

DIRECTION RÉGIONALE DU TRAVAIL DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Directeur : Lionel DE TAILLAC

Adresse : Tour Mercure,

13 Avenue ALBERT 1er

BP 410

21 011 DIJON cedex

Effectif du service : 61 Agents

Chiffres clefs de l'activité :

Le montant total des crédits de paiement mobilisés (en CP) en 2008 sous la responsabilité du directeur régional de travail au titre des BOP territoriaux s'élèvent à 8 931 772 € hors contrat de plan et 914 488 € au titre du CPER auxquels s'ajoutent 8.194.744,68 € au titre du FSE (dont 501.000,35 € au titre des engagements de l'exercice) et 2 407 112,21 € au titre des moyens de fonctionnement.

A ces crédits s'ajoutent, les crédits des BOP centraux et ceux gérés par les opérateurs externes notamment au titre de l'enveloppe unique régionale qui finance les contrats aidés du plan de cohésion sociale.

I - RAPPEL DES PRINCIPALES MISSIONS DU SERVICE

La DRTEFP est en charge de l'animation et de la mise en œuvre des politiques publiques relevant du ministère de l'emploi, du logement et de la cohésion sociale sur l'ensemble du territoire régional.

A ce titre elle coordonne sous l'autorité du préfet de région les actions menées dans les départements par les DDTEFP.

Elle agit sur :

- **les champs de l'emploi** tant en ce qui concerne le développement de l'emploi que l'accès à l'emploi des publics en difficulté au travers de la mise en œuvre du plan de cohésion sociale,
- **l'accompagnement des mutations économiques** tant dans le cadre de l'anticipation que de l'accompagnement de celles-ci en favorisant le développement de l'accès des actifs à la qualification et la mobilisation des outils de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences,
- **la promotion du dialogue social,**
- **la santé et de la sécurité au travail**, la qualité et l'effectivité du droit avec les services d'inspection du travail.

Lors de l'entrée en vigueur de la LOLF, la DRTEFP avait structuré son organisation autour des cinq budgets opérationnels de programme (BOP) d'origine dont elle assurait l'élaboration et la mise en œuvre en région. La réduction du nombre des programmes de cinq à quatre, à compter de l'exercice 2007, et l'évolution des missions, sous l'influence des paliers de décentralisation et de la réflexion sur la modernisation de l'État, nous a conduit à recentrer cette organisation autour de 3 pôles :

- un pôle **Emploi** (regroupant les champs couverts par les programmes 102 : «accès et retour à l'emploi» et 103 : «Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi»,
- un pôle **Travail** (correspondant au champ couvert par le programme 111 : «amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail »

- et un pôle **Administration Générale** regroupant toutes les fonctions support (et correspondant au périmètre du programme 155 : «Conception , gestion, et évaluation des politiques de l'emploi»)

Pour conduire ses interventions, elle dispose de l'appui du service d'analyse, d'études et de statistiques (SEPES) qui, entre autres activités, élabore des diagnostics et contribue à l'évaluation de ses actions.

La DRTEFP, assure également, au sein de la cellule FSE, l'instruction et la gestion des dossiers qui mobilisent les crédits de ce fonds structurel européen, l'année ayant été marquée par la mise en place de la nouvelle programmation 2007-2013 (organisation des instances de pilotage et de programmation, négociation des subventions globales, qui vient tout juste d'aboutir...)

Enfin, la DRTEFP assure grâce au service régional de contrôle, le contrôle du respect des règles d'utilisation des fonds de la formation professionnelle et ceux du fonds social européen.

II - LES ACTIONS MENEES EN 2008

A. ACTIVITÉS DU SERVICE D'ANALYSE, D'ÉTUDES ET DE STATISTIQUES (SEPES)

Afin de renforcer sa contribution aux principaux services de la DRTEFP, le Sepes (service études, prospective, évaluation et statistiques) a fortement infléchi son activité en 2008 de manière à mieux éclairer quelques-unes des problématiques majeures de la Direction Régionale.

Quatre thèmes principaux ont ainsi fait l'objet d'une investigation spécifique au cours de l'année écoulée :

- Les conventions de revitalisation :

L'étude des accords signés en Bourgogne entre 2002 et 2007, principalement conclus avec de grands établissements (plus de 200 salariés), a permis de mettre en évidence la fragilisation du tissu industriel régional concrétisée, dès 2006, par de lourdes restructurations et des pertes d'emplois dans la métallurgie, la chimie et la production de composants électriques. Cette investigation a également révélé l'ampleur de l'investissement que représente, pour les services déconcentrés, le suivi actif et permanent des plans de revitalisation.

- L'offre de service du SPE:

Pour permettre à l'ensemble des acteurs du SPE de formaliser une action concertée aussi bien sur le plan offensif (pour répondre efficacement et rapidement aux besoins de main-d'œuvre d'une entreprise nouvelle ou en développement) que défensif (pour optimiser la prise en charge et la reconversion des salariés victimes de licenciements collectifs) cette enquête auprès des principaux partenaires s'est notamment attachée à identifier les difficultés spécifiques à chacune des deux hypothèses, révélant les limites de la concertation dans les opérations de «revitalisation à froid».

- L'orientation des politiques d'emploi dans les territoires de Bourgogne :

Destiné à faciliter le travail des acteurs du SPE, cette étude permet tout à la fois de fonder une vision comparative des principales fragilités territoriales et d'identifier pour chacune des 15 zones d'emploi (et 3 pays dans la Nièvre) la nature des priorités à inscrire dans les plans d'action locaux. Déclinant les 5 axes prioritaires de l'action de l'État et du SPE en région, ces orientations constituent un cadrage et une référence pour la mise en œuvre des politiques publiques en 2009.

- Contribution à l'élaboration des politiques de santé au travail :

Diverses productions ont été menées à bien au sein du service de manière à faciliter l'appréhension des enjeux régionaux de santé par les partenaires sociaux (membres du CRPRP), à accroître la connaissance des préventeurs (médecins du travail, inspecteurs du travail, ingénieurs de prévention CRAM...) sur l'exposition aux risques professionnels par secteur d'activité et territoire, à révéler la

spécificité des risques d'accidents du travail et autres maladies professionnelles dans certains grands secteurs d'activité comme la métallurgie, l'industrie agro-alimentaire, la construction...

De manière complémentaire, le service a maintenu un important investissement dans l'animation du débat social auprès des branches professionnelles, des DRH des grandes entreprises, des chambres consulaires, sur les problématiques connexes que constituent les effets du déficit générationnel d'actifs, la poursuite d'activité des seniors, les tensions du marché du travail, les pénuries locales de main d'œuvre qualifiée, les modalités de recrutement et quelques composantes des conditions de travail (salaires, horaires, précarité, exposition aux risques).

Eu égard à la rapide dégradation du contexte économique en 2009, l'obligation de disposer d'informations et d'indicateurs conjoncturels fiables va conduire le Sepes à renforcer sa production tant sur le plan des données statistiques que sur l'analyse des principaux événements qui affectent le tissu économique des territoires de Bourgogne.

B. MISE EN ŒUVRE DES POLITIQUES D'EMPLOI ET D'ACCOMPAGNEMENT DES MUTATIONS ÉCONOMIQUES

L'activité des services de la DRTEFP en 2008 s'est structurée autour des axes stratégiques suivants :

soutenir le développement économique en mobilisant les ressources humaines disponibles sur le territoire pour en faire un des facteurs de ce développement,

accompagner les entreprises dans l'anticipation et la gestion des ressources humaines,

lutter contre le chômage et favoriser l'accès à l'emploi des publics en difficultés.

Les leviers de notre action sont de cinq types :

- **La veille et l'observation** des territoires, des branches et de la population active pour mieux anticiper les mutations.

Le SPE contribue au diagnostic des atouts et des difficultés pour mieux identifier les risques et les potentiels et définir les priorités d'intervention.

- **Le développement économique des territoires**, tant à l'occasion de sinistres déclarés qu'en anticipation sur des territoires qui nécessitent une diversification du tissu économique.

- **L'intervention** réactive du SPE, tant dans le cas d'un licenciement que d'un recrutement important grâce à la mobilisation d'une offre de service coordonnée.

- La mise en œuvre d'outils de **gestion anticipée des ressources humaines** au bénéfice, d'une part, des demandeurs d'emploi dont les compétences sont en inadéquation avec les besoins des entreprises, d'où la persistance du chômage et, dans le même temps, des difficultés de recrutement et, d'autre part, au bénéfice des salariés pour permettre l'adaptation permanente de leurs compétences aux évolutions de l'entreprise, à l'exigence de l'allongement de la vie active et la nécessité d'accroître le taux d'emploi des seniors, conformément aux engagements européens de Lisbonne.

- **L'insertion professionnelle des publics en difficultés** grâce, notamment, au pilotage des contrats aidés, la mobilisation de l'insertion par l'activité économique.

La réalisation de cette ambition nécessite d'organiser et de structurer l'intervention des acteurs du marché du travail sous la responsabilité de l'État dont la compétence est réaffirmée à l'occasion de la mise en place du nouvel opérateur unique.

Il s'agit de piloter l'intervention des différents partenaires en fixant des objectifs cohérents avec les

caractéristiques du territoire et de sa population active, afin d'optimiser l'action des différents intervenants, d'en suivre la réalisation et d'en évaluer les résultats.

Les principales actions conduites en 2008 dans le cadre de ces orientations stratégiques :

a) Sur le champs de l'insertion des publics en difficultés

La mise en place du nouveau conventionnement des missions locales structuré autour d'une offre de service renouvelée, a conduit à la négociation d'objectifs mettant l'accent sur l'accompagnement vers l'emploi et le développement des relations avec les entreprises.

Cette priorité rappelée aux missions locales a fait l'objet d'un séminaire de travail en novembre au cours duquel les expériences et bonnes pratiques ont été partagées.

Par ailleurs, le retournement de conjoncture a conduit à la relance du dispositif des contrats aidés dont les crédits ont été abondés et l'exigence d'amélioration de la qualité de l'accompagnement des bénéficiaires de ces contrats a trouvé sa traduction dans la signature d'une convention entre l'ANPE et le Rectorat.

b) Sur la lutte contre le chômage et les désajustements entre les besoins des entreprises et la demande d'emploi

Parmi l'ensemble des actions menées sur ce champ, il convient de souligner, en raison de son caractère partenarial, celle conduite en Saône-et-Loire visant à satisfaire les besoins de recrutement des entreprises métallurgiques

Cette action conduite avec les entreprises du Pôle nucléaire bourguignon confrontées à des difficultés de recrutement, a abouti à la mise en place d'une plate-forme «dynamique emploi» co-animée par Pôle emploi, l'UIMM, l'AFPA avec le concours du Conseil régional et du Conseil général.

c) L'accompagnement des mutations économiques

L'activité des services sur ce champ a été marquée par 4 actions majeures :

- l'organisation d'un séminaire sur l'emploi des seniors. (Cf article almanach 2008)
- la négociation de l'engagement de développement de l'emploi et des compétences avec l'UIMM et le Conseil régional pour les entreprises de la métallurgie,
- l'action conduite conjointement avec les services de la DRIRE dans le cadre de l'appel à projet national «capital humain» qui a vu le projet AFPA/UIMM concernant les entreprises du Pôle nucléaire bourguignon retenu.
- les travaux conduits avec le Conseil régional sur la mise en place d'un observatoire régional des mutations économiques.

d) Le développement de l'emploi

La fin de l'année a été marquée par la préparation de la mise en œuvre dès janvier 2009 du nouveau dispositif d'aide à la création d'entreprise par les demandeurs d'emploi. Ce dispositif NACRE cofinancé par la Caisse des dépôts permet d'accompagner les demandeurs d'emploi créateur d'entreprise tant en amont du projet que pendant les 3 ans qui suivent la création de l'entreprise.

L'action des services de l'emploi s'inscrit dans un paysage institutionnel, qui fin 2008, a connu un changement important avec la création de Pôle emploi résultant de la fusion de l'ANPE et de l'Assedic ;

la fin de l'année a été consacrée à la négociation de la convention régionale signée entre le Préfet de région et le directeur régional de Pôle emploi qui décline en Bourgogne les objectifs assignés au nouvel opérateur.

Enfin, l'activité des services a bien évidemment été marquée par la survenance en fin d'année de la crise avec l'explosion des demandes de chômage partiel, l'annonce des plans de sauvegarde de l'emploi et la nécessité d'élaborer des solutions pour faire face à cette crise et relancer l'économie.

C'est pour élaborer ces solutions qu'un groupe de travail réunissant l'État, les partenaires sociaux et le Conseil régional s'est réuni en début d'année 2009.

C. LE CONTRÔLE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Rappel

C'est un contrôle administratif et financier qui s'exerce dans le cadre de la partie 6 du livre III du code du travail et conformément à la réglementation européenne en ce qui concerne le fonds social européen.

Ce contrôle vise :

Les dépenses de formation des employeurs.

L'activité des prestataires de formation

Les actions de formations financées par l'État

L'activité des structures chargées de l'accueil, de l'animation et de l'orientation

L'activité des organismes paritaires collecteurs agréés

L'activité des organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage

Les conventions fonds social européen

En 2008 le nombre d'entités contrôlables s'élève à : 3742 pour une masse contrôlable de 337 588 126 euros.

Les objectifs 2008

Les objectifs fixés par le BOP étaient de contrôler, 1.3 % des entités contrôlables et 3.5 % de la masse contrôlable.

Les résultats de l'année 2008 en région Bourgogne sont les suivants :

Nombre de contrôles sur pièces : **179**

Nombre de contrôles sur place : **72** (dont 8 concernent le FSE et 1 un collecteur de la taxe d'apprentissage)

Nombre d'entités contrôlées / nombre d'entités contrôlables : **6.71 %**

Masse contrôlée / masse contrôlable : **4.18 %**

D. RÉGLEMENTATION DU TRAVAIL, QUALITÉ DE L'EMPLOI ET RELATIONS DU TRAVAIL

Comme pour les 2 années précédentes la politique nationale du travail exprimée à travers les finalités du programme 111 a eu pour priorités :

- **d'améliorer** la santé et la sécurité au travail,

- **de faciliter** l'accès au droit pour les salariés qui en sont le plus éloignés et de lutter contre les situations où le travail précaire fragilise les salariés dans leurs droits de base : salaires ,durée du

travail,couverture médicale,accès aux conventions collectives etc..

- **de promouvoir** le dialogue social en entreprise et dans les territoires en faisant notamment respecter les obligations d'organisation de scrutin incombant aux chefs d'entreprise d'une part et en qualifiant et montant en compétences les représentants du personnel d'autre part

- **de lutter** contre le travail illégal en renforçant les partenariats notamment dans les secteurs prioritaires, la pluri annualité étant dans ces domaines complexes des relations de travail un gage d'efficacité .

L'amélioration de la santé et de la sécurité au travail implique notamment un repérage précis par toutes les entreprises des risques professionnels auxquels elles exposent leurs salariés. Le contrôle de la réalisation de l'évaluation des risques et de la mise en œuvre d'un plan d'action pour réduire ces risques reste l'un des thèmes majeurs de l'action des services d'inspection du travail car les constats assez négatifs ont été maintenus lors des 812 contrôles menés dans les locaux de travail sur ce thème :les chefs d'entreprises en particulier dans les plus petites unités ne perçoivent pas l'évaluation des risques professionnels comme une démarche d'anticipation et de structuration de leur politique de prévention mais conçoivent l'évaluation des risques comme une obligation formelle qu'ils font remplir au mieux par des prestataires externes qui n'ont pas connaissance de la réalité des conditions de travail.

Pour engager fortement les entreprises à s'améliorer les services de santé au travail agréés par la DRTEFP ont mis leurs compétences médicales,techniques et organisationnelles au service de l'évaluation des risques et apportent aux chefs d'entreprise une aide efficace ; cet effort d'appui est également présent dans les actions d'autres préventeurs :la Cram et l'Office public de prévention dans le bâtiment et les travaux publics(opbtp) notamment .

Les contrôles relevant des axes prioritaires de la politique nationale du travail sont également constitués par

- la lutte contre les risques chimiques et CMR (cancérogènes ,mutagènes et toxiques pour la reproduction) notamment sur le retrait de matériaux amiantés et les poussières de bois : 424 contrôles en 2008

- les contrôles destinés à prévenir les risques de chute ou d'ensevelissement dans le bâtiment et les travaux publics : des actions spécifiques de contrôles ciblés ont contribué à la prévention des accidents du travail dont les accidents mortels : 387 contrôles en 2008

- les contrôles concernant la mise à disposition de machines dangereuses car non-conformes aux règles d'utilisation et de conception : 123 contrôles en 2008.

Outre les objectifs qualitatifs et quantitatifs fixés à l'inspection du travail en Bourgogne pour la planification de ses contrôles en 2008,des actions «coup de poing» ont été menées comme sur tout le territoire sur des thèmes spécifiques définis avec nos partenaires à l'échelon national ou européen. Ainsi ont été conduites des campagnes de contrôle sur la prévention des risques liés à la manutention manuelle des charges et à la prévention des troubles musculo squelettiques(TMS) qui sont la 1ere cause en Bourgogne comme en France de maladie professionnelle, mais aussi sur la prévention des cancers professionnels dus à l'exposition aux poussières de bois.

Les actions de sensibilisation et d'information en direction des entreprises et des partenaires sociaux sont source d'une meilleure connaissance du droit applicable et de la prévention des maladies professionnelles par les acteurs en entreprise; c'est sur ce principe qu'ont été organisées plusieurs manifestations :

- 4 manifestations en département ont permis de sensibiliser les représentants du personnel sur le rôle qu'ils ont à jouer dans le domaine de la lutte contre les cancers professionnels avec des discussions et des échanges entre les partenaires sociaux et les préventeurs en région et en département

- un séminaire tenu à l'automne a rassemblé les secrétaires de CHSCT de Bourgogne pour les alerter sur leur rôle et les outils disponibles pour la prévention en entreprise des risques psychosociaux
- une journée de réflexion collective a rassemblé en Juillet à Beaune 200 préventeurs de la région : médecins du travail, CRAM, INRS, DRASS, DRIRE etc... en vue de réfléchir à la mise en place de la nouvelle réglementation européenne REACH.

A l'automne ont été organisées 2 manifestations :

- l'une en vue d'appuyer les efforts des entreprises organisant la prévention des TMS dès la conception des postes de travail ;
- l'autre pour sensibiliser informer et outiller les chefs d'entreprise et bureaux d'études pour renforcer l'installation en entreprise de dispositifs de captage de polluants en vue de lutter efficacement contre les cancers professionnels .

La lutte contre le travail illégal a donné lieu à une implication constante et forte des services d'inspection à travers des opérations conduites à l'initiative des COLTI et en partenariat avec les services de l'URSSAF ; cette longue tradition de collaboration ayant fait ses preuves en matière d'efficacité des sanctions et de réparation afin de restituer à la collectivité les cotisations sociales ,objet des infractions ;les procès verbaux dressés par les départements sur le champ de la lutte contre le travail illégal représentent toujours un tiers de l'ensembles des PV transmis aux parquets sur l'ensemble des infractions au droit du travail .La poursuite des infractions caractérisées reste cependant très inégale d'un parquet à l'autre .

Une action de sensibilisation à destination des TPE s'est construite autour de l'élaboration et de la diffusion d'une plaquette destinée à prévenir les risques encourus par les entreprises qui utilisent des salariés non déclarés dans le cadre de prestations de service : ces montages sont sévèrement condamnés sur la base de la solidarité financière entre auteurs de délits sur ce champ.

La lutte contre le recours abusif au travail précaire notamment l'intérim, a permis de «requalifier» 34 contrats de travail temporaires en contrats à durée indéterminée lors des contrôles menés sur ce thème;En effet si les agents de l'inspection du travail constatent des infractions caractérisées au dépassement des durées d'embauche sous contrat temporaire autorisées par la loi,certains employeurs régularisent la situation pour éviter les poursuites .

Le développement d'un dialogue social de qualité en entreprise, n'est pas un objectif simple à atteindre ; en effet les entreprises de moins de 50 salariés remplissent très rarement leurs obligations de mettre en place les scrutins : devant un contrôle de l'inspection du travail,les employeurs choisissent fréquemment d'adresser des PV de carence de candidatures :l'intérêt pour la consultation interne que revêt la présence de délégués du personnel reste encore incompris et la faible présence syndicale ne fait qu'amplifier le défaut de dialogue social en entreprise :264 contrôles et actions menés en 2008 ne permettent pas d'inverser la tendance au terme de laquelle moins de 25% des entreprises de moins de 50 salariés assujetties à l'élection des délégués du personnel remplissent leurs obligations en Bourgogne .

Les services du travail en 2008 ont également été fortement mobilisés sur des projets qui engagent les années à venir:

- 1) le plan national de modernisation et de développement de l'inspection du travail qui renforce et qualifie les effectifs de contrôle, tout en modernisant les cadres d'intervention et les gestes professionnels ; au terme de ce plan ,en 2010, la Bourgogne se verra dotée d'1/3 supplémentaire d'agents de contrôle.
- 2) le plan national de fusion des 3 services d'inspection du travail jusqu'alors éclatés entre le contrôle des entreprises du régime général, des entreprises agricoles et des entreprises de transport. Cette fusion est effective depuis le 1er janvier 2009 et l'ensemble des agents sera en 2009 rassemblé dans un même site départemental et placé sous la responsabilité d'une autorité administrative unique.

Enfin signalons la création de l'ARACT en Bourgogne : notre région était l'une des deux dernières en France à ne pas s'être dotée d'une telle structure au service des partenaires sociaux.

L'agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail de Bourgogne créée en octobre 2008 est présidée par la CGPME et coprésidée par la CGC. Elle inscrit son action dans les axes du contrat de progrès signé tous les 5 ans entre l'agence nationale et le Ministère du travail .

E. GESTION ET FONCTIONNEMENT DES SERVICES

L'exercice 2008 a été marqué par un renforcement du management des UO départementales, avec :

- un suivi régulier (mensuel) des consommations des crédits des UO, sur un tableau très détaillé, par code PCE
- un maintien des rendez-vous de gestion, environ une fois tous les mois et demi.

Sur le champ de la gestion des ressources humaines :

- la phase opérationnelle du projet DIAMS (dispositif d'accompagnement de l'évolution des agents de catégorie C) a été menée à bien.

Le dispositif a été mis en œuvre totalement, et les 13 volontaires ont bénéficié des stages collectifs proposés par la DRTEFP, ainsi que d'un tutorat sur site, aménagé selon plusieurs modalités pratiques, et adaptées tant aux opportunités locales qu'aux besoins exprimés. Le bilan intermédiaire a été présenté en octobre 2008 et le bilan final sera exposé lors du CTPR du 9 avril 2009.

La démarche a permis d'augmenter sensiblement le nombre de jours de formation collective dont ont bénéficié les personnels de cette catégorie en 2008 (282 jours, soit une augmentation de 12,8%).

La poursuite de l'expérience, voire sa généralisation est inscrite au BOP 2009.

- Le redéploiement des effectifs vers les métiers prioritaires a fait l'objet d'une attention plus soutenue, notamment dans le respect du cadrage prescrit par le PMDIT.

Ce point fait l'objet d'un prolongement, sur 2009, avec la réflexion menée dans le cadre du groupe de travail sur la GPEC.

F. FSE

Au cours de l'année 2008, deux programmations du Fonds social européen sont en cours, il convenait d'optimiser la fin de gestion de la programmation 2000/2006 et de stabiliser le lancement de la programmation 2007/2013, notamment la mise en place des subventions globales.

En ce qui concerne la programmation 2000/2006, prolongée jusqu'au 31 décembre 2008, 29 nouveaux dossiers ont été programmés pour un montant total de 7,8 M€ et un montant FSE de 3,2 M€. Les montants de nouvelles dépenses déclarées en 2008 s'élèvent à 8,34 M€ dont 3,5 M€ de FSE.

En ce qui concerne la programmation 2007/2013, 11 conventions de subvention globales ont été conclues pour un montant total de 103 M€ dont 44 M€ de FSE, ainsi que 124 conventions directes pour un montant total de 45,6 M€ dont 18,28M€ de FSE. Le taux de programmation atteint est de 18% de la maquette prévisionnelle.

III - PERSPECTIVES 2009

1) GESTION ET FONCTIONNEMENT DES SERVICES

L'année 2009 sera marquée par

la démarche de régionalisation de la gestion des crédits, dans la perspective de mise en place de la DIRECCTE et du déploiement de CHORUS.

Sur ce point, les deux modalités retenues sont les suivantes :

1) La gestion centralisée en région ne concernera que les AE de l'exercice 2009 et les CP 2009 rattachés à ces mêmes AE . Les CP 2009 sur AE antérieures sont donc exclus du périmètre du schéma nouveau.

Elle ne porte que sur les crédits des BOP territoriaux (les crédits du BOP central ex : chômage partiel, délégués directement dans les UO, relèveront encore de la gestion départementale).

La procédure proposée repose, pour l'essentiel, sur une subdélégation unique à l'UO DR des crédits concernés (2009). Les UO départementales pourront cependant passer leurs actes depuis leur lieu de gestion sur cette subdélégation, en intervenant sur la base DR par le code ordonnateur régional.

L'utilisation de crédits de la subdélégation unique par chaque UOD sera circonscrite au montant global d'une OPINV dédiée à chacune.

Les segments (natures de dépenses) concernées sont : les fluides, loyers, entretien, maintenance des locaux, nettoyage, frais de correspondance, téléphonie, frais de représentation, action sociale (restauration).

2) Enfin, cette régionalisation des circuits de gestion (essentiellement pour l'instant, du niveau de validation) s'accompagnera de la concentration des opérations relevant de la commande publique, conformément aux termes des circulaires des 24 septembre et 5 décembre 2008. Le périmètre de régionalisation des achats est donc étendu aux fournitures de bureau, au mobilier, et à la documentation.

Sur le plan de la gestion des ressources humaines, l'accent sera mis sur les moyens à mettre en place en vue de parvenir à l'orientation plus efficace des agents vers les métiers prioritaires. Le développement d'outils conçus dans le cadre d'un groupe de travail sur la GPEC, devrait appuyer cette orientation.

B. ACTIVITES DU SERVICE D'ANALYSE, D'ETUDES ET DE STATISTIQUES (SEPES)

Les priorités définies pour l'année 2009 sont les suivantes :

- maintien de la qualité des enquêtes en entreprises et mise à jour des résultats 2007-2008,
- enquête d'insertion à 6 mois des bénéficiaires du Plan de Cohésion Sociale,
- actualisation de l'outil régional d'analyse des priorités territoriales (BOP 102 et 103),
- élaboration d'un schéma de réflexion sur le champ Santé-Travail identique à celui évoqué au point précédent (BOP 111),
- contribution à l'observatoire régional des mutations économiques (revitalisation territoires fragiles).

C. REGLEMENTATION DU TRAVAIL, QUALITE DE L'EMPLOI ET RELATIONS DU TRAVAIL

Les plans d'action 2009 se situeront dans la suite logique de l'année 2008 et verront les efforts se concentrer sur les secteurs dominants dans la région, où les difficultés s'accumulent : métallurgie, bâtiment et travaux publics, industries agro-alimentaires mais aussi services à la personne.

Pour l'atteinte de l'objectif stratégique de réduction et de prévention des risques professionnels, cinq objectifs intermédiaires sont poursuivis :

- Promouvoir la démarche d'évaluation des risques professionnels (ERP) en particulier dans les principaux secteurs professionnels et activités présentant des risques avérés (chantiers du bâtiment et des travaux publics, activités co-traitées ou sous-traitées...);
- Promouvoir la prévention des risques chimiques, notamment en veillant à l'application des dispositions particulières aux agents chimiques dangereux cancérigènes, mutagènes et toxiques pour la reproduction (CMR) et en continuant à faire de l'amiante une priorité ;
- Dans la dynamique de la création des comités régionaux de prévention des risques professionnels, renforcer les politiques actives de partenariat déjà engagées avec l'ensemble des acteurs de la prévention des risques professionnels ;
- Développer l'information des entreprises et les actions de prévention en matière de risque routier professionnel, en partenariat avec les acteurs concernés ;
- Mettre en œuvre les campagnes nationales de contrôle relatives à la santé et à la sécurité au travail.

Pour l'atteinte de l'objectif stratégique visant à garantir l'effectivité du droit du travail, trois objectifs intermédiaires sont poursuivis :

- prévenir le recours abusif aux contrats de travail à durée déterminée et aux contrats de travail temporaire ;
- améliorer la qualité du renseignement en droit du travail ;
- veiller à l'application du principe de non-discrimination défini par les articles L. 1132-1 à L. 1133-3 du code du travail.

Pour l'atteinte de l'objectif stratégique visant à dynamiser la négociation collective et à améliorer les conditions du dialogue social, trois objectifs intermédiaires sont poursuivis :

- veiller activement à la mise en place et au bon fonctionnement des institutions représentatives du personnel, au moment où la réforme de la représentativité syndicale prévoit de faire en partie reposer celle-ci sur la prise en compte de l'audience établie à partir des résultats des élections professionnelles dans les entreprises (comités d'entreprises ou délégation unique du personnel ou, à défaut, délégués du personnel) ;
- dynamiser la négociation collective au niveau local (entreprises et dialogue social territorial) ;
- prévenir, réguler et aider à la résolution des conflits du travail.

Pour l'atteinte de l'objectif stratégique visant à lutter efficacement contre le travail illégal et en cohérence avec le plan national de lutte contre le travail illégal 2008-2009, deux objectifs intermédiaires sont poursuivis :

- renforcer l'efficacité du contrôle et le caractère dissuasif de la sanction (renforcement de l'appui pédagogique et méthodologique apporté aux agents de contrôle, élargissement et accélération des échanges d'information autour des COLTI et des comités locaux uniques de lutte contre la fraude, approfondissement des relations avec les parquets ...);

- poursuivre les actions de prévention avec les partenaires sociaux et les autres acteurs de la lutte contre le travail illégal

D. MISE EN ŒUVRE DES POLITIQUES D'EMPLOI ET D'ACCOMPAGNEMENT DES MUTATIONS ECONOMIQUES

L'année 2009 sera prioritairement consacrée à la mise en œuvre du plan de relance et des mesures d'accompagnement des entreprises, des salariés licenciés et des demandeurs d'emploi dont la situation d'exclusion pourrait s'aggraver.

L'accent sera mis sur la mobilisation des contrats aidés, des contrats de professionnalisation, la mise en oeuvre du programme en faveur des jeunes qui sont les premières victimes de la crise, la construction de dispositifs d'accompagnement des salariés licenciés qui ne bénéficient pas des mesures d'un plan de sauvegarde de l'emploi, la construction de dispositifs de formation pendant les périodes de sous activité.

Ce travail sera conduit dans le cadre réformé des instances de pilotage de la politique de l'emploi et notamment du conseil régional de l'emploi (CRE) et de façon articulé avec le comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle (CCREFP).

Les services s'appuieront sur pôle emploi et l'ensemble des acteurs de la politique de l'emploi avec lesquels seront signées des conventions tripartite État et Pôle emploi.

E. LE CONTROLE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Pour 2009 les contrôles porteront sur les plans de formation internes aux entreprises, les organismes de formation (ces deux types de structures représentent à elles seules 97 % des entités contrôlables) des conventions FSE de la fin de la programmation 2000-2006 et du début de la programmation 2007-2013.

F. FSE

Les objectifs pour l'année 2009 sont centrés sur les remontés de dépenses, notamment des organismes intermédiaires, un travail d'instruction renforcé pour les dossiers en gestion directe, et un soutien méthodologiques aux organismes intermédiaires.