

Emploi !

Témoignages sur l'emploi en Provence-Alpes-Côte d'Azur

Proposer un regard sur l'emploi tel qu'il est vécu et sur les grands enjeux qui le traversent aujourd'hui en donnant la parole aux entreprises, aux institutions et aux opérateurs qui se trouvent au cœur du monde du travail aujourd'hui, offrir un regard de terrain sur les problématiques liées aux conditions de travail et à l'application du droit du travail dans les entreprises : telles sont les ambitions d'Emploi !, la nouvelle publication d'information par le témoignage développée par la Direccte Provence-Alpes-Côte d'Azur.

Dérogation aux travaux interdits pour les mineurs : bilan d'un an de simplification administrative

Depuis le 2 mai 2015, un décret simplifie la procédure de dérogation aux travaux interdits pour les mineurs (plus de 15 ans, moins de 18 ans) en formation professionnelle. Avant cette date, la structure qui employait ou formait le jeune devait demander cette dérogation à l'Inspection du travail dont elle dépendait. Depuis un an, elle doit simplement lui envoyer une déclaration de dérogation à cette interdiction. Mais les règles de prévention à respecter sont toujours de mise, et les inspections de suivi et de contrôle de la réglementation, plus d'actualité que jamais.



Les procédures sont simplifiées et les garanties maintenues



Valérie Corniquet-Demolliens, directrice adjointe du Travail à la DIRECCTE PACA, Pôle Politique du Travail



Autrefois, après la demande de dérogation, une enquête était menée, et une décision administrative d'autorisation ou de refus était rendue. C'est le choix de la simplification qui a présidé à ce changement. »

La responsable revient sur le fond de la réglementation, avant d'aborder la forme de la dérogation :

« La loi interdit que les mineurs réalisent certains travaux dangereux ou utilisent du matériel présentant un risque pour leur santé ou leur sécurité. Une dérogation existe pour les mineurs de plus de 15 ans (apprentis, contrats de professionnalisation, stagiaires, jeunes en ESAT, en enseignement professionnel ou technologique, etc.) qui, dans le cadre et pour les besoins de leur formation, peuvent exécuter des travaux initialement interdits et réglementés ou utiliser du matériel qui l'est de la même manière. »



Pas de dérogation, donc, pour les mineurs de moins de 15 ans, et aucune non plus pour certains travaux comme ceux exposant à certains agents biologiques, à un certain niveau de vibration, à une température extrême, au risque électrique, etc. Enfin, il existe des travaux interdits pour lesquels la dérogation est permanente (port de charge avec aptitude médicale, utilisation d'échelles ou d'escabeaux dans certaines conditions, etc.) sous réserve de l'avis favorable du médecin du travail.

La protection des salariés reste assurée

Pour les travaux sur machines ou temporaires en hauteur, pour lesquels il peut désormais être dérogé, la déclaration mise en place l'année dernière, valable trois ans, est rattachée à un lieu de formation et à une formation donnée.



L'employeur qui, autrefois, **demandait l'autorisation de déroger** **déclare** désormais déroger, et prend la responsabilité de ses déclarations, pour des travaux qui correspondent au référentiel de formation. Ce n'est donc pas un blanc-seing pour toutes les machines, insiste Valérie Corniquet-Demolliens.



Pas de changement, donc, sur le fond, car l'employeur ou le formateur doit remplir certaines conditions : avoir procédé à l'évaluation des risques professionnels, mis en œuvre les actions de prévention des risques identifiés, pris les mesures d'encadrement du jeune par une personne responsable et compétente, avoir fait vérifier son aptitude par le médecin du travail, enfin, lui avoir dispensé une formation à la sécurité.

Quant aux agents de contrôle, ils poursuivent leur travail et, à réception des dérogations, ils peuvent aller vérifier que les conditions d'accueil correspondent à la déclaration.

Tous les détails sur <http://travail-emploi.gouv.fr/sante-au-travail/statut-des-travailleurs-et-dispositions-particulieres/article/protection-de-la-sante-des-jeunes-travailleurs>

Des outils complets au service de l'accompagnement des accueillants

Entrée en vigueur en mai 2015, cette simplification administrative a été accompagnée par les services de la DIRECCTE.



Nous avons informé, sensibilisé et conseillé les accueillants des jeunes par le biais des chambres consulaires, des organisations professionnelles et syndicales et des professionnels de l'enseignement, grâce à la diffusion d'outils tels qu'une notice expliquant le dispositif, ainsi qu'une quinzaine de formulaires de déclaration de dérogation élaborés par filière (automobile, bois, production agricole, commerce, agroalimentaire, etc.), qui constituent un véritable guide de l'accueil des jeunes en formation.



Y sont consignés les travaux interdits concernés par la formation suivie par le jeune sous forme d'une liste des machines à cocher. Un document qui permet d'être exhaustif, de ne pas faire d'erreur et d'être alerté sur certains points. Des rappels de réglementation sont également effectués régulièrement par les agents de contrôle.

Cette simplification administrative a facilité les conditions d'embauche et de formation des jeunes travailleurs. Pour autant elle doit impérativement s'accompagner, dans les structures accueillantes, par la mise en place d'une politique de prévention des risques professionnels permettant de préserver durablement la santé au travail des jeunes.

La vigilance des agents de contrôle perdue

Stéphanie Marchesi, agent de contrôle, Unité départementale de la DIRECCTE des Alpes-Maritimes



Avant ce décret du 2 mai 2015, explique l'agent de contrôle, nous avions deux mois pour répondre favorablement ou défavorablement à la demande de dérogation. Dans l'attente de cette décision, valable 3 ans pour un lieu de formation, l'employeur ou l'organisme de formation ne pouvait pas occuper le jeune à des travaux interdits. Aujourd'hui, nous sommes sur un principe de déclaration et les accueillants n'ont plus à attendre l'obtention d'un accord dérogatoire. Le but ? Simplifier la démarche pour encourager l'apprentissage.



Sur le secteur très étendu de Stéphanie Marchesi (dix communes de l'est du département des Alpes-Maritimes), les entreprises qui emploient le plus d'apprentis sont très diversifiées : menuiseries, boulangeries, garages automobiles, hôtels, cafés et restaurants, chantiers de Bâtiment et Travaux Publics, entreprises de sécurité et tertiaire. Son travail a consisté, pendant la période transitoire, à informer chaque structure par courrier, et à répondre aux interrogations des employeurs par téléphone. Stéphanie Marchesi constate que cette simplification administrative a eu pour effet positif, dans certaines petites entreprises, notamment celles qui n'ont pas de responsable RH ou administratif, de faire un point sur toute la réglementation afférente avec l'agent de contrôle (notamment en matière de formations et mesures organisationnelles). Enfin, les agents de contrôle peuvent toujours cibler leurs contrôles en les organisant par secteurs d'activités pour vérifier la bonne application de la réglementation en matière d'apprentissage.

.../...

.../...

De nouvelles sanctions pour maintenir la vigilance



Avant, nous contrôlions l'entreprise dans les délais réglementaires fixés à deux mois pour accorder ou non aux employeurs la dérogation leur permettant de préserver la santé et la sécurité des apprentis mineurs. Aujourd'hui, nous avons la possibilité de contrôler celles qui déclarent déroger à tout moment dans les trois ans. Durant ces trois années, les employeurs doivent rester vigilants. Leurs obligations en matière de santé et de sécurité sont les mêmes, le choix du maître d'apprentissage justifiant d'une expérience professionnelle dans la branche reste déterminant.

Nous continuons par ailleurs, spontanément, à inspecter celles qui sont susceptibles d'employer des apprentis mineurs. D'autant que nous attendons de nouveaux textes de loi qui nous permettront de renforcer la sanction en cas de manquements.



Il ne faut pas oublier qu'en attendant ces nouvelles dispositions, l'agent de contrôle a toujours la possibilité, en cas de risque sérieux d'atteinte à la santé ou à l'intégrité physique ou morale de l'apprenti, de proposer au directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, la suspension du contrat d'apprentissage.



La nouvelle réglementation ne change rien sur le fond



Jean-Daniel Heurtebize, chargé de développement économique à la Chambre de Métiers et de l'Artisanat (CMAR) du Var, préventeur dans le cadre du risque professionnel santé et sécurité au travail

Si la DIRECCTE PACA est intervenue auprès des directeurs de CFA en 2015 pour les sensibiliser et les informer de la réforme de la législation sur les travaux réglementés, la CMAR du Var est leur relais au quotidien. Pour Jean-Daniel Heurtebize, cette simplification administrative offre aux chefs d'entreprise artisanales une plus grande liberté tout en les impliquant davantage dans le processus d'apprentissage. Une mesure qu'il trouve plutôt bien accueillie par ces derniers, même si l'accompagnement de la CMAR met parfois en lumière une méconnaissance de la réglementation en la matière.



Elle peut constituer un frein pour des employeurs qui disent avoir peu de temps à consacrer à l'administratif, explique-t-il. Autre écueil de cette réglementation : la formation délivrée par l'employeur, qui peut sembler partielle et incomplète lorsqu'elle l'empêche de réaliser certains travaux. Un chef d'entreprise susceptible également de nourrir une certaine frustration lorsque son atelier dispose d'équipements modernes et conformes, que les apprentis ne peuvent utiliser.



Depuis 2015, vingt-cinq entreprises appartenant à des secteurs à risques tels que l'automobile ou la filière bois bénéficient d'un appui individualisé de la CMAR du Var, qui se traduit par le rappel des exigences légales, l'aide à la formalisation du DUER (document unique d'évaluation des risques), ou des conseils portant sur la mise en place d'actions de prévention.

Un accompagnement qui porte ses fruits, surtout quand le chef d'entreprise prend conscience des conséquences néfastes d'un accident sur tout son écosystème :



Les dirigeants connaissent bien leur métier mais pas forcément les risques associés. Lorsque nous réussissons à les sensibiliser – et la mise en place de la simplification de la procédure nous permet de le faire en toute légitimité – ils sont prêts à s'investir sur le sujet. Et pour inculquer les bonnes pratiques aux jeunes eux-mêmes, les personnes ressources (patrons, maîtres d'apprentissage, formateurs) sont les mieux placées pour transmettre ou imposer les règles de sécurité.





Une procédure plus simple mais une responsabilité plus marquée



Christian Cazenave,
chef du SRFD (Service régional de la formation et du développement)
et **Michèle Raspo,**
chargée de l'inspection de l'apprentissage à la DRAAF (Direction régionale de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Forêt) PACA

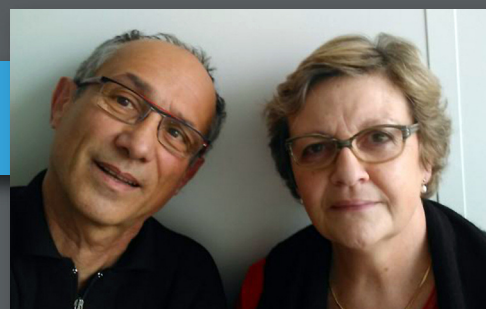
Dans la région, l'enseignement agricole se répartit sur 25 établissements dont 50% publics et 50% privés, qui accueillent 6 800 élèves.

Les interlocuteurs de Christian Cazenave et de Michèle Raspo sont les maîtres de stage et d'apprentissage au sein des entreprises, les élèves, et les directeurs et directeurs adjoints des établissements d'enseignement, les directeurs de centres de formation continue et de formation par apprentissage.

Leur mission, dans le cadre de la simplification administrative, a consisté à animer notamment les établissements publics.



Nous avons, avec la MSA (Mutualité Sociale Agricole), les chambres consulaires et la DIRECCTE, organisé des actions de sensibilisation et de formation en direction des maîtres de stage et d'apprentissage, explique Christian Cazenave, incité les directions des établissements à y participer, à impulser des ateliers d'écriture à la mise en place du DUER (document unique d'évaluation des risques), préparé des documents types de demande de dérogation (disponibles sur le site de la DRAAF PACA <http://draaf.paca.agriculture.gouv.fr/Sante-et-securite-Derogations>) et élaboré un guide des métiers – le travail d'une année –, toujours en partenariat avec la MSA et la DIRECCTE.



Haro sur la procédure

Un accueil plutôt positif a été constaté côté établissements d'enseignement, un peu plus contrasté du côté des entreprises agricoles, qui trouvent toujours le dispositif lourd, malgré la simplification :



Surtout dans la viticulture, indique Michèle Raspo, un secteur très exposé aux risques. Dans ceux des travaux forestiers, des aménagements paysagers et de l'hippisme, nous avons constaté moins de réticences sur la procédure. Il faut tout de même souligner le contexte de contrainte qu'induit la déclaration de dérogation, une simplification qui met en lumière cette procédure et entraîne une responsabilisation plus marquée des responsables de l'entreprise, une réflexion plus importante qu'avant sur leur activité par rapport à l'accueil d'un jeune.

Notre crainte : une diminution du nombre d'apprentis ou de stagiaires. Nous avons été draconiens dans certaines filières : nous avons, par exemple, interdit l'utilisation du broyeur à branches par les mineurs, car il est très accidentogène et pas présent dans le référentiel.



Des réunions régulières pour maintenir la vigilance

Christian Cazenave organise au moins une réunion par an avec l'ensemble des chefs d'établissements, « car la sécurité est un sujet qui se perd de vue assez vite, précise-t-il ».

Michèle Raspo, elle, le fait annuellement dans les structures liées au dispositif apprentissage (CFA et chambres d'agriculture) mais aussi à l'occasion des différents conseils organisés dans les centres, accompagnée par la MSA et la DIRECCTE, afin de rappeler les informations réglementaires à souligner auprès des interlocuteurs au moment du montage des contrats d'apprentissage. Elle veille aussi aux contrôles de légalité et vérifie que les entreprises restent sensibilisées à la sécurité et à la prévention des risques.