Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

PRÉFET
DE LA RÉGION
NORMANDIE

Direccte
NORMANDIE

DIRECTION RÉGIONALE
DES ENTREPRISES, DE LA CONCURRENCE,
DE LA CONSOMMATION, DU TRAVAIL
ET DE L'EMPLOI DE NORMANDIE

BILAN 2018

Faits marquants

normandie.direccte.gouv.fr

> 2018, une année marquée à la fois par une situation économique favorable et un fort mécontentement social.

L'année 2018 a confirmé l'évolution favorable des indicateurs économiques normands.

Ainsi au 4e trimestre 2018, le taux de chômage normand s'établit à 8,7 %, son plus bas niveau depuis le 1er trimestre 2009, et le nombre de créations d'entreprises a augmenté de 18,8 % en Normandie. Ce contexte favorable doit renforcer notre détermination à ce que cette dynamique positive soit inclusive et bénéficie plus qu'aujourd'hui aux publics les plus fragiles.

2018 a également été marquée par l'expression d'un fort mécontentement social. Il nous appartient, service de l'Etat, de nous questionner pour que l'exigence du Gouvernement, qui est celle de nos concitoyens d'un service public de proximité, soit incarnée au quotidien.

Ce sujet est bien au cœur des missions de la Direccte de Normandie et des 476 agents y travaillant et mobilisant 54 501 998 €, être au plus près des territoires et de leurs particularités pour :
• Agir en faveur de l'insertion professionnelle ;
• Contribuer activement à l'émergence d'un débat régional sur les politiques publiques et leurs évolutions ;
• Veiller au respect des conditions de travail des salariés et de leur expression à travers le dialogue social ;
• Protéger les consommateurs et les entreprises des pratiques anti-concurrentielles ou frauduleuses ;
• Accompagner les entreprises dans leur développement, leurs mutations et leurs difficultés.

En 2018, au-delà de l'action quotidienne, ces missions se sont concrétisées notamment par de belles réalisations :
• Le déploiement du Pacte d'Investissement pour les Compétences (PIC) et la préparation de son volet régional pour accompagner 128 000 demandeurs d'emploi et jeunes de 2019 à 2022, soit 32 000 par an ;
• L'organisation de forums relatifs à l'égalité professionnelle et au développement du dialogue social ;
• Des contrôles de l'inspection du travail (14 893 interventions et 152 420 € d'amendes administratives notifiées) ;
• Des contrôles des agents du pôle concurrence, consommation, répression des fraudes et métrologie légale des délais de paiements interprofessionnels, des pratiques commerciales de la grande distribution, des compteurs de fioul ;
• Le soutien de 29 projets de développement régional d'actions collectives pour l'appui et le renouvellement de l'économie (Draccare) pour un montant total de 1 325 000 euros ;
• La médiation des entreprises dans leurs relations commerciales ;
• Le conventionnement au titre du fonds d'initiatives territoriales afin de favoriser la création ou l'accès à l'emploi de 34 projets innovants pour un montant total 970 000 euros ;
• L'accompagnement de travailleurs handicapés grâce au plan régional d'insertion des travailleurs handicapés (PRITH) ;
• L'augmentation du nombre d'aides au poste dans l'insertion par l'activité économique ;
• Les actions en faveur d'un accès à l'emploi des jeunes et des seniors.

En 2019, la Direccte et chacun de ses agents continueront à agir au plus près des préoccupations des personnes les plus éloignées de l'emploi, des salariés, des entreprises et des consommateurs normands et en lien avec les besoins des territoires.

Gaëtan Rudant
Directeur régional

© Istockphoto - Maxmiles

Les priorités du pôle T

Les missions du pôle Travail et relations sociales :
• assurer le respect du droit du travail (inspection du travail)
• promouvoir la qualité de l'emploi, améliorer les conditions de travail et la santé au travail ;
• appuyer le dialogue social et le développement de la représentation du personnel ;
• veiller et suivre les relations individuelles et collectives de travail ;
• renseigner le public en droit du travail.

Lire la rubrique de notre site : normandie.direccte.gouv.fr/Travail-et-relations-sociales

Contrôler le cadre du détachement et lutter contre les prestations internationales frauduleuses

Dans un contexte où le nombre de travailleurs détachés temporairement en Normandie dans le cadre de contrats de prestations de services internationales a progressé fortement : 7 500 déclarations en 2018 soit +13 % / 2017. Les formalités encadrant le détachement, mais aussi les règles de rémunération, de durée du travail, de conditions de travail et d'hébergement sont insuffisamment respectées, quand il ne s'agit pas de fraude délibérée et de faux détachement. Ces manquements sont préjudiciables aux salariés, privés de leurs droits.

Répondre aux enjeux santé et sécurité au travail, notamment pour la prevention des risques chute de hauteur et amiante

La prévention des chutes de hauteur demeure un enjeu majeur en matière de santé au travail : 49 accidents de travail mortels en 2018 en France. Il s'agit d'une politique commune à plusieurs partenaires institutionnels au travers des orientations du plan régional santé travail 2016-2020. Le risque d'exposition à l'amiante - qui conduit chaque année à environ 1 000 décès d'origine professionnelle en France – nécessite de poursuivre l'investissement de la Direccte.

Agir pour l'égalité salariale entre les femmes et les hommes

À travail égal, les salaires des femmes restent inférieurs de 9 % à ceux des hommes. Les obligations des entreprises d'au moins 50 salariés ont donc été renforcées en matière d'égalité salariale avec l'index de l'égalité professionnelle qui mesure chaque année les écarts salariaux entre les femmes et les hommes. Les entreprises dont l'index n'est pas conforme seront suivies par la Direccte et devront prendre des mesures pour faire disparaître ces écarts dans un délai de 3 ans, sous peine de pénalité financière.

Combattre le travail illégal

L'inspection du travail a fortement renforcé les contrôles sur ce type d'opération. Le travail illégal constitue un préjudice pour les travailleurs, privés de leurs droits et pour les autres opérateurs économiques subissant la concurrence déloyale. Les formes de fraude se diversifient et se complexifient (faux statuts, sous-traitance en cascade, faux détachement...) tandis que les formes classiques (non déclaration, dissimulation d'heures...) perdurent. Pour répondre à ces constats, plusieurs services de l'État (dont la Direccte) coordonnent leurs actions au sein des comités opérationnels départementaux anti fraudes (Codaf).

Des actions ciblées

- Veiller au respect de la réglementation sociale européenne harmonisant les temps de conduite et de repos des conducteurs de poids lourds ;
- S'assurer de la prise en compte des enjeux de santé et sécurité dans les entreprises présentant un risque industriel (Installations Classées pour la Protection de l'Environnement, Seveso) ;
- Accompagner les PME dans la mise en place de la nouvelle instance unique de dialogue social, le comité social et économique.

> « Les formes de fraude se diversifient et se complexifient. »

LES CHIFFRES CLÉS DU PÔLE T

41 822	demandes de renseignements en droit du travail par le public
30 417	sollicitations téléphoniques
dont 7 559	usagers reçus
3 846	sollicitations par courriels et courriers
14 893	interventions de l'inspection du travail
dont 4 333	Interventions dans le BTP
dont 644	interventions sur des chantiers « Amiante »
3 868	accords d'entreprises enregistrés
1 257	interventions sur des prestations de service internationales
430	arrêts de travaux notifiés
186	procès-verbaux
30	amendes administratives

L'égalité professionnelle

Déclarée grande cause nationale du quinquennat par le président de la République, l'égalité professionnelle est au cœur des priorités du ministère du travail. La Direccte accompagne et contrôle les entreprises d'au moins 50 salariés, qui doivent négocier un accord collectif ou à défaut arrêter un plan d'action annuel définissant des objectifs de progression et les mesures permettant de les atteindre.

À travail égal, salaire égal. Le principe est inscrit dans la loi depuis 1972 et repris dans le code du travail : «Tout employeur est tenu d'assurer pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes ».
Or, tous secteurs d'activité confondus, les femmes perçoivent 9 % de moins que les hommes et la différence atteint 37 % sur les retraites (temps partiel plus fréquent chez les femmes, voire arrêt d'activité plus ou moins long pour élever les enfants).
Au-delà de la différence stricte de salaire, très souvent l'évolution professionnelle est pénalisée par le travail à temps partiel… c'est la double peine.
Pour tenter de diminuer voire supprimer ces inégalités, des obligations incombent aux entreprises de plus de 50 salariés :
- Conclure un accord ou un plan sur l'égalité professionnelle ;
- Calculer et publier l'index de l'égalité professionnelle femmes hommes ;
- Prendre des mesures pour réduire les écarts de rémunération.

Dans le Calvados, moins de 20 % des entreprises concernées sont à jour de leurs obligations en matière d'accords ou de plan d'égalité professionnelle (80/400).

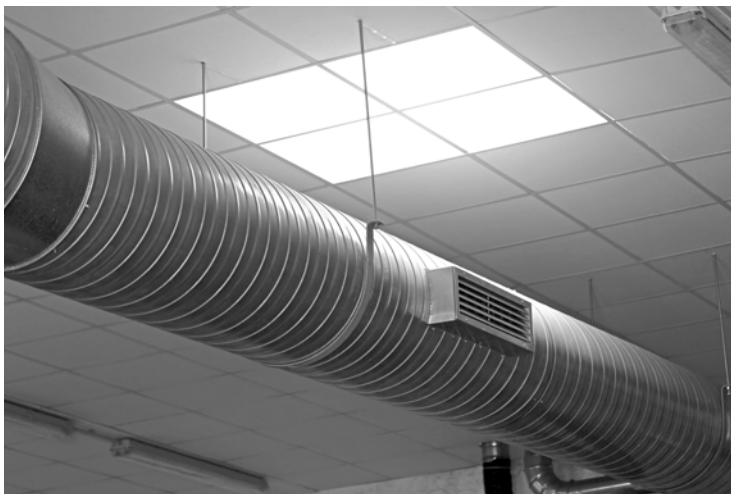
NOVEMBRE 2018

Matinée sur l'égalité professionnelle femmes hommes pour les entreprises du Calvados

Pour sensibiliser et informer les entreprises, la Direccte Normandie et la Délégation Régionale aux Droits des Femmes et à l'Egalité Normandie ont réuni les entreprises du Calvados pour leur rappeler :
• leurs obligations ;
• les moyens que l'État pouvait mettre à leur disposition pour les y aider (cabinets spécialisés dans l'aide à la mise en place de dialogue social sur ce thème) ;
• les risques encourus en termes de pénalité.
À la suite de cette action, la Direccte a informé les entreprises que si elles ne remplissaient pas leurs obligations en 2019, elles seraient mises en demeure de le faire, à défaut de quoi une pénalité pouvant aller jusqu'à 1 % de la masse salariale leur sera appliquée.
En parallèle et à échéance différente suivant leur taille, les entreprises doivent calculer et publier un index de l'égalité professionnelle femmes hommes.

Aération assainissement dans les TPE PME de l'Orne

L'inspection du travail a procédé à des contrôles ciblés sur les systèmes d'aération-assainissement des locaux de travail, principalement dans les TPE. Le contrôle des ventilations s'inscrit dans un contexte réglementaire lié à la gestion globale du risque chimique et à la prévention des risques d'exposition des salariés.



© Istockphoto - ChucooDodiFC

L'inspection du travail a préciblé 40 entreprises sur des activités de métallurgie et plasturgie. 21 contrôles ont été menés en 2018. 15 entreprises relèvent du ciblage sectoriel prédéterminé. Les autres ont concerné des TPE sur d'autres secteurs mais avec une problématique de risque proche (carrossiers, menuiseries, produits d'hygiène alimentaire) ou des PME avec un effectif égal ou supérieur à 50 salariés.
Pour les installations d'aération-assainissement existantes, l'action collective a porté sur : le respect des périodicités de vérification, des actions de mise en conformité des installations pour une meilleure efficacité, tels que changement de filtres saturés, changement de poches d'aspiration pour atteindre des vitesses d'air plus importantes, remplacement de courroies, ou encore mise en place de systèmes de captage locaux complémentaires (ex : aspiration de vapeurs de peinture).

Pour les établissements sans aucun système, des échéanciers sont en cours. De manière générale, les rapports de vérification font apparaître l'absence de notice d'instruction fournie par l'installateur, y compris le dossier de valeurs de références et de consignes d'utilisation pour les salariés par le chef d'établissement.

L'inspection du travail a notifié une mise en demeure pour la mise en place d'un système d'aération-assainissement chez un carrossier occupant des salariés exposés à des fumées de soudage.

L'inspection du travail a établi des complémentarités avec les autres services de prévention.
Ainsi, lors d'une extension de bâtiment, la Carsat est intervenue, en appui d'une société, pour mettre en place et subventionner des captages locaux : torches aspirantes pour de la soudure.
Un service de santé au travail réalisera des prélèvements d'air dans une entreprise sur des résidus d'huile produisant des fumées nocives. Un autre a réalisé un rapport sur l'exposition des salariés aux poussières lors de la découpe de métal au laser. ■

RESPECT DE LA RÉGLEMENTATION DANS LES HÔTELS DE MOINS DE 50 SALARIÉS

Dans le Calvados, l'inspection du travail a mené une action collective sur les hôtels de moins de 50 salariés.

L'objectif de l'action était l'amélioration des conditions de travail.

L'action avait également pour ambition :
- d'augmenter le niveau d'information des employeurs et des salariés ;
- de réaffirmer la présence de l'inspection du travail ;
- de mettre en œuvre les nouveaux pouvoirs de l'inspection du travail.

L'action s'est déroulée selon 2 modalités :
• Communication : la Direccte a envoyé une plaquette en mai 2018 aux 350 hôtels concernés et l'a mise en ligne : http://normandie.direccte.gouv.fr/Reglementation-du-travail-dans-les-hotels-cafes-restaurants. Elle comporte de la réglementation, les conséquences des manquements, ainsi qu'un focus sur la négociation collective dans les petites entreprises et sur le comité social et économique.
Préalablement à l'envoi, la Direccte a rencontré les présidents de l'Union des Métiers et des Industries de l'Hôtellerie et du Groupement National des Indépendants hôtellerie et restauration qui ont salué cette démarche d'informations avant contrôles.

• Contrôles en 2018 suivis le cas échéant de contre visites puis de sanctions pénales ou administratives si nécessaire pour rétablir des conditions normales de travail.

La Direccte a poursuivi cette action en 2019.
Elle présentera le bilan aux organisations patronales et syndicales et le rendra public. ■

© Istockphoto - macmak

LA MISE EN ŒUVRE DES SANCTIONS ADMINISTRATIVES

En 2018, la Direccte a notifié 30 amendes administratives pour un montant total de 152 420 €.

© Istockphoto - artisteer

Le recours aux amendes administratives à l'encontre des entreprises en infraction avec certaines dispositions du code du travail (durée du travail, hygiène, salaire, PSI...) s'est poursuivi en 2018, au titre de la diversification et du renforcement des modalités d'action de l'inspection du travail.

En outre, la réglementation entourant cette modalité d'action a connu deux évolutions notables en 2018 :

- la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel a doublé le montant maximum de l'amende administrative encourue, passant de 2 000 à 4 000 € par infraction et par salarié concerné.
- Elle a également supprimé l'effet suspensif attaché jusque-là aux recours.

5 décisions de notification d'une amende administrative ont fait l'objet d'un recours devant le tribunal administratif (4 en matière de durée du travail et 1 en matière d'apprentissage), soit un « taux de recours » de 16,6 %.
À noter qu'une amende administrative, venant sanctionner un défaut de décompte de la durée du travail a fait l'objet d'un recours devant le tribunal administratif en formation de référé, lequel a rejeté la requête. Un recours au fonds ainsi qu'un pourvoi devant le Conseil d'Etat sont en cours. ■

Respect de la réglementation et amélioration des conditions de travail des apprentis en boulangerie-pâtisserie

À partir des remontées de terrain, l'inspection du travail de la Manche a décidé de mener une action de contrôle.

© Istockphoto - Wavebreakmedia

116
ÉTABLISSEMENTS CIBLÉS

280
CONTRÔLES ET CONTRE-VISITES

34
MISES EN DEMEURE

La Direccte a lancé une action « sensibilisation - contrôle » .

- juin 2017 : début des contrôles plus soutenus et constats alarmants ;
- septembre - octobre 2017 : construction des outils ;
- décembre 2017 : envoi d'un courrier d'outils d'information à toutes les boulangeries et commerces de pain (230 établissements ciblés) et annonçant des contrôles massifs.

Puis la Direccte a organisé une réunion d'information avec les fédérations patronales et la chambre des métiers pour le ciblage des entreprises avec apprenti. Une autre réunion d'information fructueuse a eu lieu dans le centre de formation des apprentis.

Après un ciblage des 116 établissements employant au moins un apprenti mineur, l'action de contrôle a commencé : 280 contrôles et contre-visites ont été réalisés ayant donné lieu à :

- 1 amende administrative ;
- 4 procès-verbaux dont une condamnation par le tribunal de police à plusieurs amendes ;
- 34 mises en demeure ;
- 280 courriers d'observations.

Les constats ont souvent fait apparaître :

- des apprentis passant des demi-journées ou des journées entières sans maître d'apprentissage, l'absence de repos hebdomadaire de 2 jours consécutifs ;
- le non-paiement d'heures supplémentaires ;
- l'absence de décomptes de durée du travail ;
- l'absence de document unique d'évaluation des risques professionnels ;
- l'absence de vérifications périodiques électriques ;
- des dépassements considérables aux durées maximales du travail en particulier lors des fêtes de Noël et de Pâques : plus de 14 heures de travail par jour, plus de 55 heures de travail par semaine, travail avant 6 heures du matin et/ou sur machines dangereuses sans déclaration de dérogation. ■

L'action de promotion du dialogue social en Seine-Maritime

La Direccte s'est engagée dans une promotion du dialogue social dans le contexte d'évolution du droit du travail. Celle-ci a pour objet d'encourager le dialogue social au sein des entreprises et dans un cadre en cours de rénovation de la représentation du personnel.

2018 a été une année charnière reposant sur deux actions majeures :

L'installation de l'observatoire d'analyse et d'appui au dialogue social et à la négociation collective de Seine-Maritime

Sur le fondement de l'ordonnance n°2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation, cette instance innovante :

- favorise et encourage le développement du dialogue social et la négociation collective au sein des entreprises de moins de 50 salariés,
- assure également les mêmes missions dans les entreprises de 50 salariés et plus,
- établit un bilan annuel du dialogue social dans le département,
- est saisie par les organisations syndicales et professionnelles de toutes difficultés rencontrées dans le cadre de la négociation,
- apporte son concours et son expertise juridique aux entreprises dans le domaine du droit social.

L'observatoire a été officiellement constitué le 6 avril 2018. Cette première année est une période de démarrage et de développement.

En 2018, l'observatoire a organisé 7 réunions et un premier forum qui avaient pour objectif de :

- mieux comprendre les enjeux du nouveau cadre de représentation du personnel et de la négociation collective,
- nourrir une réflexion collective sur les actions à mettre en œuvre pour accompagner cette évolution,
- promouvoir le dialogue social,
- réfléchir sur les bonnes pratiques, sur la formation de ses acteurs, les outils à concevoir pour faciliter la mise en place des CSE,
- réussir différents types de négociation.

L'organisation du 1er forum du dialogue social

Le 13 décembre 2018, le 1er forum du dialogue social a réuni environ 400 participants. Il a mobilisé comme partenaires l'université de droit de Rouen, l'ANDRH et l'Aract (Association régionale pour l'amélioration des conditions de travail)

Ces 2 étapes ont également permis la préparation de 2 innovations lancées début 2019 :

- La création d'un diplôme universitaire sur les pratiques du dialogue social et les relations collectives du travail en collaboration avec l'Université de Rouen ;
- La mise en place d'un service dédié à la négociation collective au sein de l'unité départementale et en appui à l'observatoire.

DIALOGUE SOCIAL : INFORMATIONS COLLECTIVES DES CHEFS D'ENTREPRISE RELATIVES AUX ORDONNANCES DE SEPTEMBRE ET DÉCEMBRE 2017

Les ordonnances du 22 septembre et 20 décembre 2017, modifiant le code du travail, ont ouvert une période de changement pour les entreprises, les salariés et les partenaires sociaux.

Ainsi dans l'Orne, la Direccte s'est mobilisée au cours du 1er trimestre 2018 pour présenter ces ordonnances en organisant :

- 6 demi-journées d'information autour de 3 axes ;
- la création du comité social et économique fusionnant et se substituant aux 3 instances (délégués du personnel, comité d'entreprise, comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail) : Mise en place, attributions, composition, fonctionnement ;
- la refonte du droit de la négociation collective : articulation des niveaux de négociation, modalités de conclusion des accords,....;
- la sécurisation de la rupture du contrat de travail : procédure de licenciement, contestation et indemnisation du licenciement....
- Une réunion le 6 février 2018 dans les locaux de la Capeb rassemblant une vingtaine de chefs d'entreprise pour expliquer le CSE dans les entreprises de 11 à 49 salariés, les nouvelles dispositions en matière de motivation du licenciement et le barème d'indemnisation en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse.
- Une réunion le 16 février 2018 sur le CSE à la demande des élus CFTC et en leur présence avec 30 participants ;
- 4 réunions publiques à destination des chefs d'entreprise en février 2018 : à l'Aigle le 13 février, à Argentan le 14 février avec 20 personnes sur chaque ville, à Flers le 20 février avec 45 personnes et à Alençon le 21 février avec 60 présents.

Action de contrôle des risques d'exposition à l'amiante : repérage à bord des navires

Le risque d'exposition à l'amiante est historiquement très présent dans l'industrie navale et également dans l'activité maritime.

REPÉRAGES DE L'AMIANTE À BORD DE
22
NAVIRES

L'inspection du travail est intervenue suite au signalement suite au signalement, par un membre d'une commission santé sécurité et conditions de travail d'une compagnie maritime d'une situation de danger grave et imminent de contamination par des fibres d'amiante lors de travaux à bord d'un navire.

L'inspectrice du travail en charge de l'établissement a interpellé à plusieurs reprises l'employeur afin qu'il déclenche notamment des opérations de repérage, de désamiantage et de mesures d'empoussièrement respectant les dispositions de la réglementation française, y compris à bord de navire en escale dans un port étranger.

S'appuyant sur les dispositions nouvelles du décret n° 2017-1442 du 3 octobre 2017, relatif à la prévention des risques liés à l'amiante à bord des navires, et de son arrêté d'application du 20 décembre 2017 relatif au modèle-type de la grille d'évaluation et au contenu du rapport de repérage, et alors même qu'une partie de ces dispositions n'entraient en vigueur qu'en juillet 2018, l'inspectrice a obtenu de la compagnie maritime qu'elle réalise le repérage de l'amiante (Dossier Technique Amiante) à bord de l'ensemble de ses 22 navires battant pavillon français.

Ces navires ont ainsi fait l'objet de mesures environnementales pour vérifier l'absence de pollution. Un programme de repérage a été réalisé au début de l'année 2018, identifiant la présence d'amiante dans les joints (en place ou stockés) de plusieurs équipements, sur les garnitures de frein, ainsi que dans les ateliers de maintenance.

Parallèlement, toutes les interventions sur les navires ont fait l'objet de repérage avant travaux.

Un programme de désamiantage a été défini et mis en œuvre au cours de l'année 2018 sur l'ensemble de la flotte. La compagnie a fait réaliser ces opérations de désamiantage, en cale sèche, dans de nombreux ports (Zeebrugge, Southampton, Singapour, Hong Kong, Los Angeles...) voire parfois en mer entre deux escales. L'armateur s'est enfin engagé à ne faire intervenir que des entreprises respectant le droit français, en recourant à des entreprises accréditées (pour la stratégie de prélèvement, les prélèvements et l'analyse) ou certifiées (pour le retrait d'amiante).

LE BILAN RECOURS HIÉRARCHIQUE ET RECOURS CONTENTIEUX

La Direccte a pris 1 353 décisions en matière de licenciements de salariés protégés, de règlement intérieur, de durée du travail, d'apprentissage, de mises en demeures/demandes de vérification.

65 d'entre elles ont fait l'objet d'un recours hiérarchiques ou contentieux, soit 4,80 % de taux de recours.

Ce taux, qui était de 5,4 % en 2017, est donc en très légère baisse.

S'agissant plus particulièrement des décisions en matière de licenciement de salariés protégés – 957 en 2018 – 52 d'entre elles ont fait l'objet d'un recours hiérarchique et 5 d'un recours contentieux devant les tribunaux administratifs de Rouen et de Caen.

Ce sont donc seulement 5,9 % des décisions prises par les inspecteurs du travail sur ce sujet qui sont contestées.

À noter que 23 décisions ont fait l'objet d'un recours à l'initiative du salarié et 29 à l'initiative de l'employeur.

Les 10 jugements intervenus en 2018 et portant sur des contestations formées en 2017 de décisions des inspecteurs du travail ont donné lieu à 6 rejets des requêtes et à 1 désistement.

Comme en 2017, un bilan quantitatif et qualitatif des recours est en cours de réalisation.

© istockphoto - aaiseeit

Les priorités du pôle C

Le pôle « Concurrence, consommation, répression des fraudes et métrologie légale » (Pôle C) a pour mission de veiller au bon fonctionnement des marchés dans l'intérêt des acteurs économiques : entreprises, consommateurs, collectivités. Au plan régional, il assure le respect du droit de la concurrence, veille à l'équilibre et à la loyauté des relations commerciales interentreprises. Avec les Directions Départementales de la Protection des Populations (DDPP), il s'assure du respect des règles de protection des consommateurs et de la sécurité des produits.

Lire la rubrique de notre site : normandie.direccte.gouv.fr/Concurrence-et-Metrologie-4945

Les orientations pluriannuelles de la DGCCRF (2018-2020) sont de :

- Protéger les consommateurs et les entreprises contre les pratiques abusives affectant le fonctionnement de l'économie numérique ;
- Contribuer à l'efficacité de l'économie par une analyse approfondie et des propositions d'amélioration du fonctionnement des marchés ;
- Identifier et maîtriser les risques émergents pour la santé et la sécurité des utilisateurs.

En Normandie, le service « Concurrence » a décliné ces orientations sur :

- Le ciblage commande publique dans les grands marchés de travaux, y compris la mise aux normes des stades pour la coupe du monde de football féminin ;
- Le ciblage commande publique sur l'entretien des espaces verts ;
- Les achats dans les comités d'entreprises ;
- L'accès des entreprises de formation professionnelle à la «certification nouvelle réglementation» ;
- Le contrôle de la véracité des mentions valorisantes portées sur les produits régionaux ;
- Les produits monastiques ;
- Le contrôle de la restauration commerciale et de la remise directe (métiers de bouche, détail, restauration ambulante de type « Food truck ») ;
- Le contrôle de l'hébergement touristique (hôtels, chambres d'hôtes, gîtes, locations saisonnières, parcs de loisirs résidentiels...) ;
- Le contrôle des produits cidricoles.

Le service « Métrologie Légale » a ciblé les compteurs installés sur les camions délivrant du fioul domestique ou d'autres liquides.

LES CHIFFRES CLÉS 2018 DE L'ACTIVITÉ « CONTENTIEUX » DU PÔLE C

45	procédures de sanction ont été engagées
dont	
18	dossiers métrologie légale
27	dossiers CCRF (dont 24 dossiers en matière de délais de paiement)
582 900 €	d'amendes administratives notifiées pour les dossiers 2018 (au 19 juin 2019)

Publication de :

10	décisions d'amendes administratives sur le site internet de la CCRF en matière de délais de paiement
3	décisions d'amendes administratives sur le site internet de la Direccte Normandie concernant des dossiers marquants de métrologie légale

Bilan 2018 de la brigade Loi de Modernisation de l'Économie (LME)

La Brigade LME (loi de modernisation de l'économie) assure l'ensemble des contrôles relatifs aux pratiques commerciales restrictives de concurrence. Ces contrôles concernent principalement les grandes entreprises privées et publiques ainsi que les enseignes de la grande distribution.

© Istockphoto - elenab

153
ÉTABLISSEMENTS CONTRÔLÉS SUR LES DÉLAIS DE PAIEMENT INTERPROFESSIONNELS

83
CONTRÔLES DES PRATIQUES COMMERCIALES

La Direccte a réalisé les enquêtes nationales portant sur le contrôle :

1. des délais de paiement interprofessionnels (délais convenus, délais transport, délais denrées alimentaires périssables, délais entreprises publiques)

Cette enquête comptabilise au 31 décembre 2018 : 153 établissements contrôlés et 33,33% d'établissements en anomalie.
Le nombre de procès-verbaux administratifs est stable (27), le nombre d'injonctions est de 22 et le nombre de suites pédagogiques (avertissements) diminue.
Les délais concernés par ces procédures sont les délais convenus, les délais transport, les délais réglementés (produits alimentaires, produits périssables), les délais entreprises publiques. Parallèlement des vérifications en matière de facturation (dont le formalisme) sont également mises en œuvre.
(voir zoom page suivante).

2. des pratiques commerciales de la grande distribution alimentaire spécialisée comptabilise 37 contrôles

Dans le contexte des « Etats Généraux de l'Alimentation (EGA) » et dans la perspective de la parution de la loi EGALIM fin 2018, la DGCCRF devait vérifier le déroulé des négociations commerciales 2018.
(voir zoom page suivante).

Les principaux constats relevés lors de la réalisation de cette enquête concernent :

- des demandes de remises supplémentaires,
- des demandes par certaines enseignes de dégradations tarifaires,
- des déréférencements abusifs,
- des demandes additionnelles, pour certains fournisseurs,
- des pénalités logistiques, etc...

La Brigade LME normande a également été concernée par l'annonce retentissante d'une importante promotion de -70 % sur de la pâte à tartiner à base de noisettes.

3. des pratiques commerciales dans les réseaux de franchise de lingerie :

15 visites.

4. des relations commerciales entre les producteurs de matières premières animales et leurs clients transformateurs de l'agroalimentaire

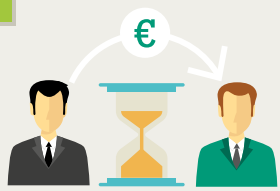
9 visites – un indice de pratiques anti-concurrentielles dans le secteur agro-alimentaire.

5. des pratiques commerciales dans les réseaux de franchise d'entretien/ réparation automobile :

31 visites.

6. des relations commerciales entre les producteurs de fruits et légumes frais et leurs clients :

17 visites, une fiche de signalement sur les pratiques d'une grande enseigne du hard-discount. ■



LE CONTRÔLE DES DÉLAIS DE PAIEMENT INTERPROFESSIONNELS

Compte tenu des enjeux économiques pour les entreprises, le contrôle du respect des délais de paiement constitue une priorité pour la direction générale de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes (DGCCRF). Les motivations de cette enquête relèvent d'enjeux économiques importants et du constat d'un trouble à l'ordre public économique. En effet, les entreprises débitrices peuvent être tentées de recourir prioritairement au crédit interentreprises, source de financement gratuit, et de différer, parfois à l'excès, le paiement de leur dette. Ces retards de paiement imposent aux entreprises lésées d'obtenir des financements de court terme auprès de leur banque. Ces financements ont un coût. Par conséquent, les retards de paiement sont préjudiciables à la compétitivité et à la rentabilité des entreprises créancières.

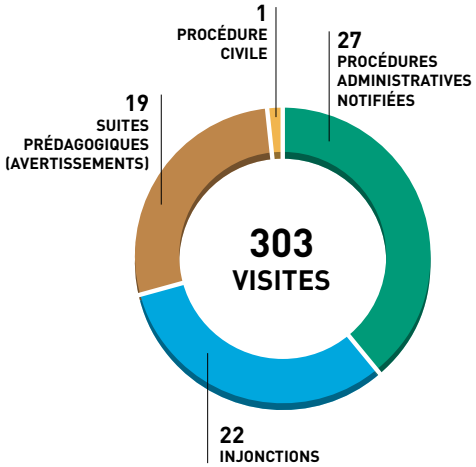
Le respect des délais de paiement constitue donc un enjeu important pour le financement des entreprises et le bon fonctionnement de l'économie.

LE CONTRÔLE DES PRATIQUES COMMERCIALES DE LA GRANDE DISTRIBUTION ALIMENTAIRE SPÉCIALISÉE

L'objectif des États Généraux de l'Alimentation (EGA) était notamment de « relancer la création de valeur et d'en assurer l'équitable répartition » au sein de la filière alimentaire. Dans le cadre des ateliers des EGA, les acteurs de la filière, aussi bien agriculteurs, industriels que distributeurs, ont échangé afin de trouver des solutions aux problèmes de la distribution alimentaire, marquée depuis plusieurs années par le phénomène de « guerre des prix », notamment en termes de pratiques commerciales.
Ces différents acteurs ont décidé de signer le 14 novembre 2017 une « Charte d'Engagement pour une relance de la création de valeur et pour son équitable répartition au sein des filières agroalimentaires françaises » visant à respecter les principes découlant des EGA. Parmi ces engagements, les entreprises du secteur, dont les enseignes de la grande distribution, se sont notamment engagées à :
• prendre en compte les coûts de production des produits agricoles afin de prévoir une contractualisation fondée sur les prix des produits à l'amont ;
• respecter strictement le cadre législatif en vigueur ;
• veiller à la loyauté des relations commerciales dans un climat de respect mutuel entre négociateurs.

Il était ainsi approprié de mesurer l'impact éventuel de ces engagements sur les pratiques commerciales des enseignes de la grande distribution dans le cadre des négociations pour 2018.

LES RÉSULTATS DE LA BRIGADE LME NORMANDE :



La Brigade LME est suivie par un indicateur de performance comptabilisant la part des suites correctives et répressives dans les suites des contrôles du pôle C. L'objectif normand était fixé à 57 %, les résultats pour 2018 ont atteint 72,73 %.

MÉTROLOGIE LÉGALE : LA CAMPAGNE DE CONTRÔLE DES COMPTEURS DE FIOUL ET AUTRES LIQUIDES SUR CAMIONS

Dans le cadre d'une campagne nationale de contrôle, le service métrologie légale a contrôlé de manière inopinée 232 compteurs installés sur les camions délivrant du fioul domestique ou d'autres liquides. Environ 9 % des compteurs contrôlés étaient non conformes aux exigences, principalement pour des défauts de scellement ou des dépassements de validité des vérifications.
Lors d'une opération similaire en 2012, limitée aux compteurs de fioul domestique sur camions, le taux de non-conformité était de 33 % (pour les deux anciennes régions). Une nette amélioration de la conformité du parc a donc été constatée.
La Direccte a rappelé leurs obligations aux détenteurs de compteurs non conformes. Cette opération a également permis de sensibiliser les organismes agréés vérificateurs sur la remise en conformité des compteurs. Les résultats obtenus au sein de la région reflètent les résultats nationaux.

LA COOPÉRATION AVEC LA DIRECTION RÉGIONALE DE L'ALIMENTATION, DE L'AGRICULTURE ET DE LA FORÊT

La Direction Générale de la Concurrence, de la Consommation et de la Répression des Fraudes (DGCCRF) et la direction générale de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt développent leur coopération dans les différents domaines où leurs compétences s'exercent conjointement.

À cette fin, au niveau régional, une réunion avec des représentants de la Direccte, de la DRAAF et des DD(CS)PP s'est tenue en juillet 2018 afin :
- d'améliorer les actions pouvant être menées dans le domaine de l'alimentation animale et dans le secteur des fruits et des légumes,
- de renforcer les relations entre les deux administrations.

Une convention prévoit la mise à disposition d'un poste de travail par la DRAAF Normandie dans les locaux du service d'inspection vétérinaire et phytosanitaire aux frontières (SIVEP) de Gonfreville l'Orcher.

LA DÉTECTION DES INDICES DE PRATIQUES ANTI-CONCURRENTIELLES (PAC) - DANS LA COMMANDE PUBLIQUE

Le service de Concurrence s'attache à détecter les dysfonctionnements de concurrence en Normandie dans les marchés privés et publics.

L'objectif annuel du service est de détecter 20 indices de PAC pour transmission à la Brigade Interrégionale des Enquêtes de Concurrence (BIEC) d'Île de France qui propose le cas échéant une mise en enquête. Selon la portée de la pratique détectée, l'Autorité de la Concurrence peut se saisir d'un dossier. Cependant, les agents de la DGCCRF disposent de pouvoirs pour régler les pratiques anticoncurrentielles de portée locale. La cessation rapide des pratiques anticoncurrentielles de dimension locale constitue un enjeu sensible et concret pour les acteurs économiques.
La Direccte surveille également le jeu de la concurrence dans la commande publique pour le compte de toutes les DD(CS)PP de la Normandie : marchés publics, délégations de service public, contrats de partenariat. Elle apporte son expertise aux services préfectoraux du contrôle de légalité et aux acheteurs publics.

LES RÉSULTATS DU SERVICE PAC-COMMANDE PUBLIQUE :

© Istockphoto - zorazhuang

17 indices PAC transmis.
18 % de participation aux commissions d'appel d'offres (CAO)
Réalisation du Programme National d'Enquêtes (secteurs de la génétique animale, les syndics de copropriété, les groupements d'achats hospitaliers) et du Programme Régional d'Enquêtes (Entretien des espaces verts, commercialisation des produits des monastères et châteaux, la formation professionnelle).

PILOTAGE ET ANIMATION DES DIRECTIONS DÉPARTEMENTALES DE LA PROTECTION DES POPULATIONS

Choix des enquêtes, calibrage, suivi. Chaque année, le programme national d'enquête (PNE) constitue la feuille de route opérationnelle des services en vue de la mise en œuvre concrète des missions de la DGCCRF en Normandie.

3 orientations nationales ont structuré le PNE 2018 :
- Protéger les consommateurs, particulièrement les publics captifs ou vulnérables, dans un contexte fortement évolutif des modes de consommation ;
- Veiller au fonctionnement optimal des filières alimentaires pour garantir la qualité de la production et la loyauté de l'information délivrée au consommateur ;
- Préserver le pouvoir d'achat des consommateurs sur des postes de dépenses importants des ménages.

Le pôle C de la Direccte organise et suit la mise en œuvre du PNE avec les DD(CS)PP pour :
- Choisir les enquêtes développées au niveau régional ;
- Définir les objectifs de contrôles ;
- Suivre les actions de contrôle.

Ce travail s'appuie sur la connaissance des enjeux économiques de la Normandie et des compétences spécifiques des agents en poste dans les DD(CS)PP ou au pôle C.
Tout au long de l'année, la Direccte assure un lien entre les DD(CS)PP et l'administration centrale, tant sur la remontée des résultats que sur la diffusion des informations utiles aux opérations de contrôle.

Un schéma régional de mutualisation des fonctions d'enquête CCRF mis à jour chaque année permet d'optimiser les moyens humains en organisant l'appui des DD(CS)PP et du pôle C entre eux.

ACTIVITÉ IMPORT FRUITS LÉGUMES
CONTRÔLES RENFORCÉS AU HAVRE

Le Point d'Entrée Désigné (PED) du Havre.

© Istockphoto - Rrainbow

2018 a été marquée par la réouverture de l'antenne CCRF du Havre pour répondre aux besoins des acteurs économiques du bassin en pleine expansion. Cette antenne dépend de la Direction Départementale de la Protection des Populations 76. En plus des contrôles renforcés à l'importation et des contrôles de normalisation des fruits et des légumes, les agents CCRF sur place assureront à terme toutes les missions CCRF dévolues à une DDPP. Le Pôle C s'est particulièrement impliqué dans ce projet ambitieux et a aidé, la DDPP76 en participant aux contrôles à l'import et en formant les agents de la DDPP 76 dans ce domaine.

Obligation communautaire relative à la normalisation et à la qualité (RCEE n° 543-2011)

Notification fruits et légumes	2017	2018	Évolution 2017-2018
Import	331	456	+37,76 %
Export	168	179	+6,55 %
Total	499	635	+27,25 %

© istockphoto - monkeybusinessimages

Les priorités du pôle 3 E

Le pôle Entreprise, Emploi, Économie de la Direccte de Normandie se mobilise dans les domaines de l'insertion, de la formation, de l'emploi et du développement économique. Le pilotage et l'animation de ces politiques publiques de l'État sont réalisés en lien avec les partenaires, notamment sociaux, les acteurs institutionnels et socio-économiques.

Lire la rubrique de notre site : normandie.direccte.gouv.fr/Entreprise-emploi-economie

1. Soutenir les entreprises, le développement des compétences et les potentiels de développement économique par :

- La détection précoce et le soutien aux entreprises en difficultés : action des 2 commissaires aux restructurations et à la prévention des difficultés des entreprises, activité partielle, plans de sauvegarde de l'emploi… ;
- Le déploiement de dispositifs d'appui aux partenariats : appui RH pour les TPE/PME, conventions EDEC et GPEC, marché « Sécurisation des parcours professionnels »… ;
- La poursuite de l'action pour améliorer la qualité de l'emploi, des conditions de travail et de l'offre touristique au Mont Saint Michel ;
- La détection et l'aide à la réalisation des projets d'investissement en mobilisant le 3e programme d'investissement d'avenir ;
- L'accompagnement et le soutien à la structuration des filières stratégiques ;
- Le soutien aux projets structurants sur les sujets « Innovation » et « Compétences » via l'appel à projets Draccare ;
- La facilitation des investissements industriels structurants grâce au référent unique aux investissements ;
- L'assistance à la tutelle du réseau consulaire auprès de la préfecture de région ;
- Le soutien des entreprises dans leurs mutations avec la médiation ;
- L'organisation de la semaine de l'industrie ;
- L'accompagnement des entreprises en matière d'intelligence économique et la mise en place d'une politique régionale.

2. Faciliter l'accès, le maintien ou le retour dans l'emploi des publics les plus exposés par :

- Le déploiement du Fonds d'inclusion dans l'Emploi, permettant le développement de l'emploi dans les structures de l'Insertion par l'Activité Economique et l'émergence de projets initiés dans le cadre du Fonds d'Initiatives Territoriales en maintenant un nombre important de Parcours Emploi Compétences ;
- Le pilotage renforcé des Missions Locales ;
- La participation de la Direccte à la rédaction du Plan Régional d'Investissement dans les Compétences avec l'équipe « projet » ;
- Le déploiement de la loi du 5 septembre 2018 « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » et particulièrement sur le volet « Apprentissage »,
- La signature du plan régional d'insertion des travailleurs handicapés.

3. Déployer les fonds sociaux européens

- La mise en œuvre du plan d'actions validé par le ministère du travail visant à obtenir en 2019, la levée de la suspension de la certification du FSE ex Basse-Normandie avec à partir de l'été 2018, le paiement des premières structures et la reprise des procédures d'instruction et de contrôles de service fait des conventions,
- Poursuite des programmations et réalisations du FSE ex Haute-Normandie.

4. Développer l'activité de contrôle de la formation professionnelle

- Le dépassement de plus de 40 % des objectifs avant son amplification progressive suite à la loi du 5 septembre 2018. ■

CHIFFRES CLÉS DU DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE

167	**dossiers suivis par les commissaires aux restructurations et à la prévention des difficultés des entreprises (CRP)**
85	**médiations des entreprises**
51	**dossiers d'investissement suivis par le RUI pour un montant total de 1,6 Mds € d'investissements**

LANCEMENT DE LA POLITIQUE DES TERRITOIRES D'INDUSTRIE

En novembre 2018, à l'occasion du Conseil national de l'industrie, le Premier ministre a lancé le programme « territoires d'industries ». Fer de lance de la stratégie de reconquête industrielle, cette action vise à répondre aux enjeux de l'industrie dans les territoires par un soutien concentré des politiques publiques en matière de développement, d'emploi et d'attractivité notamment.

En Normandie, la Direccte a contribué à la déclinaison de cette politique avec l'identification de 10 territoires d'industrie. L'objectif est de soutenir l'industrie dans ses différentes composantes par un partenariat local entre l'État, les collectivités territoriales et les industriels.

27 JUIN 2018

L'APPEL À PROJET DRACCARE

Le 27 juin 2018, la préfecture de Normandie et la Direccte ont lancé le premier appel à projets Draccare (Développement Régional d'ACtions Collectives pour l'Appui et le Renouvellement de l'Economie). Il soutient des actions collectives permettant aux entreprises normandes de mieux appréhender les nouveaux défis de l'économie en favorisant l'innovation et le développement des compétences.

47 projets ont été déposés sur la plateforme dématérialisée, représentant près de 4,5 M€ d'aide sollicitée. 16 projets ont été subventionnés pour leur volet « innovation » pour un montant total de 800 000 € et 13 pour leur volet « compétences » pour plus de 525 000 €. Les lauréats ont présenté leur projet lors d'une cérémonie le 18 décembre 2018 dans les salons de la préfecture.

LE PROGRAMME D'INVESTISSEMENT D'AVENIR (PIA) NORMAND

Le 3e volet du PIA se distingue des précédents en réservant 500 M€ pour la conduite d'actions territorialisées. En Normandie, les contributions de l'État et du conseil régional représentent 24,8 M€. Dans ce cadre, 2 appels à projets ont été ouverts :
- « Innov' Avenir Entreprise », doté de 12,4 M€, vise à soutenir des projets innovants portés par des PME et des entreprises de taille intermédiaire normandes.
- « Innov' Avenir Filières », doté de 6,2 M€, vise à financer des projets de structuration d'une filière en permettant à ses entreprises le recours à des moyens partagés, l'échange d'informations, l'initiation de démarches partagées.

La Direccte, le Conseil régional et BPIfrance ont fait la promotion de ces appels à projet dans 6 villes de la région à l'occasion d'un « PIA Tour ».

Fin 2018, 3,7 M€ de subventions et 1,8 M€ d'avances récupérables avaient déjà été accordées à 18 entreprises.

+ D'INFOS

innov-avenir.normandie.fr

26 MARS 2018

LA SEMAINE DE L'INDUSTRIE 2018

Le 26 mars 2018, Fabienne Buccio, Préfète de la région Normandie, a inauguré la semaine de l'industrie dans l'entreprise Nutriset à Malaunay en présence des partenaires de l'évènement et de 30 élèves du collège Jean Zay du Houlme. Cet événement a pour objectif de présenter les opportunités professionnelles de l'industrie au grand public et plus particulièrement aux jeunes et aux demandeurs d'emploi. Cette 8e édition avait pour thème « L'Industrie connectée ».

La Direccte a fédéré les partenaires régionaux (Cité des Métiers, CCI, Rectorats, UIMM, Pôle Emploi, Maisons de l'Emploi, conseil régional, pôles de compétitivité, filières) pour faire de cette semaine un succès.
159 événements (conférences, visites d'entreprises, ateliers...) ont été organisés, attirant 6 500 participants (essentiellement demandeurs d'emploi et scolaires/étudiants).

LE BREXIT

© Istockphoto - Tanaonte

L'année 2018 a été marquée par d'intenses négociations, mais sans qu'un accord de retrait n'ait été approuvé par les parlementaires britanniques.

Dans ce contexte de grande incertitude, le Royaume-Uni a jusqu'au 31 octobre 2019 au plus tard pour ratifier cet accord, ou il sortira de l'Union européenne sans accord de retrait. Chacun doit donc se préparer à tous les scénarios, celui d'un accord de retrait ratifié par les deux parties, comme celui du no deal.

À cette fin, la Direccte, en lien étroit avec les services des Douanes, a mené un programme de sensibilisation en Normandie pour inciter toute structure (ETI, PME, TPE, etc...) à identifier les impacts possibles.

Ainsi la CCI International Normandie a organisé un atelier dans le cadre des Journées de l'International, opération annuelle destinée aux exportateurs normands. La CCI a programmé un second atelier à Caen début 2019, sous l'égide des Douanes, avec l'intervention du correspondant établi à Londres de la Direccte.

+ D'INFOS **brexit.gouv.fr/sites/brexit/accueil.html**

GILETS JAUNES

Le mouvement social « des gilets jaunes » a perturbé, depuis le 17 novembre 2018, l'activité économique des entreprises de Normandie et a entraîné une forte mobilisation de la Direccte, tant au niveau départemental pour informer les entreprises et traiter rapidement les demandes d'activité partielle, qu'au niveau régional, avec la mise en place d'un numéro de téléphone et d'une boite mail dédiés afin de répondre aux interrogations des entreprises normandes et relayer ainsi les dispositions prises par le Ministère de l'économie. Le dispositif de recours à l'activité partielle a été adapté aux circonstances particulières de ce mouvement et à l'absence de visibilité sur sa durée :

- Acceptation du caractère rétroactif de la demande ;
- Demande accordée pour une courte période susceptible d'être renouvelée en cas de prolongation du conflit ;
- Souplesse dans l'appréciation des engagements pris par les entreprises renouvelant leur demande de recours à l'activité partielle dans ce cadre.

Les conséquences pour les entreprises impactées ont ainsi pu être minimisées.

LA MÉDIATION DES ENTREPRISES

Un mode de résolution amiable des litiges toujours apprécié des entreprises !

La Direccte de Normandie développe une mission de médiation au bénéfice des entreprises, assurée par les délégués du « Médiateur des entreprises », implantés à Rouen (Christian CAUVET) et à Caen (Stéphanie LEFORT).

Le Médiateur des entreprises peut venir en aide aux entreprises de toute taille rencontrant des difficultés dans leurs relations commerciales avec un partenaire, qu'il soit privé ou public.

Par un processus gratuit et totalement confidentiel, les parties à la médiation, les « médiés » cherchent, avec l'aide du médiateur, à résoudre rapidement leur litige en dehors des voies judiciaires traditionnelles, mais dans le respect total du droit.

Les délégués régionaux du médiateur des entreprises interviennent seulement après saisine de celui-ci sur son site internet : http://www.mediateur-des-entreprises.fr

En 2018, 85 dossiers ont été traités par les deux délégués régionaux du Médiateur, soit une augmentation de plus de 50 % du nombre de saisines. Comme les années précédentes, plus de 80 % des dossiers ont abouti à une issue favorable pour les parties.

+ D'INFOS **http://normandie.direccte.gouv.fr/Le-mediateur-des-entreprises-en-Normandie**

PÔLE DE COMPÉTITIVITÉ : 2018 L'ANNÉE DE L'ÉVALUATION

Les pôles de compétitivité se positionnent, depuis bientôt 14 ans, comme l'un des piliers de la politique nationale d'innovation, en particulier au bénéfice des PME. Vecteurs de projets innovants entre entreprises, centres de recherche et établissements de formation, les pôles français ont fait l'objet d'une évaluation gouvernementale en 2018 afin d'impulser une nouvelle dynamique à cette politique dans le cadre de la phase IV des pôles de compétitivité (2019-2022).

Cette nouvelle phase repose notamment sur une ambition européenne, en confiant aux pôles l'objectif de faire émerger davantage de projets collaboratifs européens et sur l'amélioration de la lisibilité du label « pôle de compétitivité». En Normandie, les pôles normands Mov'eo (mobilité), TES (transactions électroniques sécurisées), Hippolia (filière équine), Cosmetic Valley (parfums et cosmétiques) et Valorial (innovation alimentaire) ont été confortés pour une période de 4 ans. Le pôle Nov@log (logistique) a été reconduit pour une durée d'un an. Ce dernier projette un rapprochement avec le pôle I-Trans (transports ferroviaires) situé dans les Hauts-de-France.

CHIFFRES CLÉS 2018 DU PÔLE 3 E EMPLOI/INSERTION/FORMATION/MUTATIONS ÉCONOMIQUES

> 102 M€ de crédits dédiés à l'emploi et l'insertion des publics en difficulté et **5 M€** dédiés à l'appui aux partenariats territoriaux avec un taux de programmation et de réalisation atteignant les 100 %.

> 5 253 Parcours Emploi Compétences
> Insertion par l'activité économique : 8 832 salariés dans 220 structures conventionnées.
> 24 missions locales financées.
> 6 417 entrées en Garantie Jeunes (17 830 depuis le début du dispositif en 2013).
> 10 593 jeunes bénéficiaires du parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie dont 4 806 ayant perçu une allocation au 31 décembre 2018.

> 56 entreprises adaptées financées au bénéfice de **2 500** travailleurs handicapés.
> Près de 20 000 demandeurs d'emploi et jeunes formés (convention d'amorçage du Pacte régional d'investissement dans les compétences).
> 24 087 contrats d'apprentissage conclus à la rentrée 2018 (augmentation de 8 %).

> Activité partielle : 3 949 939 heures autorisées et **968 563 heures indemnisées**.

> PSE : 16 décisions de validation et 10 décisions d'homologation.

> 26 conventions de revitalisation actives au 31 décembre 2018.

> Fonds Social Européen :
Haute-Normandie (dont initiative pour l'emploi des jeunes) : 64,5 M€ avec un taux de programmation de 58 %.
Basse-Normandie : 55,5 M€ avec un taux de programmation supérieur à 76%.

> Titres professionnels : 7 617 titres ou livrets de certification délivrés **(hausse de 7,34 %).**

> Plus de 80 réunions des Comités d'Animation Territoriale Emploi Formation.

LE FONDS D'INCLUSION DANS L'EMPLOI : UNE OPTIMISATION DES CRÉDITS AFFECTÉS À L'INSERTION DURABLE DES PUBLICS LES PLUS ÉLOIGNÉS DE L'EMPLOI

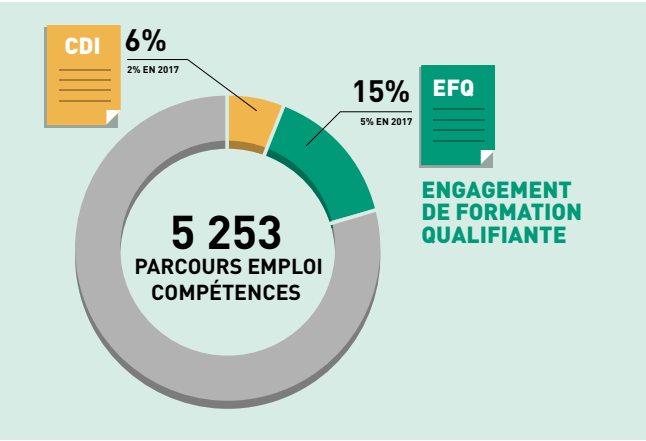
La création, en janvier 2018, du Fonds d'Inclusion dans l'Emploi (FIE) a recentré l'intervention de l'État en faveur des personnes les plus éloignées de l'emploi autour de l'objectif premier d'inclusion dans l'emploi.

Cette évolution majeure, nécessitant l'élaboration d'une stratégie régionale d'intervention pour l'insertion des publics éloignés de l'emploi, se traduit par une gestion globale, décloisonnée et dynamique des crédits :

- affectés aux contrats aidés, désormais appelés Parcours Emploi Compétences (PEC) ;
- de l'Insertion par l'Activité Economique (IAE) ;
- du Fonds d'Initiatives Territoriales (FIT).

Des résultats particulièrement probants on été engendrés en 2018 par l'enveloppe financière de 75M€ :

- La conclusion de 5 253 PEC avec une volonté renforcée d'agir sur la qualité des contrats : 6 % de CDI et 15% d'engagement de formation qualifiante (contre respectivement 2 % et 5 % en 2017) ;
- Une augmentation significative des aides au poste dans le secteur de l'IAE correspondant à l'embauche de 8 832 salariés en Normandie ;
- Le soutien de 34 dossiers territoriaux pour lever les freins à l'emploi et répondre aux besoins des publics et des acteurs et dans le cadre du Fonds d'Initiatives Territoriales.



Le déploiement de ce FIE a été réalisé, piloté et adapté en lien étroit avec l'ensemble des acteurs territoriaux : service public de l'emploi, acteurs de l'emploi, de l'insertion, de la formation et de l'économie, collectivités territoriales, partenaires sociaux.
Il a ainsi été choisi, grâce à la fongibilité encadrée des crédits, de renforcer le secteur de l'IAE et de soutenir fortement les projets territoriaux afin d'accroitre l'efficacité de ces dispositifs. ■

L'animation territoriale : un travail partenarial efficace au profit des territoires

La charte « Animation Territoriale Emploi Formation », élaborée conjointement et signée entre l'État et le Conseil régional de Normandie le 13 novembre 2018, fixe le cadre commun de leurs interventions et traduit la volonté concertée d'articuler les politiques de l'emploi et de la formation professionnelle en Normandie.

> « Apporter des réponses immédiates, concrètes et concertées aux besoins de nos entreprises. »

La charte permet ainsi d'apporter des réponses immédiates, concrètes et concertées aux besoins de nos entreprises et de nos concitoyens sur l'ensemble des territoires normands en s'appuyant sur les partenaires sociaux, très impliqués, et l'ensemble des acteurs territoriaux, sur les thématiques suivantes :

- Prioritairement, la mobilisation et l'articulation des acteurs et partenaires locaux pour anticiper et accompagner les mutations économiques et répondre ainsi aux besoins de recrutement des entreprises ;
- La facilitation de l'accès, du maintien et du retour à l'emploi des actifs et demandeurs d'emploi en développant leurs compétences ;
- Le développement, l'adaptation et la qualité de l'offre de formation dans le respect des orientations de l'État et de la région Normandie en fonction des besoins exprimés sur les territoires ;
- L'identification, l'anticipation et le partage des opportunités et des problématiques de chaque territoire en y apportant des réponses de proximité coordonnées, rapides et efficaces ;

© Istockphoto - businessimages

- Le déploiement des politiques publiques au niveau de chaque territoire tout en garantissant la complémentarité et la cohérence de l'action de l'ensemble des acteurs territoriaux.

Avec plus de 80 réunions des comités d'animation territoriale emploi-formation en 2018, l'animation territoriale démontre ainsi un fonctionnement dynamique et opérationnel dans les 17 arrondissements normands. Elle a participé activement à l'élaboration du Pacte Régional d'Investissement dans les Compétences en bénéficiant du soutien technique du Carif-Oref (Centre d'Animation, de Recherche et d'Information sur la Formation (Carif) - Observatoires Régionaux de l'Emploi et de la Formation (Oref). Cet organisme, financé par l'État et le Conseil régional dans le cadre du contrat de plan État-Régions (CPER), informe les acteurs régionaux et le public sur la formation (réglementation, offre), l'insertion, les métiers et les secteurs d'activité.

L'ÉQUIPE EMPLOI FORMATION TERRITORIALE : UNE RÉPONSE EN MATIÈRE DE GPECT SUR LE COTENTIN

Le Cotentin connaît une activité économique croissante liée aux projets industriels des grands donneurs d'ordre (EDF, EDF Renouvelables, ORANO, NAVAL GROUP), générant des demandes importantes en termes de compétences y compris pour les entreprises sous-traitantes.

Afin de répondre à cette problématique, un dispositif copiloté par l'État (Direccte) et le Conseil régional a été mis en place. Il s'appuie sur une équipe opérationnelle emploi formation, animée par la maison de l'emploi et de la formation (MEF) du Cotentin. Il réunit également Pôle emploi, la CCI Ouest Normandie, la Communauté d'agglomération du Cotentin et l'UIMM.

L'objectif est de :

- Recenser les besoins de compétences ;
- Proposer des formations professionnelles sur mesure en favorisant l'accès aux demandeurs d'emploi locaux aux emplois créés ;
- Proposer des actions spécifiques telles que la promotion des métiers et l'attractivité du territoire.

FONDS INITIATIVES TERRITORIALES

34 projets innovants financés par la Direccte

Le Fonds d'Initiatives territoriales permet, depuis 2018, de mobiliser des financiers au bénéfice d'initiatives territoriales à caractère innovant en matière de création d'emplois ou d'accès à l'emploi ou d'accompagnement des publics éloignés de l'emploi (demandeurs d'emploi, publics ressortant de situations particulières : séniors, travailleurs handicapés, quartiers prioritaires politique de la ville, zone de revitalisation rurale, réfugiés, jeunes non accompagnés, bénéficiaires du RSA...)
La Direccte Normandie a bénéficié d'une enveloppe de 970 000 € et a ainsi validé par un comité d'engagement régional 34 projets, cofinancés et à vocation pérenne. Le caractère innovant des projets a été apprécié à l'échelle du territoire concerné, des publics visés, de la qualité du partenariat engagé, de la capacité à transférer et des modes opératoires proposés.

Les projets retenus sont à finalités multiples :
- Lever de freins à l'accès ou à la reprise d'emploi ;
- Accompagner des publics particuliers,
- Améliorer la fluidité des parcours,
- Créer des activités nouvelles,
- Répondre aux difficultés de recrutement, d'attractivité des métiers ou des territoires.

La diversité et la qualité des projets doivent être particulièrement soulignées. Par exemple, dans l'Orne, les projets retenus ont été axés principalement sur la mobilité (formations au code de la route pour des personnes en situation de handicap, diagnostics des mobilités de jeunes pour évaluer leurs besoins et les accompagner vers des solutions existantes, mise à disposition de scooters et de vélos, aides aux frais de déplacement..) et à l'accompagnement (entretien d'embauche, compétences numériques..).

LE PACTE RÉGIONAL D'INVESTISSEMENT DANS LES COMPÉTENCES

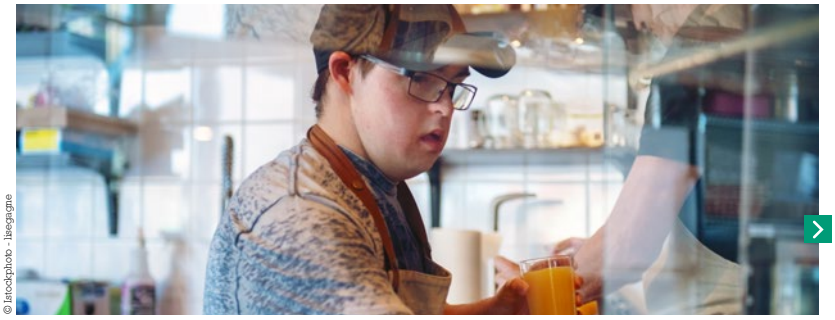
Près de 850 M€ sur 4 ans au bénéfice des demandeurs d'emploi et des jeunes normands

Le Pacte Régional d'Investissement dans les Compétences (PRIC) poursuit deux objectifs majeurs devant inscrire la France dans une société de compétences :
- Bénéficier aux publics exclus pour les préparer aux évolutions de demain ;
- Protéger les plus fragilisés sur le marché du travail.

Pour la Normandie, ce pacte vise un objectif ambitieux de 128 000 bénéficiaires (32 000 par an) pour la période 2019/2022 avec des moyens financiers conséquents d'un montant de 843,8 M€ sur 4 ans, répartis entre la région Normandie (127 M€/an) et l'État (84,25 M€/an).

La Direccte Normandie s'est particulièrement investie dans la rédaction de ce Pacte Régional. Ainsi, 2 agents à temps plein ont été intégrés dans l'équipe « projet » composée également de représentants du Conseil régional, de Pôle emploi, de l'Association Régionale des Missions Locales et du Carif-oref pour rédiger le « Cap de Transformation » basé sur un diagnostic territorial complet. Les échanges réguliers et constructifs avec les partenaires sociaux du Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (Créfop) ont enrichi ce travail pour répondre, de manière efficace et efficiente, aux besoins des publics et des entreprises identifiés sur chaque territoire normand.

Ce « Cap de Transformation » a été adopté le 18 décembre 2018 par l'assemblée plénière du conseil régional avant sa signature officielle prévue début 2019. Il sera complété par des fiches « actions » précisant les modalités opérationnelles de déploiement de ce PRIC.



© istockphoto - liaegagne

LE PLAN RÉGIONAL D'INSERTION DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS (PRITH)

Un plan d'actions au bénéfice de l'insertion et du maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

Le Plan Régional d'Insertion des Travailleurs Handicapés (PRITH), inauguré en novembre 2018 par la Préfète de Normandie, a été signé par 26 acteurs normands particulièrement impliqués dans la démarche. Cet outil de coopération interinstitutionnelle territoriale en faveur de l'inclusion atteste de leur engagement dans le déploiement de cette action.
Le plan d'actions du PRITH, dont la Direccte et l'Agéfiph assurent l'animation et le pilotage, est axé autour des orientations suivantes :
- Diversifier les trajectoires d'insertion professionnelle et sécuriser les parcours ;
- Faire de la formation un levier pour l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées ;
- Renforcer la sensibilisation des employeurs et diversifier leurs réponses à l'obligation d'emploi ;
- Prévenir les risques de désinsertion professionnelle et favoriser le maintien dans l'emploi ou dans l'activité.

Il entend ainsi articuler les différentes politiques de santé, de santé au travail, d'insertion, de formation, d'emploi et fédérer les énergies autour d'objectifs partagés et d'actions concrètes.

© Istockphoto - Dean Mitchell

Comment valoriser les métiers de services à la personne ?

C'est la question que se sont posée le service public de l'emploi de Seine-Maritime, le Conseil régional de Normandie et le Conseil départemental de Seine-Maritime pour améliorer l'attractivité des emplois de services à la personne.

Un comité de pilotage, animé par la Direccte, réunissant les acteurs institutionnels, des chefs d'entreprises et d'associations, a élaboré un plan d'actions sur 3 thématiques :

- Modifier l'image du métier d'aide à domicile ;
- Consolider la prévention des risques professionnels ;
- La négociation collective.

Plusieurs manifestations ont été organisées pour y répondre :

- 4 jours « Découverte des métiers » : des organismes de formation ont ouvert leurs plateaux techniques aux demandeurs d'emploi,
- 1 journée « Services aux personnes : pourquoi pas vous ? » au Pôle des Savoirs à Rouen, forum ouvert aux étudiants et demandeurs d'emploi. 300 personnes sensibilisées.
- Lors d'une journée dédiée au Havre : réunion d'une vingtaine de structures seinomarines pour échanger sur leurs pratiques et sur la prévention des risques professionnels.
- 2 ateliers réunissant 35 chefs d'entreprise et des représentants de salariés pour s'informer sur : les institutions représentatives du personnel, la réglementation en matière de durée du travail et congés payés.

De nouvelles initiatives sont en réflexion, sur des formats différents. Les pistes de travail ne manquent pas ! ■

14 DÉCEMBRE 2018

LES ASSISES RÉGIONALES DU PARRAINAGE

L'Association Régionale des Missions Locales de Normandie a organisé les premières assises régionales normandes du parrainage le 14 décembre 2018 au Pôle Régional des Savoirs à Rouen.

Plus de 90 parrains, marraines et partenaires et près d'une centaine de jeunes suivis par les missions locales ont participé à ces assises.
Des experts, des représentants des services de l'État (Direccte, DRDJSCS), d'entreprises ou de réseaux d'accompagnement, et des partenaires des missions locales se sont succédé pour que ce dispositif, plébiscité en Normandie, bénéficie d'une reconnaissance accrue.
En Normandie, 1 439 jeunes ont été parrainés en 2018 dont 24 % résidents en Quartier Prioritaire de la Politique de la Ville avec un financement de la Direccte complété par le Commissariat général à l'égalité des territoires. ■

LE PLAN D'ACTION MANCHOIS « DEMANDEURS D'EMPLOI SENIORS » : LE FORUM COMPÉTENT ATOUT'ÂGE

La Direccte et les partenaires institutionnels se sont engagés dans un vaste plan d'actions en 2018 en faveur du retour à l'emploi des demandeurs d'emploi de plus de 45 ans.

Tranche 50-57 ans:
2 forums inversés «Compétents atout' âge » le 26 juin sur les territoires de Cherbourg et Granville.
Le format «inversé» positionne le demandeur d'emploi comme offreur de compétences, nécessitant une préparation en amont par divers ateliers : CV vidéo, tests de personnalité, communication, simulation d'entretien, droit du travail, outils numériques.

Tranche 45-49 ans:
3 prestations de 9 semaines (Mortain, La Haye et Granville) de redynamisation vers l'emploi visant l'élargissement des cibles professionnelles, la mobilité géographique, l'estime de soi et s'appuyant sur les outils numériques.

Tranche +58 ans :
Des réunions d'information avec la Carsat évaluant leurs droits à la retraite. ■

Liquidation judiciaire AIM : L'intervention décisive de la Direccte saluée par tous les acteurs

Durant l'été 2018, la Direccte s'est très fortement mobilisée dans la gestion du Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE) lié à la liquidation judiciaire, prononcée le 4 juillet, de la Société Nouvelle AIM, entreprise de 225 salariés spécialisée dans l'abattage de porcs située à Sainte-Cécile.

La Direccte a initié, avec l'appui du Préfet de la Manche, de nombreuses réunions avec les acteurs concernés et notamment le mandataire liquidateur, les représentants du personnel assistés de leur conseil et Pôle emploi. Ces discussions ont permis la rédaction d'un PSE, homologué par la Direccte le 11 juillet, contenant les mesures nécessaires et adaptées au reclassement et à la reconversion professionnelle des salariés (salariés âgés, de faible niveau de qualification, 17 % de situation d'illettrisme, mobilité très faible..).

Cette mobilisation s'est ensuite accentuée lors du conflit, particulièrement tendu, survenu fin juillet concernant les modalités d'application du PSE et d'intervention de L'Association pour la gestion du régime de Garantie des créances des Salariés entre, d'une part, les représentants du personnel et les salariés et, d'autre part, le mandataire liquidateur et l'AGS.

L'intervention immédiate, active, permanente et constructive de la Direccte a permis, après de multiples réunions et discussions, quelquefois houleuses, d'aboutir à la signature le 6 août 2018 d'accords signés par l'ensemble des parties. Ces signatures ont ainsi permis aux salariés de percevoir des aides complémentaires au reclassement et à l'inspection du travail de finaliser l'instruction des demandes d'autorisation de licenciement des salariés protégés.

La très forte implication et la réactivité de la Direccte, démontrant et valorisant ainsi la diversité et la complémentarité de ses champs d'intervention (mutations économiques, dialogue social, médiation dans un conflit collectif, inspection du travail...), ont été vivement saluées et félicitées par l'ensemble des acteurs.

Cette mobilisation se poursuit toujours aujourd'hui dans le suivi du reclassement des salariés licenciés notamment, au travers de la cellule de reclassement intégralement financée par l'État. ■

4 JUILLET 2018

L'ORNE À L'INITIATIVE D'UNE SOIRÉE DÉBAT SUR LES BESOINS EN RECRUTEMENT DES ENTREPRISES

© Istockphoto - kasto80

Le 4 juillet 2018, en présence de la préfète de l'Orne, la Direccte a rassemblé 37 entreprises, 11 organisations syndicales et patronales et les principaux membres du Service Public de l'Emploi (Pôle emploi, missions Locales, Cap emploi, collectivités territoriales, consulaires, AFPA...) sur les thématiques suivantes :

1/ Comment mieux identifier les besoins en main d'œuvre des entreprises ?

2/ Quels sont les freins à l'embauche ? Quelles réponses ? Quelles bonnes pratiques pour un recrutement facilité ?

3/ Comment mieux faire connaitre les métiers auprès des demandeurs d'emploi ?

Les entreprises ont fait part de leurs difficultés de recrutement de personnes qualifiées et de maintien au sein de de leur effectif de salariés formés, notamment ceux disposant d'un profil « rare » et courtisés par d'autres employeurs.

Les acteurs du SPE ont rappelé l'ensemble des dispositifs mobilisés pour résoudre ces problématiques notamment dans l'accompagnement et la formation des demandeurs d'emploi.

Certaines entreprises ont également pris conscience de leur nécessaire adaptation aux attentes et comportements d'une « nouvelle génération » de salariés souhaitant concilier vie professionnelle et vie personnelle, attachant de l'importance à l'épanouissement dans le travail et prêts à changer, le cas échéant, d'employeur. ■

L'IMPACT D'UNE CONVENTION DE REVITALISATION SUR UN TERRITOIRE ORANO

La convention de revitalisation Orano Manche a été signée en novembre 2016.

Durée : maximum 3 ans / Postes à recréer : 161.

Périmètre : la Manche (avec a minima 50 % du montant pour Cherbourg).

Les leviers pour soutenir en priorité l'emploi, les PME industrielles et les métiers en tension ou en développement :

- Des prêts bonifiés pour le financement des besoins d'investissement des PME créatrices d'emplois, en partenariat avec la Banque Populaire ;
- Un soutien aux PME de la filière nucléaire ou des filières industrielles prioritaires du territoire ;
- Des subventions pour aider des organismes de l'économie sociale et solidaire ;
- Des subventions pour les TPE-PME pour financer un achat externe ;
- Des apports en compétences réalisés par des salariés d'Orano.

Point d'étape au 31 décembre 2018 : 75 % du budget engagé et 102 % de l'objectif emploi soit 165 emplois sur les 161 => 69 déjà créés à fin 2018.

EXEMPLE

Exemple d'actions soutenues : au sein de l'entreprise MAISON PELERIN à Beauvoir (fabrication, vente et export de caramels au beurre salé) : prêt bonifié de 250 K€ avec le soutien de la contribution Orano de 16 061 € pour la construction de l'atelier et investissement soutenu pour l'achat d'un gerbeur (6 300 €).

Emplois soutenus : 7 contrats à durée indéterminée.

Montant total de l'aide : 22 361 €.

L'ÉTABLISSEMENT POUR L'INSERTION DANS L'EMPLOI DE L'EURE

Depuis sa création en 2005, l'Établissement Pour l'Insertion Dans l'Emploi (l'EPIDE) du Val de Reuil a accompagné plus de 30 000 jeunes de 18 à 25 ans, sortis du système scolaire sans diplôme ni qualification professionnelle, en les conduisant vers un emploi durable et en leur permettant de vivre une citoyenneté active au quotidien.

Ce partenaire important du service public de l'emploi étend ses recrutements en Seine-Maritime, dans l'Eure, les Yvelines et l'Eure et Loire. Son équipe pluridisciplinaire comporte notamment 72 encadrants.

L'originalité du dispositif repose sur des équipes assurant aux volontaires un accompagnement global, dans un cadre structurant et offrant un suivi personnalisé.

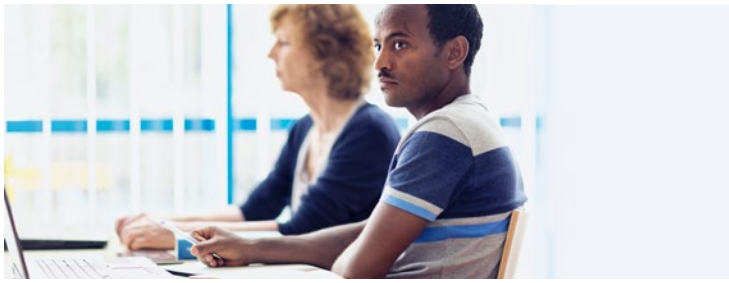
L'éducation à la citoyenneté est la pierre angulaire de la pédagogie de l'EPIDE. Pour assurer une insertion durable en entreprise et dans la société, l'EPIDE propose aux volontaires de s'engager dans la réalisation d'actions citoyennes concrètes contribuant à attester de leur fort « quotient citoyen ». Les volontaires sortant de l'EPIDE sont des acteurs de leur vie professionnelle et de la vie sociale.

210 places sont financées par l'État au sein du Centre de Val-de-Reuil.

Sur 170 engagés, 61,2 % ont trouvé une solution emploi ou formation à leur sortie de l'Epide en 2018. ■

AGIR 14

Lancé en 2018, en présence d'Alain RÉGNIER, délégué interministériel chargé de l'accueil et de l'intégration des réfugiés, « AGIR 14 » - Accompagnement Global pour l'Intégration des Réfugiés dans le Calvados - est un dispositif pour coordonner les actions d'intégration des personnes ayant le statut de réfugiés pour les prendre en charge globalement.



© Istockphoto - Silvijansen

La démarche s'appuie d'une part sur les besoins du marché de l'emploi local (en lien avec les branches professionnelles concernées) et sur les acteurs susceptibles de contribuer à la mise en œuvre d'une réponse adaptée : Direccte, Direction de l'immigration de la préfecture, Office Français de l'Immigration et de l'Intégration, Pôle emploi, Agence nationale pour la Formation Professionnelle des Adultes (AFPA), Mission locale de Caen, Rectorat, Direction Départementale de la Cohésion Sociale (DDCS), Agence Régionale de la Santé, Conseil régional.

Point au 31 décembre 2018 :

263 dossiers instruits :

- Près de 50 personnes ont eu au moins une activité salariée ;
- 70 personnes ont intégré une formation financée par le Conseil régional ou Pôle emploi.

Afin de pérenniser cette expérimentation essentielle pour le Calvados, un consortium piloté par la Maison de l'Emploi et de la Formation de l'Agglomération Caennaise (MEFAC) a répondu à l'appel à projets « Réfugiés » en mai 2019. ■

ÉCOLE DE LA DEUXIÈME CHANCE : UNE INITIATIVE FORMIDABLE POUR LES « DÉCROCHEURS »

Depuis janvier 2017, la première Ecole de la Deuxième Chance (E2C) de Normandie a ouvert ses portes à Hérouville Saint-Clair dans le Calvados.

144
JEUNES ADULTES ACCUEILLIS

63 %
DE SORTIES POSITIVES

Sur la base de parcours individualisés et d'accompagnement vers l'emploi et/ou une qualification, cette structure offre aux jeunes adultes décrocheurs sans diplôme une véritable chance d'insertion sociale, citoyenne et professionnelle.

En 2018, l'E2C d'Hérouville Saint-Clair a accueilli 144 jeunes adultes décrocheurs, dont la moitié est âgée de 16 à 18 ans et dont 36 % résident en quartier prioritaire politique de la Ville. 83 % des jeunes accueillis ont un niveau infra V (CAP BEP).

Les résultats sont très satisfaisants puisqu'au 31 décembre 2018, le taux de sorties positives (formation qualifiante, diplômante, alternance, CDD, CDI...) est supérieur à 63 %. ■

LE SERVICE RÉGIONAL DE CONTRÔLE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE : DES OBJECTIFS DÉPASSÉS

L'activité du service régional de contrôle a été particulièrement soutenue.

© Istockphoto - akynesher

L'objectif, fixé à 47 contrôles par le plan établi selon les critères fixés par le ministère du travail, a été largement dépassé puisque 64 contrôles ont été effectués (+ 45 %). Ainsi, près de 3 % des 2 176 organismes de formation normands ont fait l'objet d'une vérification par la Direccte.

Cette activité ne manquera pas d'être poursuivie au même rythme en 2019 dans un contexte en pleine évolution lié au déploiement de la loi du 5 septembre 2019 « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel ». Un contrôle ciblé sur les nouveaux organismes de formation proposant notamment des sessions d'apprentissage et/ou des actions de formation dans le cadre du Plan d'Investissement Régional dans les Compétences sera ainsi développé. ■

L'organigramme de la Direccte

JUILLET 2019

DIRECTEUR RÉGIONAL
Gaëtan RUDANT
Tél. 02 32 76 16 46
norm.direction@direccte.gouv.fr

CHEFFE DE CABINET
Chrystèle PASCO-MARTIN
Tél. 02 32 76 16 46
norm.cabinet@direccte.gouv.fr

COMMUNICATION
Sylvie MIGNARD Tél. 02 31 47 74 63
norm.communication@direccte.gouv.fr

CONTRÔLE INTERNE
Laurence OLIVIER Tél. 02 31 47 73 05
laurence.olivier14@direccte.gouv.fr

ORGANISATEUR RÉGIONAL
Jean-Christophe JOURDAIN Tél. 02 31 76 16 51
jean-christophe.jourdain@direccte.gouv.fr

MISSION QUALITÉ
Laurence CHEDMAIL
laurence.chedmail@direccte.gouv.fr

ÉTUDES STATISTIQUES ÉVALUATION
Damien BARTHELEMY Tél. 02 32 76 16 52
norm.statistiques@direccte.gouv.fr

SECRÉTARIAT DE DIRECTION
norm.direction@direccte.gouv.fr

UNITÉ RÉGIONALE

SECRÉTARIAT GÉNÉRAL

SECRÉTAIRE GÉNÉRALE
Éliane GALLERI
Tél. 02 32 76 16 43
eliane.galleri@direccte.gouv.fr

ADJOINT
Riwall PROVOST

- QVT DIALOGUE SOCIAL SANTÉ AU TRAVAIL
- SERVICE RESSOURCES HUMAINES
- UNITÉ FORMATION ET CONCOURS
- SERVICE FINANCIER ET COMPTABLE
- SERVICE LOGISTIQUE ET IMMOBILIER **Virginie SIMON**
- ÉQUIPE SYSTÈMES INFORMATIONS ET COMMUNICATION **Jean-Marc GOSSELIN**

PÔLE C — CONCURRENCE, CONSOMMATION, RÉPRESSION DES FRAUDES ET MÉTROLOGIE

CHEF DE PÔLE
Jean-Pierre GREVEZ
Tél. 02 27 05 90 46
norm.polec@direccte.gouv.fr

ADJOINTE
Michèle AUVRAY

- SERVICE PILOTAGE QUALITÉ CONTENTIEUX
- SERVICE ANIMATION ET APPUI AUX DD(CS)PP **Michèle AUVRAY** **Sophie ROZENFELD**
- SERVICE CONCURRENCE **Michèle AUVRAY** **Sophie ROZENFELD**
- SERVICE MÉTROLOGIE LÉGALE **Fabrice GRINDEL**

PÔLE T — POLITIQUE DU TRAVAIL

CHEF DE PÔLE
Johann GOURDIN
Tél. 02 32 18 98 81
norm.polet@direccte.gouv.fr

ADJOINTS
David DELASALLE
Sylvie MACÉ

- UNITÉ RÉGIONALE D'APPUI ET DE CONTRÔLE EN MATIÈRE DE TRAVAIL ILLÉGAL **Bruno GUILLEM**
- CELLULE PLURIDISCIPLINAIRE EN SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL **David DELASALLE**
- INSPECTION MÉDICALE DU TRAVAIL **Muriel RAOULT-MONESTEL**
- DÉCISION, RECOURS, APPUI JURIDIQUE, SANCTIONS ADMINISTRATIVES **Marc VAULAY**
- RÉSEAU DES RISQUES PARTICULIERS AMIANTE **Grégory LONGUET**
- MISSIONS TRANSVERSALES **Sylvie MACÉ**

PÔLE 3E — PÔLE ENTREPRISE, EMPLOI ET ÉCONOMIE

CHEF DE PÔLE
Philippe LAGRANGE
Tél. 02 32 76 16 46
norm.direction@direccte.gouv.fr

ADJOINTS
Christine FARA
Jean-Baptiste GUEUSQUIN

- SERVICE EMPLOI FORMATION INSERTION RÉGIONAL (SEFIR) **Christine FARA**
- SERVICE RÉGIONAL DU CONTRÔLE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE **Anne GUILBAUD**
- SERVICE ÉCONOMIQUE DE L'ÉTAT EN RÉGION (SEER) **Jean-Baptiste GUEUSQUIN**
- DISSE **Corinne MARBACH** **Gaël QUEVILLON**

UNITÉS DÉPARTEMENTALES

UD 14 CALVADOS

RESPONSABLE D'UNITÉ DÉPARTEMENTALE
Christine LESTRADE
Tél. 02 31 47 74 53
norm-ud14.direction@direccte.gouv.fr

- RESPONSABLE DE L'UNITÉ DE CONTRÔLE 1 **Stéphane MATHON**
- RESPONSABLE DE L'UNITÉ DE CONTRÔLE 2 **Marc MOUELLE**
- ENTREPRISE EMPLOI, ÉCONOMIE
- RENSEIGNEMENTS SCT **Fabienne DI PALMA**

UD 27 EURE

RESPONSABLE D'UNITÉ DÉPARTEMENTALE
Véronique ALIES
Tél. 02 32 31 84 50
norm-ud27.direction@direccte.gouv.fr

- UNITÉ DE CONTRÔLE 1 **Sébastien ROLAND**
- UNITÉ DE CONTRÔLE 2 **Sébastien ROLAND** par intérim
- RENSEIGNEMENTS SCT
- ACCÈS RETOUR À L'EMPLOI INSERTION **Martine TERRIER**
- MUTATIONS ÉCONOMIQUES ENTREPRISE **Philippe GOURMELEN**

UD 50 MANCHE

RESPONSABLE D'UNITÉ DÉPARTEMENTALE
Benoît DESHOGUES
Tél. 02 33 88 32 60
norm-ud50.direction@direccte.gouv.fr

- UNITÉ DE CONTRÔLE 1 **Bruno COLLOMB**
- UNITÉ DE CONTRÔLE 2 **David LECANUET**
- RENSEIGNEMENTS SCT **Nathalie PLAZA PETIT**
- ÉCONOMIE EMPLOI MARCHÉ DU TRAVAIL **Marie-Noëlel MARIGNIER**
- MUTATIONS ÉCONOMIQUES **Perrine BLAY**

UD 61 ORNE

RESPONSABLE D'UNITÉ DÉPARTEMENTALE
Dalila BENAKCHA
Tél. 02 33 82 54 37
norm-ud61.direction@direccte.gouv.fr

- UNITÉ DE CONTRÔLE **Philippe RETO**
- RENSEIGNEMENTS SCT **Catherine BRÉARD**
- EMPLOI INSERTION **Alain BARROUL**

UD 76 SEINE-MARITIME

RESPONSABLE D'UNITÉ DÉPARTEMENTALE
Pierre GARCIA
Tél. 02 32 18 98 01
norm-ud76.direction@direccte.gouv.fr

- UNITÉ DE CONTRÔLE 1 **Corinne HUET**
- UNITÉ DE CONTRÔLE 2 **Delphine BRILLAND**
- UNITÉ DE CONTRÔLE 3 **Sébastien VANROKEGHEIM**
- UNITÉ DE CONTRÔLE 4 **Philippe GARBE**
- RENSEIGNEMENTS SCT
- EMPLOI INSERTION **Dominique GRARD**
- MUTATIONS ÉCONOMIQUES ROUEN DIEPPE **Pierre-François LEBOULANGER**
- LE HAVRE

DIVERSITÉ ET ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE : LA DIRECCTE DE NORMANDIE LABELLISÉE EN 2018 !

Fin 2016, les ministres ont demandé que l'ensemble des services centraux et déconcentrés des ministères sociaux se mettent en ordre de marche pour relever le défi pour l'obtention de la labellisation « Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » et pour le renouvellement du « Label diversité ».

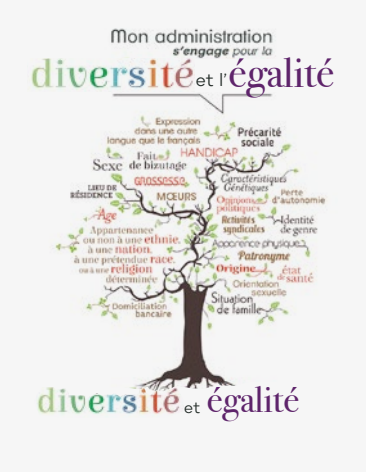
Par ailleurs, la Direccte exige des entreprises le respect des accords égalité entre les hommes et les femmes, il apparaissait donc important que la Direccte soit exemplaire en la matière.

La Direccte Normandie a ainsi fait partie des 11 administrations déconcentrées sélectionnées au sein des ministères sociaux pour être auditée dès fin 2017.

L'audit par l'Afnor a donné lieu, au niveau global des ministères sociaux, à un rapport favorable proposant le renouvellement du label « Diversité » en février 2018 et l'attribution du label « Égalité » en juin 2018. Dans le cadre de cet audit, quelques pistes de progrès nous ont toutefois été fixées.

La Direccte Normandie a obtenu le label « Diversité » en Février 2018 et le label « Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes » en juin 2018.

Un audit complémentaire, pour lequel la Direccte Normandie était volontaire, a eu lieu en janvier 2019 : il a confirmé les labels. ■



La Direccte en chiffres

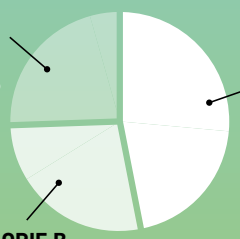
AU 31 DÉCEMBRE 2018

476 AGENTS (AU 31/12/2018)

324 FEMMES

152 HOMMES

RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR CATÉGORIE



CATÉGORIE C
114
94 FEMMES
20 HOMMES

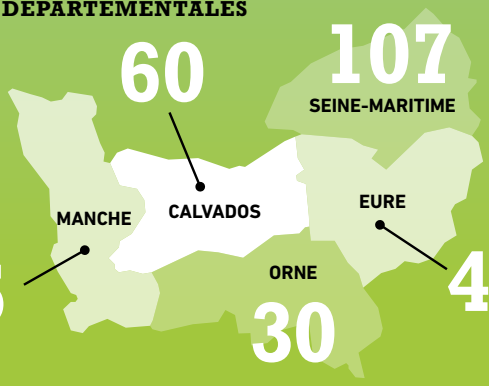
CATÉGORIE A
239
139 FEMMES
100 HOMMES

CATÉGORIE B
119
87 FEMMES
32 HOMMES

EFFECTIFS DE L'UNITÉ RÉGIONALE

186

RÉPARTITION DES EFFECTIFS DES UNITÉS DÉPARTEMENTALES



LES SITES ET L'ORGANISATION

11 sites d'implantation

- **5** Unités départementales
- **3** pôles métiers
- **1** Unité régionale (sur 2 sites)
- **1** secrétariat général
- **1** cabinet

LABELS

- **1** label Égalité professionnelle femmes / hommes
- **1** label Diversité

PUBLICATIONS

- **2** Publications trimestrielles
- **3** Publications annuelles
- **3** Études

SITE INTERNET

559 articles en ligne

17 950 visiteurs par mois

Pour nous contacter

1. UNITÉ RÉGIONALE - SIÈGE
14 avenue Aristide Briand
76108 ROUEN Cedex 1
Tél. 02 32 76 16 20
Fax 02 32 76 16 79
norm.direction@direccte.gouv.fr

2. UNITÉ RÉGIONALE - ANTENNE
3, place Saint-Clair - BP 70034
14200 HÉROUVILLE SAINT-CLAIR
Tél. 02 31 47 73 00
Fax 02 31 47 73 01
norm.direction@direccte.gouv.fr

3. UNITÉ DÉPARTEMENTALE DE SEINE-MARITIME
2 rue Saint-Sever
76032 ROUEN Cedex
Tél. 02 32 18 98 81
norm-ud76.direction@direccte.gouv.fr

4. UNITÉ DÉPARTEMENTALE DU CALVADOS
3, place Saint-Clair - BP 70034
14200 HÉROUVILLE SAINT-CLAIR
Tél. 02 31 47 74 00
norm-ud14.direction@direccte.gouv.fr

5. UNITÉ DÉPARTEMENTALE DE L'EURE
Cité administrative
Boulevard Georges Chauvin
27023 EVREUX cedex
Tél. 02 32 24 86 50
norm-ud27.direction@direccte.gouv.fr

6. UNITÉ DÉPARTEMENTALE DE L'ORNE
57 rue Cazault – BP 253
61007 ALENCON cedex
Tél. 02 33 82 54 00
norm-ud61.direction@direccte.gouv.fr

7. UNITÉ DÉPARTEMENTALE DE LA MANCHE
Cité d'affaires Atlantique
Boulevard Félix Amiot
BP 240 - 50102 CHERBOURG cedex
Tél. 02 33 88 32 00
norm-ud50.direction@direccte.gouv.fr

ma QUESTION en DROIT DU TRAVAIL

Pour les renseignements sur le droit du travail :

0 806 000 126 Service gratuit + prix appel

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
PRÉFET DE LA RÉGION NORMANDIE

Direccte
NORMANDIE

DIRECTION RÉGIONALE
DES ENTREPRISES, DE LA CONCURRENCE,
DE LA CONSOMMATION, DU TRAVAIL
ET DE L'EMPLOI DE NORMANDIE

normandie.direccte.gouv.fr

Conception et réalisation : Benjamin Deal / www.benjamindeal.fr Photos couverture : Istockphoto - vvalakte / Gelber86