de progrès.

08



Directeur de publication : Patrice Greliche,  
Directeur régional de la DIRECCTE Centre  
Rédaction et coordination éditoriale : Pierre Dussin  
Mise en page : Sylvie Gaillot  
Crédit photo : Fotolia.com  
Maquette graphique : carakter-ds@noos.fr

## KIOSQUE

### Conditions de travail - Reprise de l'intensification du travail chez les salariés - Dares analyses N° 049 - Juillet 2014



Entre 2005 et 2013, selon l'enquête Conditions de travail, les contraintes sur le rythme de travail se sont accrues chez les salariés. La stabilisation de l'intensité du travail observée entre les enquêtes de 1998 et 2005 apparaît ainsi comme une parenthèse dans une trajectoire ascendante entamée à la fin des années 1980. Cette nouvelle hausse semble liée au rythme accru des changements organisationnels et à la plus grande insécurité de l'emploi ressentie par les salariés.

Consulter l'étude sur le site de la Dares  
<http://travail-emploi.gouv.fr/rubrique-publications-dares>

## Dématérialisation de procédures via internet

### Dématérialisation des déclarations de détachement de travailleurs étrangers



La procédure de dématérialisation des déclarations de détachement, via le site internet **Votre compte pro/Service public.fr** est effective sur l'ensemble du territoire depuis le 2 juin

2014. La Plate forme « Mon compte pro » permet aux employeurs d'entreprises étrangères intervenant en France au titre du détachement transnational de travailleurs d'effectuer cette formalité déclaratoire obligatoire via internet et de recevoir les pièces justificatives de cette déclaration qui leur permettront d'attester auprès des autorités de contrôle de la bonne exécution de la démarche de déclaration.

<https://comptepro.service-public.fr>

Pour en savoir plus :

<http://travail-emploi.gouv.fr/rubrique-formulaires/Etrangers-en-France>

### Dématérialisation des procédures relatives à la mise en oeuvre des PSE (plans de sauvegarde de l'emploi) depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2014

Les échanges entre les entreprises et l'administration (DIRECCTE) concernant l'élaboration et la mise en oeuvre d'un plan de sauvegarde de l'emploi sont dématérialisés depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2014. L'entreprise qui envisage de mettre en oeuvre un PSE à compter de cette date doit créer un compte utilisateur personnel à l'adresse suivante :

<https://www.portail-pse.emploi.gouv.fr>

Pour en savoir plus :

<http://www.centre.direccte.gouv.fr/Dematérialisation-des-procedures,13864>

### Dématérialisation des demandes de recours à l'activité partielle depuis le 1<sup>er</sup> octobre 2014



Un service entièrement dématérialisé d'activité partielle permet de franchir une nouvelle étape de simplification. L'employeur devra ainsi effectuer ses démarches directement en ligne sur le portail :

<https://activitepartielle.emploi.gouv.fr>

Pour en savoir plus :

<http://www.centre.direccte.gouv.fr/Octobre-2014-Un-recours-a-l,14321>