



MINISTÈRE  
DU TRAVAIL,  
DE L'EMPLOI  
ET DE L'INSERTION

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

Direction générale  
du travail

Édition 2020

# Les conditions de travail en 2019



## BILAN & RAPPORTS

# CONDITIONS DE TRAVAIL

## Bilan 2019

Conseil d'orientation  
des conditions de travail

Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion  
Direction générale du travail

La présente publication est une édition hors commerce,  
strictement réservée aux membres du Conseil d'orientation  
des conditions de travail et aux agents  
du Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion.

Conception et rédaction  
Direction générale du travail

Collaboration rédactionnelle et mise en page  
Parties prenantes

En application de la loi du 11 mars 1957 (article 41) et du code de la propriété intellectuelle  
du 1<sup>er</sup> juillet 1992, complétés par la loi du 3 janvier 1995, toute reproduction partielle  
ou totale à usage collectif de la présente publication est strictement interdite  
sans l'autorisation expresse de l'éditeur.

© Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion - Paris, 2020

<b>Avant-propos</b>	<b>9</b>
<b>Les conditions de travail vues par les organisations professionnelles</b>	<b>15</b>
<b>Les organisations de salariés</b>	<b>17</b>
Confédération française démocratique du travail (CFDT)	19
Confédération générale du travail (CGT)	25
Force Ouvrière (FO)	29
Confédération française de l'encadrement - Confédération générale des cadres (CFE-CGC)	33
Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC)	39
<b>Les organisations patronales</b>	<b>45</b>
Mouvement des entreprises de France (MEDEF)	47
Confédération des petites et moyennes entreprises (CPME)	51
Union des entreprises de proximité (U2P)	53
Union nationale des professions libérales (UNAPL)	55
Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles (FNSEA)	59
<b>Les conditions de travail vues par le Conseil économique social et environnemental (CESE)</b>	<b>63</b>
Introduction	65
Les orientations du CESE sur les conditions de travail	66
1. Les conditions de travail dans les métiers à prédominance féminine	67
2. Les conditions de travail dans le droit de l'Union européenne	68
3. Les nouvelles formes de travail indépendant	69
4. L'emploi des seniors et la prévention de la désinsertion professionnelle	70
5. Les jeunes et l'avenir du travail	71
6. Travail, emploi et mobilités	71
<b>Partie 1 - Les acteurs de la prévention des risques professionnels</b>	<b>73</b>
<b>Chapitre 1 - La progressive organisation des risques professionnels en France</b>	<b>77</b>
1. Les premières mesures protectrices	77
2. La sécurité intégrée et l'amélioration des conditions de travail	78
3. Les évolutions récentes traduisent une approche globale de la prévention	79
3.1. Le troisième plan santé au travail (PST 3) met les pouvoirs publics au défi d'une meilleure connaissance réciproque des acteurs et de leur coordination	79
3.2. Le renouveau du dialogue social en entreprise en matière de santé et sécurité au travail	81
3.3. La qualité de vie au travail, un objet né du dialogue social et un axe structurant du PST 3	81
4. Les apports majeurs de la construction européenne	83

## Sommaire

<b>Chapitre 2 - Au sein de l'entreprise, un paysage d'acteurs de la prévention recomposé</b>	<b>87</b>
1. L'employeur, premier responsable de la santé et de la sécurité des salariés	88
2. Le comité social et économique (CSE), un nouveau cadre pour le dialogue social en entreprise	89
2.1. Les acteurs de l'entreprise disposent d'une grande marge de manœuvre dans la mise en place du CSE	89
2.2. La mise en place progressive du CSE	90
2.3. Les questions de santé, de sécurité et de conditions de travail sont désormais traitées au niveau stratégique de l'entreprise	91
2.4. La commission santé, sécurité et conditions de travail (SSCT) apporte une expertise technique au CSE	92
2.5. Les représentants de proximité assurent le relai du terrain	92
3. Les services de santé au travail (SST)	94
3.1. Composition et répartition des SST : deux défis auxquels tentent de répondre le développement de la pluridisciplinarité et les réformes réglementaires récentes	95
3.2. Activité des SST : une large palette de moyens d'intervention, marquée par des innovations de plus en plus répandues au service de la prévention	99
3.3. Pilotage des SST : de nouvelles réflexions sur les méthodes et les outils	108
<b>Chapitre 3 - Autour de l'entreprise, une diversité d'acteurs chargés de la prévention</b>	<b>117</b>
1. Administrations centrales	118
1.1. Ministère chargé du travail	119
1.2. Ministère chargé de la santé	120
1.3. Ministère chargé de l'agriculture	121
1.4. Ministère chargé de l'environnement	121
1.5. Ministère chargé de la fonction publique	122
2. Le système d'inspection du travail	124
2.1. Organisation	124
2.1. Attributions, priorités et moyens	127
3. Les organismes de sécurité sociale	129
3.1. La Caisse nationale de l'assurance maladie (CNAM)	129
3.2. La Caisse centrale de la mutualité sociale agricole (CCMSA)	133
4. Les organismes de prévention	138
4.1. L'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact)	138
4.2. L'Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics (OPPBTB)	144
4.3. L'Institut national de recherche et de sécurité (INRS)	149
5. Les agences d'expertise scientifique	157
5.1. L'Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail (Anses)	157
5.2. Santé publique France : l'Agence nationale de santé publique (ANSP)	163
5.3. L'Institut de radioprotection et de sûreté nucléaire (IRSN)	169
5.4. L'Institut national de plongée professionnelle (INPP)	174
5.5. L'Institut national de l'environnement industriel et des risques (Ineris)	178
6. Une autorité administrative indépendante : l'Autorité de sûreté nucléaire (ASN)	182

<b>Chapitre 4 - Des acteurs européens et internationaux intervenant dans le champ de la santé et sécurité au travail</b>	<b>189</b>
<hr/>	
1. L'Union européenne (UE)	189
1.1. Actualité législative: de nouvelles directives dans le champ de la santé et sécurité au travail (SST)	189
1.2. Actualité politique: les conclusions du Conseil dans le champ de la SST en 2019	194
1.3. La santé au travail du point de vue des instances communautaires	196
2. L'action internationale: l'Organisation internationale du travail (OIT)	207
2.1. L'adoption de la convention de l'OIT n° 190 sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail	207
2.2. Les réflexions menées à l'OIT sur l'inclusion des conventions sur la SST comme normes fondamentales	208
<b>Partie 2 - Les risques professionnels en chiffres</b>	<b>209</b>
<hr/>	
<b>Chapitre 5 - Les chiffres clés des accidents du travail, de trajet et des maladies professionnelles</b>	<b>213</b>
<hr/>	
1. Les accidents du travail	216
1.1. Le régime général	216
1.2. Le régime agricole	224
2. Les accidents de trajet	234
2.1. Le régime général	234
2.2. Le régime agricole	237
3. Les maladies professionnelles	240
3.1. Le régime général	240
3.2. Le régime agricole	252
<b>Chapitre 6 - Focus sur quelques risques professionnels</b>	<b>259</b>
<hr/>	
1. L'exposition professionnelle aux rayonnements ionisants	259
1.1. Le dispositif de protection des travailleurs	259
1.2. Bilan de la surveillance des travailleurs pour l'année 2019	260
2. Les risques liés aux températures extrêmes (canicule)	263
2.1. Les risques professionnels engendrés par les vagues de chaleur	263
2.2. Les caractéristiques en matière d'accidentologie	265
2.3. Les solutions et enseignements	266
3. Les risques liés à la coactivité dans le bâtiment et le génie civil et la coordination en matière de sécurité et de protection de la santé (CSPS)	268
3.1. Le code du travail prévoit des dispositifs de coordination de la prévention des risques lors de situations de coactivité	269
3.2. Les acteurs de la CSPS sont désormais bien intégrés parmi les acteurs de la construction	270
3.3. La parution du livre blanc sur la CSPS: une volonté exprimée par la profession de parer aux difficultés constatées	271
3.4. La CSPS dans le troisième plan santé au travail (PST 3): agir sur l'efficacité du dispositif pour renforcer la conception des chantiers en sécurité en impliquant l'ensemble des acteurs	272
4. Les risques liés aux conduites addictives en milieu professionnel	273

## Sommaire

4.1. Les consommations en France: état des lieux des connaissances	273
4.2. Certains facteurs de risque liés au travail sont susceptibles d'avoir une influence sur les conduites addictives	275
4.3. L'approche par la responsabilité sociétale des entreprises (RSE)	276
4.4. De nouvelles démarches et de nouveaux outils grâce aux partenariats entre le ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion et la Mission interministérielle de lutte contre les drogues et les conduites addictives	277

## Partie 3 - Les actions majeures de l'État en matière de prévention 281

### Chapitre 7 - Les réformes et priorités du ministère chargé du travail 285

1. Le troisième plan santé au travail (PST 3): un bilan de mi-parcours très encourageant	285
1.1. Le PST 3 (2016 – 2020)	285
1.2. Un bilan intermédiaire très encourageant	287
1.3. Les perspectives 2020	290
1.4. Programme détaillé des quatre tables rondes du colloque du 5 février 2019	291
2. La prévention de la désinsertion professionnelle	293
2.1. La prévention de la désinsertion professionnelle est devenue, au fil des années, un enjeu central de la santé au travail	293
2.2. Prévenir la désinsertion professionnelle nécessite des efforts accrus en raison d'un paysage administratif et d'une problématique complexes	297
3. La gestion de crise: des enseignements pour la prévention des risques professionnels (retours d'expérience des épisodes de canicule, de l'incendie de Notre-Dame de Paris et de l'incendie d'un site industriel à Rouen)	299
3.1. La gestion de crise: doctrine et organisation	299
3.2. Les enseignements de trois crises: retours d'expérience des épisodes de canicule, de l'incendie de Notre-Dame de Paris et de l'incendie d'un site industriel à Rouen	301
4. De nouveaux outils pour prévenir les risques liés à l'amiante	306
4.1. La mise en œuvre du repérage avant travaux de l'amiante (2016-2021)	306
4.2. La dématérialisation des plans de retrait depuis 2018	309
5. Surveillance du marché et normalisation	311
5.1. Le cadre et les enjeux de la sécurité des machines et des équipements de protection individuelle (EPI)	311
5.2. Priorités et actions du ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion en matière de surveillance du marché des machines et des EPI	314
5.3. La normalisation	317

### Chapitre 8 - Les activités du ministère chargé de l'agriculture 325

1. La prévention en direction des jeunes travailleurs agricoles	326
1.1. La formation initiale et continue en santé et sécurité au travail et en management du travail en agriculture	326
1.2. Le suivi de l'accidentologie des jeunes en agriculture	327
2. La prévention du risque chimique en agriculture	328
2.1. Le lancement du plan Ecophyto II+	328
2.2. Le plan chlordécone	331
3. La prévention des suicides des exploitants et des salariés agricoles	334

3.1. Des recommandations à venir pour mieux coordonner et accompagner la prévention des suicides des exploitants et des salariés agricoles	335
3.2. Des travaux de recherche complémentaires sont indispensables pour comprendre le lien entre le travail et le risque de suicide	335
4. La prévention du risque lié aux agroéquipements	336
4.1. Le renforcement de la sécurité des tracteurs agricoles et forestiers	337
4.2. Les enjeux de l'innovation en matière d'agroéquipements	337
4.3. Agir en conception: la surveillance du marché des agroéquipements	338
4.4. Agir en conception: les travaux de normalisation des agroéquipements et des équipements de protection individuelle	339
5. La prévention des risques liés à certaines activités ou opérations rencontrées en agriculture ou liés au statut des travailleurs agricoles	341
5.1. La campagne nationale de sensibilisation à la prévention des chutes de hauteur «travaux en hauteur, pas droit à l'erreur»	341
5.2. Amélioration des conditions de travail en abattoirs	342
5.3. Sécurité du travail sur les chantiers forestiers ou sylvicoles	342
5.4. Sécurité du travail sur les chantiers paysagers	344
6. L'amélioration de la réparation des maladies professionnelles	345
6.1. Les travaux concernant les propositions de révision de tableaux	345
6.2. L'état des lieux relatif aux demandes de reconnaissance en MP	346
<b>Chapitre 9 - Les dynamiques partenariales en région</b>	<b>351</b>
<hr/>	
1. En Centre-Val de Loire, une action engagée pour de meilleures conditions de travail des salariés des garages et centres de contrôle technique	351
1.1. Contexte	351
1.2. Action engagée	352
1.3. Bilan	352
2. La Réunion engage des contrôles sur plusieurs risques dans le transport routier de marchandises	353
2.1. Contexte	353
2.2. Action engagée	354
2.3. Bilan	354
3. La Bretagne se mobilise pour la santé au travail des femmes	355
3.1. Contexte	355
3.2. Action engagée	355
3.3. Bilan	356
<b>Partie 4 - Le dialogue social autour des conditions de travail</b>	<b>359</b>
<hr/>	
<b>Chapitre 10 - Au niveau national, la concertation au sein du Conseil d'orientation des conditions de travail (COCT)</b>	<b>363</b>
<hr/>	
1. L'activité du COCT est restée soutenue en 2019, notamment au titre des travaux d'orientation liés au « Rapport Lecocq »	366
1.1. Une fonction d'orientation du COCT exercée par deux formations	366
1.2 Le secrétariat général du COCT	370
2. Une diversité de thèmes abordés au sein des instances consultatives du COCT	371
2.1. La commission générale	371
2.2. Les commissions spécialisées	372



**Chapitre 11 - Au niveau territorial, une structuration progressive du dialogue social sur les conditions de travail** **383**

---

1. Les comités régionaux d'orientation des conditions de travail (CROCT): une fonction d'orientation désormais incarnée par les groupes permanents régionaux d'orientation	384
1.1. Présentation générale	385
1.2. Des CROCT jouant un rôle fondamental dans l'évaluation des troisièmes plans régionaux de santé au travail (PRST 3)	388
2. Les commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI), nouvelles instances de dialogue social dans les très petites entreprises (TPE)	390
2.1. La création des CPRI	390
2.2. Installation des CPRI: état des lieux et premiers retours d'expérience	392
3. Les commissions paritaires régionales des professions libérales (CPR-PL), un nouvel outil au service des employeurs libéraux	395
3.1. La création des CPR-PL et la nécessité d'un dialogue social de proximité	395
3.2. État des lieux de l'installation des CPR-PL	396
4. Les observatoires d'analyse et d'appui au dialogue social, relais pour les petites et moyennes entreprises au sein des départements	397
4.1. La création d'une nouvelle instance, motivée par de réels besoins et de fortes potentialités sur le terrain	397
4.2. Des observatoires qui s'engagent dans la mise en place du comité social et économique (CSE)	399

**Chapitre 12 - La négociation sur les conditions de travail** **405**

---

1. La négociation relative à la qualité de vie au travail (QVT)	406
2. La négociation relative au télétravail	410
3. La négociation relative au droit à la déconnexion	415
4. La négociation relative à la lutte contre les discriminations	418
5. La négociation relative à la lutte contre les différentes formes de violence au travail	420
6. La négociation sur la prévention des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels (dispositif de prise en compte de la pénibilité)	426
7. La négociation sur le maintien en emploi des seniors	433

**Partie 5 - Annexes** **437**

---

Annexe 1 - Bilan de la campagne européenne portant sur la santé et sécurité des travailleurs des agences d'intérim et des travailleurs détachés de 2017 à 2019	441
Annexe 2 - Les chiffres clés des accidents du travail, accidents de trajet et maladies professionnelles dans la fonction publique	455
Annexe 3 - Activités courantes du ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion	479
Annexe 4 - Liste des sigles	509
Annexe 5 - Liste des encadrés, tableaux, graphiques et schémas	517

*[La Nation] « garantit à tous, notamment à l'enfant, à la mère et aux vieux travailleurs, la protection de la santé, la sécurité matérielle, le repos et les loisirs. »*

*Alinéa II du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946*



# AVANT-PROPOS

L'année 2019 a confirmé le tournant entamé en 2018 dans le champ de la santé et de la sécurité au travail. D'importantes dynamiques à l'œuvre en 2018 se sont en effet poursuivies, comme la mobilisation des partenaires sociaux en faveur du renforcement du dialogue social autour des conditions de travail ou la coordination accrue entre les acteurs de la prévention.

2019 a ainsi été marquée par le déroulement d'une concertation au sein du groupe permanent d'orientation du Conseil d'orientation des conditions de travail (COCT), portant sur les conclusions de deux rapports dans le champ de la santé au travail : le rapport de la députée Charlotte Lecocq sur l'évolution du système de prévention des risques professionnels et le rapport du professeur Frimat relatif à la prévention et à la prise en compte de l'exposition des travailleurs aux agents chimiques dangereux. Ces discussions entre les partenaires sociaux ont ouvert la voie à une négociation nationale interprofessionnelle sur la santé au travail, qui devrait parvenir à son terme d'ici la fin de l'année 2020 pour définir les contours d'une réforme de notre système de santé au travail.

L'année 2019 a également été synonyme du lancement des travaux d'élaboration du bilan du 3<sup>e</sup> plan santé au travail (PST 3, 2016-2020). Si le bilan final est attendu pour le dernier trimestre 2020, il est d'ores et déjà établi que le PST 3 a contribué à une mobilisation partagée par l'ensemble des acteurs en faveur de l'amélioration de la santé au travail et de la prévention des risques professionnels. Le colloque national de mi-parcours qui s'est tenu le 5 février 2019 a été l'occasion de partager quelques éléments clés relatifs à la progression du plan :

- sur les 52 actions du PST 3, 100 % des actions avaient été engagées et 82 % avaient produit des résultats à mi-parcours (études, rapports, documents ou actions de communication) ;
- les plans régionaux de santé au travail reflètent la forte mobilisation des acteurs sur l'ensemble du territoire ;
- le comité de pilotage national a montré la volonté de mise en place d'une communication partagée entre les pilotes institutionnels du plan.

Les 13 fiches qui composeront le bilan, actuellement en cours de finalisation, reflètent d'ailleurs la richesse des actions déployées au

plan national et dans les régions, ainsi que leurs résultats en matière de prévention.

S'ouvre maintenant l'étape de l'élaboration d'un nouveau plan santé au travail (PST 4, 2021-2025), selon la méthode employée en 2015-2016, qui consiste à pleinement associer les partenaires sociaux du COCT à la définition des axes prioritaires. Sans présumer des orientations qui seront définies de manière concertée, le PST 4 devra répondre aux défis actuels et futurs en matière de santé et sécurité au travail. Les crises de 2019 et de 2020 (canicule, incendies de la cathédrale Notre-Dame de Paris et de l'usine Lubrizol à Rouen, épidémie de Covid-19) ont ainsi mis en lumière la nécessité d'aborder les risques émergents, tels que les risques climatiques ou liés aux épidémies, qui témoignent de la nécessité de renforcer les interactions entre la santé au travail, la santé publique et la santé environnement.

Ce dernier point rappelle l'importance de maintenir les efforts en faveur de la prévention de risques bien connus, comme l'exposition à l'amiante, l'une des principales causes de cancer d'origine professionnelle. Il s'agit d'une priorité constante de la direction générale du travail (DGT), qui veille, en lien étroit avec les autres ministères concernés, au renforcement de la réglementation de la prévention (repérage avant travaux de l'amiante) et à la formation et information des acteurs. En 2019, la mobilisation des services déconcentrés du ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion s'est également poursuivie, à travers de nombreuses actions de contrôles qui rendent effective la protection des travailleurs. L'année a aussi été marquée par la poursuite et l'avancée du chantier de Démat@miante, une innovation inscrite dans le plan de modernisation de l'État pour permettre la transmission dématérialisée des plans de démolition, de retrait et d'encapsulage de l'amiante établis par les entreprises de désamiantage, avant les opérations de traitement de l'amiante.

Le ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion continue également de s'investir fortement dans la surveillance du marché, gage d'un niveau élevé de protection de la santé et de la sécurité des utilisateurs de machines et d'équipements de protection individuelle, avec de nouvelles actions, dont la plupart font suite à des accidents particulièrement graves: c'est le cas de l'action sur les bennes basculantes sur véhicules. Fruit de travaux menés en 2019 par la DGT avec les professionnels, un avis aux fabricants et aux utilisateurs, présentant les mesures de sécurité à mettre en œuvre pour limiter le risque d'accidents graves et mortels (dispositif d'alarme et de

limitation de la vitesse, plus exigeant pour les bennes neuves) a été publié en juillet 2020 au *Journal officiel*.

Comme vous le verrez en découvrant ce bilan, bien des jalons essentiels ont été posés en 2019.

C'est le cas, par exemple, en matière de prévention de la désinsertion professionnelle, désormais priorité interministérielle dans le contexte du vieillissement de la population et de l'allongement des carrières. Une instruction rédigée en 2019 par la direction des risques professionnels de la Caisse nationale d'assurance maladie et la DGT a ainsi confié aux services de santé au travail l'obligation d'inscrire dans leur contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens un objectif de maintien en emploi. Pour favoriser la prévention au plus près des travailleurs, des expérimentations ont été respectivement conçues par l'Assurance maladie et la DGT. Celle de la DGT, lancée en septembre 2020, sera menée dans cinq services de santé au travail et permettra de favoriser le repérage en amont des situations à risque.

2019 a également été marquée par deux épisodes de canicule et deux incendies d'ampleur exceptionnelle (la cathédrale Notre-Dame de Paris et le site Lubrizol à Rouen), qui ont exigé une mobilisation au long cours de la DGT, aux niveaux national et local. Les retours d'expérience réalisés contribuent à l'amélioration des dispositifs de gestion de crise, à nouveau activés début 2020 lorsque s'est déclenchée en France l'épidémie de Covid-19.

Enfin, 2019 a également été l'année du bilan de la coordination en matière de sécurité et de protection de la santé, réalisé à l'occasion du 25<sup>e</sup> anniversaire de la loi du 31 décembre 1993<sup>(1)</sup>. Un événement co-organisé par l'Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics et la DGT a réuni le 19 mars 2019 plus de 200 participants pour aborder les évolutions réglementaires consécutives à la parution de cette loi, mais aussi les perspectives pour l'avenir (Jeux olympiques 2024, chantiers du Grand Paris, etc.). Plusieurs leviers sont désormais identifiés pour améliorer ce dispositif clé dans la prévention des nombreux risques liés à la coactivité.

L'édition 2020 du *Bilan des conditions de travail* conserve la structure adoptée depuis maintenant deux ans. Outre les sujets mentionnés ci-dessus, le présent ouvrage débute par les contributions des partenaires

1) Loi n° 93-1418 du 31 décembre 1993 modifiant les dispositions du code du travail applicables aux opérations de bâtiment et de génie civil en vue d'assurer la sécurité et de protéger la santé des travailleurs et portant transposition de la directive du Conseil des communautés européennes n° 92-57 en date du 24 juin 1992.

sociaux, suivies, pour la première fois cette année, d'une contribution du Conseil économique, sociale et environnemental. Le bilan aborde ensuite l'organisation de la prévention des risques professionnels en France et les actions européennes et internationales mises en œuvre. Vient ensuite la partie consacrée aux risques professionnels, qui présente les principales statistiques relatives aux accidents du travail et maladies professionnelles et procède à des focus sur des risques spécifiques, comme l'exposition à la chaleur extrême ou aux rayonnements ionisants. La deuxième partie, consacrée aux actions prioritaires et thématiques jette un éclairage particulier sur certaines nouveautés et retrace des dynamiques territoriales portées par les acteurs locaux, qui nous conduisent dans trois territoires (Centre-Val de Loire, La Réunion, Bretagne). La dernière partie, consacrée au dialogue social en matière de santé et sécurité au travail, dresse un bilan de l'activité du COCT et des comités régionaux d'orientation des conditions de travail et présente le résultat de la négociation collective en matière de conditions de travail. De nouvelles thématiques sont d'ailleurs traitées cette année, à l'instar de la négociation sur la prévention de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels dans le cadre du dispositif de prise en compte de la pénibilité ou de la négociation relative à la lutte contre les violences physiques et morales.

Je ne saurais introduire l'édition 2019 du *Bilan des conditions de travail* sans mentionner les circonstances particulières de son élaboration. La crise sanitaire due à l'épidémie de Covid-19 a jeté une lumière nouvelle sur la santé au travail, et les enseignements qui en seront tirés alimenteront sans nul doute le prochain cru du bilan. L'épidémie, avec les phases de confinement et déconfinement, a entraîné une mobilisation exceptionnelle de l'ensemble des acteurs des conditions de travail. L'élaboration rapide d'une cinquantaine de fiches métiers pour aider les salariés et les employeurs dans la mise en œuvre des mesures de protection sur les lieux de travail, puis celle d'un protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de Covid-19, sont emblématiques de cette mobilisation exceptionnelle. La DGT, en lien avec les ministères concernés, s'est immédiatement investie dans l'identification de solutions concrètes pour répondre aux besoins en masques et équipements de protection individuelle. De même, entre mars et juillet 2020, une ordonnance, deux décrets et trois instructions ont précisé l'organisation et les conditions de fonctionnement des services de santé au travail afin de garantir la continuité de leur mission et leur pleine participation à la lutte contre l'épidémie. Enfin, sur

l'ensemble du territoire, les agents des services déconcentrés du ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion ont accompagné les entreprises, les salariés et leurs représentants dans la mise en œuvre des mesures de prévention des risques et mené une action essentielle pour contribuer à la préservation de la santé et de la sécurité des travailleurs.

Les contributions qui alimentent ce bilan ont donc été réalisées dans des conditions hors norme et l'ensemble des participants doit être chaleureusement remercié.

Bonne lecture à toutes et tous,

**Pierre Romain**  
Directeur général du travail





# **LES CONDITIONS DE TRAVAIL VUES PAR LES ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES**



# Les organisations de salariés

Confédération française démocratique du travail (CFDT)	19
Confédération générale du travail (CGT)	25
Force Ouvrière (FO)	29
Confédération française de l'encadrement - Confédération générale des cadres (CFE-CGC)	33
Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC)	39





S'ENGAGER POUR CHACUN  
AGIR POUR TOUS

## CONTRIBUTION DE LA CONFÉDÉRATION FRANÇAISE DÉMOCRATIQUE DU TRAVAIL

La mise en place du comité social et économique (CSE) dans les entreprises : un nouveau cadre de discussion sur les conditions de travail qui peine à faire les preuves de son efficacité

Le CSE, institué par l'ordonnance du 22 septembre 2017 et amené à remplacer les anciennes institutions représentatives du personnel que sont les délégués du personnel, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) et le comité d'entreprise (CE), devait être mis en place dans les entreprises au plus tard le 31 décembre 2019. La CFDT avait initialement plaidé pour la mise en place d'instances de représentation du personnel (IRP) définies conjointement par les partenaires sociaux dans les entreprises pour tenir compte des réalités de terrain, voie qui n'a pas été retenue. C'est pourquoi, elle s'est par la suite montrée favorable au déploiement de cette nouvelle instance qu'est le CSE, car elle y voit l'opportunité de construire un dialogue social de qualité, fondé sur une approche globale permettant de décloisonner certaines thématiques qui, pour être traitées efficacement et avec intelligence, nécessitent d'être abordées ensemble et non isolément. Il était en effet possible de constater, dans beaucoup d'entreprises, une absence de coordination et de « passerelles » entre les activités des différentes instances de représentation du personnel, et notamment entre celles menées au sein du CHSCT sur les sujets qui touchent strictement à son domaine et celles mises en œuvre dans le cadre du CE sur un certain nombre de sujets qui, pourtant, intéressent également les conditions de travail (organisation du travail, formation, emploi, etc.).

La lettre de mission adressée le 28 septembre 2017 par Madame la Ministre au comité d'évaluation des ordonnances Travail évoquait, en accord avec la vision de la CFDT sur les possibilités ouvertes par le CSE, que les ordonnances de septembre 2017 reposent notamment sur le pilier suivant : « *Simplifier et renforcer le dialogue économique et social et ses acteurs, notamment au travers d'une refonte du paysage des IRP, plus en phase avec la réalité des entreprises et les enjeux de transformation dont elles ont à débattre.* » Si ce comité d'évaluation a pu remettre une note d'étape de ses travaux en décembre 2018, la CFDT reste néanmoins en

attente de la publication du rapport final et des enseignements qu'il tirera de cette transformation des IRP, mais aussi sur d'autres aspects des ordonnances qui touchent directement aux conditions de travail (transformation du compte personnel de prévention de la pénibilité [C3P] en compte professionnel de prévention [C2P], par exemple).

En effet, l'intérêt initial de la CFDT, s'agissant de la mise en place des CSE, est nettement retombé. Les différents retours des équipes syndicales sur le terrain, ainsi que différentes enquêtes et rapports<sup>(1)</sup>, montrent que peu d'entreprises ont fait le choix de mettre en place un CSE dans des conditions permettant un dialogue social de qualité. Compte tenu du droit supplétif extrêmement faible en l'absence d'accord, beaucoup de directions d'entreprises y ont vu l'opportunité de faire des économies et de réduire les moyens des représentants du personnel, même là où une commission santé, sécurité et conditions de travail a été mise en place. La représentation de proximité a aussi été mise à mal, privant ainsi les entreprises d'amortisseurs sociaux et les représentants du personnel d'une connaissance du travail réel pourtant indispensable pour traiter de questions relatives aux conditions de travail. La fin de l'instance CHSCT a engendré une perte de savoir-faire, de nombreux élus au CHSCT préférant arrêter leur mandat, plutôt que de siéger dans une commission dépourvue de prérogatives aussi affirmées qu'auparavant. Par ailleurs, la mise en place des CSE a été couplée avec un fort renouvellement des élus et des nouveaux arrivants qui ont pris leur mandat en étant démunis de pratiques antérieures sur ces sujets. De nombreux comités sociaux et économiques centraux et CSE sont donc dorénavant privés de militants dotés d'un savoir-faire réel en matière de santé, sécurité et conditions de travail. Or, la nécessité d'avoir ce dialogue de qualité sur les questions d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail nous est rappelée, une fois de plus, par la crise sanitaire liée à la Covid-19 qui sévit en ce début d'année 2020 et dont la gestion, au-delà du seul aspect sanitaire, risque d'alimenter des tensions dans les collectifs de travail. Enfin, il est également à regretter qu'une part non négligeable d'entreprises n'avait pas encore mis en place de CSE fin 2019.

La CFDT souhaite par conséquent que toutes les conséquences soient tirées lorsque le comité d'évaluation des ordonnances aura publié ses travaux définitifs.

### Une réforme de la santé au travail qui n'a pas encore pu être engagée

La CFDT attendait également en 2019 la mise en œuvre d'une réforme de la santé au travail, ambitieuse et porteuse de sens, notamment à la suite du rapport Lecocq-Dupuis-Forest publié fin août 2018. Ce rapport a clairement mis en lumière les lacunes du système actuel tout en soumettant des propositions de refonte de la structuration des acteurs de la santé au travail pour que les principes de prévention des risques trouvent une concrétisation efficace au plus près des travailleurs et des entreprises. Cette réforme n'a malheureusement toujours pas eu lieu, certainement du fait, entre autres, de la réticence d'un certain nombre

1) Rapport Orseu-Amnyos réalisé pour la Dares en septembre 2019; enquête Syndex-IFOP publiée en janvier 2020.

de parties prenantes qui, par crainte du changement, voire dans certains cas par corporatisme ou dogmatisme, ont vu des motifs plus ou moins légitimes de s’y opposer.

Le groupe permanent d’orientation du Conseil d’orientation des conditions de travail, qui était chargé par le Gouvernement d’élaborer un document d’orientation pour cette réforme, en cernant notamment ce qui devrait être du ressort de la négociation et ce qui devrait être du domaine de la concertation, a acté en juillet 2019 un constat de semi-échec en renvoyant la question à une discussion paritaire interprofessionnelle hors de cette instance, malgré le travail sur de nombreux sujets réalisé au premier semestre. Cette discussion n’était, fin 2019 et au grand regret de la CFDT, toujours pas entamée, partiellement en raison du projet de réforme des retraites dont l’accélération des travaux au dernier trimestre a remis subitement sur le devant de la scène des questions sensibles comme celle de la prise en charge de la pénibilité.

Pour la CFDT, l’idée de cette réforme, qui est une réforme de fond, et qui doit aussi réorganiser le système d’acteurs de la santé au travail, ne doit en aucun cas être abandonnée, même si elle devra désormais prendre d’autres formes. Elle devra se faire le plus tôt possible car elle conditionne la réussite des ambitions portées par le troisième plan santé au travail (PST 3) et qui ont toutes les chances d’être en grande partie reprises dans le futur PST 4, à savoir la diffusion d’une culture de prévention primaire dans les entreprises, le déploiement de la qualité de vie au travail ou encore la question de la prévention de la désinsertion professionnelle et du maintien en emploi.

Enfin, la CFDT relève, tout en le regrettant, que d’autres rapports aux propositions fort bienvenues, eux aussi publiés en 2018, comme le rapport Frimat sur les risques chimiques, le rapport Dhareville sur les maladies professionnelles dans l’industrie ou celui sur l’attractivité de la médecine du travail, tout comme le rapport Bérard-Oustric-Seiller sur les indemnités journalières, pour ne citer que ceux-ci, n’ont pas non plus trouvé de traduction concrète par des évolutions législatives ou réglementaires en 2019.

### **Une nouvelle montée en puissance du sujet « pénibilité » à l’occasion du débat public sur le projet de réforme des retraites**

Le projet de réforme des retraites, amené avec une certaine précipitation au dernier trimestre 2019, a fait l’objet d’une importante médiatisation comme habituellement pour cette matière. Parmi les questions majeures soulevées, figure la prise en compte de la pénibilité ; prise en compte qui, certes, existe déjà, mais que les ordonnances de septembre 2017 ont largement amoindrie en transformant le C3P en C2P. La CFDT a pu observer à cette occasion, en comparaison aux réformes précédentes où, pourtant, la question de la pénibilité était déjà un enjeu, que l’opinion publique était bien plus réceptive à cet impératif de justice sociale. Le sentiment selon lequel les travailleurs dont l’espérance de vie en bonne santé est réduite du fait de leur travail doivent bénéficier d’une retraite anticipée semble largement partagé. C’est d’ailleurs ce qui transparaissait dans l’enquête CFDT



« Parlons Travail » menée durant le second semestre 2016 et dont les résultats permettent de constater que plus de 96 % des répondants estimaient que tenir compte de la pénibilité dans le calcul des retraites serait une mesure juste. Autrement dit, ce souhait de justice sociale est partagé bien au-delà des seuls travailleurs qui subissent des conditions de travail physiquement difficiles.

Pour la CFDT, cette réforme était souhaitable et devait se concentrer sur son aspect systémique en vue d'une plus grande justice sociale (alors que le gouvernement a fait le choix d'y intégrer des mesures d'ordre budgétaire). La question de la pénibilité y était donc incontournable. À ce propos, la CFDT s'est félicitée de voir le terme « pénibilité », banni depuis 2017, revenir dans le vocabulaire de l'exécutif, malgré l'insuffisance des adaptations qui étaient alors proposées dans la loi.

En effet, la réforme a finalement été abandonnée début 2020, ou du moins temporairement suspendue, du fait de la pandémie de Covid-19. Cependant, la CFDT espère que la question d'une meilleure prise en compte de la pénibilité sera de nouveau abordée dans un futur proche, sous l'angle de la prévention bien entendu, mais aussi sous l'angle de la réparation, au sens d'une retraite anticipée. Car si la formation permettant une reconversion professionnelle est certainement à privilégier, il est illusoire de penser qu'elle pourrait sortir de la pénibilité tous les salariés qui y sont aujourd'hui exposés.

### Vers un décloisonnement de la santé au travail

La CFDT est depuis longtemps favorable à un traitement décloisonné des différents sujets. C'est en particulier dans cet état d'esprit qu'elle a partagé le constat réalisé par le rapport Lecocq et soutenu ses propositions allant dans le sens d'un décloisonnement des différents acteurs de la santé au travail.

En l'occurrence, différents événements sont également venus appuyer la nécessité d'un décloisonnement entre les questions de santé au travail, de santé publique et de santé environnementale. L'incendie de Lubrizol, ravivant les sombres souvenirs de la catastrophe d'AZF, en est un parfait exemple et nous rappelle la dimension particulière que revêtent les risques industriels majeurs. Dans ce domaine, il est à la fois question de santé et de sécurité des travailleurs et de celles des riverains. En ce début d'année 2020, la crise sanitaire liée à la Covid-19 pose le problème dans les mêmes termes : santé au travail et santé publique sont intrinsèquement liés.

La santé au travail, prise isolément, souffre également d'un fonctionnement « en silos », comme il vient de l'être évoqué à propos des acteurs de la santé au travail. Ainsi, une barrière reste dressée entre la santé au travail des salariés du privé et celle des agents publics. À ce sujet, certaines digues semblent heureusement sur le point de tomber, comme le démontre la dernière enquête Surveillance médicale des expositions des salariés aux risques professionnels (Sumer) 2017, dont les premiers résultats ont été présentés en 2019, en incorporant pour la première fois dans son champ les agents des fonctions publiques. La CFDT ne peut qu'encourager cette approche permettant d'avoir une vision consolidée de la santé au

travail. Par ailleurs, le second rapport Lecoq portant sur la santé au travail dans les fonctions publiques appelle également à une certaine transversalité en préconisant notamment une vision interministérielle et la création d'un cinquième collège des fonctions publiques au sein des comités régionaux d'orientation des conditions de travail.

Enfin, la CFDT voit d'un œil favorable le rapprochement des questions de santé au travail avec une approche sexuée du travail. Des travaux, notamment au niveau de certains comités régionaux d'orientation des conditions de travail, montrent la pertinence d'explorer les problématiques spécifiques de santé au travail rencontrées par les femmes. Il s'agira néanmoins d'être vigilant à ce que ce nouveau prisme ne favorise pas les discriminations, à l'embauche notamment.

**L'année 2019 a été riche de réflexions portant sur les thèmes majeurs de la santé au travail, dont certaines n'ont malheureusement pas pu aller à terme. Pour autant, les perspectives de l'élaboration du PST 4 doivent être l'occasion de les poursuivre.**





## CONTRIBUTION DE LA CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL

**D**éjà en 2018, la CGT dénonçait le détricotage du code du travail. Ce processus continue toujours et la logique et la rhétorique qui l'accompagnent restent identiques : le travail et avec lui les droits des travailleurs sont vus comme un obstacle, voire un coût qui empêche de « libérer l'entreprise » et au nom d'un hypothétique dialogue social, on multiplie en fait les possibilités de contourner ou d'abandonner les protections et les acquis sociaux prévus par la loi.

L'année 2018 voyait le lancement du processus de disparition pure et simple des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Fin 2019, les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail du secteur privé ont disparu et le Gouvernement a fait voter, en août 2019, la disparition de ceux de la fonction publique d'ici 2022. Cela s'inscrit dans la recherche permanente du contournement des organisations syndicales et de l'affaiblissement des institutions représentatives du personnel.

Les premiers éléments liés à la mise en place des comités sociaux et économiques montrent une chute brutale du nombre de représentants du personnel formés spécifiquement sur les questions de santé au travail, une baisse du nombre d'enquêtes pour accident de travail et maladie professionnelle.

Nous rappelons une nouvelle fois les conséquences néfastes sur les conditions de travail, la santé et la sécurité des travailleurs et travailleuses que cette détérioration des droits engendre.

La parole des travailleurs et des travailleuses est court-circuitée. Elle est sous pression, modelée, dirigée, déformée. Elle devrait pourtant être la garantie de la vitalité des collectifs de travail et de la santé des travailleurs. En donnant à ces derniers la main sur leur travail, son contenu, son sens et sa finalité, nous replaçons le travail dans son rôle d'origine : prévenir les risques et préserver la vie.

Comme nous le rappelions en 2018, il y a un lien entre travail, santé et démocratie.

La démocratie au travail passe par des travailleurs qui sont attachés à la qualité de leur travail au regard de ce qu'il apporte à la société, car un développement

humain durable passe par un travail réalisé par des humains en pleine possession de leur citoyenneté.

C'est bien pour une reconquête de leur citoyenneté, que les travailleurs et travailleuses les plus précaires, les galériens du travail, les exclus du travail, se sont investis dans le mouvement des « gilets jaunes ». Elles et ils ont décidé de ne plus être les sacrifiés d'une croissance économique dont elles et ils ne paient que les crises.

En niant cette dynamique : travail, santé et démocratie, nous rendons le travail malade. Il perd sa finalité originelle et n'a plus que comme principal objectif de répondre aux appétits du capital. La liberté d'entreprendre passe ainsi avant la préservation de la vie.

Le « mal-travail » poursuit sa progression. L'année 2019 a vu deux catastrophes majeures sur le territoire : deux incendies – celui de la cathédrale Notre-Dame de Paris et celui de l'usine Lubrizol dans l'agglomération de Rouen. Dans les deux cas, les représentants de l'État ont minimisé les risques d'expositions professionnelles. Sans présumer des résultats des enquêtes en cours, nous sommes ici confrontés à la vision que chacun a de la prévention. Elle ne doit pas être une gestion des risques juridiques des entreprises mais une gestion axée sur la préservation de la santé des travailleurs, la santé de la population et la santé environnementale. Concernant Lubrizol, la CGT avait alerté par écrit depuis des années, notamment le Comité régional d'orientation des conditions de travail de Normandie, des risques d'un nouvel AZF dans les entreprises Seveso sans que l'administration ne prenne les mesures de prévention. À ce jour, nous constatons une multiplication des incendies, explosions, fuites de produits dangereux sur les sites Seveso<sup>(1)</sup>.

Nous voyons bien ici qu'au nom de la gestion des risques et de la limitation des coûts pour plus de profits, un impact négatif sur la santé de la population normande et parisienne et une pollution sur de larges périmètres feront parties des conséquences à plus ou moins long terme.

L'année 2019 a aussi été marquée par le procès historique de France Télécom et la condamnation des dirigeants et de l'entreprise pour « harcèlement moral institutionnel ». Malheureusement, ce procès arrive bien tard dans un contexte où les employeurs privés comme publics ont multiplié ces dernières années des modes de direction similaires avec les dégâts que l'on connaît.

Parce que le patronat considère que le travail est un coût, la volonté permanente de le diminuer nous amène dans des ornières où les catastrophes vont s'enchaîner. L'« optimisation » de l'hôpital public et la délocalisation des productions de masques FFP2, ceci couplé aux normes comptables du zéro stock vont nous conduire vers une crise sanitaire d'ampleur en 2020.

1) La directive Seveso est le nom générique d'une série de directives européennes qui imposent aux États membres de l'Union européenne d'identifier les sites industriels présentant des risques d'accidents majeurs, appelés « sites Seveso », et d'y maintenir un haut niveau de prévention. Cette directive tire son nom de la catastrophe de Seveso qui eut lieu en Italie en 1976 et a incité les États européens à se doter d'une politique commune en matière de prévention des risques industriels majeurs.

C'est pour cela que la CGT demande que les travailleurs aient les moyens d'intervenir et d'alerter sur leur travail et son organisation.

L'exercice du droit de retrait est trop souvent le dernier recours qu'ont les salariés pour échapper aux dangers auxquels de nombreux employeurs les exposent.

C'est par la mise en avant des responsabilités des employeurs que les drames pourront être évités.

Un renforcement considérable des moyens humains et juridiques des acteurs régionaux, à mission de service public, en charge de l'observation des situations de travail et du contrôle des entreprises (Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi; Direction régionale de l'environnement, de l'aménagement et du logement et Caisse d'assurance retraite et de santé au travail) doivent, au travers de leurs missions respectives de contrôle et de conseil indissociables, imposer aux employeurs de respecter leurs obligations en matière de prévention des risques professionnels. Il faut aussi que le Gouvernement prenne les mesures pour que la justice pénale condamne sévèrement les employeurs qui mettent en danger la vie des travailleurs et travailleuses.

Les autres acteurs de la santé au travail dans les territoires, les services de santé au travail interentreprises – dont l'indépendance des médecins doit être renforcée – ou les Agences régionales pour l'amélioration des conditions de travail ont aussi leur rôle à jouer. C'est aussi le cas des acteurs nationaux tels que l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail et l'Institut national de recherche et de sécurité. Cela pose également de manière générale la question du rôle que l'on veut donner à la Sécurité sociale.

Ceci nous amène à la question du système de santé au travail et de sa réforme initialement prévue à l'automne 2018.

À la suite de l'interpellation des organisations syndicales de salariés, le groupe permanent d'orientation du Conseil d'orientation des conditions de travail a été invité par le Gouvernement à se lancer dans une réflexion sur les orientations que pourrait avoir cette réforme.

Le groupe permanent d'orientation n'est pas arrivé au consensus, toutefois ses travaux ont amené à l'ouverture de négociations. Ces négociations ont pris du retard. En effet, après le mouvement des gilets jaunes, la volonté du Gouvernement de remettre en question notre système de retraite par répartition a plongé le pays dans une crise sociale majeure avec des mouvements de grèves d'ampleur.

À cette crise sociale, a succédé la crise sanitaire due à la pandémie de Covid-19 qui prendra une part importante de notre bilan des conditions de travail de l'année 2020.

Il est temps que cette négociation s'ouvre sérieusement. Nous espérons que les conséquences de la crise sanitaire ne reposent pas sur les seules épaules des travailleurs et travailleuses, nous replongeant ainsi dans une nouvelle crise sociale.

La contribution de la

**CGT**

La construction d'un système de santé au travail démocratique, à la main des travailleurs et travailleuses permettra de redonner au travail son sens et sa finalité : préserver la vie et construire une société respectueuse de l'humain et de l'environnement.



## CONTRIBUTION DE FORCE OUVRIÈRE

**L**es premiers résultats de l'enquête Surveillance médicale des expositions des salariés aux risques professionnels (Sumer) 2017, rendus publics le 9 septembre 2019, attestent du chemin qu'il reste à parcourir pour protéger de manière effective la santé et la sécurité des travailleurs.

En effet, si le système français de prévention des risques professionnels est parvenu à faire sensiblement baisser sur ces 20 dernières années les expositions aux risques physiques, le contexte organisationnel est de fait de plus en plus contraint pour les travailleurs. Ainsi, on peut observer que l'intensité du travail est en constante augmentation depuis plus de 20 ans alors même que les marges de manœuvre favorisant l'autonomie dans le travail sont en recul. De plus, l'exposition à au moins un produit cancérigène concerne encore 1,8 million de salariés (soit 10%) et l'exposition aux produits chimiques est même en augmentation dans le secteur des services.

Comment aborder la question de la santé au travail en 2019 sans évoquer l'accident industriel majeur de l'usine Lubrizol ? Cette catastrophe démontre, à qui n'en était pas encore convaincu, que la France n'est toujours pas à l'abri d'un accident industriel majeur. Alors même que le nombre important d'installations Seveso sur le territoire français nécessiterait un accroissement des mesures de prévention, les mesures récentes visent au contraire à assouplir la législation. Avant cette catastrophe, le nombre de contrôles avait baissé de 40% au cours des dernières années. Si des mesures ont été annoncées à la suite de cet incendie, cet événement nécessite aujourd'hui une meilleure prévention concernant les risques industriels majeurs et la mise à disposition de véritables moyens pour les corps de contrôle.

Les discussions qui se sont déroulées au sein du groupe permanent d'orientation du Conseil d'orientation des conditions de travail du 22 mars au 12 juillet 2019 visaient justement à travailler avec les interlocuteurs à une amélioration de notre système de prévention des risques professionnels, d'une part d'un point de vue organisationnel et d'autre part sur de véritables sujets de fond tels que la prévention primaire, la question des publics vulnérables ou encore la prévention de la désinsertion professionnelle. Si elles n'ont pas permis d'aboutir à un document



d'orientation commun à tous les interlocuteurs sociaux, elles ont tout de même fait ressortir certains points de consensus, et en particulier l'attachement au paritarisme dans le domaine de la santé au travail. De plus, cet exercice de réflexion collective a tout de même abouti à la rédaction d'un document d'orientation commun à toutes les organisations syndicales représentatives au niveau national démontrant l'intérêt porté à ce sujet et la volonté d'apporter des solutions concrètes pour l'amélioration des conditions de travail de tous les travailleurs. Dès lors, pour Force Ouvrière, ce document ne peut rester lettre morte et doit permettre à l'avenir l'ouverture d'une véritable négociation interprofessionnelle sur les thématiques de la santé au travail.

L'année 2019 est aussi la dernière année d'activité des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), fusionnés au sein d'une instance unique au motif d'une « simplification » du code du travail. Force Ouvrière l'avait déjà affirmé, cette mesure ne vise de fait qu'à un seul objectif : alléger les obligations qui pèsent sur l'employeur en matière de santé et sécurité au travail en affaiblissant la représentation du personnel au détriment de la santé et de la sécurité des travailleurs. Nous ne pourrions mesurer le réel impact de cette mesure que dans les années à venir, mais il ne fait aucun doute que cette dernière va entraîner une dégradation des conditions de travail de tous les salariés et va permettre dans de nombreuses entreprises de rendre invisibles les risques qui pèsent sur les travailleurs. De nombreuses études de la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques démontrent que la présence d'un CHSCT au sein d'une entreprise permet de fait une meilleure application des mesures de prévention et donc une meilleure protection de la santé et de la sécurité des travailleurs. Pour Force Ouvrière, avec une baisse de moyens, des représentants du personnel, mais surtout une présence uniquement dans les entreprises de plus de 300 salariés (à l'exception de cas spécifiques) la nouvelle commission santé, sécurité et conditions de travail ne pourra pas assurer de manière aussi efficace la protection de la santé des travailleurs.

En matière de suivi médical, les apprentis ne semblent désormais plus être des salariés comme les autres, et ne bénéficient donc plus du même suivi médical. En effet, l'année 2019 marque l'entrée en vigueur d'une expérimentation permettant au médecin de ville d'assurer le suivi de l'état de santé des apprentis, en lieu et place du médecin du travail en cas d'indisponibilité de ce dernier, alors même qu'il est ici question d'une catégorie de travailleurs avec un taux de sinistralité particulièrement élevé. Pour Force Ouvrière, cette mesure est un véritable contresens. En France, la fréquence annuelle des accidents du travail pour l'ensemble des salariés tous secteurs d'activité confondus est d'environ 4%. Chez les jeunes de moins de 25 ans, cette fréquence est de 10%, soit 2,5 fois plus importante. Selon l'Institut national de recherche et de sécurité le risque d'accidents du travail est diminué par deux lorsque les jeunes travailleurs ont reçu un enseignement en santé et sécurité au travail. Ainsi, la formation, mais aussi l'information, des jeunes travailleurs sur la prévention des risques professionnels permettent de réduire de manière effective l'accidentologie tout au long de la carrière. Sur ce point, Force

Ouvrière revendique toujours un véritable suivi médical régulier de tous les travailleurs par une médecine du travail ayant les moyens d'exercer sa mission de prévention.

Pour Force Ouvrière, il est aujourd'hui urgent d'investir massivement dans le domaine de la prévention, et en particulier en prévention primaire. Sur ce point la décision récente d'augmenter le budget des subventions des très petites entreprises versées par les caisses d'assurance retraite et de la santé au travail va à l'évidence dans le bon sens. Cependant, investir dans le domaine de la prévention ne signifie pas un démantèlement de notre système de réparation. Chaque année, la volonté est forte pour les pouvoirs publics de viser ces travailleurs qui « prendraient un jour de vacances supplémentaire par an » grâce aux arrêts maladies et aux indemnités journalières. Ce discours traduit de fait une volonté de faire des économies, notamment sur les plus précaires, en instaurant un jour de carence obligatoire dans le secteur privé afin d'imiter le secteur public. Cette proposition est revenue cette année notamment à travers le rapport relatif à la prévention, l'efficacité, l'équité et la maîtrise des arrêts de travail rendu public le 20 février 2019 ou encore dans le rapport annuel de la Cour des comptes. Pour Force Ouvrière cette mesure est un contre-sens, et ne fait à l'évidence pas ses preuves dans la fonction publique. Force Ouvrière rappelle que les causes des augmentations des indemnités journalières sont connues : recul de l'âge de départ à la retraite, dégradation des conditions de travail et défaut de prévention au sein des entreprises.

Pour Force Ouvrière, il est donc aujourd'hui indispensable de s'attaquer aux causes de l'augmentation des dépenses et des durées des arrêts de travail et de mettre en œuvre des politiques de prévention et de maintien en emploi au sein des entreprises pour améliorer de manière concrète la santé au travail.

Allant à l'encontre de telles mesures, le Gouvernement a annoncé à la fin de l'année 2019 une réforme du système de retraite français qui met en péril les acquis sociaux des travailleurs. De vastes mouvements sociaux sont donc menés contre un projet de loi qui, outre qu'il conduirait à une dégradation des droits des salariés, vise à donner compétence au Gouvernement pour mener de manière unilatérale des réformes sur le champ organisationnel de la santé au travail. En effet, la mainmise de l'État concrétisée dans le titre IV a pour conséquence directe la fin du paritarisme social, pilier de notre République sociale, avec toutes les conséquences que cela emporte. Avec la liquidation des caisses d'assurance retraite et de la santé au travail, c'est toute la branche vieillesse de la Sécurité sociale qui disparaît, et des menaces très importantes sur l'emploi du personnel et leur convention collective nationale existent désormais. Mais cela fragilise aussi l'architecture de toute la Sécurité sociale, notamment la branche *accidents du travail et maladies professionnelles (AT/MP)*.

Pour Force Ouvrière, l'année 2019 n'a donc pas été à la hauteur de l'urgence dans le domaine de la santé au travail. L'année 2020 doit être l'occasion de porter nos ambitions communes au sein du quatrième plan santé au travail (PST 4). Comme

La contribution de

**FO**

le Gouvernement nous y a invités, ce plan ne saura passer outre le sujet des inégalités hommes-femmes en matière de protection de la santé au travail, qui sont aujourd'hui trop souvent invisibilisées. De plus, Force Ouvrière continue de revendiquer la nécessité d'une négociation interprofessionnelle sur la santé au travail. Le paritarisme a su démontrer son efficacité et doit permettre aujourd'hui de continuer à apporter des améliorations concrètes pour la santé et la sécurité de tous les travailleurs.



## CONTRIBUTION DE LA CONFÉDÉRATION FRANÇAISE DE L'ENCADREMENT – CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DES CADRES

**L**a CFE-CGC, organisation représentant l'encadrement, est attachée à la qualité de vie au travail. Cette notion recouvre un champ vaste qui érige la prévention primaire comme **un fondamental**. La prévention des risques psychosociaux (RPS) en est un élément central et incontournable comme vient de le rappeler le document d'Eurocadres « Risques psychosociaux, les cadres et les managers en première ligne ». La prévention primaire **en général**, et des RPS en particulier, a été **érigée en priorité aussi bien** dans le troisième plan santé au travail (PST 3) que dans les contributions telles que le rapport Lecocq<sup>(1)</sup>, le rapport Artano<sup>(2)</sup>, et le rapport Sebaoun sur le burn-out<sup>(3)</sup>. L'augmentation importante des affections psychiques reconnues en accident du travail<sup>(4)</sup> (20 000 en 2018 selon la direction des risques professionnels de la Caisse nationale de l'assurance maladie) témoigne de l'insuffisance des actions de prévention et démontre la nécessité de mettre l'accent sur ce thème.

**La CFE-CGC a mis en œuvre cette priorité d'action** dans son engagement au quotidien sur la prévention des RPS et de l'épuisement professionnel **en particulier**, par des actions de formation et de communication.

**2019** a été une année riche en échanges mais ceux-ci ne se sont pas traduits par de réelles avancées.

### La prévention, un *statu quo* préjudiciable:

**La révolution copernicienne préfigurée par le rapport Lecocq n'a pas eu lieu.** Ce rapport, sorti en 2018, posait **des constats objectifs**, reconnus comme tels par la quasi-totalité des partenaires sociaux, et proposait un projet ambitieux pour rendre plus efficient le système de prévention. Ce consensus sur les constats s'est

1) « Santé au travail : vers un système simplifié pour une prévention renforcée », août 2018.

2) « Pour un service universel de santé au travail », octobre 2019.

3) Rapport d'information relatif au syndrome d'épuisement professionnel, février 2017.

4) « Santé travail : enjeux et actions », Assurance Maladie - Risques Professionnels, janvier 2018.

## La contribution de la **CFE-CGC**

suiti de profonds désaccords sur les solutions à mettre en œuvre. Il en a résulté qu'aucune des préconisations n'a donné lieu à des mesures concrètes.

**Un rendez-vous raté pour le paritarisme:** Le groupe permanent d'orientation (GPO) du Conseil d'orientation des conditions de travail (COCT), organe politique d'échanges et de concertation, s'est réuni régulièrement pour explorer les propositions du rapport Lecocq. Cette instance particulière a toujours permis, dans le passé, des échanges constructifs et des positions communes partagées entre les organisations syndicales et patronales. La lettre de mission de la ministre du Travail leur demandait de définir les sujets entrant dans le champ soit de la négociation soit de la concertation, certains sujets pouvant aussi être renvoyés à décision de la ministre.

La CFE-CGC s'est pleinement investie dans cette méthodologie pour répondre à cette lettre. Ces échanges devaient aboutir à un consensus. Ce sujet ambitieux de la santé au travail était l'occasion de prouver la capacité de faire émerger des solutions partagées. Les discussions ont été riches. Certaines ont mis en évidence le flou du rapport sur la mise en œuvre du nouveau système et ont fait apparaître des désaccords. Aucun texte commun n'a pu, de ce fait, émerger.

Nous le regrettons profondément. Cet échec **pourrait constituer, à notre corps défendant, une preuve de l'incapacité** des syndicats patronaux et salariés à construire des solutions communes sur des sujets concernant le quotidien des salariés et des employeurs. Il nous faut faire preuve de résilience.

**Des rapports pertinents, des pistes prometteuses, une prise en compte décevante.** Entre 2017 et 2019, de nombreux rapports ont fait des constats pertinents et proposé des pistes d'action : rapport sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (AT/MP), rapport sur les risques chimiques, rapport sur l'attractivité de la médecine du travail, rapport du Sénat sur la prévention, rapport sur les arrêts de travail, etc.

Au moment où nous rédigeons ce texte, la publication du rapport de l'inspection générale des affaires sociales sur l'évaluation des services de santé au travail est par ailleurs toujours attendue.

**Aucune des propositions émises par ces différents rapports ne s'est vue déclinée concrètement.**

**La prévention de la désinsertion professionnelle** fait aussi l'unanimité en matière de priorité d'action, aussi bien chez les partenaires sociaux que pour les institutionnels (troisième plan santé au travail, convention d'objectifs et de gestion de l'Assurance Maladie – Risques Professionnels, rapport sur les indemnités journalières, direction générale du travail, Haute autorité de santé qui a émis une recommandation). Elle fait l'objet d'une expérimentation de la Caisse nationale de l'assurance maladie qui démarrera en 2020 et dont nous attendons beaucoup. Cette prévention relève de la prévention tertiaire ou secondaire dans le meilleur des cas. Les deux affections principales responsables de désinsertion professionnelle sont les troubles ostéo-articulaires et les troubles psychiques. Les facteurs

de RPS sont impliqués dans ces deux pathologies. Agir en prévention des RPS c'est donc agir en prévention primaire de la désinsertion professionnelle.

**La pénibilité s'invite dans le débat sur les retraites :** les annonces de bons sens, reprises aussi bien par les journalistes que par les hommes politiques, posaient le constat que certains métiers avaient des contraintes difficiles à assumer par des seniors. Il était cité de façon récurrente le policier et le couvreur. Selon les textes actuels traitant de la pénibilité, six facteurs permettent d'accumuler des points et ainsi **d'avancer jusqu'à 2 ans** l'âge légal du départ en retraite. Pourtant, ces six facteurs de risque ne permettent un départ anticipé ni au policier, ni au couvreur.

Les salariés proches de la retraite n'auront pas accumulé suffisamment de points sur le compte pénibilité pour bénéficier des dispositions d'un départ anticipé, **alors qu'ils ont subi de plein fouet les effets des conditions de travail défavorables du passé.**

Les quatre autres facteurs de pénibilité **permettent** de partir de façon anticipée à la retraite **à condition qu'ils aient engendré une maladie professionnelle.**

**Des signes de recul pour la prévention :** les accords mettant en place les commissions santé sécurité des comités sociaux et économiques en remplacement des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ont globalement revu à la baisse le nombre de réunions, de visites, d'élus, de moyens alloués. Les référentiels de branche de prévention de la pénibilité ne portent plus que sur six facteurs. Les caisses d'assurance retraite et de la santé au travail (Carsat) risquent de voir leur organisation totalement remise en cause par la mise en place d'une nouvelle gouvernance de la retraite universelle et **par la perte de leur personnalité morale.** Que deviendra la branche prévention des Carsat avec son rôle de conseil et son rôle répressif, corollaire indispensable ? Les décisions prises dans les comités techniques nationaux sont relayées au niveau régional dans les comités techniques régionaux. Une interrogation sur leur pérennité émerge. Les organisations patronales du comité technique national du bâtiment réclament la disparition des recommandations trop contraignantes. Les mises en demeure des Carsat diminuent. Lors de la discussion au sein du GPO du COCT, il a été demandé d'explorer la possibilité de déroger à la loi par accord de branche sur des normes de prévention.

### Des signes encourageants venant de l'Europe et du monde

**La Convention 190 concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail** a été adoptée par 439 voix pour 7 contre et 30 abstentions. Mme Pénicaud a annoncé une volonté de ratification rapide par la France.

**Eurocadres** a lancé une action sur l'exposition des cadres aux RPS, qui a abouti à une publication sur la prise en compte des RPS chez les cadres et les managers : « Risques psychosociaux : Les cadres et managers en première ligne ». L'Europe nous prouve que ce sujet est incontournable : 79% des cadres européens se disent préoccupés par le stress au travail, plus de 40% des cadres européens considèrent que les RPS sont plus difficiles à gérer que les risques traditionnels.

## La contribution de la **CFE-CGC**

### **L'Organisation mondiale de la santé reconnaît le burn-out comme provenant du travail.**

Dans sa 11<sup>e</sup> révision de la classification des maladies, CIM-11 (classification internationale des maladies), le burn-out est défini comme suit :

*« Le burn-out, ou épuisement professionnel, est un syndrome conceptualisé comme résultant d'un stress chronique au travail qui n'a pas été correctement géré (...) Le terme de burn-out ou d'épuisement professionnel désigne spécifiquement des phénomènes relatifs au contexte professionnel et ne doit pas être utilisé pour décrire des expériences dans d'autres domaines de la vie. »*

L'Organisation mondiale de la santé est sur le point d'entreprendre un travail sur l'élaboration de lignes directrices fondées sur des bases factuelles concernant la santé mentale sur le lieu de travail.

### **La CFE-CGC et les perspectives 2020: une année de mise en œuvre et d'efficience**

**La négociation sur la santé au travail :** la CFE-CGC entend porter les sujets de prévention et de qualité de vie au travail, qui ont été abordés tout au long des discussions du GPO et dans les différents rapports, dans la négociation. Deux publications majeures de l'Union européenne nous engagent à intensifier la prévention des RPS dans le management et dans l'encadrement, la CFE-CGC s'y associe totalement. La CFE-CGC participe pleinement aux orientations des politiques de prévention. Elle souhaite, par une gouvernance renouvelée, que les politiques nationales de prévention, puissent être réellement mises en place et déclinées à tous les niveaux : national, régional, local. Le système de santé au travail doit être piloté, évalué, contrôlé et des sanctions prévues.

Après l'échec de juillet 2019, nous sommes toujours en attente de la lettre de cadrage de la ministre du Travail permettant aux partenaires sociaux, à partir de nouvelles bases, de rechercher un consensus sur l'évolution du système de prévention sur tout le territoire.

**La pénibilité et la prévention des RPS :** nous ne savons pas encore si la pénibilité sera un sujet de négociation. La charge de travail ainsi que les violences au travail sont maintenant très documentées comme facteurs pouvant gravement impacter la santé. C'est donc en s'appuyant sur ces expertises que la CFE-CGC demande que la pénibilité de la charge cognitive et émotionnelle soit prise en compte au même titre que la pénibilité des charges physiques. La CFE-CGC propose d'étendre les facteurs de pénibilité aux « contraintes liées à l'organisation du travail : surcharge de travail, violences internes, violences externes, contact avec un public difficile ». La construction d'un tableau de maladies professionnelles « Organisation du travail » à partir des pathologies liées à des situations de travail reconnues par les comités régionaux de reconnaissance des maladies professionnelles est aussi une proposition de la CFE-CGC. Ce tableau aurait vocation à compléter les leviers de prévention et de réparation prévus pour les autres facteurs de risques de pénibilité.

**La pénibilité et la branche:** ce sujet évoqué comme une possible réponse pour déterminer les métiers pénibles ne peut se concevoir sans une implication forte des organisations syndicales de salariés.

**Le PST4:** un nouveau plan santé au travail est mis en chantier au sein du COCT. C'est l'occasion tous les 5 ans de faire le bilan des réussites, des échecs et des freins rencontrés dans la mise en œuvre de la politique nationale du PST 3. Ce sont ces éléments qui serviront à construire efficacement le prochain plan. Les indicateurs de suivi et d'efficacité des actions de prévention sont à définir dès la construction du plan.

**L'expérimentation sur la prévention de la désinsertion professionnelle** débutera en 2020 par la prise en compte de facteur de désinsertion et l'accompagnement des salariés. Pour la CFE-CGC, ce projet est réducteur car il ne prend pas en compte la prévention primaire par la prévention des facteurs de RPS.

**Le travail des femmes** a déjà fait l'objet de plusieurs réunions et débats au sein du GPO. Le constat de l'augmentation croissante de la sinistralité chez les femmes tant au niveau des accidents de travail que des accidents de trajet et des maladies professionnelles (notamment le tableau n° 57) interroge et nécessite des investigations. La convention 190 sur les violences et le harcèlement au travail reconnaît que « *la violence et le harcèlement fondés sur le genre touchent de manière disproportionnées les femmes et les filles* ». Ces deux constats sont à mettre en perspective pour trouver une explication, aujourd'hui manquante, à cette augmentation de la sinistralité. Ce sujet et les actions possibles méritent d'intégrer le PST 4.

**En conclusion, la CFE-CGC a toujours montré qu'elle était source de propositions et motrice dans la recherche de consensus. Elle réaffirme son engagement pour contribuer à un dialogue social constructif permettant de faire émerger des conceptions des politiques de prévention prenant en compte l'évolution du travail et de trouver des solutions fonctionnelles adaptées aux entreprises. La place des partenaires sociaux dans la gestion de cet ensemble est pour nous la garantie de sa gestion équilibrée au bénéfice de la santé et du bien-être des salariés.**







## CONTRIBUTION DE LA CONFÉDÉRATION FRANÇAISE DES TRAVAILLEURS CHRÉTIENS

### Préambule

La CFTC a toujours érigé en principe fondamental la protection de la santé des travailleurs quels que soient leur secteur d'activité, public ou privé, la taille de leur entreprise ou la nature de leur contrat de travail.

Pour ce faire, elle maintient sa volonté de passer d'une culture de réparation à une culture de prévention des troubles causés par le travail. Il s'agit d'une condition essentielle pour que les entreprises et les salariés s'approprient les bonnes pratiques de prévention et que les règles en matière de santé et sécurité au travail soient comprises et mieux appliquées.

L'année 2019 a été riche en actualité et en rapports sur la thématique de la santé au travail. Si le rapport Lecocq a ouvert, en 2018, la réflexion sur la gouvernance et le rapport Frimat la réflexion sur le risque chimique, ils ont été suivis, cette année, d'un rapport du Sénat proposant une alternative en terme de gouvernance et d'un rapport spécifique concernant la fonction publique.

Malgré cette abondante littérature sur le sujet, les avancées concrètes se font toujours attendre. Nous souhaitons que l'année 2020 permette la négociation d'un meilleur système de santé au travail pour les salariés et les entreprises afin d'assurer leur performance.

### Les premiers résultats de l'enquête Sumer 2017

Comme tous les sept ans, nous disposons des premiers résultats de l'enquête Surveillance médicale des expositions des salariés aux risques professionnels (Sumer) 2017. Ils montrent des évolutions contrastées et il apparaît que la France a encore énormément d'efforts à fournir pour lutter contre certains risques professionnels.

Parmi les bonnes nouvelles, les expositions des salariés aux contraintes physiques ont diminué entre 1994 et 2017. Si les manutentions manuelles ont baissé, on

observe toutefois une augmentation des nuisances sonores (notamment dues à l'augmentation des open spaces).

Le point noir de cette enquête concerne l'exposition aux produits chimiques, à peine moins importante qu'au début des années 1990! Ces chiffres rendent plus que jamais nécessaire un effort sur la prévention et la reprise de la traçabilité du risque chimique, ainsi qu'un effort de reconnaissance des cancers professionnels dont le nombre nous apparaît, aujourd'hui, largement sous-estimé.

Enfin, de façon générale, l'intensité du travail semble baisser légèrement mais demeure élevée, notamment dans certains secteurs d'activité où les contraintes de rythme de travail restent importantes. L'évolution des risques psychosociaux est largement marquée dans cette analyse. Des problèmes liés à l'autonomie, facteur essentiel des risques psychosociaux, sont également observés.

Ces données doivent nous servir d'aiguillon dans les travaux à venir concernant la thématique de la santé au travail. Elles doivent être plus régulièrement recueillies, et étendues à tous les travailleurs quel que soit leur statut.

### Une réforme de la santé au travail toujours attendue...

Nous nous félicitons de la prise en compte des problématiques de santé au travail tout au long de l'année 2019 au sein de nombreux rapports et études, qu'ils soient commandés par le Gouvernement, par le pouvoir législatif ou conduits par les acteurs de prévention. Tous confirment la nécessité d'aller vers plus de prévention primaire. Ces approches complémentaires proposent parfois des mesures difficiles à concilier entre elles.

Les partenaires sociaux devaient aborder les différents thèmes concernant la santé au travail, afin de décider des sujets sur lesquels ils souhaitent être concertés ou pouvoir négocier. Ces discussions se sont déroulées au sein du groupe permanent d'orientation (GPO) du Conseil d'orientation des conditions de travail (COCT) tout au long de l'année 2019.

Malheureusement elles n'ont pas permis d'aboutir à une déclaration commune des partenaires sociaux qui aurait pu servir de base à une négociation interprofessionnelle. Malgré des désaccords sur les questions de gouvernance et de financement, les différentes contributions peuvent remplir ce rôle. Ces sujets, bien qu'essentiels, restent éloignés du quotidien des salariés et des entreprises. La CFTC, qui regrette une réflexion descendante sans prise en compte suffisante de la réalité du terrain, restera vigilante à ce sujet lors des discussions qui vont s'ouvrir en 2020.

### ... y compris dans la fonction publique

La fonction publique a toujours été le parent pauvre de la santé au travail. L'absence de pilotage au niveau national, comme dans l'instance du COCT pour le secteur privé, le manque d'indicateurs et de données exploitables pour l'évaluation, l'absence d'assureur au niveau national, la pénurie des médecins de

prévention, l'insuffisante formation et le manque de reconnaissance des conseillers et des assistants de prévention constituent autant de lacunes. Pour autant, les agents de la fonction publique sont particulièrement exposés aux risques, y compris les risques psychosociaux.

Si nous nous satisfaisons des premières avancées, notamment l'élaboration d'un plan santé au travail dans la fonction publique, nous souhaitons qu'une véritable réflexion systémique sur le système de prévention de ce secteur spécifique s'engage.

### Les autres secteurs

D'autres secteurs comme le secteur agricole, doivent être intégrés à la réflexion, tout en appréhendant son régime particulier. Il représente presque deux millions de salariés et recouvre une grande variété d'activités et donc une grande variété de risques.

Enfin, d'autres travailleurs constituent un point aveugle important en termes de prévention : les employeurs et les indépendants. Ils se situent hors du système de santé au travail, alors qu'ils sont parmi les plus exposés.

La CFTC propose une vision intégrative de la santé au travail, qui doit bénéficier à l'ensemble des travailleurs, quel que soit leur statut.

### La préparation du bilan du 3<sup>e</sup> plan santé au travail 2016-2020

Les plans santé au travail nationaux (PST) et régionaux (PRST) permettent de fixer des objectifs prioritaires durant cinq années. Associant l'ensemble des acteurs, l'élaboration des plans est une réelle avancée pour le déploiement de la culture de prévention, les orientations étant fixées conjointement par l'État et les partenaires sociaux siégeant au sein du COCT (GPO) et des CROCT (GPRO). Le bilan des conditions de travail, publié annuellement par le ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion reste un outil indispensable, même s'il est perfectible, notamment en ce qui concerne l'activité en régions.

La principale faiblesse réside dans la capacité des services centraux et déconcentrés de l'État à impulser et suivre la réalisation des plans. Ainsi, des bilans d'étape sont insuffisamment réalisés et les bilans en fin d'exercice (PST 1 et PST 2) ont laissé une impression d'inachevé. Les indicateurs proposés sont peu suivis et souvent inadaptés. Plutôt qu'une synthèse, il n'est pas rare de voir dans ces bilans une succession d'exemples vertueux qui cachent mal une analyse globale défailante.

Il devient de plus en plus évident que la prévention des risques professionnels doit être primaire, c'est-à-dire pensée à la source, ce qui implique une approche combinant l'ensemble des déterminants de santé (conditions du travail et environnement professionnel), afin de permettre une approche pluridisciplinaire. La coordination des structures est donc un enjeu essentiel : c'est l'ambition du plan santé au travail. On regrettera que celui-ci prenne insuffisamment en compte les

autres plans nationaux (santé, environnement, cancer, etc.) qui, en retour, le prennent insuffisamment en compte.

### Un premier bilan de la mise en place des comités sociaux et économiques

La CFTC accompagne ses équipes syndicales en entreprises pour saisir l'opportunité de coconstruire une instance sur mesure répondant aux besoins de l'entreprise et des salariés. Malheureusement, force est de constater que la possibilité de négocier les moyens, le périmètre et les modalités de fonctionnement du comité social et économique (CSE), n'a pas trouvé écho auprès des employeurs qui ont trop souvent choisi une application minimaliste des dispositions du code du travail. Bien loin des réalités concrètes de l'entreprise, la mise en place des premiers CSE montre une tendance à la centralisation et à l'uniformisation des instances de dialogue social.

En conséquence de cette tendance, les grands CSE centraux auxquels revient le rôle de redéfinir la stratégie globale de l'entreprise, sont exposés au risque d'une sur-sollicitation pour des dossiers qui auraient dû être traités au niveau de l'établissement, notamment sur toutes les questions relatives aux conditions de travail. Nous regrettons également le peu de volonté des entreprises de mettre en place les représentants de proximité.

Dans les entreprises à établissement unique, le manque de moyens pour assurer l'ensemble des missions est la difficulté la plus remontée par les élus. En 2019, les entreprises ayant mis en place leur CSE depuis un an ont pu expérimenter l'impact de cette nouvelle organisation. Les retours de nos équipes militantes pointent des ordres du jour trop longs et des réunions trop espacées pour apporter des réponses concrètes et réactives aux problématiques des salariés.

Concernant la formation en santé au travail des représentants en CSE, la CFTC regrette les interprétations récentes qui laissent penser que la formation est dédiée prioritairement aux membres des commissions santé, sécurité et conditions de travail quand elles existent. Pour la CFTC, l'ensemble des membres du CSE doivent suivre cette formation, condition *sine qua non* pour faire progresser la culture de prévention et raison d'être de cette instance unique.

### Le dialogue social de branches

La CFTC a toujours voulu consacrer un rôle important aux branches professionnelles. Pour nous, elles doivent être les premiers acteurs de la santé au travail. À l'image de leur rôle sur les référentiels pénibilité, elles doivent plus largement investir ces questions, en apportant un soutien, des conseils et une analyse des risques aux entreprises sur leur secteur, et permettre aux très petites entreprises et petites et moyennes entreprises de mieux cerner les principaux risques, et surtout les mesures de prévention adéquates. Pour la CFTC, les branches doivent définir et promouvoir des bonnes pratiques de prévention, pouvant être appliquées ou adaptées dans toutes les entreprises du secteur.

## Perspectives

L'année 2020 est une année charnière. Si des interrogations sont légitimes sur l'organisation de la santé au travail en France, nous souhaitons surtout réinterroger, clarifier et ajuster le dispositif. Nous regrettons qu'un bilan de l'application des précédentes et récentes réformes n'ait pas été réalisé après le délai nécessaire à leur mise en œuvre. Nous alertons sur le risque d'un nouveau projet de réforme, satisfaisant intellectuellement, mais pas nécessairement au service des réalités et des acteurs du terrain. La pluralité des acteurs, si elle doit être réinterrogée, doit surtout mener à une réflexion sur leurs interactions, et sur les moyens consacrés à la prévention, qui restent largement insuffisants.



# Les organisations patronales

Mouvement des entreprises de france (MEDEF)	47
Confédération des petites et moyennes entreprises (CPME)	51
Union des entreprises de proximité (U2P)	53
Union nationale des professions libérales (UNAPL)	55
Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles (FNSEA)	59







**MEDEF**

## **CONTRIBUTION DU MOUVEMENT DES ENTREPRISES DE FRANCE**

**E**n 2019, les partenaires sociaux ont confirmé le rôle majeur qui est le leur pour la définition des grandes orientations de la politique de santé au travail, avec notamment l'ouverture du chantier de la réforme de la santé au travail.

**Nous avons participé activement aux travaux du groupe permanent d'orientation (GPO) du Conseil d'orientation des conditions de travail (COCT)** pendant plusieurs mois pour mener une réflexion partagée sur ce thème essentiel pour les employeurs et les salariés.

Certes, les discussions menées de façon poussée n'ont pas abouti. Non pas parce que nous ne souhaitons pas réussir sur ce sujet, mais parce que nous avons considéré, du côté des employeurs, qu'il ne revenait pas au GPO de finaliser des discussions qui relèvent du niveau politique. Nous saluons néanmoins le travail réalisé ces derniers mois qui a permis à chacune des organisations d'exprimer des premières positions et propositions sur la réforme du dispositif de la santé au travail.

La preuve de notre volonté de prendre toute la mesure de ce sujet pour les employeurs est le courrier adressé le 26 novembre 2019 par le président du MEDEF aux partenaires sociaux, les invitant à se réunir afin qu'ils déterminent ensemble les prérequis d'une négociation et les thèmes précis sur lesquels elle pourrait porter.

Il est important que cette volonté aujourd'hui affichée par l'État de donner toute leur place aux partenaires sociaux se décline dans les faits et qu'aucun signe contradictoire ne soit donné, notamment à travers la mise en place de différentes missions d'experts.

Notre conviction est la suivante : de nombreux efforts ont été réalisés ces dernières années avec de réels progrès dans le secteur privé. Selon nous, le dispositif doit être repensé avec, pour fil conducteur, l'amélioration du service rendu aux employeurs et aux salariés en matière de prévention, grâce à une organisation de proximité efficace et efficiente. Il est important de modéliser un système qui

## La contribution du

**MEDEF**

permette à toutes les entreprises et en particulier aux plus petites d'entre elles de bénéficier d'actions de prévention partout sur le territoire.

Sans oublier bien entendu la responsabilité qui pèse sur les employeurs et qui légitime leur rôle et la maîtrise des moyens à mettre en œuvre.

**Par ailleurs, dans le prolongement de l'année 2018, le ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion et les partenaires sociaux ont engagé de grands travaux techniques** qui ont nécessité une expertise importante et des réglages très fins pour que les textes deviennent effectifs dans le quotidien de l'entreprise.

- **Intelligence artificielle et directive machines:** dans un premier temps, un groupe de travail réunissant experts et partenaires sociaux a abouti à la production d'un document très intéressant.
- **Risques chimiques:** nous participons activement au groupe de travail en charge de l'examen de pistes d'optimisation du dispositif de prévention des risques chimiques. Il est essentiel qu'aux antipodes des dispositions actuelles, ces travaux aboutissent à des textes opérationnels pour que l'effectivité soit réelle en termes de prévention.
- **La fusion des institutions représentatives et la création du comité social et économique (CSE)** qui a constitué l'une des réformes majeures de l'année 2017, a mobilisé les partenaires sociaux jusqu'en 2019 avec l'examen des nombreux textes d'application nécessaires à une bonne mise en place dans les entreprises ciblées en 2020. Le MEDEF a œuvré afin que l'objectif de simplification de la réforme devienne une réalité concrète pour les entreprises.
- **Parallèlement, les mesures de déploiement du dispositif de certification des experts CSE** ont fait l'objet de plusieurs réunions pour aboutir à la mise en place d'une période transitoire (du 1<sup>er</sup> janvier 2020 au 31 décembre 2021) permettant d'assurer la clôture de l'ancien dispositif d'agrément, la mise en place puis la montée en charge du dispositif d'accréditation à compter du 1<sup>er</sup> février 2021. L'objectif est d'aboutir au fonctionnement pérenne d'un dispositif indépendant de certification à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2022.

**La branche accidents du travail et maladies professionnelles (AT/MP)** a largement contribué aux résultats positifs sur l'amélioration des conditions de travail. Les partenaires sociaux ont su faire évoluer cette branche et en faire un levier d'amélioration constante de la prévention des risques professionnels. Cette branche, aujourd'hui à l'équilibre grâce aux efforts de prévention des entreprises et à sa gestion rigoureuse, doit garder son autonomie d'orientation et de gestion. Dans ce contexte, le MEDEF sera particulièrement attentif à la nouvelle évaluation de la « sous-déclaration des accidents du travail et maladies professionnelles » qui va être conduite en 2020, pour prendre en compte toutes les actions menées ces dernières années.

En 2018, la branche AT/MP a signé avec l'État une nouvelle convention d'objectifs et de gestion. L'objectif: des actions de prévention renforcées, ciblées sur les risques et les secteurs les plus impactés par les AT/MP.

Pour ce faire, le soutien aux entreprises a été une priorité afin de les accompagner dans leur investissement pour améliorer la prévention des risques professionnels. Devant le bilan positif quant à l'utilisation des aides financières par les entreprises et sous l'impulsion des partenaires sociaux, les pouvoirs publics ont accepté de porter le montant des crédits dédiés à 100 millions d'euros par an dès 2020.

La branche AT/MP est aussi moteur sur des sujets majeurs comme la prévention de la désinsertion professionnelle. Il est temps de passer à la concrétisation avec des mesures simples qui prennent en compte les contraintes des employeurs.

\*\*\*\*\*

Nous sommes convaincus de l'importance du rôle des partenaires sociaux et des échelons de proximité qui seuls permettent de rejoindre les réalités quotidiennes vécues par les employeurs et les salariés.

La prévention ne se décrète pas, elle se construit dans l'entreprise dans un environnement favorisant la confiance et le dialogue social.

La santé au travail est un sujet de société qui concerne tous les actifs, qu'ils soient salariés du privé, agents contractuels et statutaires du public, travailleurs indépendants ou dirigeants d'entreprise. La lecture du *Bilan des conditions de travail* révèle une asymétrie évidente entre le traitement du secteur privé et le secteur public. Or, dans un contexte de mobilité professionnelle et de changement de statut plusieurs fois au cours d'une vie professionnelle, il ne devrait pas y avoir de différence dans l'objectif de prévention des risques professionnels de l'ensemble des actifs.

Le MEDEF rappelle la légitimité des partenaires sociaux dans ce champ spécifique de la santé au travail et notamment dans la concertation engagée sur la réforme de la santé au travail.

\* \* \* \*



## CONTRIBUTION DE LA CONFÉDÉRATION DES PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES

L'année 2019 restera marquée par la faible activité du Conseil d'orientation des conditions de travail dont la réflexion sur une éventuelle nouvelle réforme de la santé au travail, sanctionnée par l'auto-dessalement de son groupe permanent d'orientation, figure comme l'élément majeur...

Pour autant, la nécessité d'aider les entreprises, et tout particulièrement les très petites et les petites et moyennes entreprises dans la prévention des risques professionnels, est toujours plus actuelle.

À ce titre, la CPME considère que si les employeurs sont bien conscients de leur responsabilité en matière de risques professionnels, encore faut-il que cette responsabilité puisse s'exercer dans les seuls domaines sur lesquels ils ont autorité.

Tel n'est pas toujours le cas.

Selon les dernières données quantifiées disponibles (2018), on dénombre 99183 accidents de trajet (+6,9% par rapport à 2017), dont 283 décès.

Dans le même temps, on comptabilise 651103 accidents du travail (+2,9%, par rapport à 2017), dont 551 décès.

Cela veut dire que les accidents de trajet qui « ne représentent que » 13% de la sinistralité accidentelle prise en charge par le régime accidents du travail et maladies professionnelles de la Sécurité sociale, sont responsables de 34% des morts!

En 2018, le coût de la réparation de ces accidents de trajet, exclusivement pris en charge par les seules entreprises à la faveur de la fraction M1 de leur cotisation accidents du travail et maladies professionnelles, fut de 900 millions d'euros (800 millions en 2017).

Au regard de cette réalité navrante, il faut bien convenir qu'en matière de prévention des accidents de trajet l'autorité des entreprises et, par conséquent, leur responsabilité sont extrêmement limitées. Cette dernière relève avant tout du comportement individuel du salarié, de celui de tiers extérieurs à l'entreprise, et

très certainement de l'engagement des collectivités territoriales et de l'État en charge des équipements de voirie et de l'organisation des transports publics.

Actuellement, les entreprises supportent seules le financement de ces accidents de trajet, et même plus encore puisqu'elles s'acquittent par ailleurs de la taxe transport... supposée améliorer le trajet des salariés!

Cette situation est d'autant plus injuste que se trouvant totalement exonérés de toute responsabilité et d'incitation financière, l'État comme les collectivités territoriales ne prennent pas la vraie mesure de l'importance d'une politique de prévention en la matière.

Quelques mesures devraient pouvoir déjà rendre plus équitable la prise en charge financière de l'indemnisation de ces accidents de trajet, comme :

- l'engagement systématique de l'assurance personnelle des salariés accidentés qui couvre ce risque;
- l'engagement de la Caisse nationale de l'assurance maladie de toujours procéder à un recours contre le tiers responsable, qu'il s'agisse d'une personne physique ou morale, d'une collectivité territoriale ou de l'État.



## CONTRIBUTION DE L'UNION DES ENTREPRISES DE PROXIMITÉ

L'année 2019 a été marquée par la poursuite des réflexions engagées en 2018 sur l'évolution de notre système de santé au travail.

Du point de vue des enseignements, le rapport Bérard-Seiller-Oustric<sup>(1)</sup> paru en 2019 a eu le mérite d'affirmer clairement que l'augmentation du nombre d'arrêts maladie constatée depuis 2014 n'est pas à rechercher dans une potentielle dégradation généralisée des conditions de travail dans notre pays.

En rappelant le rôle prépondérant de l'allongement des carrières dans l'augmentation des arrêts maladie, le rapport confirme ainsi l'utilité et le volontarisme des démarches de prévention des risques professionnels mises en œuvre au sein des entreprises.

Le rapport Bérard-Seiller-Oustric a eu le mérite de « dépassionner » le sujet des arrêts maladie. L'impact du vieillissement de la population active et des arrêts de longue durée – notamment sur le fonctionnement des entreprises – interroge cependant la façon de mieux aborder les fins de carrière.

Ce sujet n'est d'ailleurs pas étranger à la réforme des retraites.

Toujours au titre des enseignements et apports en santé au travail, l'U2P a accueilli avec intérêt les préconisations du rapport des sénateurs Stéphane Artano et Pascale Gruny<sup>(2)</sup> sur les pistes d'amélioration de la prévention des risques professionnels.

Ce rapport a permis de proposer plusieurs solutions audacieuses, notamment sur le décroisement médecine de ville et médecine du travail ou sur le suivi de la santé des travailleurs indépendants employeurs.

1) Jean-Luc Bérard, Pr Stéphane Oustric et Stéphane Seiller, « Plus de prévention, d'efficacité, d'équité et de maîtrise des arrêts de travail, neuf constats, vingt propositions », janvier 2019.

2) Stéphane Artano et Pascale Gruny, « Pour un service universel de santé au travail », octobre 2019.



## La contribution de **l'U2P**

L'année 2019 restera également marquée par la « pré-concertation » sur la réforme de la santé au travail qui s'est déroulée au sein du groupe permanent d'orientation du Conseil d'orientation des conditions de travail (COCT).

Son format ainsi que l'implication de l'ensemble des participants au cours des multiples rencontres ont permis, selon nous, d'avoir des échanges de qualité et approfondis.

Sans doute l'objectif d'aboutir à un document de synthèse partagé était-il précoce.

Cette pré-concertation a cependant permis de balayer l'ensemble des grandes problématiques traversant notre système de santé au travail actuel et d'en partager les premières solutions portées par chacune des organisations participantes, dont l'U2P.

Pour l'U2P, cette pré-concertation a ainsi permis de souligner que le système actuel ne donnait malheureusement que trop peu de satisfaction aux chefs d'entreprise de très petites entreprises (TPE) et de petites et moyennes entreprises (PME), tout particulièrement en matière de prévention et de suivi de la santé au travail.

Les marges d'amélioration et d'innovation sont donc importantes.

Dans ce cadre, l'U2P a pu affirmer les grands axes qu'elle entend défendre à l'occasion d'une ré-interrogation de notre système actuel :

- Faire de la prévention une priorité en permettant aux TPE-PME et à leurs salariés de bénéficier d'un appui concret dans l'évaluation des risques (notamment les risques complexes), les solutions d'aménagement de postes, etc.
- Donner davantage de latitude aux employeurs pour la mise en œuvre du suivi périodique des salariés en décloisonnant médecine du travail et médecine de ville. L'idée ici n'est pas d'écarter le médecin du travail, mais au contraire de permettre qu'il se concentre sur les situations les plus complexes en confiant la réalisation de visites de suivi à des médecins de ville spécialement formés.
- Permettre aux chefs d'entreprise de bénéficier d'un suivi en santé au travail s'ils le souhaitent. Les chefs d'entreprise de proximité travaillent quotidiennement aux côtés de leurs salariés et sont souvent soumis aux mêmes risques professionnels. Ces chefs d'entreprise devraient ainsi bénéficier eux aussi de visites de prévention tout en prenant en compte la liberté attachée à leur statut d'indépendant.

**Pour finir, l'année 2020 qui s'annonce sera à n'en pas douter une année charnière pour la santé au travail. L'U2P continuera à ce titre de défendre la voix et l'intérêt des entreprises de proximité sur un sujet liant à la fois sécurité, performance et attractivité.**

## CONTRIBUTION DE L'UNION NATIONALE DES PROFESSIONS LIBÉRALES

L'amélioration des conditions de travail et de la prévention des risques professionnels est un facteur important de cohésion sociale et de performance des entreprises libérales. Pour l'UNAPL, la question de la santé au travail et de l'organisation de la prévention des risques professionnels occupe une place centrale.

L'année 2019 a été riche en travaux, que ce soit dans le cadre du Conseil d'orientation des conditions de travail (COCT), mais aussi dans le cadre de concertations sur la réforme de la santé au travail.

Ces travaux se sont notamment appuyés sur la publication, depuis plus de 2 ans, de divers rapports constituant une base de réflexion et de propositions pour documenter la question de la santé au travail et de la prévention des risques professionnels.

À la suite de la publication en 2018 du rapport Lécocq-Dupuis-Forest « Santé au travail : vers un système simplifié pour une prévention renforcée » et du rapport du professeur Frimat portant sur sa « mission relative à la prévention et à la prise en compte de l'exposition des travailleurs aux agents chimiques dangereux », le début de l'année 2019 a été marqué par la remise du rapport Bérard-Seiller-Oustric « Plus de prévention, d'efficacité, d'équité et de maîtrise des arrêts de travail ».

Dans ce travail remis au Premier ministre le 20 février 2019, les rapporteurs proposent des évolutions intéressantes pour améliorer la coordination entre le médecin traitant, le médecin du travail, le médecin conseil et plus généralement pour améliorer l'accompagnement des arrêts de travail.

Les travaux conduits par la mission Bérard-Seiller-Oustric ont notamment permis d'établir que l'augmentation des arrêts de courte durée découlait en grande partie du rôle majeur joué par les réformes successives des retraites et par l'allongement, en conséquence, des carrières. Pour l'UNAPL, l'allongement des carrières et l'âge au travail est un enjeu indissociable de l'amélioration des conditions de travail, qui ne peut être négligé et doit être pris en compte.

Les préconisations de ces différents rapports ont permis d'appuyer et d'alimenter les échanges des partenaires sociaux, membres du groupe permanent d'orientation (GPO) du COCT, dans le cadre d'une préconcertation sur une réforme de la santé au travail, débutée le 22 février 2019.

À cette occasion, l'UNAPL a tout particulièrement souligné la nécessité de recentrer les prestations des services de santé au travail interentreprises sur l'appui et le service aux très petites entreprises (TPE). L'action ciblée des services de santé au travail auprès des entreprises libérales, au plus près de leurs besoins et préoccupations, est essentielle et doit être renforcée. Les professions libérales ne peuvent être pleinement satisfaites de l'efficacité du système actuel de santé au travail qui demeure profondément inégalitaire. Il fonctionne mieux dans les grandes entreprises, les professionnels libéraux en sont écartés et leurs salariés en bénéficient peu.

Ce constat est partagé par les sénateurs Pascale Gruny et Stéphane Artano qui dénoncent – dans leur rapport d'information sur la santé au travail rendu public le 3 octobre 2019 – les carences du système actuel auprès des TPE.

Pour l'UNAPL, la réforme de la santé au travail ne pourra pas être davantage hermétique aux problématiques soulevées par la désinsertion professionnelle et l'organisation territoriale des services, fer de lance d'un système de santé au travail efficace. Pour ce faire, le décroisement entre la médecine de ville et la médecine du travail constituerait une avancée majeure pour l'amélioration du suivi de la santé au travail des salariés.

De même, les travailleurs non salariés, parmi lesquels figurent un nombre non négligeable de professions libérales, constituent l'angle mort de la santé au travail en France. Ces travailleurs font néanmoins également face à des risques spécifiques liés aux caractéristiques de leur exercice professionnel, et notamment à la forte responsabilité personnelle qui les caractérise. Par conséquent, l'UNAPL est favorable à un dispositif d'incitation, sans obligation, pour le suivi médical des travailleurs indépendants.

Dans le cadre des travaux du GPO du COCT, l'UNAPL a soutenu l'instauration d'un jour de carence d'ordre public, comme moyen de limiter le nombre et la durée des arrêts de travail.

Si les arrêts de travail de courtes durées n'ont que peu d'impacts sur les finances de l'Assurance maladie, ils peuvent en revanche être à l'origine de désorganisations profondes pour l'activité des entreprises libérales, et tout particulièrement pour les TPE et les petites et moyennes entreprises.

Dans ce cadre, l'UNAPL estime qu'il est nécessaire de ne pas stigmatiser les entreprises qui sont les premières victimes de l'absentéisme. Au contraire, elles doivent être davantage accompagnées dans le développement d'une culture de prévention efficace.

L'UNAPL souhaite réaffirmer sa confiance dans le dialogue social pour bâtir une réforme ambitieuse de la santé au travail. Bien que la phase de pré-concertation engagée en 2019 n'ait pas abouti à un consensus, les échanges au sein du GPO du COCT ont été fructueux et permettraient d'envisager la conclusion d'un accord national interprofessionnel à l'issue des négociations à venir sur la santé au travail.

Enfin, il peut être souligné que le dialogue social sur les conditions de travail s'est progressivement construit et structuré au niveau territorial par la mise en place en 2019, des commissions paritaires régionales dédiées aux professions libérales : les CPR-PL. Ces commissions paritaires ont notamment vocation à examiner les questions relatives aux conditions de travail, à la santé, à l'hygiène et à la sécurité au travail au niveau des régions. Les CPR-PL ont d'ores et déjà pris des initiatives notables dans le champ de la santé au travail, en se mobilisant et en communiquant sur les mesures de lutte contre l'épidémie du coronavirus.

Que ce soit dans le cadre du dialogue social, de l'action syndicale ou de l'exercice de nos métiers, les professions libérales resteront de fervents défenseurs de la santé et de la prévention en France et sauront se montrer à la hauteur des défis à venir.





## **CONTRIBUTION DE LA FÉDÉRATION NATIONALE DES SYNDICATS D'EXPLOITANTS AGRICOLES**

### **Des principes réaffirmés au niveau national**

Le travail entrepris en 2019 par le groupe permanent d'orientation du Conseil d'orientation des conditions de travail sur la réforme de la santé au travail a été l'occasion pour la FNSEA de rappeler les principes qu'elle défend s'agissant des conditions de travail dans le secteur agricole.

La FNSEA souhaite que la réflexion soit recentrée autour de l'entreprise, et plus particulièrement de la très petite entreprise, pour lui permettre d'intégrer cette notion grâce à des dispositifs simples, mais efficaces.

Que ce soit pour les réformes à venir ou pour le quatrième plan santé au travail (PST 4), il faut poursuivre les objectifs suivants: accompagner les entreprises pour faire émerger une véritable culture de prévention et favoriser le maintien en emploi des travailleurs confrontés à un accident de la vie ou du travail. L'agriculture est un bon terrain d'expérimentation.

La FNSEA est attachée à ce que la Mutualité sociale agricole (MSA) continue d'assurer son rôle central auprès des salariés et des agriculteurs, employeurs ou non, pour ce qui concerne leur santé et leur sécurité au travail, que ce soit au titre de la prévention, du suivi médical ou de la réparation. La MSA présente des atouts indiscutables dont aucun autre régime ne bénéficie: une participation active des partenaires sociaux, un bon maillage territorial, un guichet unique et de la pluridisciplinarité.

Plus spécifiquement sur la réforme de la santé au travail, la FNSEA insiste sur la nécessité de ne pas casser ce qui fonctionne. Même si le modèle mis en place par la MSA en santé au travail est perfectible, il reste un dispositif efficace approuvé par les exploitants agricoles et les salariés. Par conséquent, la FNSEA tient à conserver le dispositif existant ainsi que son financement et apporte les précisions suivantes :

- **Sur l'organisation de la santé au travail**

La FNSEA ne souhaite pas que l'agriculture intègre une organisation nationale unique de santé au travail. Elle tient à ce que la MSA puisse poursuivre sa mission de prévention des travailleurs agricoles dans les conditions actuelles, afin d'assurer une cohérence sur l'ensemble du territoire. Les éventuelles interventions en matière de prévention des organismes de prévoyance relèvent de la compétence de ceux qui les gèrent.

- **Sur la politique de prévention**

Si la politique de prévention contribue à l'amélioration de la santé des travailleurs, elle ne doit pas être coercitive ni ajouter des contraintes administratives aux employeurs. C'est pourquoi, la plus grande partie de sa détermination et de son application doit être laissée à l'initiative des partenaires sociaux des branches.

- **Sur les services chargés de la santé au travail**

Les solutions apportées pour répondre au manque de médecins du travail sont intéressantes, que ce soit l'ouverture de certaines missions à des infirmiers spécialisés (formation spécifique mise en œuvre), ou l'organisation de la médecine du travail dans le cadre de cellules pluridisciplinaires. Toutefois, l'agriculture souffre d'un mal plus général en matière de santé avec la désertification médicale dans le milieu rural.

- **Sur la réglementation**

Quoi qu'il soit décidé, donner à l'employeur de nouvelles obligations administratives ne pourra avoir que des effets contre-productifs. En revanche, la mise en place systématique de phases expérimentales est une excellente idée dès lors que ces phases sont définies en concertation avec les acteurs concernés.

- **Sur la qualité de vie au travail**

La qualité de vie au travail (QVT) est un des thèmes de prédilection de la négociation pour lequel il faut laisser le soin aux branches de déterminer les enjeux et les conditions de mise en œuvre. La mise en place de labels paraît particulièrement délicate sur ce type de sujet car il est difficile de fixer des critères objectifs, d'autant plus que la QVT va bien au-delà de la santé au travail (qui n'en est qu'un des nombreux volets).

## La place des initiatives territoriales

Le réseau FNSEA se mobilise sur le sujet des conditions de travail parce qu'il estime qu'au-delà des principes, il est important de leur donner une réalité. Ainsi, pour combattre le risque à la source et s'investir au mieux dans la prévention primaire, le réseau de la FNSEA a mis en place de nombreuses actions de terrain.

Quelques illustrations :

- En Normandie, la Fédération régionale des syndicats d'exploitants agricoles (FRSEA) a participé à l'élaboration d'une newsletter sur la QVT avec l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail, la première lettre comportant une interview d'un chef d'entreprise du Calvados sur les conditions de travail dans le secteur agricole, notamment autour des questions suivantes : Qu'est-ce que faire du bon travail ? Qu'est-ce qui est important pour vous en termes de management ? Quelles sont vos conditions de travail ?
- En Auvergne-Rhône-Alpes, la FRSEA, soutenue par la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte), a porté le développement d'un plan de sensibilisation et d'accompagnement des employeurs. Le projet a consisté à :
  - développer une série de supports visuels caractérisant huit risques prioritaires de la branche de la production agricole, en lien avec le plan régional de santé au travail (PRST) de la Direccte Auvergne-Rhône-Alpes ;
  - déployer sur la base de ces supports un plan de diffusion papier et digital ;
  - mener des actions d'accompagnement collectives, semi-collectives et individuelles des employeurs autour des règles en matière d'hygiène et sécurité.

Quatre départements ont particulièrement été impliqués : l'Isère, le Rhône, l'Allier et le Cantal.

- En Bretagne, une action a été conduite autour du risque sur les lignes électriques. Un travail a été réalisé sous l'égide de la Direccte et de la MSA avec la profession (FRSEA, coopérative d'utilisation de matériel agricole, Entrepreneurs de territoires, Chambre régionale d'agriculture de Bretagne et Enedis) pour mettre en place un outil appelé VIGILIGNE qui vise à alerter sur la présence de lignes électriques et recenser les lignes non conformes dans les chantiers agricoles, notamment par les entrepreneurs agricoles et les coopératives d'utilisation de matériel agricole. Cette action s'est construite notamment à la suite d'accidents graves survenus sur des chantiers agricoles.
- En Hauts-de-France, à la suite d'un accident mortel lié à l'irrigation dans le département de la Somme, un travail a été mené conjointement avec la MSA de Picardie, la Direccte et la FRSEA. Un dépliant a été réalisé et mis à disposition dans les Chambres d'agriculture, les MSA et la Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles (FDSEA), sur le thème de la sécurisation des réseaux d'irrigation.
- En Bourgogne-Franche-Comté, les actions ont porté sur la mise en place de formations :
  - intervention sur la prévention des risques auprès de classes de seconde en apprentissage, en deux temps : visite d'une exploitation afin de visualiser les risques et les moyens de prévention mis en place, ateliers en classe sur la rédaction d'un document unique d'évaluation des risques (DUER). Le but est également que les jeunes puissent sensibiliser/en parler avec leurs maîtres d'apprentissage ;



- formation « Apprendre à rédiger son DUER » dans la Nièvre;
  - formation « Repoussez les nuages » en partenariat avec le *Comprehensive Economic and Trade Agreement* (CETA) entre la Loire et l'Allier;
  - mise en place de sessions de formations pour donner aux exploitants agricoles des outils techniques basés sur la programmation neuro-linguistique afin de retrouver une motivation, du sens pour le métier agricole;
  - formation « Entretenir la motivation et la qualité relationnelle au travail » basée sur le management, la communication et la prévention des conflits afin d'améliorer les conditions de travail des exploitants agricoles et des salariés.
- En Lorraine, la Commission paritaire d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CPHSCT), les MSA Lorraine et Marne-Ardenne-Meuse, la Caisse d'assurance-accidents agricoles Moselle, Enedis et le Réseau de transport d'électricité (RTE) ont travaillé de concert pour construire des actions préventives et sensibiliser les publics agricoles, forestiers et professionnels du paysage. Ces actions s'adressent aux professionnels, mais également aux jeunes de l'enseignement agricole et constituent une véritable opportunité pour porter le message de prévention « *Électricité, prudence, gardons nos distances* ».
  - Enfin, dans le cadre du progiciel élaboré par la FNSEA « Systema » pour aider les employeurs agricoles à remplir leurs obligations réglementaires en matière de DUER, plus 10 000 comptes ont été ouverts, 81 FDSEA sont engagées dans cette action et plus de 200 collaborateurs ont été formés. Sur l'année 2019, 1 538 entreprises agricoles ont utilisé Systema pour la première fois, dont 875 avec une formation spécifique dispensée par les collaborateurs du réseau FNSEA.

**LES CONDITIONS  
DE TRAVAIL VUES  
PAR LE CONSEIL  
ÉCONOMIQUE SOCIAL  
ET ENVIRONNEMENTAL**



# LES ORIENTATIONS ISSUES DES RÉCENTS AVIS DU CONSEIL ÉCONOMIQUE, SOCIAL, ET ENVIRONNEMENTAL SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL

## INTRODUCTION

Troisième assemblée constitutionnelle du pays, « *représentant les principales activités du pays, le Conseil favorise leur collaboration et assure leur participation à la politique économique, sociale et environnementale de la Nation* », selon les termes de l'article premier de l'ordonnance n° 58-1360 du 29 novembre 1958 modifiée par la loi organique n° 2010-704 du 28 juin 2010 relative au Conseil économique, social et environnemental (CESE). Il regroupe des membres d'organisations de la société civile reconnues représentatives à divers titres. 144 membres du CESE sont nommés au titre de la vie économique et du dialogue social, 60 au titre de la cohésion sociale et territoriale et de la vie associative, 33 au titre de la protection de la nature et de l'environnement.

Le bilan annuel des conditions de travail préparé par le ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion et présenté aux partenaires sociaux au sein du Conseil d'orientation des conditions de travail (COCT), concerne des salariés de tous les secteurs, de la sphère marchande et non marchande. Une place croissante est accordée aux risques environnementaux auxquels les salariés peuvent être exposés dans leurs activités.

Par ailleurs, les productions du CESE portent sur des questions très variées susceptibles d'éclairer les diagnostics et orientations portés dans le bilan annuel des conditions de travail. La section du travail et de l'emploi, qui a la compétence du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, est cependant la formation du Conseil la plus en proximité avec le COCT. Elle peut, à ce titre, reprendre les éléments identifiés dans les productions des autres formations du CESE susceptibles de concerner les conditions de travail.

L'ensemble des membres du CESE, et tout particulièrement les conseillers et les personnalités associées de la section du travail et de l'emploi, ne peuvent que se féliciter de cette invitation à contribuer au bilan annuel des conditions de travail.

## LES ORIENTATIONS DU CESE SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Plusieurs avis préparés par la section du travail et de l'emploi ont éclairé des problématiques émergentes et donnent des orientations importantes sur l'évolution des conditions de travail :

- La mixité des métiers, novembre 2014 (rapporteur : Patrick Liébus);
- Le socle européen des droits sociaux, décembre 2016 (rapporteurs Emelyn Weber, Etienne Caniard);
- Les nouvelles formes du travail indépendant, novembre 2017 (rapporteuse: Sophie Thiéry);
- L'emploi des seniors, avril 2018 (rapporteur : Alain Cordesse);
- Les jeunes et l'avenir du travail, mai 2019 (rapporteurs : Dominique Castera, Nicolas Gougain);
- Travail, emploi et mobilités, novembre 2019 (rapporteurs: Michèle Chay et Laurent Clévenot).

Chacun de ces avis a émis des recommandations en vue d'améliorer les conditions de travail.

Le CESE a estimé que promouvoir l'amélioration des conditions de travail dans l'espace européen devait demeurer un objectif prioritaire de l'Union européenne (UE), relevant du socle des droits sociaux. En outre, la transformation des activités liées aux plateformes de services, au maintien en emploi d'une part grandissante de seniors, aux perceptions de la jeunesse sur l'enjeu de la conciliation des temps de vie, et d'une manière générale aux enjeux de cadre de vie, implique une politique ambitieuse en faveur de l'amélioration des conditions de travail.

Dans un contexte de fractures inédites, le CESE s'est montré particulièrement attentif aux réformes visant à traiter des transitions économiques, sociales et écologiques qui s'imposent au pays. Pour mettre en œuvre l'une de ses priorités stratégiques – donner du sens au travail, ses valeurs et ses finalités – le CESE considère que les conditions de travail doivent être adaptées à l'humain.

Face au défi des transitions écologiques, une transformation des situations de travail respectant un haut niveau de santé au travail et de qualité du cadre de vie implique une diminution des émissions de gaz à effet de serre, la préservation de la biodiversité, une attention soutenue à l'ensemble des risques environnementaux et au respect du principe de précaution. Il s'agit également de concilier bien-être, efficacité au travail et performances des entreprises et des services.

En outre, la conciliation des enjeux du travail avec les défis du numérique revêt une importance particulière. Une dématérialisation généralisée des activités productives peut en effet conduire à une perte de substance et à une atomisation du collectif de travail.

Le CESE a donc identifié la nécessité d'inscrire l'investissement dans les conditions de travail et la qualité de vie au travail dans ses orientations stratégiques. Celui-ci constitue une dimension de stratégie d'investissement social (cf. *étude du CESE, La stratégie d'investissement social, rapporteur: B. Palier, janvier 2014*) qui doit participer à la performance globale des entreprises et des politiques publiques.

## 1. LES CONDITIONS DE TRAVAIL DANS LES MÉTIERS À PRÉDOMINANCE FÉMININE

La question des conditions de travail des femmes a fait l'objet d'un éclairage spécifique dans l'avis du CESE de 2014 sur la mixité des métiers. Le CESE constate que la pénibilité de métiers à prédominance féminine est généralement sous-évaluée.

Les contraintes physiques qui caractérisent les métiers considérés comme masculins ont été considérablement allégées, grâce à l'utilisation de technologies facilitant les ports de charge, ce qui devrait favoriser la mixité des métiers. Cependant, la volonté d'intégrer une main-d'œuvre féminine n'a pas été accompagnée d'une réflexion suffisante sur l'organisation et les conditions de travail.

Pour les métiers à prédominance féminine, les indicateurs sexués de santé au travail alertent sur des évolutions préoccupantes. Le nombre d'accidents du travail avec arrêt déclarés par des femmes a progressé de 26,9% entre 2000 et 2011, alors que le nombre total d'accidents du travail a diminué de près de 10% sur la même période et que celui des hommes a baissé de plus de 20%.

La pénibilité des tâches réalisées par les aides-soignants, les agents à domicile et auxiliaires de vie sociale est particulièrement forte. Pour les femmes exerçant dans ces métiers, l'addition des pénibilités physiques et psychiques dans la survenance des troubles musculo-squelettiques a été souvent pointée, de même que leur augmentation au cours des trois dernières décennies.

Dans son avis de 2014, le CESE rappelait le fait qu'une intégration bien pensée de la main-d'œuvre féminine dans les métiers à prédominance masculine peut contribuer à l'amélioration des conditions de travail.

Le CESE encourage les mesures internes aux entreprises visant à déconstruire les stéréotypes de genre et la mise en œuvre des dispositifs d'accueil et d'accompagnement des femmes intégrant un métier marqué par une forte prédominance masculine. Il invite les partenaires sociaux de l'entreprise à apprécier la difficulté des conditions de travail dans les métiers sur la base d'indicateurs pertinents et non discriminants, et à négocier des accords d'entreprise sur des pratiques managériales respectueuses de l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle.

## 2. LES CONDITIONS DE TRAVAIL DANS LE DROIT DE L'UNION EUROPÉENNE

Dans son avis de 2016, le CESE rappelait l'importance d'une harmonisation des conditions de travail dans l'UE pour lutter contre le dumping social, et notamment de la transposition et du suivi de l'application de la directive 89/391 relative à la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité au travail et de la santé des travailleurs. Regrettant un creusement des disparités entre les pays membres en matière de conditions de travail, il préconisait que cette directive soit pleinement intégrée au socle et que sa mise en œuvre soit correctement évaluée. L'application des directives sur les conditions de travail devrait être notamment l'objet de l'Agence européenne du travail (ELA), récemment créée.

L'avis de 2019, « REACH et la maîtrise du risque chimique : un bilan positif, un outil à améliorer » (rapporteuse : Catherine Tissot-Colle), a constaté que les fiches de données de sécurité sur les substances relevant du règlement REACH manquent d'intelligibilité et exposent des valeurs limites non compatibles avec les valeurs limites d'exposition professionnelles du code du travail. Le CESE préconisait de « *faciliter et systématiser la circulation des fiches de sécurité mises à jour et simplifiées entre les opérateurs de la chaîne de valeur et considère que les fiches de sécurité devraient obligatoirement être tenues à disposition des autorités en charge de la sécurité sanitaire et environnementale des États membres (l'Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail, [Anses] en France)* ».

### 3. LES NOUVELLES FORMES DE TRAVAIL INDÉPENDANT

Dans son avis d'avril 2017, le CESE a relevé que les jeunes travailleurs indépendants de plateforme pouvaient être exposés à des risques accrus, leur statut d'autoentrepreneurs les mettant en situation d'avoir à en assumer toute la responsabilité. C'est notamment le cas pour les prestations de service de transport de personnes ou de marchandises, qui nécessitent une activité intensive à certains horaires pour réussir à remplir les objectifs de chiffres d'affaires permettant d'atteindre un niveau de rémunération suffisant.

L'avis du CESE recommandait pour les plateformes l'obligation de souscrire à un contrat d'assurance collective couvrant les risques d'accident du travail. Il recommandait également aux donneurs d'ordre d'intégrer des plans de prévention des risques professionnels dont devraient bénéficier les travailleurs indépendants. En outre, il demandait que des rendez-vous de médecine préventive soient également organisés dans un cadre concerté avec les représentants des différents secteurs professionnels.

Les évolutions récentes ont introduit dans le code du travail le principe suivant lequel les plateformes pouvaient établir une charte déterminant les conditions et modalités d'exercice de sa responsabilité sociale et définissant ses droits et obligations ainsi que ceux des travailleurs avec lesquels elles sont en relation. Cette charte pourrait notamment prévoir les mesures visant à améliorer les conditions de travail.

Le Conseil constitutionnel a censuré la disposition prévoyant que « *le respect des engagements pris par la plateforme dans la charte ne pouvait caractériser l'existence d'un lien de subordination* », au motif que le législateur, à qui il revient de fixer les caractéristiques essentielles du contrat de travail, ne pouvait sans méconnaître l'étendue de sa compétence, exclure un tel lien de la simple existence d'une charte. Il n'appartient qu'au juge, en s'appuyant sur le code du travail, de qualifier une situation de travail comme relevant, ou non, d'un contrat salarié (décision 2019-794 DC, considérant 24).

Le CESE souligne la tendance jurisprudentielle, récemment confirmée par la Cour de cassation, à requalifier les contrats conclus entre ces plateformes et leurs prestataires en contrats de travail salarié. Il relève que le droit commun des conditions de travail devrait dès lors être appliqué à ces travailleurs.



## 4. L'EMPLOI DES SENIORS ET LA PRÉVENTION DE LA DÉSINSERTION PROFESSIONNELLE

Dans la continuité des travaux d'évaluation de la Cour des comptes, qui portaient plus particulièrement sur le dispositif des contrats de génération, l'avis a porté une attention particulière aux conditions de travail des seniors, notamment pour prévenir les risques de désinsertion professionnelle liés aux problèmes de santé au travail.

Le CESE a souhaité que les branches professionnelles et les entreprises concernées par les facteurs de risques relevant du compte prévention pénibilité négocient pour agir sur la pénibilité et prévoient des accords d'aménagement et d'organisation du travail. L'action des branches professionnelles devrait également porter, via l'implication des collectivités compétentes (État et régions), des instances de concertation et des observatoires prospectifs des métiers et des acteurs de prévention, sur l'identification d'emplois de reconversion dans les différents bassins d'emploi ainsi que sur les accès à la formation nécessaire.

L'avis sur les maladies chroniques de juin 2019 (rapporteurs : Michel Chassang et Anne Gautier) a également mentionné les raisons pour lesquelles le virage épidémiologique, qui concerne sensiblement plus de population active senior, constitue un défi pour le monde du travail. Il a préconisé de recentrer davantage la médecine du travail, dans une logique de parcours, sur le maintien ou le retour dans l'emploi des salariés atteints de maladies chroniques.

Dans un avis en cours sur la prévention et la réduction du chômage de longue durée dans une perspective d'action territoriale, sollicité par le Sénat, le CESE reprendra des préconisations déjà anciennes tendant à encourager la coopération étroite des médecins préventeurs des caisses de retraites et santé au travail, des médecins de ville et des médecins du travail. En effet, la dimension de la prévention de la désinsertion professionnelle devrait être mieux assurée en France, à l'instar des pays aux standards les plus élevés de l'UE, en particulier les pays du nord de l'Europe où le taux d'emploi des seniors est supérieur de près de 20 points. Cela implique de s'interroger systématiquement sur la capacité restante des salariés et non sur leur incapacité relative, ce qui demande un effort particulier au sein de l'entreprise pour penser ensemble conditions et organisation du travail.

## 5. LES JEUNES ET L'AVENIR DU TRAVAIL

L'avis s'est inscrit dans le contexte particulier du centenaire de l'Organisation internationale du travail, cette organisation ayant porté l'avenir du travail au centre de ses préoccupations alors que le nombre de travailleurs et de travailleuses pauvres, en mauvaise santé, s'accroît à l'échelle mondiale. En effet, si la part de la main-d'œuvre vulnérable ne diminue que très légèrement, la population active continue de croître au point que trois travailleurs sur quatre dans le monde sont en dessous du seuil de pauvreté.

Il n'a jamais paru plus urgent de procurer aux jeunes les moyens d'intervenir sur le sens et la finalité de leur travail. L'image des entreprises est aujourd'hui fortement influencée par l'attention qu'elles portent aux conditions de vie, à l'environnement et, pour les groupes multinationaux, aux respects des droits humains à travers le monde. La conciliation des temps de vie personnelle et professionnelle et une responsabilité sociétale des entreprises (RSE) faisant l'objet d'un dialogue social institué dans l'entreprise (rapport RSE, consultation des salariés et des institutions représentatives du personnel) entrent dans les critères de choix de l'emploi, notamment pour les plus diplômés.

Le CESE constate qu'un investissement des employeurs dans l'amélioration des conditions de travail et la qualité de vie au travail est de nature à faciliter l'insertion des jeunes dans les collectifs professionnels, celle-ci se déroulant sur des durées de plus en plus longues.

## 6. TRAVAIL, EMPLOI ET MOBILITÉS

Face à l'urgence écologique et à l'exigence de justice sociale, le CESE a examiné les voies d'une plus grande mobilisation du monde du travail en faveur de la réduction des mobilités géographiques quotidiennes qui émettent des gaz à effet de serre. Il a également recommandé des politiques publiques volontaristes portées par les autorités organisatrices compétentes, auxquelles les organisations représentatives de salariés, d'employeurs et les associations environnementales reconnues représentatives seraient associées, afin d'organiser les mobilités à l'échelle des territoires.

D'une part, par la voie de la négociation de plans de mobilité d'entreprises, les acteurs du monde du travail pourraient davantage veiller à l'adaptation des modes de transport dans le but de diminuer le recours à l'autosolisme, ainsi qu'aux organisations du travail permettant la réduction des mobilités. Le CESE considère que la réduction des trajets domicile-travail est un vecteur d'amélioration de la qualité de vie au travail. Les commissions compétentes des comités sociaux économiques pourraient se saisir plus systématiquement de ces questions au titre des consultations et des négociations sur la qualité de vie au travail.

Il convient, d'autre part, du côté des collectivités régionales ou des établissements publics de coopération intercommunale opérant sur les bassins de mobilité prévus par la loi d'orientation des mobilités, de mieux intégrer les besoins de déplacement quotidiens de salariés dans le développement d'une offre de services de transports en commun moins émetteurs de CO<sub>2</sub> à destination des actifs sur tous les territoires.

**PARTIE 1**  
**LES ACTEURS**  
**DE LA PRÉVENTION**  
**DES RISQUES**  
**PROFESSIONNELS**



## Chapitre 1

# La progressive organisation des risques professionnels en France

1. Les premières mesures protectrices	77
2. La sécurité intégrée et l'amélioration des conditions de travail	78
3. Les évolutions récentes traduisent une approche globale de la prévention	79
3.1. Le troisième plan santé au travail (PST 3) met les pouvoirs publics au défi d'une meilleure connaissance réciproque des acteurs et de leur coordination	79
3.2. Le renouveau du dialogue social en entreprise en matière de santé et sécurité au travail	81
3.3. La qualité de vie au travail, un objet né du dialogue social et un axe structurant du PST 3	81
4. Les apports majeurs de la construction européenne	83



# La progressive organisation des risques professionnels en France

## 1. LES PREMIÈRES MESURES PROTECTRICES

La protection de la santé et de la sécurité au travail constitue le socle autour duquel le droit du travail s'est progressivement construit :

- **La première phase remonte au XIX<sup>e</sup> siècle.** Le développement de la révolution industrielle et ses conséquences ont conduit le législateur à intervenir pour édicter les premières mesures de protection au bénéfice des populations particulièrement vulnérables : les travailleurs dans les mines (loi du 21 avril 1810 et décret du 3 janvier 1813), les enfants (loi du 22 mars 1841) et les jeunes filles (loi du 19 mai 1874).
- **Le processus de création d'une législation préventive s'accélère à la fin du XIX<sup>e</sup> siècle** et manifeste la volonté de l'État de mettre en place les premiers éléments d'une politique de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs : les lois du 2 novembre 1892 (sur le travail des enfants, des filles mineures et des femmes dans les établissements industriels), du 12 juin 1893, du 29 décembre 1900 et du 11 juillet 1913 fixent un corps de règles en matière d'hygiène et de sécurité. Parallèlement, la loi du 9 avril 1898 constitue une étape capitale pour la réparation des risques professionnels et pour la prévention. Elle établit le principe de la responsabilité civile systématique de l'employeur pour les accidents survenus dans son entreprise.
- **Une seconde phase s'ouvre à partir de 1945.** D'une part, la prévention s'appuie sur de nouveaux concepts et les réglementations « techniques » se développent. D'autre part, elle bénéficie de la création d'institutions nouvelles : mise en place de la Sécurité sociale, de la médecine du travail ou des comités d'hygiène et de sécurité dans les entreprises.



### Généralisation de la législation du travail

En 1906, le ministère du Travail est créé. Le **code du travail, créé par la loi du 26 novembre 1912**, prévoit notamment la déclaration de tout accident du travail et de toute maladie professionnelle ainsi que les mesures d'amélioration des conditions d'hygiène et de sécurité.

Des **décrets généraux concernant tous les locaux de travail sont pris en 1913** (nettoyage des locaux, cubage d'air, éclairage, chauffage, etc.), ainsi que des décrets sur des dispositions relatives à des travaux « à risque » (l'intoxication saturnine, l'infection charbonneuse, etc.).

C'est le **1<sup>er</sup> octobre 1913 qu'un décret rend obligatoire la réparation des maladies professionnelles**. En 1934 est rendu obligatoire le contrôle médical de certaines catégories de travailleurs en situation de risque particulier, à l'embauche et périodiquement, protection spéciale qui va s'étendre progressivement à un grand nombre de salariés.

En **1937 a été créée l'inspection médicale du travail**, alors que depuis 1936, l'inspection du travail, jusque-là chargée de l'application des textes, commence à intervenir comme médiateur dans les conflits.

## 2. LA SÉCURITÉ INTÉGRÉE ET L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

- Entre 1955 et 1975 – 20 années marquées par une **forte croissance et par la modernisation de l'outil industriel**, le taux d'accidents du travail diminue d'un tiers. Grâce à ces progrès, deux nouveaux concepts ont pu s'imposer à partir des années 1970 : l'amélioration des conditions de travail et la promotion de la sécurité intégrée. En 1973, le législateur consacre le concept de « conditions de travail » et crée l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact), dotant ainsi le ministère chargé du travail d'un opérateur qui élabore et diffuse des conseils auprès des entreprises.
- La loi du 6 décembre 1976 pose le **principe de l'intégration de la prévention des risques professionnels à l'ensemble des situations de travail** : locaux de travail, machines et appareils, produits utilisés, mais également formation pratique à la sécurité de chaque salarié à son poste de travail. Ces orientations se trouvent complétées par des mesures visant à développer la concertation sur la prévention et les conditions de travail.
- Le dialogue dans la définition des politiques est renforcé et systématisé par la **création du Conseil supérieur de la prévention des risques professionnels en 1976**, qui assure la concertation avec les partenaires sociaux et auquel se substitue, en 2009, le Conseil d'orientation des conditions de travail (COCT).

- La loi du 23 décembre 1982 crée le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans l'entreprise, instance représentative du personnel aux compétences élargies, qui remplace les anciens comités d'hygiène et de sécurité.

## 3. LES ÉVOLUTIONS RÉCENTES TRADUISENT UNE APPROCHE GLOBALE DE LA PRÉVENTION

### 3.1. LE TROISIÈME PLAN SANTÉ AU TRAVAIL (PST 3) MET LES POUVOIRS PUBLICS AU DÉFI D'UNE MEILLEURE CONNAISSANCE RÉCIPROQUE DES ACTEURS ET DE LEUR COORDINATION

#### A. Le PST 3 constitue un renouveau de la démarche par rapport aux deux précédents plans

Le PST 3 est la feuille de route gouvernementale traduisant une ambition partagée entre l'État, les partenaires sociaux, la Sécurité sociale et les grands organismes de prévention pour l'amélioration des conditions de travail. Il a pour objectif d'inscrire l'ensemble des acteurs concourant à la mise en œuvre et à la promotion d'un travail de qualité, facteur de bien-être des salariés et de performance des entreprises, dans une dynamique commune et globale pour s'approprier les enjeux de santé sur le lieu de travail. À cette fin, il déploie une politique de prévention de manière à la fois coordonnée et ciblée sur quelques grandes priorités.

Adopté le 8 décembre 2015 par le COCT, sous la présidence du ministre chargé du travail, le PST 3 est construit autour de trois grands axes, dont deux axes stratégiques et un axe « support ».

Le premier axe stratégique donne la priorité à la prévention primaire et développe la culture de prévention. Le deuxième axe stratégique tend à améliorer la qualité de vie au travail (QVT) pour en faire un levier de santé, de maintien en emploi des travailleurs et de performance économique et sociale de l'entreprise. L'axe « support », enfin, cherche à renforcer le dialogue social et les ressources de la politique de prévention en structurant un système d'acteurs, notamment en direction des très petites et petites et moyennes entreprises (TPE-PME).

L'élaboration du PST 3 s'est appuyée notamment sur les retours d'expérience des deux précédents plans.

**Le PST 1 (2005-2009)** a permis de donner une visibilité politique aux objectifs publics en matière de santé et de sécurité au travail. Il a notamment contribué à

renforcer les acteurs de la santé au travail, par exemple en développant les moyens d'intervention de l'administration du travail, en particulier de l'inspection du travail, et en développant des outils de connaissance et de mesure des risques professionnels.

**Le deuxième plan, portant sur la période 2010-2014**, a prolongé et renforcé cette dynamique, en mobilisant les organisations professionnelles et syndicales, en poursuivant l'effort de recherche, et en encourageant les démarches de prévention des risques professionnels au sein des entreprises. Il a permis des avancées majeures dans la prévention des risques professionnels, notamment, en structurant les acteurs de la recherche et de l'expertise en santé au travail, et en faisant progresser de manière décisive la prévention de certains risques professionnels, notamment le risque chimique (l'amiante, par exemple).

**Enfin, le PST 3, toujours dans cette continuité d'action**, a su impulser de réelles dynamiques d'acteurs, essentielles pour assurer l'effectivité de la prévention au plus près des entreprises, notamment des TPE-PME. L'apparition d'une dynamique régionale, dans le cadre des plans régionaux santé au travail (PRST), est l'un des acquis majeurs du plan : des partenariats locaux ont été noués et ont produit des résultats tangibles en matière de prévention. Des conventions de branche, notamment en matière de risque chimique, participent également de ce mouvement au niveau national.

## B. La mise en œuvre du PST 3

Dès 2016, la mise en œuvre opérationnelle du PST 3 et des PRST a été lancée. Elle s'est notamment traduite par :

- la mise en place d'un pilotage national par un comité de pilotage (Copil) du PST, installé en février 2016 ;
- le lancement de la déclinaison en région du PST dans les PRST, avec notamment la rédaction de l'instruction du 19 avril 2016 adressée aux directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte).

## C. Le lancement du PST 4

La démarche ayant conduit à l'élaboration du PST 3, impliquant les partenaires sociaux au sein du groupe permanent d'orientation du COCT, est réitérée pour l'élaboration du PST 4 (2021-2025). La direction générale du travail et les membres du Copil du PST construiront d'abord un bilan sous la forme de 13 fiches récapitulant les principaux enjeux, les mesures nationales et régionales mises en œuvre et les grands enseignements pouvant en être tirés, pour chacun des objectifs du plan.

Ces fiches de bilan seront transmises au cours de l'année 2020 au groupe permanent d'orientation du COCT, qui pourra, sur cette base, déterminer les orientations stratégiques du 4<sup>e</sup> plan.

## 3.2. LE RENOUVEAU DU DIALOGUE SOCIAL EN ENTREPRISE EN MATIÈRE DE SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

**L'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017** relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités réforme profondément le paysage de la représentation du personnel dans l'entreprise, en **créant une instance unique de dialogue social, le comité social et économique (CSE)**, qui se substitue aux trois instances de représentation du personnel que sont le comité d'entreprise, le(s) délégué(s) du personnel et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Cette réforme permet la prise en compte des sujets en matière de santé et de sécurité au travail au sein du CSE. Tous les sujets relatifs aux orientations stratégiques de l'entreprise seront désormais discutés sous l'angle de leur impact sur les conditions de travail. Le CSE dispose pour ce faire de l'appui technique des commissions santé, sécurité et conditions de travail ainsi que du relais du terrain constitué par les représentants de proximité, lorsqu'ils existent.

Les acteurs de l'entreprise disposent ainsi d'un lieu unique pour engager une démarche globale de promotion de la santé au travail, envisagée comme le vecteur de la performance économique de l'entreprise.

Cette nouvelle instance de représentation du personnel devait être mise en place dès la fin des mandats des élus du personnel survenant à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018 et au plus tard le 31 décembre 2019.

## 3.3. LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL, UN OBJET NÉ DU DIALOGUE SOCIAL ET UN AXE STRUCTURANT DU PST 3

### A. La qualité de vie au travail, un objet né du dialogue social

**L'accord national interprofessionnel du 19 juin 2013**, intitulé « Vers une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle », affirme que la promotion de la santé et de la sécurité au travail ainsi que l'amélioration des conditions de travail reposent notamment sur une réelle attention portée à des relations collectives constructives et constituent des leviers de performance pour l'entreprise.

Cet accord a été jusqu'à présent peu décliné au sein des branches: il existe aujourd'hui huit accords de branche (sociétés d'assurances, Pôle emploi, commerce à distance, institutions de retraite complémentaire, prévention et sécurité, hospitalisation privée, fabrication et commerce des produits à usage pharmaceutique, et les industries de la transformation des volailles).

Depuis la loi du 17 août 2015, la QVT est l'un des trois thèmes des négociations annuelles obligatoires.

Cette négociation regroupe plusieurs sous-thèmes :

- l'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle pour les salariés;
- les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes;
- les mesures permettant de lutter contre toute discrimination en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle;
- les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés;
- les modalités de définition d'un régime de prévoyance;
- l'exercice du droit d'expression directe et collective des salariés;
- les modalités d'exercice du droit à la déconnexion des salariés et la régulation de l'utilisation des outils numériques, pour assurer le respect des temps de repos et de congé.

## **B. La qualité de vie au travail, un axe structurant du PST 3**

Le PST 3 porte comme priorité pour 2016-2020 le développement de la QVT, dans le prolongement de l'accord national interprofessionnel du 19 juin 2013. La QVT est affichée comme l'un des dix objectifs opérationnels du plan.

La QVT y est conçue comme un levier d'amélioration des conditions de travail et de la performance économique et sociale des organisations. Elle doit permettre d'élaborer des réponses conjointes aux attentes à l'égard du travail des salariés, des clients et de l'entreprise en termes de performance.

Les actions menées dans le cadre du PST 3 ont notamment pour objectif de promouvoir et de favoriser les démarches QVT. Ces actions sont déclinées au niveau national et reprises dans la majorité des PRST.

Ces actions ont, pour la plupart, déjà produit des effets, notamment autour des sujets suivants :

- la valorisation d'un management de qualité;
- la promotion auprès de tous les acteurs de l'entreprise de la QVT comme une démarche stratégique reposant sur le dialogue social et intégrant nécessairement un volet QVT;
- l'impulsion et le pilotage d'une offre régionale en matière de QVT, notamment en direction des TPE-PME.

## 4. LES APPORTS MAJEURS DE LA CONSTRUCTION EUROPÉENNE

Depuis les années 1980, c'est de la construction communautaire, et essentiellement de la Commission européenne, que vient une nouvelle et considérable impulsion.

De nombreuses directives, qui constituent le principal instrument d'intervention communautaire grâce à leur force contraignante, ont ainsi été à l'origine d'avancées du droit de la santé et de la sécurité au travail, en contribuant à renforcer la protection des travailleurs et à réduire les risques et les dangers sur tous les lieux de travail. L'intensité de ce développement législatif dû à l'adoption de directives sociales n'a cessé de croître jusqu'au milieu des années 1990.

- Le point de départ de cette évolution est marqué sans conteste par la **directive sur la sécurité et la santé des travailleurs** (directive 89/391/CEE du Conseil du 12 juin 1989, concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs). En complément de cette directive dite « directive-cadre » qui fixe les règles générales et minimales de prévention des risques professionnels applicables à tous les États membres, une vingtaine de directives dérivées, dites « directives-filles », ont été adoptées dans la quasi-totalité des domaines couvrant la protection de la sécurité et de la santé en milieu de travail (manutention des charges, travail sur écran, risques physiques, chimiques et biologiques, prescriptions minimales de sécurité sur les chantiers, etc.).
- En France, la directive-cadre a été transposée par la loi du 31 décembre 1991 relative à la prévention des risques professionnels. Complétée ultérieurement par la loi de modernisation sociale en 2002 et le décret sur la réforme de la médecine du travail en 2004, elle marque un tournant majeur dans l'approche de la santé et de la sécurité au travail. À l'origine d'une trentaine d'articles nouveaux introduits dans le code du travail qui, pour la première fois, codifient l'ensemble des principes généraux de prévention des risques professionnels, la loi du 31 décembre 1991 constitue également le fondement de la démarche d'évaluation à priori des risques, avec la mise en place du document unique, dans lequel doivent être retranscrits les résultats de l'évaluation des risques dont la responsabilité incombe à l'employeur.
- Avec l'entrée en vigueur en 1993 du traité de Maastricht, l'objectif d'ouverture d'un grand marché unique entre tous les pays membres de l'Union européenne a également conduit à l'adoption d'une vingtaine de directives économiques, notamment dans le domaine de la conception des équipements de travail (directives « machines » ou encore « équipements de protection individuelle ») ou dans celui de la mise sur le marché des produits chimiques, qui participent aussi, pour une part très importante, à l'amélioration des conditions de travail, de santé et de sécurité sur les lieux de travail. Vers le milieu des années 1990, cette activité normative est devenue moins intense. C'est d'abord la conséquence de l'ampleur des réalisations. C'est aussi la traduction de changements

institutionnels dans une Europe de plus en plus tournée vers l'élargissement à de nouveaux pays membres.

- C'est désormais davantage dans une volonté d'orientation stratégique que s'inscrit l'Union européenne, ainsi que dans le développement des activités de réseau. La santé et la sécurité au travail y trouvent une place nouvelle, liée en particulier au concept de « qualité de l'emploi », développé lors du sommet de Lisbonne de 2000. Le principal artisan des stratégies communautaires de santé et de sécurité au travail est la Commission européenne (DG Emploi), mais les partenaires sociaux au niveau européen et les États membres participent également à leur élaboration dans le cadre des discussions du comité consultatif pour la santé et la sécurité sur le lieu de travail du Luxembourg. Par ailleurs, les délégations des États membres au Conseil de l'Union européenne disposent d'un pouvoir d'amendement des propositions de la Commission.
- Actuellement, l'action de l'Union européenne en matière de santé et de sécurité au travail s'opère essentiellement au travers **du cadre stratégique sur la santé et la sécurité au travail pour la période 2014-2020**. Ce cadre stratégique énonce trois principaux défis en matière de santé et de sécurité au travail :
  - faire en sorte que les règles existantes en matière de santé et de sécurité soient mieux appliquées, notamment en augmentant la capacité des microentreprises et des petites entreprises d'adopter des stratégies de prévention des risques efficaces et efficaces ;
  - améliorer la prévention des maladies liées au travail en s'attaquant aux risques nouveaux et émergents, sans pour autant négliger les risques existants ;
  - tenir compte du vieillissement de la main-d'œuvre européenne.

Plus récemment, les États membres, rassemblés lors du **Conseil du 10 décembre 2019**, ont affirmé leur soutien en vue de l'adoption d'un nouveau cadre stratégique européen en matière de santé et de sécurité au travail pour la période 2021-2027. Le nouveau texte doit prendre en compte les défis que posent les nouvelles formes d'emploi en matière de santé et sécurité. Ils invitent la Commission à proposer un texte dans ce sens avant l'arrivée à échéance du cadre actuel, fin 2020.

## Chapitre 2

# Au sein de l'entreprise, un paysage d'acteurs de la prévention recomposé

1. L'employeur, premier responsable de la santé et de la sécurité des salariés	88
2. Le CSE, un nouveau cadre pour le dialogue social en entreprise	89
2.1. Les acteurs de l'entreprise disposent d'une grande marge de manœuvre dans la mise en place du CSE	89
2.2. La mise en place progressive du CSE	90
2.3. Les questions de santé, de sécurité et de conditions de travail sont désormais traitées au niveau stratégique de l'entreprise	91
2.4. La CSSCT apporte une expertise technique au CSE	92
2.5. Les représentants de proximité assurent le relai du terrain	92
3. Les services de sante au travail (SST)	94
3.1. Composition et répartition des SST : deux défis auxquels tentent de répondre le développement de la pluridisciplinarité et les réformes réglementaires récentes.	95
3.2. Activité des SST : une large palette de moyens d'intervention, marquée par des innovations de plus en plus répandues au service de la prévention	99
3.3. Pilotage des SST : de nouvelles réflexions sur les méthodes et les outils	108





## Chapitre 2

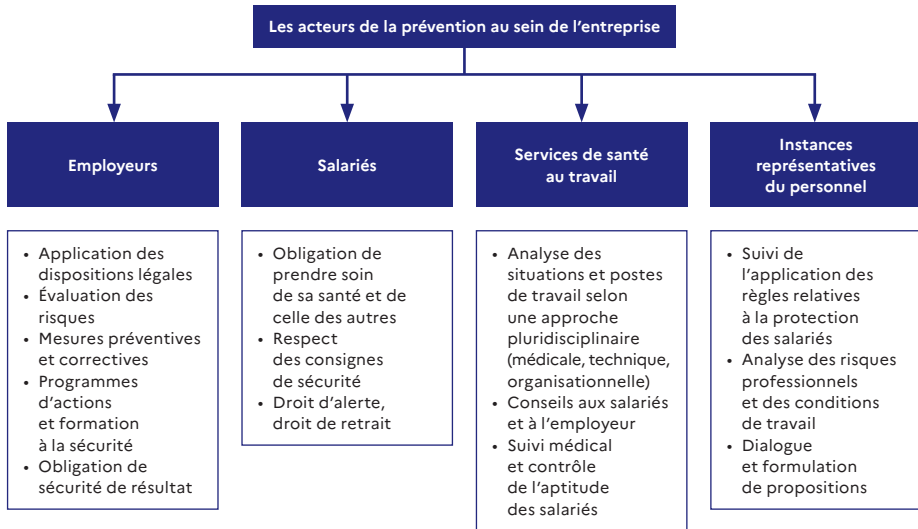
# Au sein de l'entreprise, un paysage d'acteurs de la prévention recomposé

C'est au quotidien et dans chaque entreprise que les conditions de travail se façonnent par l'écoute et les interactions entre les différents acteurs et parties prenantes :

- l'employeur ;
- les salariés ;
- les institutions représentatives du personnel ;
- le service de santé au travail.

L'employeur, responsable de l'organisation de l'entreprise et des risques qu'elle peut créer, est aussi responsable des bonnes conditions de travail, de santé et sécurité des salariés (1). Il prend donc les dispositions nécessaires à cet effet.

Dans l'entreprise, plusieurs autres acteurs ont un rôle à jouer. Les instances représentatives du personnel, désormais fusionnées au sein du comité social et économique (CSE), assurent le dialogue interne et font des propositions d'amélioration à l'employeur (2). Les services de santé au travail, à travers l'action du médecin du travail et, le cas échéant, des autres membres de l'équipe pluridisciplinaire, assurent la surveillance de la santé des salariés et l'analyse du milieu du travail pour conseiller les salariés et l'employeur (3). Enfin, les salariés contribuent également, par leur expérience, à l'amélioration des conditions de travail, de santé et de sécurité. Ils exercent leurs droits dans le respect des règles (générales ou spécifiques à l'entreprise).



## 1. L'EMPLOYEUR, PREMIER RESPONSABLE DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DES SALARIÉS

L'employeur doit prendre toutes les dispositions nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs de l'établissement – y compris celle des travailleurs temporaires – sur la base d'une évaluation des risques existants dans son entreprise. Il veille personnellement au respect des dispositions légales et réglementaires qui engagent sa responsabilité.

Les objectifs que l'employeur doit atteindre, en mettant en œuvre des mesures appropriées, découlent des principes généraux de prévention suivants :

- éviter les risques ;
- évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;
- combattre les risques à la source ;
- adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;
- tenir compte de l'état de l'évolution de la technique ;
- remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;
- planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral ;

- prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle;
- donner les instructions appropriées aux travailleurs.

## 2. LE COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE (CSE), UN NOUVEAU CADRE POUR LE DIALOGUE SOCIAL EN ENTREPRISE

Le dialogue social en entreprise, outre les prérogatives de négociation confiées aux organisations syndicales, était historiquement organisé autour de la coexistence de trois instances représentatives du personnel, respectivement habilitées à traiter les réclamations individuelles (délégués du personnel), à consulter les salariés sur l'organisation, le fonctionnement et les projets de l'employeur (comité d'entreprise) et à traiter des questions de santé, sécurité et conditions de travail (comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail). Cette organisation a permis d'améliorer la prise en compte des intérêts des salariés dans tous les domaines intéressant la relation de travail et les conditions de travail. Mais elle a aussi conduit à une stratification et une complexification des instances, aboutissant à un fonctionnement cloisonné du dialogue social.

L'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales a créé le CSE, issu de la fusion des trois instances précitées. Dans la continuité de la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, qui avait déjà permis le rapprochement des instances dans certains cas précis, la création du CSE marque une évolution historique dont les effets seront visibles à long terme. La loi laisse une grande marge de manœuvre aux acteurs de l'entreprise pour mettre en place cette nouvelle organisation du dialogue social, qui devrait permettre d'inscrire les questions de santé, de sécurité et de conditions de travail au niveau le plus stratégique de l'entreprise.

### 2.1. LES ACTEURS DE L'ENTREPRISE DISPOSENT D'UNE GRANDE MARGE DE MANŒUVRE DANS LA MISE EN PLACE DU CSE

L'ordonnance du 22 septembre 2017 prévoit un cadre obligatoire pour la mise en place du CSE. Il doit ainsi être installé dans les entreprises d'au moins 11 salariés, bien que ses attributions évoluent selon que l'entreprise compte plus ou moins de 50 salariés. À partir de 50 salariés, les attributions du CSE sont ainsi élargies, notamment en matière économique, sociale et culturelle.

Toutefois, la loi laisse aux partenaires sociaux dans l'entreprise l'opportunité de négocier des dispositions adaptées (en termes d'agenda social, de calendrier, de contenu ou de niveau des consultations) afin d'organiser eux-mêmes le modèle de représentation qui conviendra le mieux aux spécificités de l'entreprise. De même, le périmètre de cette instance étant celui de l'établissement distinct, les acteurs disposent d'une grande liberté pour négocier le nombre et le périmètre des établissements distincts.

Enfin, l'ordonnance prévoit la possibilité d'instituer de manière volontaire un dispositif innovant de représentation du personnel, le conseil d'entreprise : il ne s'agit pas d'une nouvelle instance, mais du CSE doté du pouvoir de négocier et de conclure des accords collectifs, et dont l'avis conforme est requis sur certains thèmes.

## 2.2. LA MISE EN PLACE PROGRESSIVE DU CSE

L'ordonnance du 22 septembre 2017 prévoit une période de transition qui permet à chaque entreprise d'assurer une évolution progressive des anciennes instances de représentation du personnel vers le nouveau CSE. Il devait être mis en place dès la fin des mandats des élus du personnel survenant à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018 et au plus tard le 31 décembre 2019.

L'ordonnance donne aux acteurs de l'entreprise la possibilité d'anticiper cette mise en place ou, au contraire de la reporter, si l'entreprise a besoin de temps pour s'organiser. Pour ce faire, l'ordonnance permet la réduction ou la prorogation des mandats des membres des anciennes institutions représentatives du personnel en cours, avec comme ligne de mire la date butoir du 31 décembre 2019. Par ailleurs, dans les entreprises où le terme des mandats des différentes instances ne coïncide pas, il est possible de procéder à la prorogation ou à la réduction de leur durée selon les mêmes modalités afin de faire correspondre leur échéance avec la date de mise en place du CSE.

La direction générale du travail (DGT) a mené au cours de l'année 2019 différentes actions de communication interne et externe, afin de favoriser l'appropriation de la réforme par les acteurs économiques et sociaux concernés et pour les accompagner dans la mise en place du CSE. Elle a notamment participé à de nombreux colloques, séminaires et événements réunissant des entreprises, des directeurs des ressources humaines, des avocats et des partenaires sociaux afin d'accompagner au mieux la réforme.

La DGT a mis à la disposition des direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) la liste des entreprises qui devaient organiser les élections professionnelles au cours de l'année 2019 ainsi que de nouvelles fiches pratiques relatives au CSE, complétant celles établies en 2018, afin de sécuriser et d'harmoniser la mise en œuvre de la réforme.

La DGT a également organisé, durant l'année 2019, deux campagnes de communication auprès des entreprises (158 000 entreprises ciblées en avril, mai et octobre) pour rappeler la législation et l'échéance de mise en place du CSE.

Au 31 décembre 2019, 53 657 établissements distincts ont effectivement mis en place un CSE, ce qui démontre une vraie dynamique sur le second semestre 2019, avec 11 319 établissements ayant mis en place leur CSE sur les quatre derniers mois de l'année 2019. En parallèle, environ 15 000 textes ayant pour objet la mise en place des CSE ont été enregistrés dans la base D@ccord du 22 septembre 2017 au 31 décembre 2019.

De plus, on observe que 70% des entreprises ayant réalisé les démarches pour organiser leurs élections sont parvenues à mettre en place le CSE (d'après les procès-verbaux que collecte le ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion). Cette mise en place est néanmoins diverse selon la taille des entreprises. De même que pour les délégués du personnel, on observe que les carences d'élection du CSE sont plus nombreuses dans les petites entreprises. Seules 45% des entreprises de moins de 50 salariés engagées dans la mise en place de l'instance y sont effectivement parvenues, les autres étant en situation de carence, généralement faute de candidats aux élections.

Un plan d'action visant à relancer de manière individuelle les entreprises n'ayant pas mis en place de CSE sera déployé en 2020.

## 2.3. LES QUESTIONS DE SANTÉ, DE SÉCURITÉ ET DE CONDITIONS DE TRAVAIL SONT DÉSORMAIS TRAITÉES AU NIVEAU STRATÉGIQUE DE L'ENTREPRISE

Le CSE se voit confier une attribution générale en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, qui évolue en fonction de la taille des entreprises. Quatre réunions par an, à minima, sont consacrées aux questions santé, sécurité et conditions de travail, auxquelles participent, avec voix consultative, le médecin du travail et le responsable du service de sécurité et des conditions de travail ainsi que, lorsqu'ils y sont invités par l'employeur ou la délégation du personnel, l'inspecteur du travail et les agents du service de prévention des organismes de Sécurité sociale.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les membres élus au CSE contribuent à « promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail ». Ils disposent du droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes et en cas de danger grave et imminent ainsi que d'un pouvoir d'enquête et d'inspection.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le CSE se voit doter de compétences élargies en santé, sécurité et conditions de travail et se réapproprie ainsi l'ensemble des attributions préalablement exercées par le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, notamment :

- association à l'analyse et à l'évaluation des risques ;
- positionnement renforcé sur les questions de harcèlement moral, sexuel et agissements sexistes ;

- consultation sur les projets importants et nouvelles technologies impactant les conditions de travail;
- consultation sur la politique sociale, sur les conditions de travail dans l'entreprise;
- droit de recourir à l'expert.

Afin de pouvoir exercer pleinement ces attributions, il est prévu que l'ensemble des membres de la délégation du personnel du CSE bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, et ce même si une ou plusieurs commissions santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) sont mises en place.

## 2.4. LA COMMISSION SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL (SSCT) APORTE UNE EXPERTISE TECHNIQUE AU CSE

La loi prévoit qu'une CSSCT, présidée par l'employeur et composée de membres du CSE (elle comprend trois membres au minimum) doit être obligatoirement créée dans les entreprises et établissements distincts d'au moins 300 salariés et dans ceux présentant des risques particuliers (type « Seveso » ou installations nucléaires).

Cette commission, où sont notamment invités le médecin du travail et l'agent de contrôle de l'inspection du travail, a vocation à se voir déléguer l'ensemble des attributions du CSE en matière de santé-sécurité et de conditions de travail, à l'exception notable des attributions consultatives et de la possibilité de recourir à l'expertise.

Émanation du CSE, la CSSCT ne dispose donc pas d'une personnalité civile propre et a vocation à offrir une expertise technique au CSE et à préparer ses délibérations dans le champ de la santé, de la sécurité et des conditions de travail.

À noter que dans les entreprises et établissements distincts de moins de 300 salariés, la mise en place d'une ou plusieurs commissions peut être décidée par accord d'entreprise majoritaire ou, en l'absence de délégué syndical, par accord entre l'employeur et le CSE adopté à la majorité des membres titulaires élus de la délégation du personnel du comité. En l'absence d'accord, l'employeur peut décider unilatéralement de mettre en place une ou plusieurs CSSCT au niveau de l'entreprise, d'un établissement ou de plusieurs établissements distincts.

Enfin, l'agent de contrôle de l'inspection du travail peut, s'il l'estime nécessaire au regard notamment de la nature des activités de l'entreprise, imposer la création d'une CSSCT dans une entreprise ou un établissement de moins de 300 salariés.

## 2.5. LES REPRÉSENTANTS DE PROXIMITÉ ASSURENT LE RELAI DU TERRAIN

L'intégration des questions de santé, sécurité et conditions de travail à l'échelon stratégique de l'entreprise est complétée par la responsabilité confiée aux

représentants de proximité de porter les difficultés concrètes des salariés dans leur activité. L'action des représentants de proximité vient donc compléter la mission d'expertise technique dévolue à la CSSCT.

Cette analyse du travail réel nourrira la réflexion plus globale menée au niveau stratégique de l'entreprise sur les questions de santé, de sécurité et des conditions de travail.

Les attributions du CSE intègrent pleinement les questions de proximité, comme l'illustre sa compétence à l'égard des stagiaires, de toute personne placée sous l'autorité de l'employeur ou encore des salariés des entreprises extérieures et des salariés temporaires.

### **Focus sur les travaux menés par les étudiants du master de droit social de l'université de Montpellier**

La DGT et l'École de droit social de la faculté de droit de Montpellier ont signé, le 18 décembre 2018, une convention permettant une analyse qualitative, sur la base d'une grille méthodologique et thématique préparée par la DGT, d'un échantillon de 450 accords de mise en place du CSE, signés par les partenaires sociaux entre le 22 septembre 2017 et le 30 mars 2019.

**En matière de santé, de sécurité et de conditions de travail**, cette étude fait notamment apparaître que 56% des accords mettent en place au moins une CSSCT, dont un peu moins du tiers plusieurs commissions et 90% des entreprises ayant mis en place une CSSCT ont négocié sur les modalités de mise en place et de fonctionnement de cette commission.

30% des entreprises de moins de 300 salariés mettent en place une CSSCT, conventionnellement, en l'absence d'obligation légale. De même, près de 70% de ces accords prévoient un nombre de membres supérieur au minimum légal de 3 et 82% délèguent l'ensemble des attributions santé, sécurité et conditions de travail du CSE à la commission.

L'analyse des accords du panel fait apparaître l'importance des attributions des représentants de proximité en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail. Ils sont souvent chargés de recenser et de remonter au CSE et à la CSSCT les problématiques liées à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail dans leur périmètre. Ils contribuent ainsi à la promotion de la santé, de la sécurité et de l'hygiène, notamment en préconisant des améliorations dans l'organisation du travail. Ils peuvent également être amenés à réaliser des enquêtes en matière d'accidents du travail et maladies professionnelles, se voir confier un rôle de prévention des situations de harcèlement, identifier des charges de travail excessives et saisir le président ou le secrétaire du CSE de questions à inscrire à l'ordre du jour.

La première analyse de ces accords démontre que les partenaires sociaux se sont largement emparés des possibilités de négociation, en allant parfois au-delà des obligations légales.



### 3. LES SERVICES DE SANTÉ AU TRAVAIL (SST)

La loi du 11 octobre 1946 a posé le principe de l'existence de « **services médicaux du travail** ». Leurs missions doivent être « *assurées par un ou plusieurs médecins qui prennent le nom de médecins du travail et dont le rôle exclusivement préventif consiste à éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail, notamment en surveillant les conditions d'hygiène du travail, les risques de contagion et l'état de santé des travailleurs* » (article 1<sup>er</sup>, alinéa 2 de la loi du 11 octobre 1946).

**Tout employeur du secteur privé doit**, quelle que soit la taille de son entreprise, **organiser et financer la surveillance médicale de ses salariés**, soit en mettant en place son propre service, dit service de santé au travail autonome (SSTA), dans les grandes entreprises, soit, dans les petites et moyennes entreprises, en adhérant à un service de santé au travail interentreprises (SSTI).

Ces services ont pour **mission d'éviter toute altération de la santé physique et mentale des travailleurs tout au long de leur parcours professionnel**. Les actions qu'ils doivent mener à cette fin sont précisées par la loi du 20 juillet 2011 relative à l'organisation de la médecine du travail. On peut citer les actions en milieu de travail, le conseil dans l'entreprise, la surveillance de l'état de santé des travailleurs, la contribution à la traçabilité des expositions professionnelles et à la veille sanitaire, etc.

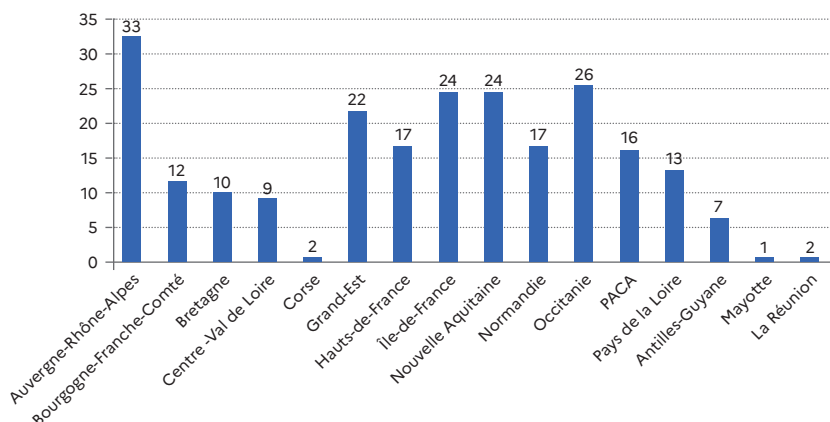
Dans un contexte d'insuffisance de la ressource médicale, la **composition de ces services**, tant par des médecins du travail que par d'autres professionnels membres de l'équipe pluridisciplinaire, est primordiale pour leur permettre d'assurer efficacement leurs missions et de bien **se répartir sur le territoire** (3.1.). Par ailleurs, **l'activité des services** évolue, voire innove, pour se concentrer toujours davantage sur la prévention (3.2.). Enfin, **leur pilotage**, qui demeure encore peu effectif aujourd'hui faute de leviers, a fait l'objet de réflexions récentes (3.3.).

### 3.1. COMPOSITION ET RÉPARTITION DES SST: DEUX DÉFIS AUXQUELS TENTENT DE RÉPONDRE LE DÉVELOPPEMENT DE LA PLURIDISCIPLINARITÉ ET LES RÉFORMES RÉGLEMENTAIRES RÉCENTES

#### A. La démographie médicale, déjà insuffisante pour garantir une couverture territoriale satisfaisante, est en outre vieillissante

La **répartition territoriale des SSTI** se caractérise par une **forte disparité entre les régions**, qu'elles soient métropolitaines ou ultramarines. La moyenne de 15 SSTI par région cache en effet d'importants écarts: Mayotte, La Réunion, la Corse et le Centre-Val de Loire comptent parmi les régions comprenant le moins de SSTI, alors que d'autres, comme l'Auvergne-Rhône-Alpes sont dotées d'un nombre de SSTI plus important.

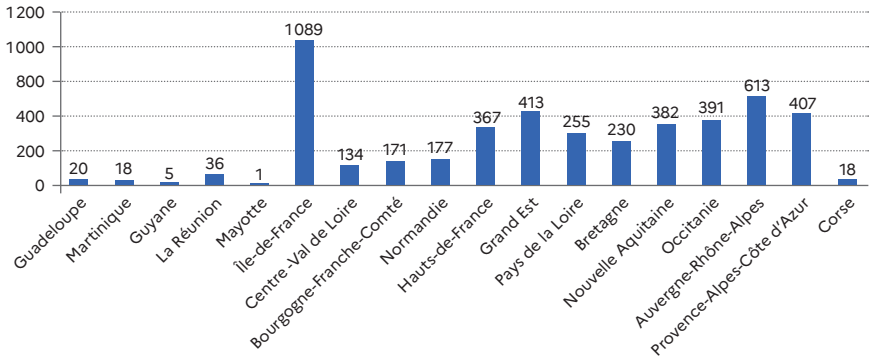
#### Nombre de SSTI par région en 2019



Source: rapport de l'inspection générale des affaires sociales (IGAS), n° 2019-070R1 – février 2020.

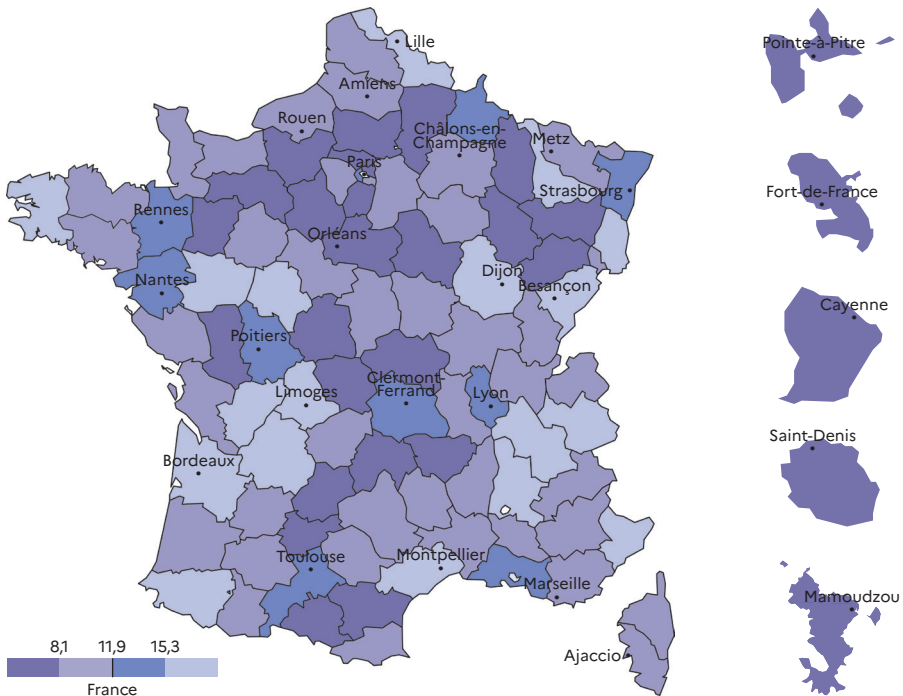
Cette répartition déséquilibrée est à mettre en relation avec la carte de la densité médicale: les régions qui semblent les plus attractives sont favorisées à la fois en termes de nombre de services de santé au travail et de médecins du travail. Ainsi, le nombre total de médecins du travail enregistrés au Conseil national de l'ordre des médecins (CNOM) était de 4727 en 2019, certains territoires étant en situation de pénurie de ressource médicale par rapport au nombre de salariés, tandis que la région Île-de-France concentre un grand nombre de médecins du travail, qui doit cependant être rapporté au nombre particulièrement élevé de salariés à suivre dans la région.

## Répartition des effectifs de médecins du travail en France par région en 2019



Source : Cartographie interactive de la démographie médicale 2019, CNOM.

## Densité des médecins du travail sur le territoire métropolitain et outre-mer en 2019



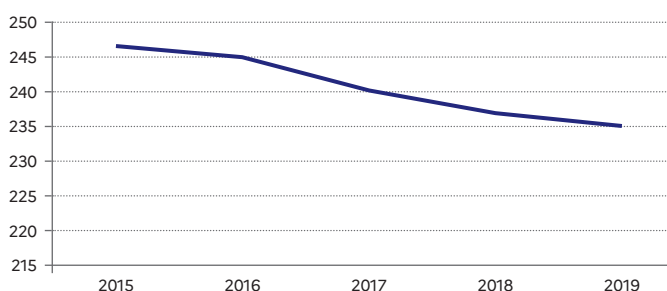
Source : Approche territoriale de la démographie médicale 2019, CNOM.

**Depuis plusieurs années, l'évolution du nombre de SSTI est à la baisse, accélérée récemment par des mouvements de fusions.** On comptait en France 235 SSTI en 2019 contre 247 en 2015, ce qui correspond à une baisse de près de 5%. Les directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) ont parallèlement recensé 30 fusions au cours des cinq dernières années, dont environ 60% de ces opérations se sont conclues en 2019. Cela confirme l'idée d'un effet d'accélération à la suite de la publication en 2018 du rapport de la députée Charlotte Lecocq, qui préconisait une diminution du nombre de SST par le biais de fusions ou regroupements de services. Ces regroupements ont été encouragés le plus souvent par les présidents des SSTI et/ou les organisations d'employeurs. La quasi-totalité des régions est concernée par ces fusions, avec des exceptions notables pour celles du Grand-Est et des Hauts-de-France.

**Les SSTA sont également touchés par cette diminution constante depuis plusieurs années.** En effet, si l'on comptait 572 SSTA répertoriés lors du bilan des contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens (CPOM) réalisé par la direction générale du travail (DGT) en 2018, ce nombre s'établirait aujourd'hui à 492 SSTA, hors agriculture et fonction publique, d'après les informations recueillies auprès des Direccte par la mission de l'inspection générale des affaires sociales (IGAS) qui a réalisé un rapport d'évaluation des services de santé au travail interentreprises en 2020.

**La diminution du nombre de médecins du travail se poursuit parallèlement à celle du nombre de services,** avec un passage de 4908 à 4727 médecins entre 2015 et 2019.

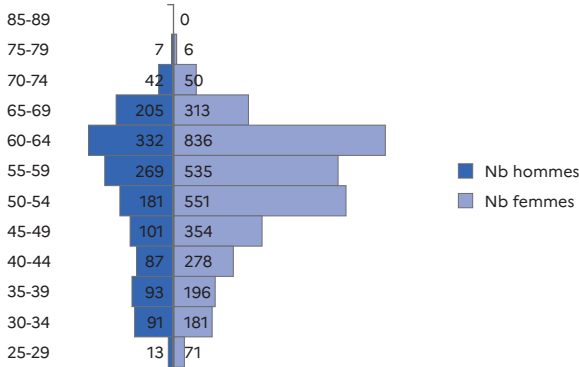
### Évolution du nombre de SSTI sur la France entière entre 2015 et 2019



Source : rapport IGAS, n° 2019-070R1 – février 2020.

La démographie des médecins du travail révèle par ailleurs une **surreprésentation des femmes et des plus de 50 ans**. Sur un total de 4 908 médecins du travail, on dénombre en effet 3 318 femmes soit 70% du total du nombre de médecins, pourcentage restant stable par rapport à 2018. La moyenne d'âge des hommes est de 55 ans et celle des femmes de 54 ans, inchangée depuis 2018. Les médecins du travail âgés de 50 à 69 ans représentent environ 70% des effectifs (70% pour les hommes et 67% pour les femmes) tandis que les moins de 40 ans représentent environ 13% (13% pour les hommes et 12% pour les femmes).

## Pyramide des âges des médecins du travail au 1<sup>er</sup> janvier 2019



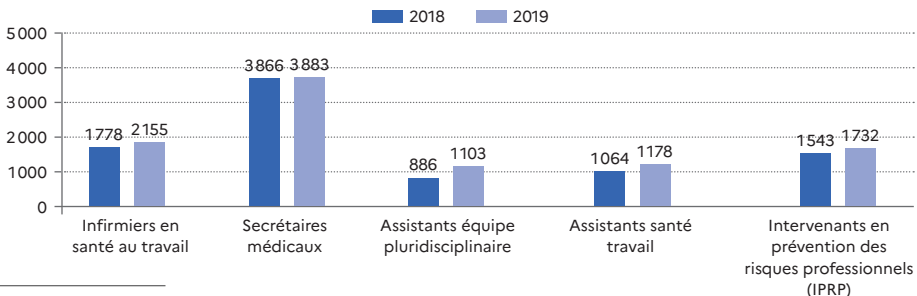
Source: Approche territoriale des spécialités médicales et chirurgicales 2019, CNOM.

## B. Les autres professionnels de santé au travail, de plus en plus nombreux, permettent cependant de faire face aux besoins des entreprises

À la baisse des effectifs médicaux correspond une hausse des effectifs non médicaux, encouragée par la création des équipes pluridisciplinaires (loi de 2011) et par les nouvelles modalités de suivi de l'état de santé des salariés (loi de 2016).

La loi du 20 juillet 2011 a ainsi instauré au sein des SSTI **une équipe pluridisciplinaire de santé au travail, sous la direction du médecin du travail**. Ce dernier voit alors son rôle partagé entre l'animation et la coordination des équipes pluridisciplinaires (article L. 4622-8 du code du travail) et le suivi des cas les plus complexes (risques particuliers, cas difficiles de maintien en emploi, etc.), afin de promouvoir une utilisation la plus efficace possible des effectifs médicaux tout en servant davantage la prévention grâce à l'action de professionnels compétents (infirmiers en santé au travail, ergonomes, ingénieurs de prévention, etc.).

## Évolution 2018-2019 des effectifs non médicaux des équipes pluridisciplinaires des services de santé au travail interentreprises (en ETP)



Source: chiffres clés Présanse 2018 et 2019.

La loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels a quant à elle instauré de **nouvelles modalités de suivi qui ont notablement renforcé le rôle des infirmiers en santé au travail au sein de l'équipe pluridisciplinaire** puisqu'ils peuvent désormais réaliser les visites d'information et de prévention sous la responsabilité du médecin du travail avec lequel ils concluent un protocole. Tout en restant fondées sur le principe d'un suivi universel, ces modalités rénovées constituent une réelle opportunité pour recentrer les médecins du travail sur leurs missions essentielles et affirmer le rôle des autres professionnels à leurs côtés pour prévenir les risques professionnels en entreprise et y améliorer les conditions de travail.

### 3.2. ACTIVITÉ DES SST : UNE LARGE PALETTE DE MOYENS D'INTERVENTION, MARQUÉE PAR DES INNOVATIONS DE PLUS EN PLUS RÉPANDUES AU SERVICE DE LA PRÉVENTION

Les réformes successives de la médecine du travail ont fait évoluer les modalités de suivi individuel de l'état de santé des travailleurs afin de recentrer l'intervention des services de santé au travail vers la prévention. Il s'agit ainsi de prioriser les **visites**, de les espacer et de les déléguer aux infirmiers en santé au travail en l'absence d'exposition à un risque particulier et éventuellement d'utiliser les potentialités permises par les visites par vidéoconférence (A). Le temps dégagé doit alors permettre de promouvoir de manière innovante des **actions en milieu de travail** dédiées la prévention (B) – fiches d'entreprises, études de poste, conseils à l'entreprise, etc. – et des **actions de maintien en emploi** (C).

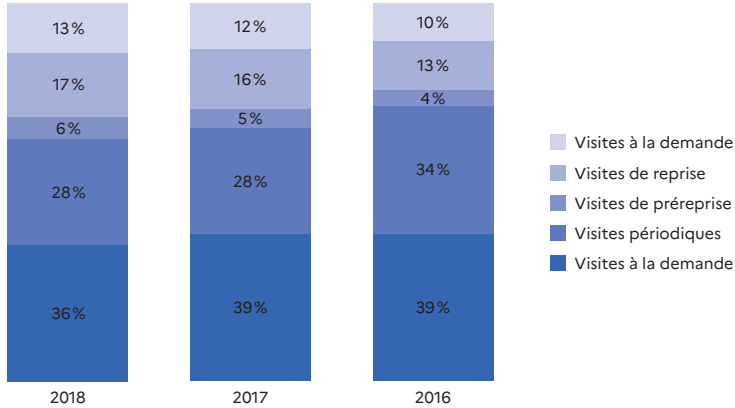
#### A. Les visites de suivi de l'état de santé des salariés demeurent une activité majeure, qui connaissent cependant d'importantes évolutions

Le suivi individuel demeure une composante essentielle et structurante des missions des services de santé au travail interentreprises. L'efficacité préventive de ces visites repose principalement sur le fait qu'elles permettent un suivi épidémiologique de l'entreprise pour mieux cibler les mesures de prévention à mettre en œuvre ou qu'elles servent à prévenir la désinsertion professionnelle éventuelle d'un salarié. La délégation de ces visites aux infirmiers en santé au travail, afin de renforcer la pluridisciplinarité et de concentrer le temps médical sur les cas complexes, demeure hétérogène en fonction des services et pourrait encore aller plus loin.

##### • Des visites qui demeurent largement réalisées par les médecins du travail

5,7 millions de visites ont été assurées par le médecin du travail en 2018 au total, qui concernaient 4,9 millions de salariés distincts. Cela représente donc 33% des 15 millions de salariés suivis par les SSTI (hors SSTI disposant d'une compétence exclusive sur le bâtiment et les travaux publics [BTP]).

## Évolution de la répartition des visites réalisées par un médecin par type de visite entre 2016 et 2018



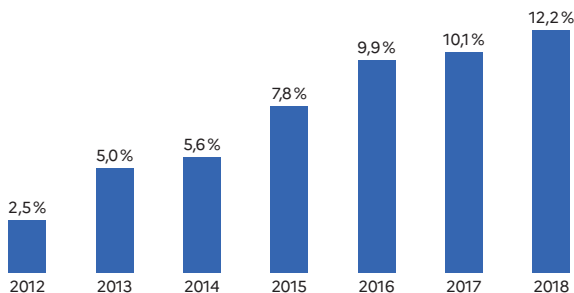
Source : chiffres clés Présanse 2019.

Parmi ces visites effectuées par un médecin du travail en 2018, la part des visites d'embauche baisse légèrement par rapport à 2017, mais demeure la plus importante (36% des visites en 2018 contre 39% en 2017). La part des visites périodiques diminue quant à elle entre 2016 et 2018, passant de 34% à 28%, tandis que celles des visites de préreprise, de reprise et des visites à la demande progressent.

### • Des visites de plus en plus réalisées par les infirmiers en santé au travail

Le nombre de visites effectuées par des infirmiers (visites d'information et de prévention et visites intermédiaires) peut être évalué à 1,9 million en 2018, correspondant à autant de salariés suivis. Il est rare en effet qu'un salarié ait plusieurs visites effectuées par ce professionnel dans la même année. La part de salariés vus par un infirmier continue de progresser régulièrement depuis 2012 : elle représente en 2018 plus de 12% des salariés suivis.

## Évolution de la part des salariés vus en visite réalisée par un infirmier de 2012 à 2018



Source : chiffres clés Présanse 2019.

Les visites à l'embauche se sont sensiblement développées passant de 53% des visites des infirmiers en 2018 contre 35% en 2017. Avant 2017, en effet, seuls certains SSTI bénéficiaient de dérogations leur permettant de réaliser des entretiens infirmiers à l'embauche.

- **Depuis quelques années, le recours à la télémédecine, c'est-à-dire l'exercice de la médecine à distance par vidéotransmission, ouvre des perspectives nouvelles pour le suivi de l'état de santé des salariés.**

### **Le recours à la télémédecine en santé au travail**

Dans un contexte de pénurie de la ressource médicale, la télémédecine présente de nombreux avantages. Elle permet d'assurer un suivi des salariés dans des territoires vastes et démunis en médecins du travail, et par conséquent d'optimiser le temps des médecins et infirmiers, tout en évitant des déplacements inutiles aux salariés. D'une manière générale, la télémédecine, gage de souplesse et de réactivité, peut contribuer à la réduction du nombre de visites non réalisées et ainsi mieux répondre aux besoins des entreprises et de leurs salariés. Son usage est d'ailleurs préconisé par les rapports Lecocq de 2018 et IGAS de 2020.

Ces dernières années, plusieurs SSTI ont lancé des expérimentations en matière de télémédecine. Le service Medisis, basé à Beauvais dans l'Oise, organise par exemple depuis septembre 2019 une partie de ses visites en téléconsultation. La visite a lieu dans un centre annexe du SST avec une infirmière en présentiel qui prend des mesures et aide le salarié à utiliser l'équipement informatique. Celui-ci est mis en relation par vidéotransmission avec un médecin du travail qui réalise la consultation à distance. Dans un bassin d'emploi touché par la désertification médicale et où les besoins sont importants (présence de nombreuses entreprises de logistique), cette initiative permet de répondre efficacement aux pics d'embauche constatés.

Le développement de la télémédecine en santé au travail est incontournable mais exige un encadrement. La téléconsultation n'est en effet pas adaptée aux visites nécessitant un examen physique du salarié et ne peut donc être envisagée que comme une offre de complément.

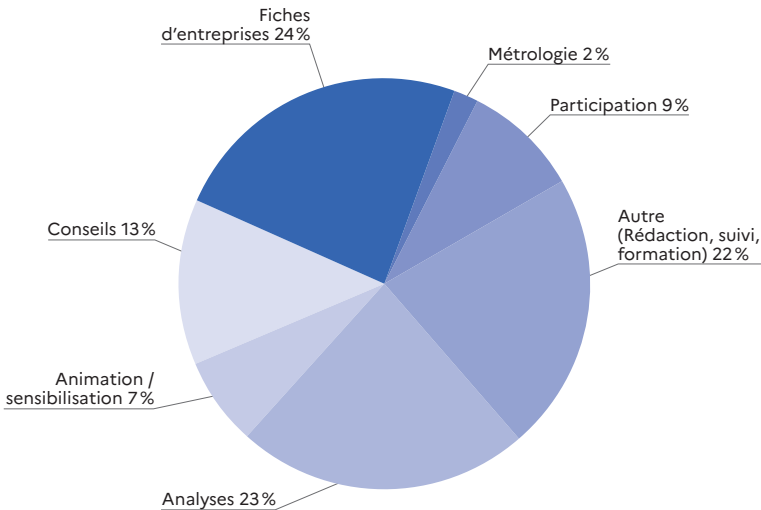
Le recours à la télémédecine doit par ailleurs satisfaire à un certain nombre de conditions, notamment garantir la confidentialité des données de santé, permettre une traçabilité des échanges et s'assurer du caractère sécurisé des solutions informatiques utilisées par les SSTI.



## B. Des innovations en matière de nouvelles technologies et de données sont mises au service de l'accompagnement des entreprises

Le nombre **d'actions en milieu de travail** continue de progresser avec près de 20% des entreprises en ayant bénéficié en 2017 contre 17% en 2015. Ainsi, malgré la diminution des ressources en médecins du travail, les réformes de 2011 et 2016 ont globalement permis, au travers des équipes pluridisciplinaires, de dégager du temps pour la réalisation des actions en milieu de travail. Il reste toutefois très difficile de chiffrer ces actions, ainsi que le temps qui leur est dédié, car la manière de les décompter diffère sensiblement d'un SSTI à l'autre.

### Répartition des moyens utilisés pour l'action en milieu de travail tracés en 2017



Source : chiffres clés Présanse 2018.

Les fiches d'entreprise réalisées par les SSTI ont pour but de recenser les risques de l'entreprise. Ces fiches constituent non seulement un instrument de repérage des risques professionnels et des populations concernées qui s'articule avec le document unique d'évaluation des risques réalisé par l'employeur, mais aussi de sensibilisation et d'information de l'employeur sur les questions de santé au travail. Elles constituent ainsi la matérialisation de la connaissance par les professionnels du SST des postes, situations de travail et des risques qui y sont associés dans chacune de leurs entreprises adhérentes. Il s'agit donc du gage d'une action éclairée des SSTI lorsqu'ils sont amenés à se prononcer sur une aptitude à un poste ou qu'ils sont sollicités par l'employeur. Elles peuvent en effet permettre au SST de donner à l'employeur de précieux conseils pour la réalisation de son document

unique d'évaluation des risques professionnels et même de l'accompagner sur les mesures de prévention qu'il conviendrait d'en faire découler.

Depuis la réforme de 2016, le médecin du travail ne peut constater l'inaptitude médicale du travailleur à son poste de travail que s'il a réalisé préalablement quatre actions, parmi lesquelles l'actualisation de la fiche d'entreprise (article R. 4624-42 du code du travail). Cette règle a donc conduit les SSTI à devoir combler leur retard de réalisation de ces fiches, parfois dans une logique décorrélée d'une démarche de prévention.

### La réalisation des fiches d'entreprise

Le nombre de fiches d'entreprise comptabilisé en 2018 s'établit à 610000, dont 117 500 réalisées en 2017<sup>(1)</sup>. Ces chiffres montrent une forte progression par rapport à 2015 où 467 000 fiches ont été recensées. Cette progression a pu avoir lieu grâce à la mobilisation des SSTI et notamment grâce au développement d'outils informatiques. Ceux-ci permettent, par exemple, le déclenchement de la démarche dès l'adhésion de l'entreprise, ou grâce à des outils d'autodiagnostic permettant à une nouvelle entreprise de préparer l'identification des postes et des risques associés. Les outils informatiques permettent également la construction de grilles type facilitant l'élaboration des fiches d'entreprise, dans le souci de rendre celles-ci facilement mobilisables pour la construction du document unique d'évaluation des risques.

Malgré son caractère essentiel dans l'accompagnement des entreprises à la prévention, le nombre important d'entreprises adhérentes dans chaque SSTI rend difficile la réalisation ou l'actualisation régulière de la fiche d'entreprise pour chacune d'elles. C'est pourquoi, certains SSTI sont organisés de telle sorte que la demande d'adhésion d'une entreprise déclenche une prise de contact et une visite d'un assistant en santé au travail, ce qui peut être l'occasion de réaliser une fiche d'entreprise lorsque le repérage des risques est simple. D'autres, dont l'AST Grand Lyon, ont adopté un outil d'autodiagnostic permettant à une nouvelle entreprise adhérente de préparer l'identification des postes et des risques associés, et d'initier ainsi une démarche permettant de réaliser plus rapidement la fiche d'entreprise. Cet outil a déjà été utilisé par 3 500 entreprises. Sans le recours à cet outil, l'AST Grand Lyon estime qu'il lui faudrait doubler le nombre des assistants pour viser l'objectif d'un taux de réalisation à 100%.

Aujourd'hui, l'accompagnement des entreprises s'appuie de plus en plus sur **les nouvelles technologies**, avec notamment des outils digitaux permettant l'évaluation des risques et la mise en œuvre des actions de prévention.

1) Source : chiffres clés Présanse 2018.

## La démarche Application au service de la prévention santé au travail (Apptiv)

Apptiv est une démarche de prévention globale des risques professionnels élaborée à partir de thématiques reconnues, telles que le risque routier. Cette démarche est supportée par une application, téléchargeable sur smartphone, qui permet d'interagir instantanément avec les employeurs et les salariés. Les salariés et les employeurs répondent à des questionnaires élaborés selon la méthodologie de questionnement de l'Institut national de la santé et de la recherche médicale (Inserm) avec des questions croisées destinées aux employeurs et aux salariés.

Les salariés et les employeurs bénéficient d'un suivi croisé sur la base de visites médicales et d'échanges. Cette démarche permet la mise en place d'un bilan de prévention et d'un plan d'actions de prévention ciblées avec des actions individuelles et/ou collectives dont des événements proposés par le SSTI, tels que des ateliers de coaching collectifs, une boîte à outils qui contient des fiches pratiques, fiches conseils et informations juridiques et réglementaires. L'intérêt de ce bilan de prévention réside dans la triangulation entre les déclarations des salariés, celles de l'employeur et les constats des équipes des SSTI issus des visites salariés et employeurs, des échanges avec l'employeur et des interventions en entreprise.

La sécurité des données est assurée par l'Inserm, qui recueille des données anonymisées, et le partenaire informatique, qui garantit la sécurité des données (conformité au règlement général sur la protection des données et à l'hébergement des données de santé). À partir des données recueillies, l'Inserm peut produire des indicateurs croisés (santé et âge des salariés, accidentologie, arrêts de travail, secteurs d'activité, postes de travail, actions de prévention) et évaluer l'efficacité des actions proposées aux employeurs. Celle-ci est mesurée d'une part, en comparant les réponses des salariés à un quiz 0 (initial avant action de prévention) et à un quiz 1 (réalisé à plus de 6 mois après actions), et d'autre part, par l'analyse de l'évolution du taux d'accidentologie de l'employeur.

L'application Apptiv est d'ores et déjà développée et expérimentée dans la lutte contre le risque routier et pour le maintien en emploi. Sur la thématique des addictions, un groupe de travail a été mis en place dans l'objectif de développer un module spécifique afin de faire émerger des prises de conscience chez les salariés et les employeurs par rapport aux enjeux de santé et de sécurité au travail et favoriser une évolution des comportements. Les structures membres du comité de pilotage sont la Mission interministérielle de lutte contre les drogues et les conduites addictives, la Caisse nationale d'assurance maladie, l'Institut national de recherche et de sécurité (INRS), trois services de santé au travail interentreprises (PST66 dans les Pyrénées-Orientales, département pionnier de la démarche, AMSN en Seine Maritime et le Service de santé au travail des Landes), l'Inserm, le Fonds Actions Addictions. La DGT a été intégrée ultérieurement à ce projet.

De nombreux progrès ont également été réalisés au sein des services de santé au travail pour **produire des données consolidées permettant de créer une connaissance accrue au service des salariés et des entreprises** en caractérisant mieux la demande pour adapter l'offre de service.

La première étape indispensable à la production de données d'activité consolidées est l'utilisation par les services de santé de thésaurus harmonisés afin que les données saisies dans les logiciels puissent être consolidées. Ces thésaurus sont des outils facilitant la recherche de données dans des applications informatiques spécialisées. Ils permettent de mettre en relation des termes par des liens de synonymie, de hiérarchie et d'association. Le langage naturel de l'utilisateur est guidé par les termes normés du thésaurus et des liens sont effectués automatiquement.

### Le thésaurus des expositions professionnelles (TEP)

Les acteurs de la santé au travail s'accordent sur la nécessité de disposer d'un référentiel unique, harmonisé, régulièrement actualisé, sécurisé et accessible facilement, qui recense les expositions professionnelles. Ce référentiel doit être conçu de façon à tenir compte à la fois de la capacité des fournisseurs de données à coder les données et des besoins des utilisateurs dans le champ de la santé au travail.

Le Réseau national de vigilance et de prévention des pathologies professionnelles (RNV3P), dont l'Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail (Anses) est l'opérateur, a développé en lien avec de nombreux partenaires un TEP.

Saisie par la DGT en novembre 2018, l'Anses a piloté en 2019 un groupe de travail afin de mener une réflexion stratégique et scientifique sur l'évolution du TEP, son développement, sa mise à disposition et son appropriation par les acteurs de la santé au travail.

Toutefois, les travaux d'interopérabilité des systèmes d'information des SST nécessaires pour une meilleure production de données demeurent très importants, tant du point de vue technologique que de l'harmonisation des pratiques professionnelles au sein des SSTI. C'est néanmoins ce qu'ont réussi à accomplir les 9 SSTI de la région Bretagne, qui sont parvenus à se doter du même logiciel à l'issue de quatre années de travaux, alliant une très forte implication de tous, un chantier informatique de grande ampleur, la formation et l'accompagnement au changement pour tous les professionnels concernés.

### C. Le maintien en emploi s'affirme comme un enjeu de premier plan pour les SST

La thématique du maintien en emploi, ou prévention de la désinsertion professionnelle, fait l'objet d'une attention de plus en plus forte de la part des acteurs de la santé au travail. Plusieurs causes structurelles l'expliquent : vieillissement de la population, recul de l'âge de départ à la retraite, augmentation du nombre de personnes atteintes de maladies chroniques, etc. Ces transformations, parfois associées à un risque d'usure professionnelle, créent des situations de vulnérabilité au sein des entreprises : les travailleurs rencontrent plus de difficulté à exercer leurs tâches, ce qui remet parfois en question leur capacité à se maintenir sur leur poste de travail, voire à se maintenir dans l'emploi (cf. *Chapitre 7*). Ce contexte entraîne de lourdes conséquences tant pour les salariés que pour les entreprises : absentéisme, licenciement pour inaptitude, turnover, sortie de l'emploi subie.

Afin de prévenir ces mécanismes, le rôle du service de santé au travail est primordial. Les services de santé au travail sont tout d'abord un interlocuteur de proximité vis-à-vis de l'entreprise, ce qui leur permet de sensibiliser l'employeur sur l'intérêt de maintenir en emploi un salarié et de l'accompagner pour ce faire. Les équipes des services de santé au travail sont également en mesure de développer une expertise relative au travail, aux risques et aux parcours professionnels. Par ailleurs, les SST représentent l'interface idéale entre parcours de soin et parcours professionnel, c'est-à-dire entre santé et travail. Les équipes pluridisciplinaires et les services sociaux du travail sont ainsi des acteurs clés pour détecter en amont les situations de vulnérabilité, qu'elles soient individuelles ou collectives. Leur organisation pluridisciplinaire permet d'apporter une réponse globale aux situations impliquant un risque de désinsertion professionnelle. Enfin, le réseau des SSTI couvre l'ensemble du territoire national et l'ensemble des salariés.

Aujourd'hui, la prise en compte de la thématique du maintien en emploi par les services de santé au travail s'effectue notamment à travers l'inscription obligatoire d'une action dédiée au sein des contrats pluriannuel d'objectifs et de moyens (CPOM) de chaque SST depuis l'instruction conjointe DGT et direction des risques professionnels de l'Assurance maladie du 31 juillet 2019.

Toutefois, la prise en compte de ces enjeux par les services demeure très variable. Selon un rapport de l'IGAS sur le maintien en emploi, en 2017, la moitié des services de santé au travail interentreprises s'étaient dotés d'une organisation et de compétences dédiées au sujet. Par ailleurs, la mission IGAS de 2020 sur les services de santé au travail constate que l'implication de la médecine du travail au sein des dispositifs et réseaux partenariaux de maintien en emploi, comme par exemple, pour la participation aux cellules prévention de la désinsertion professionnelle (PDP) organisées par les Caisses primaires d'assurance maladie (CPAM) dépend fortement de l'intérêt que les médecins portent à cette thématique.

Face à ces constats l'IGAS préconise la mise en place de cellules dédiées au maintien en emploi dans les services de santé au travail. Ces cellules pourraient être mutualisées pour les plus petits SSTI.

Parallèlement aux préconisations de l'IGAS, la DGT portera en 2020 une expérimentation sur la prise en compte du maintien en emploi et de la prévention de la désinsertion professionnelle dans les services de santé au travail interentreprises (cf. encadré ci-dessous).

### **Prévenir la désinsertion professionnelle le plus en amont possible : lancement d'une expérimentation au sein des SST**

Le risque de désinsertion professionnelle (traité dans le chapitre 7 du présent bilan) est devenu un enjeu majeur en raison de facteurs sociaux et démographiques, au premier rang desquels l'allongement de l'espérance de vie et des carrières. Ce risque concerne les travailleurs touchés par des vulnérabilités, souvent liées à leur état de santé ou à un handicap, qui compromettent leur capacité à continuer à exercer leur activité, voire leur réinsertion dans un autre emploi. Les politiques de PDP visent ainsi à limiter l'absentéisme, le turnover et les licenciements pour inaptitude ainsi qu'à maîtriser le coût des indemnités journalières et à éviter les sorties de l'emploi. Il s'agit par ailleurs d'un levier d'amélioration des conditions de travail, de motivation et d'inclusion des travailleurs. Le sujet de la désinsertion professionnelle a fait l'objet de nombreux rapports ces dernières années, témoignant tous des marges d'amélioration à trouver dans ce domaine.

Les SST sont en mesure de jouer un rôle clé dans la PDP, dans la mesure où ils assurent à la fois un suivi de l'état de santé des salariés et disposent de connaissances fines de leur poste et de leur univers professionnel. Les médecins du travail, infirmiers en santé au travail, ergonomes, assistants sociaux et autres professionnels des services de santé au travail sont ainsi à même de proposer des adaptations de postes, de suggérer des reclassements, etc., au bénéfice des salariés et de leurs employeurs.

Dans ce contexte, à l'occasion de la semaine pour l'emploi des travailleurs handicapés de novembre 2019, la ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion et la secrétaire d'État pour les Personnes handicapées ont annoncé le lancement d'une expérimentation sur le maintien en emploi dans les SST.

L'expérimentation, conduite par la DGT, poursuit plusieurs objectifs :

- permettre un repérage le plus précoce possible des salariés vulnérables dans l'entreprise, à travers la mise en place de critères de repérage que les services déploieront avec l'aide de leurs équipes pluridisciplinaires et de leur service social ;
- mettre au jour les bonnes pratiques du maintien en emploi en assurant un suivi fin de la manière dont les services parviennent à prévenir la désinsertion professionnelle : organisation interne du service, actions

menées, intervenants dans l'accompagnement des salariés, conciliation entre accompagnement individuel et réflexions sur l'organisation collective du travail, sensibilisation et association des employeurs aux actions, relations partenariales avec les autres acteurs du maintien en emploi, etc. ;

- réfléchir à la prise en charge des différents publics vulnérables dans l'entreprise : l'accompagnement doit-il être le même pour tous ? Y a-t-il des spécificités qui requièrent un accompagnement différencié, l'intervention d'autres acteurs, dans le cas par exemple, des salariés atteints de maladie chronique évolutive ?

Les résultats de l'expérimentation pourront nourrir un guide de bonnes pratiques à diffuser à tous les SST, alimenter les travaux du futur 4<sup>e</sup> plan santé au travail (PST 4), permettre de fixer des priorités pour les CPOM ou encore alimenter les réflexions sur le maintien en emploi dans le cadre de la réforme de la santé au travail.

L'expérimentation sera menée au sein de cinq SSTI répartis dans des territoires variés (Seine-et-Marne, Landes, Bouches-du-Rhône, Franche-Comté, Guadeloupe). Ils ont été sélectionnés pour leurs travaux préalables et leur motivation dans le domaine du maintien en emploi. Une certaine représentativité a également été recherchée dans les territoires : urbains et ruraux, agricoles ; industriels ; tertiaires, ultramarins, etc. Ces services devront respecter un cahier des charges très complet, sur lequel ils ont été consultés plusieurs fois. Ils auront également pour mission de remplir un carnet de bord numérique, composé de données quantitatives et qualitatives, sur un espace numérique créé à cet effet.

### 3.3. PILOTAGE DES SST : DE NOUVELLES RÉFLEXIONS SUR LES MÉTHODES ET LES OUTILS

#### A. De récents rapports ont mis en lumière les enjeux du pilotage

En 2018, le **Gouvernement a confié à la députée Charlotte Lecocq une mission visant à évaluer la performance de notre système de prévention des risques professionnels** pour, le cas échéant, en améliorer son efficacité et son efficacité au bénéfice des travailleurs et des entreprises. La députée, avec ses deux corapporteurs, Henri Forest et Bruno Dupuis, a rendu son rapport au Premier ministre en août 2018.

S'agissant du pilotage des SSTI, la mission établit un diagnostic contrasté. Le rapport déplore le fait que les SSTI ne sont ni fédérés ni pilotés au plan national : cette absence de pilotage ne permet pas aux SSTI de participer à une stratégie nationale de prévention et de garantir une action homogène de leur part sur l'ensemble du territoire. À partir de ce diagnostic, le rapport présente des

recommandations visant notamment à une réorganisation des institutions de prévention au plan régional pour assurer un accès simplifié à l'ensemble des acteurs de la prévention. Ainsi, il est proposé la création d'un guichet unique au niveau régional au sein duquel les SSTI seraient intégrés. Le rapport propose que le pilotage de cette structure régionale soit assuré par les Direccte, en lien avec les Agences régionales de santé. Le Comité régional d'orientation des conditions de travail (CROCT) conserverait son rôle d'instance placée auprès du représentant de l'État en région formulant des avis pour les orientations et le suivi des politiques régionales en matière de santé au travail. Il serait chargé de l'instruction des incitations financières et le cas échéant de la modulation des cotisations des SST des entreprises en fonction de leur recours à la structure régionale. Les comités techniques régionaux seraient conservés et placés auprès du CROCT.

Bien qu'ayant permis des échanges constructifs entre partenaires sociaux, les discussions engagées au sein du Conseil d'orientation des conditions de travail (COCT) à la suite du rapport Lecocq n'ont pas permis d'aboutir à l'engagement d'une négociation nationale interprofessionnelle en 2019. Les négociations entre les partenaires sociaux ont cependant repris en 2020, sur la base d'un document d'orientation.

**En 2019, dans le cadre de son programme annuel d'activité, l'IGAS a conduit une mission d'évaluation des SSTI.** Cela l'a conduite à rencontrer 12 SSTI afin d'analyser leur fonctionnement et leur action, ainsi que leur apport dans la mise en œuvre des réformes, notamment celles de 2011 et 2016. Le rapport, publié en 2020, dresse plusieurs constats sur le rôle du ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion dans l'animation des services, sur le manque de coordination entre santé au travail et santé publique, et sur la faiblesse générale de l'action publique en matière de prévention primaire.

La mission estime que l'agrément des SSTI par les Direccte et les contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens (CPOM) signés entre la Direccte, la Caisse d'assurance retraite et de santé au travail (Carsat) et le SSTI ont une portée limitée sur le pilotage des services.

Le rapport prône d'une part un meilleur encadrement des agréments dans le but de les rendre à la fois plus harmonisés et pertinents. Cet encadrement pourrait passer par des directives données au niveau national et par le fait de donner plus d'effet aux décisions de refus d'agrément. La faiblesse du contrôle des agréments s'explique aussi par les vacances de postes de médecins inspecteurs du travail, qui sont en sous-effectif pour instruire les dossiers et se rendre sur place. L'agrément, très centré aujourd'hui sur les moyens et la gouvernance des SSTI, devrait être davantage orienté vers les résultats en termes de qualité de service et sur les aspects financiers.

D'autre part, le bilan tiré des CPOM est mitigé. La mission considère que, s'ils permettent de formaliser un partenariat entre acteurs, ils sont chronophages et leur calendrier s'articule mal avec l'agrément et le projet de service du SST. Ils sont souvent constitués d'un agrégat d'actions correspondant aux programmes de prévention ciblés de la branche accidents du travail / maladies professionnelles de la Sécurité sociale et sont trop faiblement suivis et évalués.



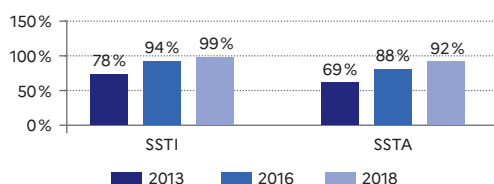
## Recommandations du rapport de l'IGAS relatives au pilotage des SST

1. Créer un cadre de partenariat régulier et formalisé entre l'État, la Cnam, l'INRS, l'Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics, l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail et une représentation des SSTI permettant la coordination et le suivi des actions mettant en œuvre les objectifs de la politique nationale de santé au travail et, via un groupe permanent de suivi, afin de donner plus de cohérence et de transparence à l'intervention des SSTI.
2. Définir, recueillir et suivre des indicateurs d'activité et de gestion permettant un pilotage plus resserré des SSTI :
  - saisir le COCT en vue d'arrêter, dans les six prochains mois, les indicateurs de suivi de l'activité des SSTI ;
  - unifier, dans un système d'information, les informations actuellement contenues dans les rapports d'activité financière et les rapports d'activité médicale pour en permettre une exploitation systématique et harmonisée ;
  - mettre en place un système d'information permettant aux Direccte et au groupe national de pilotage prévu en recommandation n° 10 de recueillir et d'exploiter les remontées des SSTI d'ici le 1<sup>er</sup> janvier 2022.
3. Définir et mettre en œuvre un cadre national de la nouvelle politique d'agrément pour une prise d'effet le 1<sup>er</sup> janvier 2022, selon les échéances intermédiaires suivantes :
  - saisir le COCT en vue de définir, au plus tard dans les six prochains mois, un cadre national d'agrément des SST ;
  - confier aux CROCT l'élaboration des diagnostics territoriaux servant de base aux décisions que les Direccte pourront prendre en matière d'agrément d'ici le 1<sup>er</sup> juillet 2021.
4. En parallèle du développement de la certification des SSTI, susceptible de leur apporter une aide, renforcer la capacité des Direccte à animer la politique régionale des SSTI :
  - organiser des sessions d'échange de bonnes pratiques entre SSTI ainsi qu'un suivi de l'activité de chacun des SSTI à mi-parcours de la période d'agrément ;
  - engager un plan de résorption priorisé des vacances de postes de médecin inspecteur du travail en 2020 et 2021 ;
  - diversifier les compétences au sein des Direccte pour analyser l'activité des SSTI et suivre le déploiement du nouveau système d'information.
5. Renégocier les CPOM conclus entre Direccte, Carsat et SSTI en :
  - mettant en place un volet « performance » au sein du CPOM pouvant mobiliser des crédits pour accompagner les SSTI, et expérimenter la mise en place d'incitations financières ;
  - expérimentant dans une région et pendant une durée limitée la fusion de l'agrément et du CPOM des SSTI dans le cadre d'une procédure d'instruction et de négociation unique menée par la Direccte et la Carsat.

## B. La politique d'agrément des services de santé au travail, au cœur d'une réflexion depuis plusieurs années, devrait être harmonisée

Le nombre de services de santé au travail agréés a beaucoup augmenté entre 2013 et 2018 pour atteindre une part de services agréés proche de 100% pour les SSTI, témoignant des efforts déployés dans les services déconcentrés du ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion pour instruire les demandes d'agrément et travailler de concert avec les SST.

### Évolution du taux d'agrément des SST entre 2013 et 2018



Source : Bilan CPOM-DGT 2018 et enquête flash DGT 2018.

Le rôle de pilotage des Direccte s'inscrit dans le cadre général de la politique régionale d'agrément, élaborée avec le médecin inspecteur du travail et présentée devant les partenaires sociaux réunis au sein des CROCT. Les politiques régionales d'agrément sont le reflet des grandes orientations nationales (celles du plan santé au travail) et de spécificités territoriales (identifiées dans le cadre du plan régional de santé au travail).

La réflexion sur la politique d'agrément a été alimentée par le rapport *Santé au travail : vers un système simplifié pour une prévention renforcée* d'août 2018. La mission pilotée par la députée Charlotte Lecocq préconisait en effet la mise en place d'une structure au niveau régional, dans laquelle seraient inclus les services de santé au travail interentreprises. Cette structure régionale serait accréditée par la structure de niveau national, sur la base d'un cahier des charges. Dans cette hypothèse, les Direccte perdraient la mission d'agrément des SSTI.

D'autre part, dans leur rapport d'information d'octobre 2019<sup>(2)</sup>, les sénateurs Stéphane Artano et Pascale Gruny proposaient d'instituer une procédure de certification des SST définie par une agence au niveau national qui accréditerait les organismes habilités à procéder à cette certification.

Dans la perspective d'une éventuelle mise en place d'une certification des SST, la DGT a mené une étude auprès des Direccte pour établir un état des lieux des politiques régionales d'agrément. Ce travail a permis de constater que les Direccte font des efforts importants pour appliquer la réglementation de manière pragmatique au regard des spécificités locales et assurer la promotion de bonnes

2) Stéphane Artano ; Pascale Gruny, Rapport d'information rédigé au nom de la commission des affaires sociales sur la santé au travail.

pratiques. Néanmoins, le constat d'une hétérogénéité de ces politiques régionales a rendu nécessaire la définition d'un cadre et de priorités partagées au niveau national.

### C. Les CPOM offrent un levier de pilotage à mieux exploiter

Le contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (CPOM), prévu à l'article L. 4622-10 du code du travail, est conclu entre les SSTI, d'une part, et la Direccte et la Carsat d'autre part. Le CPOM définit des actions qui visent, notamment, à mettre en œuvre les actions prioritaires du projet de service pluriannuel du SSTI, en cohérence avec les objectifs du plan régional santé au travail et de la convention d'objectifs et de gestion (COG) de la branche AT-MP. Le CPOM retrace les moyens mobilisés à cet effet par chaque partie pour mettre en œuvre ces objectifs.

Les CPOM sont identifiés dans le 3<sup>e</sup> plan santé au travail 2016-2020 (PST 3) et dans la COG AT-MP 2018-2022 comme des outils permettant de renforcer les partenariats au niveau régional et l'action en faveur de la prévention de la désinsertion professionnelle.

Les premiers CPOM, conclus après l'entrée en vigueur du décret relatif à l'organisation des services de santé au travail du 30 janvier 2012, sont arrivés à échéance courant 2018 ou 2019. Un premier bilan de leur mise en œuvre a été réalisé sur le fondement d'une enquête menée en 2018 auprès des Direccte et des Carsat. Ainsi, en 2018, 82% des SSTI disposaient d'un CPOM (contre 66% au 31 décembre 2016). Les principaux thèmes d'action retenus étaient la prévention de la désinsertion professionnelle (67% des CPOM), la prévention des risques chimiques dont l'amiante (62%), des troubles musculo-squelettiques (58%) et des risques psychosociaux (34%). S'ils permettent parfois d'enclencher des dynamiques entre acteurs ou de pérenniser les partenariats préexistants, le contenu des CPOM demeure très hétérogène, avec entre 1 et 15 actions sur des thèmes variés et, souvent, des difficultés d'articulation avec les projets de services annuels et l'agrément. Par ailleurs, les Direccte manquent souvent de moyens humains pour assurer le suivi de l'ensemble des actions des CPOM.

La complexité de leurs modalités d'élaboration et de suivi empêche, à ce stade, de mesurer concrètement leur impact sur la politique de santé au travail. Une réflexion doit donc être menée afin de faire évoluer le dispositif du CPOM pour en faire un outil plus efficace de pilotage de l'activité des services de santé au travail. Le rapport IGAS de juin 2020 préconise ainsi de mettre en place un volet « performance » au sein du CPOM pouvant mobiliser des crédits pour accompagner les SSTI, et expérimenter la mise en place d'incitations financières, ou encore d'expérimenter dans une région et pendant une durée limitée la fusion de l'agrément et du CPOM des SSTI dans le cadre d'une procédure d'instruction et de négociation unique menée par la Direccte et la Carsat.

Toutefois, en juillet 2019 et dans l'attente des réformes à venir, la DGT et la direction des risques professionnels de la Cnam ont élaboré conjointement une instruction ayant pour objet de fixer des lignes directrices sur la démarche à suivre

pour les CPOM échus ou arrivant à échéance. Cette instruction propose une démarche transitoire qui repose sur le principe de la prorogation des CPOM arrivant à échéance ou la reconduction des CPOM déjà échus, en les recentrant sur deux actions prioritaires portant obligatoirement sur :

- le maintien dans l'emploi des salariés et la prévention de la désinsertion professionnelle (action PDP) ;
- Un ou deux (si aucune action PDP n'était préexistante dans le CPOM reconduit ou prorogé) risques prioritaires parmi ceux identifiés dans le PST et la COG : troubles musculo-squelettiques, risques chimiques, chutes de hauteur et de plain-pied, risques psychosociaux, risque routier professionnel.

Cette prorogation sera valable jusqu'au 30 juin 2021, ce qui permettra, quelles que soient les évolutions à venir, d'intégrer les orientations du prochain PST.



## Chapitre 3

# Autour de l'entreprise, une multitude d'acteurs chargés de la prévention

1. Administrations centrales	118
1.1. Ministère chargé du travail	119
1.2. Ministère chargé de la santé	120
1.3. Ministère chargé de l'agriculture	121
1.4. Ministère chargé de l'environnement	121
1.5. Ministère chargé de la fonction publique	122
2. Le système d'inspection du travail	124
2.1. Organisation	124
2.1. Attributions, priorités et moyens	127
3. Les organismes de sécurité sociale	129
3.1. La caisse nationale de l'assurance maladie (CNAM)	129
3.2. La caisse centrale de la mutualité sociale agricole (CCMSA)	133
4. Les organismes de prévention	138
4.1. L'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT)	138
4.2. L'organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics (OPPBTP)	144
4.3. L'institut national de recherche et de sécurité (INRS)	149
5. Les agences d'expertise scientifique	157
5.1. L'agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail (ANSES)	157
5.2. Santé publique France: l'agence nationale de santé publique (ANSP)	163
5.3. L'institut de radioprotection et de sûreté nucléaire (IRSN)	169
5.4. L'institut national de plongée professionnelle (INPP)	174
5.5. L'institut national de l'environnement industriel et des risques (INERIS)	178
6. Une autorité administrative indépendante: l'autorité de sûreté nucléaire (ASN)	182



## Chapitre 3

# Autour de l'entreprise, une diversité d'acteurs chargés de la prévention

**C**haque entreprise agit dans un cadre fixé par les pouvoirs publics, et plus particulièrement par le ministère chargé du travail, qui élabore et met en œuvre la politique publique de prévention des risques professionnels et de promotion de la santé et de la sécurité au travail. Cependant, outre les administrations centrales (1), bien d'autres acteurs participent au système de prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail.

L'inspection du travail (2) informe et conseille les salariés, les employeurs et leurs représentants et contrôle le respect de l'application des dispositions législatives et réglementaires relatives à la santé et à la sécurité sur les lieux de travail.

Les organismes de Sécurité sociale (3), branche accidents du travail – maladies professionnelles (AT/MP) de l'Assurance maladie et de la Caisse centrale de la mutualité sociale agricole (CCMSA), mettent en place des actions d'information et de prévention des risques professionnels, en sus de leur rôle traditionnel de réparation.

Les différents organismes de prévention (4) apportent aux entreprises et aux salariés et représentants du personnel des ressources techniques et scientifiques ou des appuis de qualité, ceux-ci étant souvent centrés sur des thématiques ou des secteurs particuliers :

- L'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact), sous tutelle du ministère chargé du travail, ainsi que le réseau des associations régionales pour l'amélioration des conditions de travail (Aract);
- L'Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics (OPPBTP);
- L'Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (INRS), sous l'égide de la Caisse nationale d'assurance maladie (Cnam).

Les agences d'expertise scientifique (5) intervenant dans le champ de la santé et de la sécurité au travail permettent quant à elles de consolider les connaissances sur les risques professionnels et ainsi d'en faciliter la prévention :

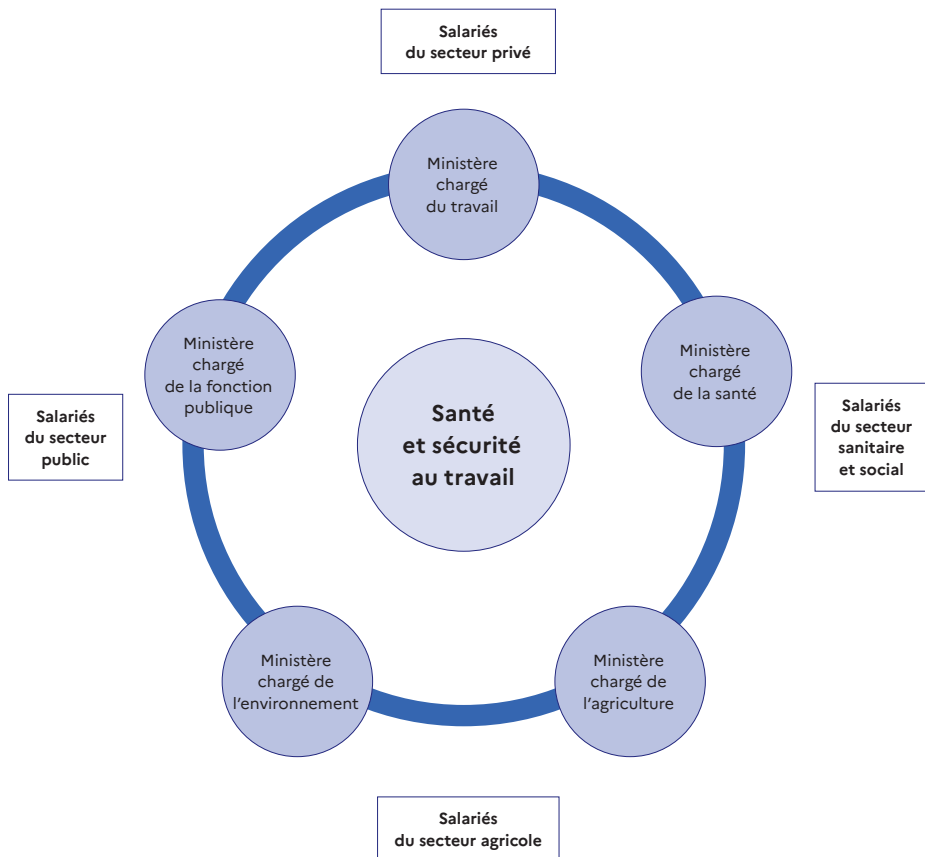
- L'Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail (Anses), dont le ministère chargé du travail partage la tutelle avec quatre autres ministères;



- l'Agence nationale de santé publique (Santé publique France);
- l'Institut de radioprotection et de sûreté nucléaire (IRSN);
- l'Institut national de plongée professionnelle (INPP);
- l'Institut national de l'environnement industriel et des risques (Ineris).

Enfin, une autorité administrative indépendante, l'Autorité de sûreté nucléaire (ASN) (6) intervient au nom de l'État pour assurer le contrôle du nucléaire et de la radioprotection et contribuer à l'information des citoyens.

## 1. ADMINISTRATIONS CENTRALES



## 1.1. MINISTÈRE CHARGÉ DU TRAVAIL

Depuis sa création en 1906, le ministère chargé du travail a pour mission d'élaborer et de mettre en œuvre la politique française en matière de santé et de sécurité au travail. Cette priorité s'inscrit dans le cadre d'un programme budgétaire spécifique piloté par la direction générale du travail (DGT) : le programme 111 « Amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail ».

Le ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion prépare la législation soumise au Parlement et établit les textes réglementaires d'application (décrets, arrêtés), particulièrement nombreux dans ce domaine en constante évolution scientifique, technique et sociale. Pour ce faire, il travaille en étroite collaboration avec les autres départements ministériels et la branche AT/MP de la Cnam et s'appuie sur les avis des partenaires sociaux consultés au sein du Conseil d'orientation des conditions de travail (COCT) et l'expertise de nombreux organismes de prévention. Il veille à l'application de ce dispositif juridique dans les entreprises en s'appuyant sur l'inspection du travail, avec des programmes de contrôles prioritaires. Il participe à la négociation des directives et règlements européens, puis en assure la transposition éventuelle et l'application, et représente les autorités françaises dans l'activité de multiples agences et réseaux européens. Il est également impliqué dans la conduite des actions internationales, notamment celles de l'Organisation internationale du travail (OIT) - Bureau international du travail (BIT). Au sein de la DGT, c'est la sous-direction des conditions de travail de la santé et de la sécurité au travail (CT) qui assume ces différentes missions à caractère fortement réglementaire et partenarial. Elle comprend trois bureaux :

- **Le bureau de la politique et des acteurs de la prévention (CT 1)** assure le pilotage stratégique et l'animation de la politique de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail. Il pilote notamment le plan santé au travail (PST) et assure les tutelles de l'Anact et de l'Anses. Par ailleurs, il encadre l'organisation et le fonctionnement des services de santé au travail. Il est coresponsable de la réglementation relative aux anciens comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) et au comité social et économique (CSE) et définit notamment la politique de prévention de la pénibilité et des risques psychosociaux (RPS).
- **Le bureau des risques chimiques, physiques et biologiques (CT 2)** élabore la politique de prévention de ces risques en milieu de travail, ainsi que leur réparation (tableaux de maladies professionnelles, cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante).
- **Le bureau des équipements et des lieux de travail (CT 3)** définit et met en œuvre la politique relative à la conception et à l'utilisation des lieux de travail (y compris les chantiers du BTP), des équipements de travail (machines, appareils de levage, engins de chantiers), des moyens de protection (équipements de protection individuelle et collective). Il pilote ainsi les actions de surveillance du marché destinées à s'assurer de la conformité des machines, équipements de travail et équipements de protection individuelle. Il participe également

à l'élaboration des normes internationales, françaises et européennes en liaison avec l'Organisation internationale de normalisation et la Commission électrotechnique internationale, le Comité européen de normalisation en électronique et en électrotechnique, l'Union de normalisation, l'Association française de normalisation (Afnor) et l'Union technique de l'électricité.

## 1.2. MINISTÈRE CHARGÉ DE LA SANTÉ

Le ministère des Solidarités et de la Santé œuvre à l'organisation de la prévention et des soins, à la recherche et à l'innovation dans le domaine de la santé. Ses missions touchent les domaines de la famille, des retraites, de l'enfance, des personnes âgées, du handicap, de l'autonomie et de la lutte contre l'exclusion.

Au sein de ce ministère, la direction générale de la santé (DGS) prépare la politique de santé publique et contribue à sa mise en œuvre. Son action se poursuit à travers quatre grands objectifs : préserver et améliorer l'état de santé de la population, protéger la population des menaces sanitaires, garantir la qualité, la sécurité et l'égalité dans l'accès au système de santé et mobiliser et coordonner les partenaires. En matière de santé au travail, les actions de la DGS, en application de la stratégie nationale de santé visent deux objectifs stratégiques : inclure des actions de promotion de la santé dans la prévention pour une approche « One Health » de la santé au travail et tendre à l'égalité de traitement de toutes les personnes en activité au regard de leur exposition professionnelle. Les questions relatives à la santé travail au sein de la DGS relèvent du bureau environnement intérieur, milieux de travail et accidents de la vie courante (EA2) de la sous-direction de la prévention des risques liés à l'environnement et à l'alimentation.

La direction de la Sécurité sociale (DSS) est chargée quant à elle de l'élaboration et de la mise en œuvre de la politique relative à la Sécurité sociale : assurance maladie, AT/MP, retraite, famille, dépendance, financement et gouvernance. Sa mission principale est d'assurer l'adéquation des prestations de Sécurité sociale avec les besoins des assurés, tout en veillant à respecter l'équilibre financier des régimes. Elle prépare la politique relative à la prévention, la tarification et la réparation en matière d'AT/MP et veille à sa mise en œuvre. Les questions relatives à la santé au travail au sein de la DSS relèvent du bureau des AT/MP (2C) de la sous-direction de l'accès aux soins, des prestations familiales et des accidents du travail. Il définit une politique de prévention en liaison avec le ministère chargé du travail, fixe les règles de calcul de la tarification et veille au maintien de l'équilibre financier de la branche AT/MP, qui gère les risques professionnels auxquels sont confrontés les travailleurs, et met ainsi en œuvre une politique de prévention des risques professionnels.

### 1.3. MINISTÈRE CHARGÉ DE L'AGRICULTURE

Le ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation détermine la politique relative à la santé et à la sécurité au travail des actifs agricoles, qu'ils soient salariés ou indépendants, en concertation étroite avec les organisations professionnelles et syndicales du monde agricole et la Caisse centrale de la mutualité sociale agricole (CCMSA). Les questions de santé et de sécurité des travailleurs agricoles et forestiers relèvent du bureau de la santé et de la sécurité au travail de la sous-direction du travail et de la protection sociale du secrétariat général. À ce titre, ce bureau assure trois missions principales :

- l'élaboration de la réglementation relative à la santé et à la sécurité au travail des salariés et des non-salariés agricoles ;
- la définition, avec la CCMSA, de la politique de prévention des AT/MP en direction des salariés et des non-salariés agricoles ;
- une coopération technique et juridique avec le ministère chargé du travail concernant les aspects spécifiquement agricoles de la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail.

### 1.4. MINISTÈRE CHARGÉ DE L'ENVIRONNEMENT

Le ministère de la Transition écologique est en charge, entre autres, de l'environnement et de l'énergie. En conséquence, certains agents de ses services déconcentrés, au sein des directions régionales de l'environnement, de l'aménagement et du logement (Dreal), peuvent effectuer des missions d'inspection du travail sur des ouvrages ou installations relevant du code de l'environnement, du code minier ou du code de l'énergie. Il s'agit également de participer, en lien avec la DGT, aux évolutions réglementaires relatives à la santé et à la sécurité au travail pour ces secteurs.

Au sein du ministère, la direction générale de la prévention des risques (DGPR) est chargée de l'encadrement de ces missions d'inspection du travail et de ces travaux réglementaires. Le bureau du sol et du sous-sol de la sous-direction des risques chroniques et du pilotage du service des risques technologiques assure l'animation des agents des Dreal pour les industries extractives (article R. 8111-8 du code du travail). Le pôle national de la sécurité des ouvrages hydrauliques du service des risques naturels et hydrauliques l'assure pour les aménagements hydroélectriques (barrages créant des retenues d'eau et usines hydroélectriques) en application de l'article R. 8111-10 du code du travail, en lien avec la DGT et la direction générale de l'énergie et du climat du ministère de la Transition écologique, qui assure la tutelle de l'État sur les aménagements hydroélectriques concédés.

## 1.5. MINISTÈRE CHARGÉ DE LA FONCTION PUBLIQUE

L'amélioration des conditions de travail dans la fonction publique constitue un enjeu essentiel du ministère de la Transformation et de la Fonction publiques .

En collaboration étroite avec les employeurs publics, le bureau de l'organisation, des conditions et du temps de travail, relevant de la direction générale de l'administration et de la fonction publique, assure quatre missions principales :

- il propose des méthodes et outils pour le développement de la qualité de vie au travail et identifie les nouveaux enjeux des pratiques au travail ;
- il identifie et analyse les évolutions en matière d'organisation du travail dans les secteurs public et privé et assure la diffusion des pratiques innovantes ;
- il élabore et suit l'évolution des règles relatives au temps de travail dans la fonction publique et définit la politique de prévention des absences ;
- il élabore et suit les règles relatives à la santé et à la sécurité au travail, ainsi qu'à la prévention des risques professionnels et de pénibilité.

### Focus sur l'inspection de l'armement pour les poudres et explosifs (IPE)

#### Présentation

Au sein du ministère des Armées, l'IPE est l'héritier de l'inspection technique de l'armement pour les poudres et explosifs, instaurée en 1972 à l'occasion de la fin du monopole de l'État en matière de production, d'importation, d'exportation et de vente des poudres et substances explosives, afin de maîtriser les risques liés aux produits explosifs. Ses missions ont été significativement élargies depuis. Cette autorité est indépendante et exercée réglementairement par un ingénieur général hors classe de l'armement, Pierre Lusseyran, depuis septembre 2014.

#### Statut

Autorité indépendante au sein de la direction générale de l'armement.

#### Missions principales

- Assurer l'expertise dans le domaine de la sécurité pyrotechnique au sein de l'administration au profit des différents ministères :
  - en formulant des avis sur les études de sécurité pyrotechniques du travail ou de chantiers de dépollution au profit des autorités d'approbation (Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi [Direccte], inspection du travail dans les armées, Commissariat à l'énergie atomique, etc.) ;
  - en effectuant des inspections des établissements pyrotechniques civils et militaires ;
  - en participant à l'élaboration de la réglementation française ;
  - en assurant la diffusion des informations relatives à la sécurité pyrotechnique ;
  - en assurant des formations au profit des agents des différents ministères.

- Veiller au respect des règles en matière de sécurité pyrotechnique s'imposant dans la conception des munitions :
  - en analysant les dossiers de sécurité au profit des équipes de programme de la direction générale de l'armement ;
  - en promouvant la politique Murat (MUnitions à Risques ATténués) ;
  - en participant à l'élaboration de la réglementation avec nos partenaires européens et l'OTAN.

### Effectifs

13 personnes.

### Objectifs de l'année

L'IPE est, chaque année, consulté par les Direccte sur les études de sécurité que doivent rédiger les employeurs menant des activités pyrotechniques (R. 4462-30). L'IPE réalise également, tous les ans, des inspections de sécurité pyrotechnique (R. 4462-33) dans les établissements militaires et civils. Les rapports relatifs à ces derniers sont transmis aux Direccte et aux Dreal.

L'IPE est partie prenante, en tant que représentant des armées, à l'élaboration des textes relatifs à la sécurité pyrotechnique.

L'IPE apporte aussi son expertise technique à la DGT en matière d'évolution des textes réglementaires.

### Quelques actions phare

En 2019, l'IPE a réalisé 26 inspections de sites pyrotechniques civils ou militaires et formulé environ 370 avis sur des études de sécurité, à l'attention des Direccte.

Les inspections sur le terrain montrent une bonne appropriation de la réglementation par les acteurs majeurs du secteur pyrotechnique. Certaines petites ou très petites entreprises ont tendance à sous-traiter la rédaction de leurs études de sécurité, ce qui laisse un doute sur leur degré d'implication.

Les employeurs concernés du secteur pyrotechnique sont très différents de par la taille de l'entreprise et diversifiés de par la nature des produits explosifs : importateurs-exportateurs d'artifices de divertissement, fabricants d'explosifs civils et militaires, munitionnaires, fabricants d'airbags et de pyromécanismes, maître d'œuvre des lanceurs spatiaux, etc.

La réglementation relative à la sécurité pyrotechnique est parfois jugée complexe par la profession, mais son utilité n'est pas remise en question : les professionnels concernés sont conscients des risques liés aux produits explosifs mis en œuvre.

En 2019, l'IPE a participé à de nombreux groupes de travail interministériels ou professionnels relatifs à la prévention du risque pyrotechnique, à la déclinaison des prescriptions réglementaires, aux évolutions du code

de la sécurité intérieure relatives aux chantiers de dépollution pyrotechnique, etc.

L'année 2019 a connu un accident mortel lors d'une opération menée par deux pisteurs dans le cadre d'un plan de déclenchement préventif d'une avalanche, activité non soumise à étude de sécurité (fonctionnement de produits explosifs sur les lieux d'utilisation).

## 2. LE SYSTÈME D'INSPECTION DU TRAVAIL

### 2.1. ORGANISATION

L'inspection du travail, corps de contrôle créé en 1892, a été profondément réformée en 2014. Le décret n° 2014-359 du 20 mars 2014 prévoit en effet la création d'unités de contrôle regroupant de huit à douze agents (225 unités de contrôle représentant 2 137 agents de contrôle), l'institution dans chaque région d'une unité de contrôle de lutte contre le travail illégal et d'un réseau des risques particuliers et la mise en place d'un groupe national de veille, d'appui et de contrôle. Cette réforme organisationnelle a été mise en œuvre de façon effective dans les services dès 2015. Elle permet des interventions plus collectives et mieux coordonnées afin de répondre aux situations complexes comme la fraude au détachement de travailleurs ou en matière de sécurité au travail. Elle s'accompagne d'un plan de revalorisation des ressources humaines avec la transformation massive d'emplois de contrôleurs en inspecteurs du travail (1 219 contrôleurs ont réussi l'examen professionnel entre 2014 et 2018 et bénéficié d'une formation qualifiante de 6 mois).

L'inspection du travail, généraliste, bénéficie du concours de spécialistes. En effet, à la différence de la plupart des pays d'Europe, la France n'a pas confié le contrôle des règles de santé et de sécurité au travail à un corps technique spécialisé. Cette conception généraliste de l'inspection résulte du fait qu'il existe des relations très étroites entre le respect des règles de santé et de sécurité dans l'entreprise et le respect des autres règles de droit du travail (durée du travail, contrat de travail, représentation du personnel, etc.). Cependant, dès lors que les inspecteurs et contrôleurs du travail ne sont pas eux-mêmes experts sur l'ensemble des champs couverts par le code du travail, ils doivent pouvoir s'appuyer sur les spécialistes que sont les ingénieurs de prévention, les médecins inspecteurs du travail, ainsi que les agents chargés du contrôle de la prévention en agriculture.

### **Les ingénieurs de prévention**

Les ingénieurs de prévention sont spécialisés dans les domaines techniques tels que, à titre d'exemple, la chimie, l'électricité, la mécanique ou le BTP. Leurs principales missions consistent à accompagner et appuyer les agents de contrôle, à donner des réponses à des demandes d'avis ou de renseignement sur demande d'un agent, à élaborer des outils méthodologiques d'aide au contrôle, à contribuer à la veille documentaire, juridique, et technique, enfin, plus largement, à participer à des actions régionales et partenariales sur la santé et la sécurité au travail. À cet égard, les cellules pluridisciplinaires, créées lors du premier plan santé au travail (PST) et constituées au niveau des Direccte, fournissent un appui technique et méthodologique efficace.

### **Les médecins inspecteurs du travail**

Les médecins inspecteurs du travail exercent une action permanente en vue de la protection de la santé physique et mentale des travailleurs sur leur lieu de travail et participent à la veille sanitaire. Ils concourent à l'ensemble des missions des services déconcentrés du ministère en charge du travail dans le domaine de la santé au travail et de la prévention des risques professionnels. Ils formulent des avis, prennent des décisions et veillent, avec les services de l'inspection du travail, à l'application de la réglementation relative à la santé au travail. Les actions des médecins inspecteurs du travail portent également sur le contrôle du fonctionnement des services de santé au travail et l'étude des risques professionnels et de leur prévention. Le médecin inspecteur du travail a une mission d'information auprès des médecins du travail.

Au 31 décembre 2019, 23 médecins inspecteurs du travail étaient en poste dans les Direccte.

### **Les agents chargés du contrôle de la prévention (ACCP) en agriculture**

Les ACCP en agriculture, aussi qualifiés de techniciens régionaux de prévention, sont des salariés des caisses de mutualité sociale agricole (MSA) mis à disposition auprès des Direccte afin d'apporter un appui aux agents de l'inspection du travail en matière de prévention des risques professionnels dans le secteur agricole. D'un effectif théorique de 29 équivalents temps plein au niveau national, ces personnels sont intégrés au sein de la cellule pluridisciplinaire de chaque Direccte.

Les ACCP sont également appelés à intervenir sur le terrain et à mener des actions de sensibilisation auprès des professionnels de ce secteur.



Compte tenu de leur formation spécifique, ce sont également les ACCP qui assurent le suivi des signalements des non-conformités concernant les équipements de travail et tracteurs agricoles et forestiers.

En coopération avec les agents de contrôle de l'inspection du travail compétents pour le secteur agricole et les représentants de la MSA, ils enquêtent lors d'AT/MP du secteur et présentent leur analyse lors des réunions des comités techniques régionaux des caisses locales de MSA.

Les ACCP peuvent aussi être amenés à participer à des réunions du CHSCT ou de la commission santé et sécurité et conditions de travail du CSE, ainsi qu'à la commission paritaire d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail locale.

Enfin, ils peuvent apporter leur expertise dans le cadre de divers groupes de travail, locaux ou nationaux, ainsi qu'aux travaux de normalisation des agroéquipements, au niveau national ainsi qu'europpéen.

La mise en place du réseau des risques particuliers constitue un autre pilier de la réforme « Ministère fort » de 2014 pour un travail en système sur des enjeux majeurs en matière de santé et de sécurité. Il vient en appui des unités de contrôle au sein des unités départementales des Direccte, mais il dispose également d'une capacité d'intervention propre. À ce stade, il est principalement mobilisé sur l'exposition des travailleurs à l'inhalation de fibres d'amiante. La Direccte Nouvelle-Aquitaine a ainsi créé à titre expérimental une unité de contrôle régionale amiante.

Dans chaque région, une unité de contrôle spécialisée sur le contrôle du travail illégal s'assure, outre des conditions d'emploi, du respect des conditions de travail comme, par exemple, des conditions d'hébergement des travailleurs saisonniers ou détachés dans le cadre d'une prestation de service internationale. Au niveau national, le groupe national de veille, d'appui et de contrôle, composé de dix agents, est chargé du suivi et du contrôle de situations appelant, au niveau national, une intervention permettant d'assurer, seule ou combinée à l'action des services territoriaux, le respect des dispositions du droit du travail.

## 2.1. ATTRIBUTIONS, PRIORITÉS ET MOYENS

La fonction première de l'inspection du travail est de veiller au respect des dispositions du droit du travail dans l'entreprise, notamment en matière de sécurité et de conditions de travail. Parallèlement, l'inspection du travail assure aussi une importante activité d'information et de conseil des salariés, de leurs représentants et des employeurs.

### Les priorités 2019 en santé et sécurité

L'activité de contrôle de l'inspection du travail s'inscrit largement dans la politique du ministère via des objectifs prioritaires définis en concertation au niveau national, puis adaptés aux caractéristiques des régions et des territoires. La santé et la sécurité au travail sont les thèmes qui mobilisent le plus de temps d'intervention des agents. Toutefois, l'action des services au quotidien découle également des observations effectuées sur le terrain et des événements ponctuels qui appellent une réponse rapide, comme les accidents du travail.

À cet effet, les agents de contrôle disposent de moyens juridiques tels que le droit d'accès à tous les lieux de travail, le droit de consulter divers documents, de faire procéder à des mesures et vérifications techniques.

L'inspecteur du travail peut par ailleurs assister aux réunions du comité social et économique (CSE) s'il y est convié par l'employeur ou la délégation du personnel au CSE. Il est systématiquement invité à participer aux réunions de la commission santé, sécurité et conditions de travail lorsqu'elle existe.

Si l'inspection du travail constate des manquements à la réglementation, elle peut, selon le cas, rappeler ses obligations à l'employeur, le mettre en demeure de faire cesser les infractions, dresser un procès-verbal (transmis à l'autorité judiciaire) ou, en cas d'urgence, saisir le juge des référés. Elle peut faire cesser les travaux sur les chantiers si les protections contre certains risques graves ne sont pas suffisantes.

La loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques (article 261) a habilité le Gouvernement à prendre des mesures législatives afin, notamment, de renforcer les prérogatives du système d'inspection du travail, d'étendre les modes de sanctions et réviser l'échelle de peines en matière de santé et de sécurité du travail.

Ainsi, l'ordonnance n° 2016-413 du 7 avril 2016 relative au contrôle de l'application du droit du travail, réaffirme les compétences et les pouvoirs dévolus aux agents de l'inspection du travail et renforce leurs moyens d'intervention. S'agissant de la santé et de la sécurité, elle élargit le champ d'application des arrêts de travaux en cas de danger grave et imminent (chutes de hauteur, amiante, risques électriques ou machines dangereuses, quel que soit le secteur d'activité) et des arrêts d'activité, en cas de situation dangereuse, en présence de produits chimiques cancérigènes, mutagènes ou reprotoxiques utilisés sans respect de la réglementation. Concernant les travailleurs mineurs, elle permet aux agents de l'inspection du travail d'arrêter les travaux en cas de situation dangereuse, et de suspendre

ou de rompre le contrat ou la convention de stage dans les cas les plus graves. L'accès aux documents est par ailleurs facilité s'agissant du harcèlement au travail et de la santé et la sécurité au travail. L'ordonnance prévoit enfin une adaptation des mécanismes de sanction pour des réponses plus rapides et plus efficaces, en vue notamment de sanctionner les entreprises les plus récalcitrantes et de lutter contre la concurrence déloyale. Il s'agit concrètement de l'augmentation du quantum de certaines peines, de l'application au droit du travail des mécanismes de la transaction et de l'ordonnance pénales et de l'introduction de nouvelles amendes administratives pouvant être prononcées par le système d'inspection du travail pour sanctionner rapidement le non-respect de certains droits fondamentaux tels que la rémunération minimale, les durées maximales de travail ou l'hygiène au travail, ainsi que le non-respect des décisions des agents de contrôle de l'inspection du travail.

Ce dispositif de sanction administrative a été complété en 2018 d'une part, par la loi n° 2018-727 du 10 août 2018 pour un État au service d'une société de confiance, qui a introduit la possibilité pour le Direccte de prononcer, pour certains manquements, un avertissement au lieu d'une amende, et d'autre part par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, qui a notamment doublé le montant maximal de l'amende encourue.

Les chiffres relatifs à l'activité de l'inspection du travail en 2019 figurent en annexe du présent bilan.

## 3. LES ORGANISMES DE SÉCURITÉ SOCIALE

### 3.1. LA CAISSE NATIONALE DE L'ASSURANCE MALADIE (CNAM)

#### A. Présentation

Grâce à ses trois missions complémentaires – prévenir les risques, indemniser les victimes et tarifier les entreprises – la branche accidents du travail et maladies professionnelles (AT/MP) de la Sécurité sociale développe une gestion du risque au sein de laquelle la prévention tient une place particulière.

Au sein de la branche AT/MP, plusieurs organismes concourent à cette mission de prévention :

- la Caisse nationale de l'assurance maladie (Cnam) élabore et met en œuvre la politique de prévention des risques professionnels de la branche. Dans le cadre des orientations définies par la convention d'objectifs et de gestion de l'Assurance maladie – risques professionnels (COG AT/MP) 2018-2022 avec les ministères des Solidarités et de la Santé; du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion; de l'Économie, des Finances et de la Relance, et avec ses instances paritaires, elle anime le réseau prévention (Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail [Carsat], Caisse régionale d'assurance maladie d'Île-de-France [Cramif], Caisse générale de Sécurité sociale [CGSS et CSS], Institut national de recherche et de sécurité [INRS] et Eurogip);
- les 21 caisses régionales (Carsat, Cramif, CGSS et CSS) développent et coordonnent la prévention des risques professionnels dans leur circonscription;
- l'INRS est l'expert scientifique et technique de la branche AT/MP, qui le finance;
- Eurogip, groupement d'intérêt public constitué entre la Cnam et l'INRS, analyse les évolutions au niveau européen en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

#### Repères

##### Statut

La Cnam est un établissement public à caractère administratif et les caisses régionales sont des organismes de droit privé avec une mission de service public.

##### Missions principales

Prévenir les risques professionnels, indemniser les victimes et tarifier les entreprises.

##### Organisation

Les instances de gouvernance de la branche AT/MP sont composées de façon strictement paritaire.

La commission est assistée par neuf comités techniques nationaux (CTN), organisés par des branches d'activités et paritaires, qui réalisent des études sur les risques et sur les moyens de les prévenir notamment à travers l'élaboration de recommandations.

La direction des risques professionnels par délégation du directeur général de la Cnam est chargée de prendre toute décision à même d'assurer le fonctionnement et l'organisation et le pilotage de la branche, d'en exécuter le budget et en contrôler la bonne application.

### Effectifs

Au sein de la branche AT/MP, 2 000 personnes aux métiers et compétences variés travaillent pour la mission « Prévention » (ingénieurs conseils, contrôleurs de sécurité, personnels administratifs, agents de l'INRS et d'Eurogip, etc.) et pour la tarification.

La mission réparation (en charge de la reconnaissance du caractère professionnel des maladies et accidents déclarés, et de l'indemnisation des victimes d'AT/MP) est assurée par le réseau des 100 caisses primaires et autant de services médicaux de l'assurance maladie.

### Budget

La gestion des risques professionnels représente des dépenses à hauteur de 13 milliards d'euros annuels.

Le fonctionnement et les actions de prévention de la branche AT/MP relèvent du Fonds national de prévention des accidents du travail à hauteur de 370 millions d'euros en 2019, dont 79 millions d'euros pour l'INRS, 1,3 million d'euros pour Eurogip et 85 millions d'euros pour les aides financières aux entreprises.

### Site internet

[www.risquesprofessionnels.ameli.fr](http://www.risquesprofessionnels.ameli.fr)

## B. Objectifs de l'année

La convention d'objectifs et de gestion accidents du travail - maladies professionnelles 2018-2022 (COG AT/MP 2018-2022) s'articule autour de trois axes stratégiques :

- développer l'accompagnement des publics et renforcer la relation de service ;
- maîtriser les risques pour assurer l'équilibre de la branche ;
- mieux piloter les leviers pour agir et gagner en efficacité.

**L'année 2019**, deuxième année de mise en œuvre de la COG qui prévoit de poursuivre le déploiement de programmes de prévention ciblés avec une attention vers les très petites et petites et moyennes entreprises **a été consacrée à la conception d'outils complémentaires aux démarches initiées lors de la précédente COG :**

- le programme national relatif aux troubles musculo-squelettiques (TMS) et risques liés aux manutentions manuelles (notamment lombalgie) est enrichi, notamment par une offre adaptée à l'aide et soins à la personne et avec un site internet plus complet;
- le programme national consacré aux cancérogènes, mutagènes et reprotoxiques s'élargit aux risques chimiques avec l'élaboration d'une offre de service nationale « Risques Chimiques Pros »;
- le programme national chutes dans le BTP est étoffé pour toucher l'ensemble des secteurs d'activité sur ce risque;
- les programmes régionaux viennent prendre en compte les spécificités et la sinistralité régionales;

En complément, des actions de prévention primaire et des expérimentations sont déployées:

- la prise en compte de la santé-sécurité au travail dans la formation initiale et continue des salariés;
- l'enrichissement de l'offre de prévention des risques psychosociaux;
- la réalisation d'expérimentations sur des thématiques particulières: secteur de l'aide et soin à domicile, risque routier, conception des lieux et situations de travail, performance et prévention.

En lien avec l'objectif de la COG AT/MP 2018-2022 de renforcer les leviers d'incitation à la prévention et dans le cadre de l'augmentation des budgets dédiés aux contrats de prévention et aides financières simplifiées (de 50 à 85 millions d'euros par an par rapport à la COG précédente), de nombreux travaux ont été menés en 2019 avec les partenaires sociaux pour poursuivre le développement de ces outils: augmentation du nombre d'entreprises bénéficiaires, enrichissement de l'offre et renforcement de la promotion.

## C. Quelques actions phare

### La prévention des troubles musculo-squelettiques

La prévention des TMS demeure une priorité de l'Assurance maladie-risques professionnels (AMRP) et se traduit par la poursuite du programme TMS Pros, dans le cadre de la convention d'objectifs et de gestion (2018-2022).

Il s'agit d'une offre de services accessible sur internet avec un accompagnement en quatre étapes qui permet d'inciter les entreprises à s'engager dans la lutte contre les TMS et à acquérir une autonomie en matière de prévention.

Aux 7 500 établissements ciblés au début du programme dans le cadre de la prévention des TMS et faisant toujours l'objet d'un suivi par les préventeurs de la branche, **s'ajoutent 6 000 établissements ciblés par la nouvelle COG et le programme renoué TMS pros.**

Ce nouveau ciblage établi en 2019 élargit donc le périmètre des entreprises accompagnées par l'AMRP.

Ainsi à la fin de l'année 2019 on comptait :

- 5 753 établissements ayant franchi l'étape 2 « Par quoi commencer ? » en s'engageant et définissant un projet de prévention des TMS ;
- 5 197 établissements ayant franchi l'étape 3 « Comment agir ? » par la mise en œuvre du plan d'action issu du diagnostic réalisé dans le cadre de leur projet de prévention ;
- 4 727 établissements ayant atteint l'étape 4 « Quels résultats pour mon entreprise ? » après l'évaluation de la pertinence des actions mises en œuvre et de leur montée en compétences dans le cadre du projet de prévention des TMS.

### La prévention de l'exposition aux cancérogènes, mutagènes, reprotoxiques et le programme Risques Chimiques pros

La capitalisation des bonnes pratiques mises en œuvre en matière de prévention de l'exposition aux agents cancérogènes, mutagènes, reprotoxiques sur la période 2014-2017, a permis de mettre en place un nouveau dispositif pour prévenir et réduire les risques chimiques.

**Avec un ciblage de 5 000 établissements**, Risques Chimiques Pros est, en 2019, une démarche en quatre étapes sur laquelle s'appuient les préventeurs de l'AMRP pour faire agir les établissements pour qu'ils réduisent les expositions aux produits chimiques des salariés concernés et rendre autonomes les établissements ciblés vis-à-vis de ce risque.

Les entreprises ciblées se trouvent plus particulièrement dans les secteurs de la réparation automobile, du BTP, des carrières, des centres de contrôle technique, de la fonderie, marbrerie et menuiserie, de la mécanique et de l'usinage, des parkings souterrains, des prothésistes dentaires, de la thanatopraxie, des soins et des laboratoires d'analyses.

Ainsi à la fin de l'année 2019, on comptait :

- 3 742 établissements accompagnés en étape 1 « Initiez votre démarche » à savoir la prise en considération du risque chimique et la désignation d'un « pilote » en charge de l'animation de la démarche dans l'entreprise ;
- 604 établissements ayant défini un plan d'action en identifiant, pour l'ensemble de l'activité, les produits chimiques utilisés ou émis afin d'évaluer les risques et d'établir un plan d'action de prévention primaire.

Parallèlement, l'AMRP a lancé, en début d'année 2019, une nouvelle subvention prévention TPE nationale nommée « **Soudage + sûr** » destinée à réduire les risques liés à l'inhalation des fumées de soudage, en aidant les entreprises à s'équiper de moyens techniques permettant de capter à la source les émissions produites lors des opérations de soudage.

## La prévention contre les chutes dans le secteur de la construction

Le programme prioritaire de prévention contre les chutes dans le secteur de la construction se poursuit en 2019.

Son objectif principal est d'accompagner des maîtres d'ouvrage, préalablement identifiés, à intégrer dans les marchés de travaux les dispositions qui permettent de maîtriser les risques, particulièrement les chutes.

Cinq thèmes prioritaires ont été définis dans le cadre de ce programme :

1. La prévention des chutes de hauteur par la mise en commun de moyens de protection collective (aménagement des accès, sécurisation des ouvertures donnant sur le vide, etc.);
2. La gestion des manutentions, par exemple grâce à l'installation d'une aire de livraison au plus près du chantier ou le choix de matériaux légers;
3. L'hygiène et les conditions de travail par la mise à disposition des accès à l'eau et à l'électricité, à des sanitaires ou des vestiaires notamment;
4. La valorisation de la coordination SPS (coordonnateur en matière de sécurité et de protection de la santé, ou CSPS), le coordonnateur devant être choisi le plus en amont possible du chantier;
5. Les interventions ultérieures sur ouvrage avec l'élaboration du dossier d'interventions ultérieures sur l'ouvrage (DIUO). Ce document définit l'organisation des futures opérations de maintenance de façon sécurisée.

Ces thèmes sont déclinés sous forme de guides pratiques par typologie d'ouvrages :

- logements collectifs et bureaux;
- maisons individuelles en diffus ou en lotissements ;
- bâtiments industriels ou commerciaux.

## 3.2. LA CAISSE CENTRALE DE LA MUTUALITÉ SOCIALE AGRICOLE (CCMSA)

### A. Présentation

Dans le cadre de la politique de prévention des risques professionnels définie par le ministre chargé de l'agriculture, la CCMSA a pour mission de promouvoir et gérer la prévention des risques professionnels des salariés et des non-salariés agricoles. Elle établit et exploite les statistiques nationales d'AT/MP et assure la gestion des fonds nationaux de prévention des salariés et des non-salariés. Au 1<sup>er</sup> janvier 2018, 5,6 millions de personnes bénéficiaient d'au moins une prestation au régime agricole. Parmi les actifs agricoles, couverts par la MSA, on compte 42% de non-salariés et 58% de salariés.

La CCMSA s'assure du financement des services de santé au travail, créés en 2012 au sein de chacune des caisses de MSA. Ces services assurent à la fois les missions de préservation de la santé des travailleurs, définies à l'article L. 4622-2 du code



du travail, et les missions de gestion et promotion de la prévention des risques professionnels des salariés et des non-salariés, prévues aux articles L. 751-48 et L. 752-29 du code rural et de la pêche maritime. Les caisses sont responsables de l'application des dispositions concernant leur organisation et leur fonctionnement de ces services. La CCMSA pilote leur action au travers du plan pluriannuel de santé et sécurité au travail des actifs agricoles (PSST 2016-2020). Ces priorités, basées sur une stratégie de prévention primaire selon les orientations du PST 3, sont coordonnées et déclinées localement dans chacune des 35 caisses de MSA, y compris les caisses assurances accidents agricoles d'Alsace et Moselle et les caisses générales de sécurité sociale pour les territoires d'Outre-mer.

La CCMSA a aussi la responsabilité d'une politique de formation initiale et continue des médecins du travail et autres personnels des services de santé et de sécurité au travail, par l'organisation de sessions de formation et la mise en réseau d'outils par l'Institut national de la médecine agricole à Tours.

## Repères

### Statut

La CCMSA est un organisme de droit privé chargé d'une mission de service public.

### Missions principales

La MSA gère l'ensemble des branches de la Sécurité sociale (la maladie, la famille, la vieillesse, ainsi que les AT/MP, dont la prévention des risques professionnels, mais également le recouvrement). Outre le versement des prestations, elle assure la collecte et le contrôle des cotisations sociales dues par les employeurs de main-d'œuvre et par les non-salariés.

Elle est chargée du suivi du fonctionnement des services interentreprises de santé au travail pour les professions agricoles.

Elle poursuit également une politique d'action sanitaire et sociale adaptée aux populations vivant sur les territoires ruraux.

Enfin, elle gère, pour le compte d'organismes partenaires, la protection sociale complémentaire en matière de retraite, santé et de prévoyance et contribue à simplifier les formalités des entreprises agricoles pour la déclaration et le paiement des cotisations de retraite complémentaire, chômage, formation professionnelle.

### Organisation

Le conseil d'administration de la CCMSA règle par ses délibérations l'activité de la Caisse centrale dans les limites fixées par les dispositions législatives et réglementaires. Il est composé d'administrateurs élus de trois collèges : exploitants, salariés et employeurs.

Sur toutes les questions concernant la prévention des risques professionnels et la santé au travail, il est tenu par les avis du comité de protection sociale des salariés agricoles et celui des non-salariés agricoles. Il est également

assisté par cinq comités techniques nationaux composés de partenaires sociaux représentatifs des différents secteurs d'activités agricoles : exploitations agricoles et assimilés (CTN1), travaux forestiers (CTN2), entreprises d'approvisionnement, de commercialisation et de transformation agricole (CTN3), paysagistes et travaux agricoles et artisanat rural (CTN4), organismes de services (CTN5).

Dans chaque région, un comité technique régional unique est consulté sur la politique de santé et de sécurité au travail mise en œuvre par les MSA de la région.

### Effectifs

En 2018 le réseau des services de santé et sécurité au travail est composé au total de 990 équivalents temps plein, soit :

- **Des équipes pluridisciplinaires de santé au travail :**
  - 289 médecins du travail équivalent temps plein ;
  - 156,8 infirmiers de santé au travail équivalents temps plein ;
  - 244,8 secrétaires et assistants médico-administratifs pour la santé au travail équivalents temps plein.
- **Des équipes de prévention des risques professionnels (PRP) :**
  - 244,4 conseillers en prévention PRP équivalents temps plein ;
  - 55 secrétaires et assistants PRP équivalents temps plein.

Au sein de la CCMSA, la direction de la santé et sécurité au travail comprenant 32,8 équivalents temps plein est composée de deux entités :

- L'échelon national de la santé-sécurité au travail comprenant le collège médical et le département PRP ;
- Le département expertise, pilotage et suivi budgétaire (comprenant le service appui au pilotage et suivi budgétaire).

L'effectif total est de 1022,8 équivalents temps plein en 2018.

### Budget

Budget de la santé au travail : 87,82 millions d'euros en 2018.

Budget du Fonds national de prévention des salariés et des non-salariés agricoles : 39,7 millions d'euros.

**Site internet dédié à la santé et sécurité au travail en agriculture**

[www.ssa.msa.fr](http://www.ssa.msa.fr)

## B. Quelques actions phare

**Agir sur la prévention des troubles musculo-squelettiques (TMS) : un enjeu majeur du plan santé-sécurité au travail 2016-2020, évalué en 2019**

Dans le régime agricole entre 2014 et 2018, en moyenne et par an, près de 2930 maladies professionnelles (MP) avec arrêt sont déclarées par les salariés et 1582 par les

non-salariés : 96,5% sont des TMS chez les salariés agricoles et 86% chez les non-salariés. Le plan santé-sécurité au travail pour 2016-2020 de la MSA a notamment favorisé l'ingénierie en santé et sécurité au travail et a enrichi et testé de nouvelles méthodes d'intervention sur l'ensemble des territoires cherchant à agir sur les déterminants des TMS, mais aussi ceux des troubles psycho-sociaux qui peuvent, dans certaines situations, être identiques.

En ce qui concerne les outils de sensibilisation et de prévention aux risques psycho-sociaux en direction des décideurs et des managers comme la démarche ESOPT (action « Et si on parlait du travail »), leur appropriation est plus complexe, compte tenu notamment de la capacité à prendre conscience de ce risque et à identifier les situations dans les entreprises. Ces actions ont souvent donné lieu à la mobilisation du service d'action sanitaire et sociale des caisses de MSA, en complément de l'action du préventeur.

Le plan santé-sécurité au travail fixait comme objectif aux caisses de MSA d'agir sur la prévention des TMS dans les secteurs prioritaires de la viticulture, de la découpe de viande et des jardins espaces verts pour les salariés agricoles et dans les secteurs bovins-lait, cultures et élevages non spécialisés et viticulture pour les non-salariés agricoles. La convention d'objectifs et de gestion (COG) 2016-2020 entre l'État et la CCMSA fixait pour cette action un indicateur de suivi annuel de 282 entreprises mobilisées dans ces secteurs pour les employeurs de main-d'œuvre et 244 pour les non-salariés. Plus de 30% de l'objectif a été atteint pour les employeurs et 46% pour les exploitants, dès 2017. Ces interventions de prévention des TMS visent majoritairement à alléger la charge biomécanique et à réduire l'exposition des travailleurs aux sollicitations physiques intenses et/ou répétitives. Le conseil n'était pas seulement technique, mais aussi pédagogique et médical. La MSA a en effet testé une méthodologie de dépistage précoce des TMS en entreprise, portée par les médecins du travail et les infirmiers de santé au travail lors des visites médicales et de prévention. Le travail de développement de la méthode de mobilisation des décideurs de très petites entreprises pour la prévention des TMS, nommé « Trouver Mes solutions adaptées » (TMsa), a été très apprécié. L'outil de repérage et de dépistage précoce des TMS et son protocole d'utilisation permettent de recueillir des signes précoces et des signes d'alerte, pour prévenir le plus en amont possible la survenue de ces pathologies. Ils permettent également de déployer des actions ciblées par entreprise ou par filière reposant sur une incitation financière pour plus de la moitié des entreprises touchées, puis sur de la formation pour plus d'un tiers d'entre-elles. L'amélioration des tâches et de l'organisation du travail représentent respectivement 55% et 40% des entreprises mobilisées. Les aménagements individuels sont moins fréquents (18%). Cet outil incite à prolonger les réflexions sur l'organisation du travail et sur les outils innovants comme la mise en place d'espaces de discussion sur le travail au sein des entreprises.

Le plan santé-sécurité au travail comprend également un objectif relatif au renforcement des formations, comme celles à la manipulation et contention des bovins ou chiens de troupeaux, des opérations qui sont la source de nombreux

accidents et d'usure professionnelle. La conduite des animaux est une cause importante de chutes de plain-pied ou de hauteur. Les outils pédagogiques pour mieux connaître et appréhender le comportement de l'animal ont été revus. Les indicateurs de suivi de la COG relatifs au nombre de formations mises en place ont également été dépassés de près de 20%. Un partenariat renforcé avec l'Institut de l'élevage a permis de lever les freins à l'absentéisme qui caractérise habituellement les formations cherchant à toucher les professionnels du secteur de l'élevage bovins, compte tenu du contexte et de la nature du métier d'éleveur. Ce partenariat a été élargi à d'autres groupements de producteurs ou associations favorisant la promotion de ces formations auprès des éleveurs.

L'évaluation souligne que ces outils ont apporté des solutions concrètes et directement opérationnelles dans les entreprises et ont favorisé les transferts auprès des référents sécurité et managers. Pour autant, la transformation des situations de travail n'a pas été systématique et l'on note un manque d'accompagnement durable de ces actions ponctuelles par les entreprises. Ainsi une approche accompagnant les transformations des situations de travail pour développer la santé source de performance de l'entreprise, gagnerait en efficacité et devrait prévaloir dans le futur plan santé-sécurité au travail de la MSA.

### **Une action qualité de la vie au travail (QVT) itinérante pour les entreprises de la filière agroalimentaire visant à renforcer la compétitivité de l'entreprise: Agro Tour**

Ce dispositif a été créé en 2015 par le réseau Anact-Aract pour répondre aux enjeux de la charte de coopération de la filière alimentaire conclue avec le ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation, afin de promouvoir et encourager les actions qui font de la QVT un enjeu de performance des entreprises.

Le programme d'actions est articulé autour du témoignage de l'entreprise et d'un thème lié à la QVT, comportant la visite du site de l'entreprise, des échanges de points de vue d'experts et des ressources documentaires. Les six grands thèmes ont été définis préalablement afin d'ancrer l'Agro Tour autour des principaux enjeux des entreprises:

- adapter les modes de management;
- conduire des projets de transformation;
- entretenir et développer les compétences;
- favoriser le dialogue social et professionnel;
- intégrer et fidéliser les personnels;
- préserver la santé et maintenir en emploi les personnels.

Un site internet dédié à ce dispositif a été mis en place afin de faciliter la participation des personnes intéressées et de réunir les enseignements issus de chaque étape: [www.agrotour.fr](http://www.agrotour.fr)

En 2019, la CCMSA et l'Anact se sont engagées sur une expérimentation visant à la poursuite du dispositif Agro Tour auprès des entreprises relevant de la production agricole. Le partenariat en région entre les Aract et les caisses locales de MSA permettra de mobiliser les entreprises agricoles, dans les territoires, autour des

enjeux de QVT et de prévention primaire. Il partagera également l'évaluation des étapes avec les participants.

## 4. LES ORGANISMES DE PRÉVENTION

### 4.1. L'AGENCE NATIONALE POUR L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL (ANACT)

#### A. Présentation

L'Anact a pour vocation de fournir à l'ensemble des acteurs des entreprises, des associations et des administrations publiques des méthodes et outils pour améliorer les conditions de travail en agissant sur l'organisation et les relations sociales.

L'Agence s'appuie dans cet objectif sur un réseau de 16 agences régionales (les Aract) et met en œuvre une démarche d'intervention originale fondée sur la conduite de projets-pilotes en entreprise, la capitalisation et la diffusion d'outils et méthodes à destination des employeurs, salariés et de leurs représentants – en priorité dans les très petites et petites et moyennes entreprises (TPE-PME). Par son activité de veille et de prospective, elle apporte, par ailleurs, son concours à la conception des politiques publiques dans le champ de la santé-sécurité au travail et des conditions de travail.

Le réseau Anact-Aract promeut des démarches d'amélioration des conditions de travail associant les parties prenantes de l'entreprise et s'appuyant sur le dialogue social. Elle monte des partenariats avec les organismes d'appui aux TPE-PME au service d'un objectif partagé : le développement des personnes et la performance des organisations.

#### Repères

##### Statut

Établissement public administratif.

##### Missions principales

- Conduire des interventions d'amélioration des conditions de travail à caractère expérimental dans les entreprises, les associations et les structures publiques;
- développer et produire à partir de ces expérimentations des outils et des méthodes susceptibles d'être utilisés par les employeurs, les travailleurs et leurs représentants;
- assurer l'information, la diffusion et la formation nécessaires à l'utilisation de ces outils et méthodes;

- mener une activité de veille, d'étude et de prospective sur les enjeux liés aux conditions de travail ;
- développer des partenariats avec les autres acteurs intervenant dans le domaine des conditions de travail et les organismes d'appui aux TPE-PME ;
- piloter le fonds pour l'amélioration des conditions de travail.

### Organisation

L'Anact est placée sous la tutelle du ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion. Son conseil d'administration tripartite comprend des représentants des employeurs, des salariés et de l'État ainsi que des personnes qualifiées.

Elle pilote le réseau d'Aract.

Associations de droit privé, celles-ci sont administrées de manière paritaire, financées par l'État (Anact) et les régions (direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi), tout en développant leurs ressources propres.

Les 16 Aract sont réparties sur l'ensemble du territoire métropolitain et dans des collectivités d'outre-mer (Guadeloupe, Martinique, La Réunion).

### Effectifs

- Anact : 77 équivalents temps plein.
- Aract : 186 équivalents temps plein.

### Budget

Les actions du réseau Anact-Aract représentent un budget global de 28,5 millions d'euros.

L'Anact et les Aract sont financées par des fonds publics à hauteur de 85%.

### Site internet

[www.anact.fr](http://www.anact.fr)

## B. Objectifs de l'année

En 2019, l'Anact s'est engagée dans la deuxième année de mise en œuvre de son contrat d'objectifs et de performance (COP) signé avec le ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion.

Le COP 2 invite l'Agence à se positionner sur une approche large des conditions de travail, à la croisée des problématiques de travail et d'emploi, tout en se concentrant sur les champs appelant des innovations sociales comme la qualité de vie au travail (QVT), la qualité du dialogue social, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et l'accompagnement des transformations.

En cohérence avec le COP 2 et les chantiers du 3<sup>e</sup> plan santé au travail (PST 3) que pilote le réseau Anact-Aract, le programme d'activité 2019 de l'Agence indiquait les priorités suivantes :

### 1/ Promouvoir le travail comme facteur de performance et de santé

Et à ce titre :

- donner à voir les effets des démarches QVT et soutenir leur déploiement dans certains secteurs d'activité (par exemple, les secteurs sanitaire, médicosocial et transport);
- soutenir les démarches permettant de faire du travail un « facteur d'inclusion ».

### 2/ Favoriser un dialogue social de qualité en aidant les entreprises :

- à s'approprier le nouveau cadre du dialogue social;
- à enrichir leurs négociations par la prise en compte des enjeux de conditions de travail.

### 3 / Accompagner les mutations en menant des projets sur les thèmes suivants :

- transformations numériques;
- démarches participatives et organisations participantes (sociocratie, entreprise libérée, etc.);
- démarches QVT dans la fonction publique.

Sur ces différents sujets, l'Anact se fixait également comme objectif pour l'année 2019 de proposer une approche intégrée de l'égalité professionnelle en invitant les entreprises à prendre en compte cette dimension de façon transversale dans les démarches de santé et de QVT, ainsi que dans les projets en matière de dialogue social et d'accompagnement des transformations.

## C. Quelques actions phare

Parmi les actions visant à faire du travail un facteur de performance et de santé :

### *Déploiement de démarches en faveur de QVT dans le secteur médicosocial*

L'accompagnement de 270 établissements du médico-social (établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes, établissements pour personnes en situation de handicap, etc.) dans la mise en place de démarches de QVT s'est poursuivi en 2019 dans 15 régions. L'idée que, pour améliorer le service délivré au bénéficiaire, il est nécessaire de permettre à l'ensemble des personnels de faire un travail de qualité, est au cœur de ce dispositif piloté par la direction générale de la cohésion sociale du ministère des Solidarités et de la Santé, coordonné par l'Anact, et mis en œuvre par les Aract avec les agences régionales de santé. Il permet de constituer des trinômes au sein des établissements volontaires composés de représentants de la direction, du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et du corps médical, permettant ainsi d'identifier des actions pertinentes tout en prenant en compte les enjeux relatifs aux organisations du

travail. Ces trinômes sont ensuite réunis au sein de groupes de sept à huit établissements permettant ainsi de confronter les points de vue et de trouver des actions innovantes.

Lors de cet accompagnement, les établissements participants ont pu bénéficier de temps d'apports collectifs, d'échanges de pratiques interétablissements ainsi que de phases d'appui-conseil. Ils ont, dans ce cadre, pu :

- apprendre à structurer une démarche QVT mobilisant tous les métiers ;
- mettre en place des « expérimentations concrètes en matière de QVT » (par exemple, réorganisation de l'accueil des patients en associant le personnel, participation des salariés à la réflexion sur la fusion de deux services, etc.).

Les enseignements montrent que cette démarche permet de créer une dynamique autour des enjeux d'attractivité et de fidélisation au sein de chaque établissement ainsi qu'une synergie entre établissements, au niveau régional et avec les partenaires impliqués.

#### *Publication du rapport « La QVT : un cap à tenir »*

L'Anact a publié en 2019 un rapport analysant la dynamique de l'accord national interprofessionnel de 2013 sur la QVT et l'égalité professionnelle. Il s'agissait, en s'appuyant sur l'étude de 100 accords d'entreprise et d'expérimentations QVT, de voir comment s'est traduit dans les faits l'ambition de l'accord de 2013.

Le rapport montre que si des avancées significatives ont été réalisées depuis 5 ans sur le versant sociétal de la QVT, avec de nouvelles pratiques et des accords d'entreprise concernant l'égalité professionnelle, l'articulation des temps ou encore le télétravail, les améliorations sont plus incertaines en matière de santé au travail. Quant à l'objectif d'approche décloisonnée et de performance « globale » porté par l'accord national interprofessionnel, il semble encore éloigné malgré des initiatives intéressantes. On relève ainsi des démarches QVT prévoyant l'accompagnement des projets de transformation (robotisation, fusion, déménagement, etc.) par la création de comité de pilotage et de groupes de travail associant les salariés en amont. Des démarches d'évaluation de ces projets sont également déployées dans certaines entreprises sur un mode participatif à la fois sous l'angle des conditions de travail et de la performance. La QVT, vue comme une façon d'accompagner des transformations, trouve sa place dans quelques accords (voir en particulier l'accord QVT signé par le groupe Unither s'appliquant à ses différents établissements).

#### **Parmi les actions visant à faire du dialogue social un levier d'amélioration des conditions de travail et à accompagner les mutations de l'entreprise :**

##### *Fonds pour l'amélioration des conditions de travail*

Après un premier appel à projets 2019 visant à soutenir des démarches pour améliorer les problèmes de recrutement et d'attractivité, le Fonds pour l'amélioration des conditions de travail piloté par l'Anact a lancé un deuxième appel à



projets pour identifier des démarches innovantes permettant d'ériger le comité social et économique (CSE) comme un levier d'amélioration des conditions de travail.

« Incubateur » à CSE, campagnes de sensibilisation des jeunes salariés au dialogue social, programme d'appui à la mise en place des CSE dans les structures d'insertion... Vingt projets ont été retenus et sont accompagnés depuis fin 2019 dans l'optique d'en partager largement les enseignements.

### *Juridikthon*

En 2019, deux éditions du Juridikthon, réunissant environ 150 participants, ont été organisées avec les universités de Nancy et Paris I-Panthéon Sorbonne ainsi qu'avec des organismes partenaires (le cabinet Fidal, l'éditeur juridique Wolters Kluwer France), afin de diffuser les pistes d'actions imaginées dans ce cadre.

Cet événement permet de croiser les expertises d'étudiants en droit social, avocats et experts en organisation du travail pour imaginer des solutions propices au dialogue social et à la QVT.

Lors de l'édition nancéienne, les entreprises participantes ont souhaité que les équipes les aident à résoudre des problèmes de gestion des plannings, de rythmes de travail, ou encore de renforcement de la coopération dans les équipes.

À Paris, au cours d'une édition consacrée à la « transition numérique », les entreprises ont proposé aux participants d'imaginer de nouvelles solutions concernant les questions de représentation et de sécurisation des parcours professionnels des travailleurs de plateformes, mais aussi d'accompagnement des transformations numériques dans les entreprises « classiques ».

### **Parmi les actions visant à promouvoir l'égalité professionnelle :**

#### *Prévention du sexisme au travail*

Les risques d'agissements sexistes et de harcèlement sexuel restent insuffisamment pris en compte dans le monde professionnel. En 2019, l'Anact a élaboré et diffusé une série d'outils et de méthodes pour les repérer et les prévenir. Le réseau a ainsi promu une démarche globale permettant d'intervenir en amont de ces risques (en limitant, par exemple, les situations de travail isolé), de développer les mesures d'information et de formation, et de structurer la prise en charge des plaintes. Avec le soutien du Secrétariat d'État chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes et contre les discriminations, un cycle de quatre webinaires spécialement destiné aux directeurs des ressources humaines, préventeurs et référents a comptabilisé 8000 inscriptions. Une série d'outils a été proposée (guide pratique, outils d'évaluation, jeu pédagogique) en téléchargement.

## Contrôle de la Cour des comptes

La Cour des comptes a engagé en 2018 un examen des comptes et actes de gestion de l'Anact pour les exercices 2013 à 2017. Ce contrôle portait également sur « *les relations de l'Anact avec le réseau des Aract* ».

Elle a publié le 29 août 2019 sur son site internet le courrier adressé le 24 mai 2019 à la ministre du Travail pour lui signifier ses observations et recommandations :

- Recommandation 1 : « *recentrer l'Anact sur deux orientations majeures : mettre en oeuvre des expérimentations dans une perspective de capitalisation et développer des partenariats orientés prioritairement vers des acteurs relais en lien avec les TPE-PME* » (DGT, Anact et Aract);
- Recommandation 2 : « *modifier le schéma des relations financières et juridiques entre l'Anact et les Aract afin de le mettre en conformité avec la réglementation* » (DGT, Anact et Aract);
- Recommandation 3 : « *respecter, en relation avec les partenaires, les règles du code des marchés publics pour les dispositifs de partenariat, s'agissant notamment des Aract* » (DGT, Anact et Aract). La Cour des comptes se réfère au scénario d'intégration complète de l'Anact et du réseau des Aract;
- Recommandation 4 : « *s'assurer du respect des règles déontologiques tant pour les agents de l'agence que pour les administrateurs de l'Anact et des Aract* ».

La ministre chargée du travail a adressé le 22 juillet 2019 une réponse à la Cour des comptes. Elle s'est engagée à mettre en oeuvre ces recommandations et précise ainsi : « *Mon objectif est d'aboutir à un projet de réforme dans les prochains mois. Si toutefois le calendrier parlementaire ou d'autres impératifs devaient faire obstacle à son aboutissement à l'horizon 2021, je veillerais en tout état de cause à engager une réforme du réseau Anact- Aract afin de le mettre en conformité avec les règles de la commande publique.* »

En concertation avec les partenaires sociaux membres du conseil d'administration de l'Anact, des travaux ont été initiés dès fin 2019 afin de mener à bien les différents chantiers identifiés dans le cadre de la réforme du réseau.

## 4.2. L'ORGANISME PROFESSIONNEL DE PREVENTION DU BATIMENT ET DES TRAVAUX PUBLICS (OPPBTB)

### A. Présentation

Organisme technique paritaire du bâtiment et des travaux publics (BTP) en lien avec le ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion, l'OPPBTB a pour mission de contribuer à la promotion de la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail auprès des professionnels du bâtiment et des travaux publics.

Chaque année, les 344 collaborateurs accompagnent les entreprises avec des actions de conseil, de formation et d'information. Convaincu que la prévention est un véritable levier de performance et de progrès, l'OPPBTB renforce son offre et s'attache à développer des outils digitaux, essentiels pour favoriser le développement d'une culture de prévention, auprès des nombreuses TPE-PME du secteur, en complément des actions du terrain. L'OPPBTB fait émerger des solutions personnalisées répondant aux contraintes de mobilité et d'immédiateté des professionnels du BTP.

L'Organisme couvre 250688 entreprises du secteur du bâtiment, 19782 entreprises du secteur des travaux et 29503 entreprises d'autres secteurs. Il couvre une grande majorité de très petites entreprises (175029 entreprises de un à neuf salariés).

### Repères

#### Statut

L'OPPBTB est l'organisme de prévention de la branche professionnelle du BTP, sous gouvernance paritaire, financé par une cotisation obligatoire.

#### Missions principales

Expert en prévention, il représente la profession du BTP dans le but de simplifier les normes, favoriser leur mise en œuvre et assurer une veille juridique et technique des risques professionnels. L'OPPBTB a trois missions principales : le conseil, la formation et l'information.

À cette fin, l'Organisme accompagne les professionnels du BTP en amont et sur le terrain avec des actions d'information, de sensibilisation, de formation et de conseil en matière de prévention. En parallèle, l'OPPBTB réalise un travail de veille constante sur les risques professionnels et conduit des études relatives aux conditions de travail. Il analyse les causes des risques professionnels et recommande des actions à mener.

Grâce à sa démarche « Prévention et Performance », l'OPPBTB démontre, à travers des analyses minutieuses, que les entreprises qui s'engagent dans des actions concrètes de prévention sont gagnantes et augmentent leur performance globale.

### Organisation

L'OPPBTB est constitué d'une direction nationale qui met en place la politique et les stratégies définies par le conseil du comité national.

La direction nationale coordonne l'ensemble des prestations et services, conçoit et déploie les outils de conseil, de formation et d'information de l'organisme. Enfin, elle gère nationalement les rapports avec les représentants des syndicats professionnels. Treize agences régionales et six bureaux répartis dans toute la France, assurent, au niveau régional ou départemental, les actions auprès des entreprises avec les représentants des syndicats professionnels et des partenaires tels que les services de santé, la branche accident du travail et maladies professionnelles (Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail [Carsat]) ou les directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte).

### Effectifs

344 collaborateurs répartis sur toute la France.

### Budget

46 millions d'euros.

### Site internet

[www.preventionbtp.fr](http://www.preventionbtp.fr)

## B. Objectifs de l'année

Les objectifs 2019 de l'OPPBTB s'inscrivent dans le cadre du plan stratégique Horizon 2020 qui couvre la même période que le PST 3 2016-2020.

Ils sont organisés autour de cinq thématiques opérationnelles :

- développer la culture de prévention ;
- engager des actions ciblées sur les risques prioritaires ;
- améliorer les conditions de travail avec des études techniques ;
- développer le digital au service de la prévention ;
- développer les compétences et capacités de l'organisme.

Ils visent à développer les argumentaires et outils de facilitation de démarches de prévention des entreprises du BTP, avec une approche résolument positive et incitative, le soutien de ressources digitales performantes, une large politique partenariale et de relais. La formation y contribue, tant en formation professionnelle continue, désormais entièrement tournée sur les formations non obligatoires, qu'en formation initiale, les centres de formation des apprentis, lycées professionnels et établissements d'enseignement supérieur (instituts universitaires de technologie, écoles d'ingénieurs).

Sur le terrain, la priorité est donnée à l'accompagnement des entreprises confrontées à des situations d'urgence, aux risques liés aux travaux en hauteur et hyperbares. Les instances représentatives du personnel, la coordination en matière de sécurité et de protection de la santé et certains maîtres d'ouvrage figurent également parmi les cibles prioritaires. Enfin, les grandes entreprises font l'objet d'un accompagnement spécifique.

De nombreuses études techniques sont en cours, dont des programmes majeurs tels que Carto Amiante, Carto PMAi, Carto Silice, les études MAECT, etc., auxquelles s'ajoutent des travaux d'expertise technique et de normalisation.

Cette année encore, les actions de prévention menées par l'OPPBTB auprès des entreprises du secteur du BTP soulignent la complémentarité entre le plan stratégique de l'OPPBTB et le PST 3: priorité donnée aux très petites entreprises (TPE), simplification, approche positive et performance, expertise BTP appliquée au terrain, etc.

## C. Quelques actions phare

### Les chiffres clés de l'année 2019

- Le trafic digital 2019 marque un nouveau record avec plus de 2 millions de visites sur les sites [preventionbtp.fr](http://preventionbtp.fr), [mondocuniqueprems.fr](http://mondocuniqueprems.fr) et [preventionbtpendirect.fr](http://preventionbtpendirect.fr);
- 5 350 entreprises ont bénéficié d'une intervention des collaborateurs de l'OPPBTB à travers 9 700 actions de conseil et 580 nouveaux accompagnements sur une longue durée, soit un total de 152 000 salariés impactés;
- 670 réunions d'information ont été animées, réunissant ainsi plus de 10 000 participants;
- 1 510 entreprises ont suivi une formation dans 1 490 stages, soit près de 12 600 participants ce qui équivaut à près de 2 200 jours de formation animés par l'OPPBTB.

### La prévention en pratique pour faciliter le passage à l'action des TPE

Les TPE ont des besoins particuliers, en raison du caractère « multicarte » de leurs dirigeants, qui recherche donc des solutions très pratiques et faciles à mettre en œuvre. C'est le cas du service PréventionBTP En Direct qui apporte des réponses immédiates à tout moment. 400 000 visiteurs ont consulté les réponses en ligne aux 600 questions préétablies. 4 500 sollicitations ont été réalisées en direct auprès des conseillers à distance par chat ou par téléphone.

Les petites entreprises trouvent également auprès de l'Organisme l'accompagnement nécessaire à l'élaboration de leur document unique d'évaluation des risques professionnels (DUER) et du plan d'action associé. Ainsi, 351 ateliers DU ont été organisés en 2019, réunissant 1 852 participants, 75 ateliers de mise à jour du DU ont été animés avec 325 participants et 750 entreprises ont bénéficié d'un accompagnement individuel. Chaque mois, près de 1 000 évaluations des risques ont été finalisées sur les outils digitaux mis à disposition des entreprises par

L'OPPBTP (dont 30% avec la solution « Mondocuniqueprems » qui s'adresse aux entreprises faisant leurs premiers pas en prévention).

### Un regard renforcé sur la prévention

L'OPPBTP a sollicité un acteur académique de premier plan, Centrale Supélec, pour créer une chaire d'enseignement et de recherche en santé et sécurité au travail dans le secteur du BTP. L'objectif est de renforcer la base académique des travaux sur les liens entre la prévention et la performance globale de l'entreprise, de développer des cas nouveaux et complexes, et de comprendre les enjeux sociologiques associés. Cette structure mobilise sur 3 ans une équipe de chercheurs dans les domaines du génie civil, de l'économie et de la psychosociologie. Vinci Construction Terrassement et Eiffage Infrastructures s'associent à la démarche en fournissant des terrains d'expérimentation et participent à l'effort financier. La conception d'indicateurs à l'attention des entreprises et la création d'un jeu (*serious game*) figurent parmi les travaux de la chaire.

### Prévenir les chutes de hauteur, une action toujours prioritaire

Les travaux en hauteur restent la première cause d'accidents graves et mortels dans la construction. C'est pourquoi la campagne « Travaux en hauteur, pas droit à l'erreur » s'est poursuivie toute l'année 2019, avec l'intention d'inscrire cette action dans la durée. À ce titre, la convention entre la Cnam et l'OPPBTP a été renouvelée le 18 avril 2019. L'OPPBTP maintient la priorité d'accompagnement des entreprises du BTP, et en particulier les entreprises de 20 à 49 salariés de gros-œuvre et de rénovation de façades, les entreprises de couverture et de charpente de 10 à 49 salariés. La Cnam met l'accent sur l'accompagnement et l'association des maîtres d'ouvrage, y compris les constructeurs de maisons individuelles.

En 2019, 823 diagnostics ont été finalisés dans des entreprises étant le cœur de cible de la campagne. 1150 entreprises ont réalisé 5 400 actions de prévention (mise à jour du DU, formation, achat et vérification d'équipement, etc.), soit 72% des sociétés contactées par l'OPPBTP. 5 805 salariés de 976 entreprises ont suivi une formation tant sur des sujets techniques que sur des thématiques managériales. Parmi les actions effectuées, les taux de réalisations les plus importants sur les recommandations formulées par les conseillers de l'OPPBTP concernent : la procédure d'accueil (42%), la désignation d'un chargé de prévention (41%), l'amélioration de la gestion du matériel (40%), la réalisation des fiches de préparation de chantier (39%), la mise en place d'une organisation structurée (37%), la rédaction de modes opératoires (33%). Au terme de l'accompagnement, un second diagnostic est réalisé auprès des entreprises engagées afin d'évaluer l'amélioration de leurs pratiques. Une progression encourageante de plus de 16% entre la mesure de départ et la mesure finale a été constatée.

Des actions complémentaires ont été menées par l'Organisme afin de sensibiliser les petites entreprises, le comité social et économique, la commission santé, sécurité et conditions de travail, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, et les entreprises de plus de 50 salariés. Tous les partenaires de la

branche du BTP (organisations professionnelles, services de santé au travail, centres de formation des apprentis, etc.) ont ainsi été mobilisés pour organiser 1145 réunions d'information, lesquelles ont rassemblé près de 13 000 entreprises.

L'OPPBTB a non seulement poursuivi les actions menées avec les entreprises visées par la première phase de la campagne (2014–2018), mais a également étendu son champ d'action sur le terrain pour accompagner les entreprises du BTP en intégrant les métiers de peintres vitriers, de charpentiers et de couvreurs et en élargissant aux entreprises de 10 à 49 salariés. Ainsi, un nombre important de diagnostics a été enregistré en 2019 : 1150 entreprises ont réalisé 5 400 actions de prévention (mise à jour du DU, formation, achat et vérification d'équipement, etc.), soit 72% des sociétés contactées par l'OPPBTB. 5 805 salariés de 976 entreprises ont suivi une formation tant sur des sujets techniques que sur des thématiques managériales. Des actions complémentaires ont été menées par l'Organisme afin de sensibiliser les petites entreprises et les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de plus de 50 salariés. Tous les partenaires de la branche du BTP (organisations professionnelles, services de santé au travail, centres de formation d'apprentis, etc.) ont ainsi été mobilisés pour organiser 1 145 réunions d'information, lesquelles ont rassemblé près de 13 000 entreprises. En complément, pour sensibiliser les professionnels du BTP, deux vagues de communication ont été diffusées dans les principaux médias du BTP. Ces campagnes ont permis de toucher près de 23 000 professionnels.

### Cartographie de l'amiante

Le travail de terrain de l'OPPBTB consiste également à collecter des standards qui ont fait leurs preuves, permettant ainsi une mutualisation de l'action à toute la profession. Ce principe est appliqué à plusieurs solutions mises en place par l'Organisme, à commencer par « Carto Amiante ». Ce projet unissant la direction générale du travail, l'OPPBTB et l'Institut national de recherche et de sécurité permet d'établir une cartographie représentative de l'empoussièrement amiante des processus de travail les plus courants dans le secteur du BTP. Depuis le lancement de la campagne en 2014, plus de 1 600 entreprises candidates ont été enregistrées et 628 mesures ont été réalisées, dont 120 en 2019 (71 provenant du projet « Processus innovants »). Un second rapport a été publié en avril 2019, celui-ci comprend 11 fiches détaillées de situation de travail – accessibles sur le site de [preventionbtp.fr](http://preventionbtp.fr) – présentant les valeurs de référence et les préconisations associées. Concernant les travaux amiante SS4, le projet « Règles de l'art » a permis d'étudier 19 situations de travail. Cette initiative, née de discussions au sein du Plan recherche et développement amiante, vise à standardiser les travaux d'entretien et de maintenance des matériaux amiantés sur la base de pratiques reconnues, validées et adaptées, traduites en fiches action. La finalité du projet est d'homogénéiser les techniques d'intervention en zone amiante en s'appuyant sur les gestes métiers pour informer le plus grand nombre d'entreprises dont le personnel est formé en sous-section 4. En 2019, deux comités d'approbation ont eu

lieu, au cours desquels les six premières fiches ont été présentées. Elles seront imprimables et téléchargeables à partir du site [www.reglesdelartamiant.com](http://www.reglesdelartamiant.com).

#### La maquette numérique dans le BTP (BIM), un atout d'avenir pour la prévention

Le BIM est une source potentielle majeure d'amélioration et de productivité dans la construction, en raccourcissant le cycle de développement des projets, en optimisant les interactions entre systèmes et métiers, en facilitant la programmation opérationnelle. La prévention peut en bénéficier largement, par intégration dans ces maquettes BIM dynamiques. C'est pourquoi l'OPPBTB a publié un manifeste BIM pour poser des bases partagées de l'intégration de la prévention dans les maquettes BIM, accompagné d'un dossier complet et d'une vidéo.

### 4.3. L'INSTITUT NATIONAL DE RECHERCHE ET DE SÉCURITÉ (INRS)

#### A. Présentation

L'Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles agit au service des 2,2 millions d'établissements et 18,4 millions de salariés dépendant du régime général de la Sécurité sociale. De l'acquisition de connaissances jusqu'à leur diffusion, l'INRS met à profit ses ressources pluridisciplinaires pour préserver la santé et la sécurité au travail, diffuser une culture de prévention dans les entreprises et proposer des outils adaptés à la diversité des risques professionnels, via quatre modalités d'actions complémentaires :

- **assistance**: 20 800 demandes traitées en 2019 dans les domaines juridique, technique, médical, documentaire ou de formation. La participation à la normalisation a été maintenue avec 47 experts présents dans 70 comités et 140 groupes de travail.
- **études et de recherche**: 91 programmes conduits en 2019 dont 16 se sont terminés en fin d'année 2019 et une production scientifique qui s'est élevée à 156 publications et 195 communications. Une vingtaine de thèses en cours ont également contribué aux travaux de l'INRS.
- **formation**: en 2019, les dispositifs du plan national de formation ont formé, via le système de démultiplication, 1 258 484 stagiaires, les stages à distance ont comptabilisé 27 229 inscrits et environ 1 million d'élèves de filières professionnelles, lycées et centres de formation des apprentis, ont suivi un enseignement en santé et sécurité au travail.
- **information**: plus de 8,6 millions de documents téléchargés et 1,8 million de brochures et affiches diffusées en 2019. La lettre mensuelle d'information électronique a franchi la barre des 62 000 abonnés et 22 manifestations ont ponctué l'année.



## Repères

### Statut

Association loi 1901, constituée en 1947 sous l'égide de la Caisse nationale de l'assurance maladie (Cnam), administrée par un conseil paritaire (neuf représentants employeurs et neuf représentants de salariés) et soumise au contrôle financier de l'État. Ses orientations sont cohérentes avec la convention d'objectifs et de gestion de la branche accidents du travail et maladies professionnelles (AT/MP) de la Cnam.

### Missions principales

- Identifier les risques professionnels et mettre en évidence les dangers ;
- analyser leurs conséquences pour la santé et la sécurité de l'homme au travail ;
- diffuser et promouvoir les moyens de maîtriser ces risques au sein des entreprises.

### Organisation

- Évaluation scientifique des travaux assurée par une commission indépendante de 20 experts extérieurs ;
- comité de déontologie composé de huit personnalités externes issues de différents horizons ;
- certification ISO 9001 renouvelée dans le cadre de la norme de management de la qualité.

### Effectifs

579 collaborateurs répartis sur deux sites, à Paris et en Lorraine.

### Budget

79 millions d'euros financés par une subvention issue du Fonds national de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles.

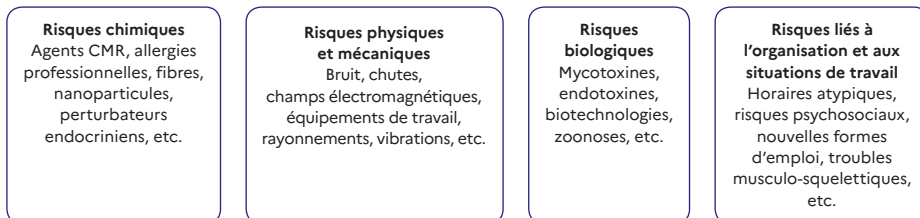
### Site internet

[www.inrs.fr](http://www.inrs.fr)

## B. Objectifs de l'année

2019 est une année de continuité dans la mise en œuvre du plan stratégique 2018-2022 et de ses orientations en matière de santé et sécurité au travail. Ce plan, qui s'inscrit dans le cadre de la convention d'objectifs et de gestion de la branche AT/MP de la Sécurité sociale, mobilise les quatre modalités d'action (études & recherche, assistance, formation, information) de l'INRS et comprend :

### Quatre programmes de prévention :



### Cinq thématiques focus en santé et sécurité au travail :

- aide et soin à la personne ;
- industrie du futur et prévention ;
- impact des technologies de l'information et de la communication ;
- poly-expositions au travail ;
- reproduction et travail.

Par ailleurs, l'expertise de l'INRS est sollicitée dans le cadre des orientations du PST 3. L'Institut partage avec la Cnam, au titre de la branche AT/MP, le copilotage de sept actions et apporte son soutien à une trentaine d'actions. Ces contributions ont pour finalité de renforcer la formation initiale et continue en santé et sécurité, la prévention des troubles musculo-squelettiques, l'évaluation des expositions, la sensibilisation au risque routier, la mobilisation des branches professionnelles pour atteindre les TPE-PME, la coordination de l'offre de service en matière de risques psychosociaux et la mise en œuvre d'outils d'évaluation et de prévention des risques psychosociaux, etc.

## C. Quelques actions phare

Le développement de connaissances, de méthodes et outils mis à la disposition des entreprises pour aider à la mise en œuvre de démarches de prévention des risques professionnels s'est poursuivi en 2019.

### Risques chimiques

#### *Perturbateurs endocriniens*

Le bisphénol S (BPS) est utilisé comme substitut du bisphénol A (BPA) en tant que révélateur dans les papiers thermiques. L'exposition professionnelle au BPS a lieu par voie cutanée lors de la manipulation de papiers thermiques par les agents de caisse. Des expérimentations *in vitro* menées à l'INRS ont permis de montrer que la quantité de BPS qui traverse la barrière cutanée est bien plus faible que celle du BPA. Cependant, une proportion importante de la dose appliquée est stockée dans la peau. Par conséquent, du point de vue de la prévention, une exposition potentielle lors d'un contact cutané avec du BPS ne peut être exclue. Une publication rendra compte de ces premiers résultats en 2020 et des travaux complémentaires,

notamment *in vivo*, sont engagés pour mieux appréhender les phases de métabolisation et d'excrétion du BPS, après absorption par voie cutanée.

Pour renforcer les connaissances sur les perturbateurs endocriniens, une étude a été conduite en 2019 dans la filière du traitement des déchets d'équipements électriques et électroniques, dont les plastiques peuvent contenir des substances ignifugeantes, appelées retardateurs de flamme. Des travaux vont se poursuivre en 2020 pour définir une stratégie d'évaluation des émissions et des expositions et proposer des solutions de prévention adaptées.

### Amiante

La direction générale du travail (DGT), l'Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics et l'INRS ont rendu publics en avril 2019 les résultats de la deuxième phase du projet CARTO-Amiante, dont l'objectif est de proposer des repères de valeurs d'empoussièrement pour les processus de travail en sous-section 4 dans les activités du BTP, afin de mieux évaluer les risques d'exposition. La mobilisation des entreprises et des organisations professionnelles a permis de réaliser en 2018 de nouvelles mesures dans 324 chantiers. Ce second rapport apporte des préconisations pour 11 situations de travail courantes, à travers des fiches détaillées. En parallèle, un nouveau bilan des performances en laboratoires habilités à procéder à des mesures d'empoussièrement en fibres d'amiante, publié dans la revue *Hygiène et sécurité du travail*, montre une amélioration des résultats tout en soulignant quelques points de vigilance, pour respecter les référentiels et assurer la fiabilité des évaluations réalisées.

### Prothésistes ongulaires

L'activité de soin et beauté des ongles expose les professionnels à différents risques, notamment chimiques, qui peuvent être à l'origine d'allergies respiratoires ou cutanées. Une expertise de l'Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail, à laquelle l'INRS a participé, identifie près de 700 substances entrant dans la composition des produits, ou présentes dans les atmosphères de travail, dont certaines jugées « très préoccupantes ». Les gestes répétitifs, les postures de travail ou les vibrations des appareils utilisés constituent aussi un facteur de risque, notamment de troubles musculo-squelettiques. Pour protéger la santé des salariés, l'INRS a développé et mis à disposition un outil d'évaluation des risques permettant d'éditer le document unique et de définir un plan d'action adapté. Un dépliant et cinq fiches solutions de prévention, conçues en collaboration avec les organisations professionnelles, complètent le dispositif proposé. Dévoilée par l'INRS lors du salon BEAUTY FORUM en octobre 2019, cette nouvelle offre vise à mobiliser les acteurs du secteur sur les risques de ce métier.

## Risques physiques et mécaniques

### *Risque routier et déplacements professionnels*

Le risque routier est une préoccupation majeure en santé et sécurité au travail, avec une sinistralité toujours élevée en 2018. Pour aider les entreprises à lutter contre ce risque l'INRS a initié plusieurs actions en 2019. La brochure « Le risque routier, un risque professionnel à maîtriser » détaille quatre leviers d'action pour mieux organiser les déplacements, utiliser des véhicules adaptés, gérer les communications et la formation du personnel. Un autre guide, actualisé en 2019, met l'accent sur l'évaluation du risque en mission. Une série de neuf nouvelles affiches permet de sensibiliser les salariés dans différentes situations de déplacement : vigilance au volant, arrimage de charges, vérification des itinéraires, état du véhicule, circulation à deux roues. Enfin, une note technique fait le point sur l'usage professionnel de gyropodes, qui tend à se développer dans les métiers de la logistique, de la sécurité, ou de la maintenance et revêt des risques pour les utilisateurs. Des recommandations permettent de considérer l'ensemble des aspects liés aux déplacements et d'analyser si le recours à ce type d'engin est réellement adapté à l'activité et à l'environnement de travail.

### *Risques électriques*

Si le nombre d'accidents du travail lié au risque électrique reste faible, ceux-ci sont souvent graves. Pour rappeler les principes de prévention des risques électriques et en réponse à de récentes évolutions réglementaires et normatives sur la conception ou l'utilisation d'installations, l'INRS a proposé en janvier 2019 une journée technique d'information. De plus, l'habilitation des personnels exposés au risque électrique a fait l'objet d'un webinaire, qui a généré plus de 5600 visionnages. Ces deux événements se sont accompagnés d'une mise en visibilité de l'offre d'information sur le sujet, en particulier autour de trois nouveaux documents : une brochure dédiée à l'électricité qui a pour but de répondre à toutes les questions d'un non-expert, un dépliant *Électricité : 10 règles élémentaires de sécurité* et une brochure concernant l'habilitation appliquée aux interventions sur véhicules et engins.

### *Risques liés au radon*

La réglementation intègre depuis 2018 le risque radon dans la prévention des risques professionnels. Pour aider les employeurs notamment les TPE-PME – peu familiers des phénomènes d'exposition à des rayonnements ionisants naturels – à prendre en compte ce risque particulier en milieu professionnel, l'INRS a proposé en 2019 :

- une rencontre co-organisée avec l'Institut de radioprotection et de sûreté nucléaire en juin, qui a permis aux préventeurs présents de mieux cerner les questions d'effets sur la santé, les secteurs ou territoires davantage concernés par ce gaz radioactif, les moyens de s'en prémunir et les dispositions qui s'imposent pour protéger la santé des salariés;

- des articles publiés dans les revues *Hygiène et sécurité du travail* et *Références en santé au travail*.

## Risques liés à l'organisation et aux situations de travail

### *Horaires atypiques de travail*

En France, le travail en horaires atypiques touche près de deux salariés sur trois. Il peut avoir des effets sur la santé des salariés : impact sur le sommeil et la vigilance, interaction avec les systèmes digestif ou cardiovasculaire, fréquence de certains cancers, etc. La prévention fait appel à des mesures organisationnelles et pour guider les préventeurs, l'INRS a proposé et mis à disposition en 2019 différents outils : quatre fiches-solutions sur le travail de nuit et le travail posté, un plateau TV en ligne de « Travail & Sécurité », une animation, un article de la revue *Références en santé au travail* ainsi qu'une affiche « Osez la microsieste au travail ». Une étude sur le lien potentiel entre maladie cardiovasculaire et travail de nuit est actuellement en cours. Une nouvelle formation s'adressant aux préventeurs pour accompagner les entreprises dans la prévention des risques liés au travail de nuit est également proposée.

### *Bien-être au travail*

Pour construire une politique de bien-être au travail, les démarches proposées par l'INRS s'inscrivent dans la mise en œuvre d'une prévention collective, visant la transformation des situations de travail, au bénéfice de la santé des salariés et de la performance globale des entreprises. En mai 2019, l'INRS a organisé avec le soutien du réseau européen Perosh, la 5<sup>e</sup> conférence internationale sur le bien-être au travail, qui a accueilli plus de 300 personnes, originaires de 39 pays. Les débats ont permis d'appréhender la prévention des risques, qu'ils soient physiques, psychosociaux ou organisationnels, en accordant un intérêt particulier aux changements du monde du travail (formes d'emploi et de travail, évolutions technologiques ou organisationnelles), aux environnements de travail inclusifs, ainsi qu'à la prise en charge de situations de harcèlement et de burn-out.

### *Organisation de la maintenance*

Les activités de maintenance d'équipements permettent de prévenir des modes de fonctionnement potentiellement dangereux, en même temps qu'elles exposent à des risques où les personnels les prenant en charge. Ces activités, largement externalisées, ont fait l'objet d'une étude et qui a permis d'identifier différentes formes de contractualisation (maintenance autonome, liée et sous-traitance). Des pistes sont proposées, telles que la contractualisation de la prévention, l'instauration d'un « carnet de liaison maintenance » ou l'accompagnement préventif de situations peu anticipables, grâce à la mise en place d'échanges soutenant un travail collectif entre les différentes parties prenantes. Ces résultats seront publiés en 2020.

### Conception des situations de travail

Une étude achevée en 2019 avait pour objectif de renforcer la santé et sécurité des opérateurs de production, à partir de la conception de leurs situations de travail. À l'aide d'une démarche d'analyse du travail des concepteurs, il s'agissait d'étudier les possibilités d'intégrer à toutes les étapes de leurs projets, les dimensions du travail réel et les enjeux pour la santé des opérateurs. L'étude, associant l'ingénierie de conception et la psychologie du travail, a été mise en œuvre à travers une expérimentation à l'Institut de technologie de Floride et de deux interventions dans l'industrie. Elles ont permis de conforter l'intérêt d'un regard croisé entre concepteurs et préventeurs, de confronter la logique d'analyse du travail des opérateurs à celle de l'analyse des risques et de confirmer l'implication nécessaire des managers et préventeurs internes. Ces analyses seront publiées en 2020.

### Risques biologiques

#### Conférence internationale

Selon l'enquête Sumer 2017, 19,3% des travailleurs se déclarent exposés à des risques biologiques dans le cadre de leur activité. Une conférence consacrée à ces risques a réuni en juin 2019 plus de 200 participants issus d'une vingtaine de pays. Elle a permis de dresser un état des lieux en milieu professionnel, en abordant les effets des agents biologiques sur la santé, les méthodes et stratégies d'évaluation qualitative et quantitative, les caractéristiques des expositions et les mesures de prévention pour les réduire. Cette conférence a également proposé d'échanger sur les bonnes pratiques en milieu professionnel. De manière générale, une approche systémique est nécessaire, compte tenu de la complexité des risques biologiques. L'optimisation des activités pour réduire l'exposition, l'adoption de mesures pour éviter des contaminations, la vaccination dans le cas d'un risque infectieux identifié, le recours à des moyens techniques pour éliminer ou neutraliser des agents infectieux, sont autant d'éléments à prendre en considération. Un compte rendu de l'événement est paru dans la revue *Références en santé au travail*.

#### Information

Manque de visibilité, connaissances insuffisantes, priorité différente, la prise en compte des risques biologiques en entreprise est parfois négligée. Pour faciliter leur évaluation, quel que soit le secteur d'activité, l'INRS a rappelé certains principes. Une brochure apporte l'essentiel des connaissances et propose d'utiliser la chaîne de transmission comme fil conducteur pour évaluer les risques biologiques et rompre l'un des maillons pour protéger les travailleurs. La chaîne de transmission est également le sujet d'un article paru dans la revue *Références en santé au travail* en juin 2019. Destiné aux équipes de santé au travail, il indique comment agir en cas de maladie contagieuse en milieu de travail.

### *Veille et prospective*

Les exercices de prospective menés par l'INRS permettent la structuration d'une veille consacrée aux évolutions des modes de production, pour détecter l'apparition de signaux précurseurs de transformations pouvant impacter la prévention des risques professionnels. Le 5<sup>e</sup> exercice « Économie circulaire en 2040 » était consacré aux développements possibles de ce nouveau modèle économique et ses conséquences sur les risques professionnels. Il a permis d'identifier 16 variables considérées comme particulièrement importantes pour l'avenir. Chacune a fait l'objet d'hypothèses de développement pour parvenir à quatre scénarios, déclinés en termes de risques professionnels. Menée par l'INRS, avec le soutien de Futuribles et d'un groupe d'experts et de professionnels, cette réflexion invite à considérer le concept d'économie circulaire – qui propose de mieux valoriser les ressources naturelles et de réduire les impacts environnementaux à toutes les étapes du cycle de vie des produits – pour s'assurer que la prise en compte de ces enjeux environnementaux ne se fasse pas au détriment des enjeux humains et des conditions de travail. Le rapport, publié en avril 2019, a fait l'objet d'une restitution devant près de 200 décideurs, institutionnels, élus, chercheurs etc.

### *Actions vers les jeunes*

Dans l'objectif d'accroître la formation initiale en santé et sécurité au travail, une convention de partenariat entre l'INRS, la conférence des directeurs des écoles françaises d'ingénieurs et la commission des titres d'ingénieur a été signée en novembre, concernant l'enseignement des élèves ingénieurs. En vue de former des ingénieurs responsables, capables d'anticiper les évolutions du monde du travail, de mobiliser des compétences en santé et sécurité au travail et de partager une culture de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles, les partenaires réaliseront un panorama des enseignements existants dans les écoles d'ingénieurs et formuleront des préconisations pédagogiques. Ce travail permettra de proposer des outils adaptés aux besoins en s'appuyant sur les ressources existantes (référentiel BES&ST de l'INRS, cadre Références et orientations de la commission des titres d'ingénieur).

Par ailleurs, en direction des jeunes actifs (moins de 30 ans), dont une étude de l'INRS a montré qu'ils étaient deux fois plus touchés par les accidents du travail, une campagne de sensibilisation a été initiée en 2019. Intitulé « Mortel ton taf », le dispositif digital, propose différents contenus (un site, des vidéos, etc.) qui visent à interpeller le jeune public et à susciter une prise de conscience sur les questions de santé et sécurité au travail. En six épisodes, Inès Reg du Comedy Club traite avec humour et en utilisant les codes de cette génération, les idées reçues sur les risques en entreprise : « ça fait partie du métier », « ça n'arrive qu'aux autres », « la prévention c'est compliqué », etc.

Enfin, l'INRS a organisé, pour la 7<sup>e</sup> année consécutive, le concours « Santé et sécurité au travail : de l'école au travail, à vous de filmer ! », destiné aux élèves des lycées professionnels et des centres de formation d'apprentis. Il vise à sensibiliser les

jeunes en formation aux risques auxquels ils sont exposés lors de leurs premiers pas dans le monde professionnel. Réalisé pour la deuxième fois en partenariat avec la Caisse centrale de la mutualité sociale agricole, il a été lancé sous le parrainage des ministères chargés de l'Éducation nationale et de l'Agriculture et a récompensé quatre lauréats.

## 5. LES AGENCES D'EXPERTISE SCIENTIFIQUE

### 5.1. L'AGENCE NATIONALE DE SÉCURITÉ SANITAIRE DE L'ALIMENTATION, DE L'ENVIRONNEMENT ET DU TRAVAIL (ANSES)

#### A. Présentation

L'Anses est l'agence de sécurité sanitaire intervenant dans les domaines de l'alimentation, de l'environnement, du travail, de la santé et du bien-être des animaux et de la santé des végétaux. Le cœur de l'action de l'Anses est l'évaluation des risques sanitaires en vue d'éclairer la décision publique.

Par ses activités de veille, d'expertise, de recherche et de référence, l'Anses couvre l'ensemble des risques (microbiologiques, physiques ou chimiques) auxquels un individu peut être exposé, volontairement ou non, à tous les moments de sa vie, qu'il s'agisse d'expositions sur son lieu de travail, pendant ses transports, ses loisirs ou *via* son alimentation. Elle met en œuvre une expertise scientifique indépendante au sein de collectifs d'experts de diverses disciplines, y compris les sciences humaines, sociales et économiques.

Elle s'appuie sur un réseau de neuf laboratoires de recherche, titulaires des mandats de référence nationaux, européens et internationaux.

Elle travaille en partenariat avec de nombreux organismes nationaux et internationaux. Ouverte sur la société, l'Agence donne une large place aux échanges avec l'ensemble des parties prenantes.

Elle ouvre sa réflexion et partage ses informations avec différents acteurs : associations, communauté scientifique, collectivités, syndicats, fédérations professionnelles.



## Repères

### Statut

Établissement public administratif placé sous la tutelle des ministères chargés de la santé, de l'agriculture, de l'environnement, du travail et de la consommation.

### Missions principales

Dans son champ de compétence, l'Agence a pour mission de réaliser l'évaluation des risques, de fournir aux autorités compétentes toutes les informations sur ces risques, ainsi que l'expertise et l'appui scientifique et technique nécessaires à l'élaboration des dispositions législatives et réglementaires et à la mise en œuvre des mesures de gestion des risques.

Elle assure des missions de veille, d'alerte, de vigilance et de référence. Elle définit, met en œuvre et finance des programmes de recherche scientifique et technique. Elle propose aux autorités compétentes toute mesure de nature à préserver la santé publique. Lorsque celle-ci est menacée par un danger grave, elle recommande à ces autorités les mesures de police sanitaire nécessaires. Elle participe aux travaux des instances européennes et internationales, et y représente la France à la demande du Gouvernement.

L'Agence évalue également l'efficacité des produits phytopharmaceutiques, matières fertilisantes, supports de culture, adjuvants, substances actives et produits biocides, ainsi que les risques liés à leur utilisation. Sur la base des conclusions de ses évaluations scientifiques, elle délivre, modifie ou retire les autorisations de mise sur le marché et permis de l'ensemble de ces produits, dans le respect des cadres réglementaires européens et nationaux.

L'Agence nationale du médicament vétérinaire (ANMV), au sein de l'Anses, est l'autorité compétente en matière d'évaluation, de gestion du risque et d'autorisation de mise sur le marché des médicaments vétérinaires et des établissements pharmaceutiques vétérinaires en France. Par ailleurs, l'Anses contribue à la mise en œuvre des règlements européen REACh (*Registration, Evaluation and Authorisation of Chemicals*) et CLP (*Classification, Labelling, Packaging*) dans le cadre des procédures d'évaluation, d'identification des substances très préoccupantes en vue de l'autorisation, de restriction, et élabore les propositions de classification/étiquetage.

L'Agence contribue à la connaissance des risques professionnels notamment émergents (nanoparticules, pesticides, perturbateurs endocriniens, champs électromagnétiques), via le réseau national de vigilance et de prévention des pathologies professionnelles (RNV3P), et au travers de ses actions d'évaluation des risques. Elle mobilise les connaissances scientifiques utiles à l'élaboration de la réglementation nationale et européenne, élabore les recommandations pour la fixation des valeurs limites d'exposition professionnelle (VLEP) pour protéger les travailleurs. Elle participe activement à la mise en œuvre de la politique d'amélioration

des conditions de travail, notamment par sa participation au 3<sup>e</sup> plan santé au travail 2016-2020 (PST 3).

### Organisation

Il y a quatre métiers à l'Agence.

- **L'évaluation des risques:**

- la direction de l'évaluation des produits réglementés qui comprend les activités d'évaluation des produits phytosanitaires et des biocides;
- la direction de l'évaluation des risques en santé alimentation, environnement et travail, qui évalue les risques et les bénéfices nutritionnels et sanitaires liés à l'alimentation, les risques sanitaires en santé environnement et en santé au travail. Elle assure également la mise en œuvre des règlements REACH et CLP;

- **La gestion des autorisations de mise sur le marché de produits réglementés via:**

- l'ANMV;
- la direction des autorisations de mise sur le marché pour les produits phytosanitaires et biocides;
- la recherche et la référence au sein de neuf laboratoires.

- **La vigilance:**

- l'Anses est chargée de quatre vigilances réglementées: la pharmacovigilance vétérinaire (pilotee par l'ANMV), la nutrivigilance et la phytopharmacovigilance (pilotees par la direction de l'évaluation des risques), la toxicovigilance (pilotee par la direction des alertes et de vigilances sanitaires (DAVS));
- La vigilance en santé travail est assurée par le réseau national de prévention et de vigilance des pathologies professionnelles (RNV3P), coordonné par la DAVS;

S'ajoutent les services supports, information, affaires européennes et internationales, recherche et veille.

Le pilotage de l'Agence est assuré par un conseil d'administration composé de représentants de l'État, d'associations, des organisations professionnelles, des organisations syndicales, de personnalités qualifiées et de représentants du personnel de l'Agence.

Il est assisté d'un conseil scientifique garant de la qualité et de l'indépendance de l'expertise de l'Agence. Il valide et supervise également le processus d'évaluation de l'activité de recherche et donne un avis sur la liste, les règles de fonctionnement, les nominations des membres des commissions spécialisées.

### Effectifs

1402 collaborateurs.

### Budget

141,1 millions d'euros.

### Site internet

[www.anses.fr](http://www.anses.fr)

## B. Objectifs de l'année

En matière de santé au travail, la mission première de l'Anses est de fournir aux autorités l'information nécessaire à la prise de décision concernant la prévention des risques professionnels et d'appuyer les principales politiques publiques en la matière.

En 2019, l'Agence a poursuivi ses efforts de documentation des expositions et d'évaluation des risques sur des thématiques à la fois identifiées comme « classiques » parmi lesquelles le risque chimique, notamment les agents cancérigènes, mutagènes, reprotoxiques, mais également sur l'anticipation de risques émergents (perturbateurs endocriniens, nanomatériaux, impact des technologies numériques) ainsi que dans une démarche prospective ou exploratoire (par exemple : risques pour la santé des professionnels du secteur de la gestion et de la valorisation des déchets en France, effets sanitaires liés à l'exposition aux champs électromagnétiques basses fréquences).

Pour sa mission d'appui aux pouvoirs publics pour la mise en œuvre des réglementations nationales ou européennes, l'Anses a réalisé en 2019 des expertises dans le cadre de l'élaboration des valeurs limites d'exposition professionnelle, de la mise en œuvre des règlements REACH et CLP ou dans le cadre de la délivrance des autorisations de mise sur le marché des produits phytopharmaceutiques et biocides. Chacun de ces travaux contribuant à une meilleure maîtrise des expositions et une prévention des risques pour les professionnels exposés à des substances dangereuses.

Comme d'autres acteurs de la santé au travail et de la prévention, l'Agence a continué sa mobilisation dans le cadre de la mise en œuvre du PST 3 en coordonnant plusieurs actions (amélioration de la prise en compte de la polyexposition, substitution, cartographie des données de santé au travail, coordination de la recherche).

Enfin, depuis 2019, l'agence a mis en place un groupe d'experts pluridisciplinaire pour la mise en œuvre de sa nouvelle mission d'expertise préalable à la création et la modification des tableaux de maladies professionnelles ou l'élaboration de recommandations pour les comités régionaux de reconnaissance des maladies professionnelles.

L'Agence a également accordé une place importante aux travaux d'expertise et de soutien à la recherche en santé travail. Le pilotage du Programme national de recherche Environnement-Santé-Travail (PNR EST) de l'Anses est un outil essentiel pour développer les connaissances en santé-environnement et santé-travail, en appui aux politiques publiques et aux travaux d'évaluation des risques sanitaires. Le PNR EST a pour but de conduire les communautés scientifiques à produire des données utiles aux différentes phases de l'analyse du risque sanitaire et, ainsi, à rapprocher recherche et expertise scientifique. Cette année encore, près d'un cinquième des projets de recherche financés, représentant au total environ 1 million d'euros, portaient sur des sujets de santé au travail.

## C. Quelques actions phare

### Mise à jour des connaissances concernant les dangers, expositions et risques relatifs à la silice cristalline

L'Anses a publié en 2019 les résultats de son expertise relative aux risques pour la santé des travailleurs exposés en France à la silice cristalline, minéral mis en œuvre ou présent dans de très nombreux secteurs d'activité. En France, près de 365 000 travailleurs seraient exposés par inhalation à la silice cristalline, en particulier au quartz. L'Anses estime entre 23 000 et 30 000 le nombre de travailleurs exposés à des niveaux excédant la valeur limite d'exposition professionnelle (VLEP) de 0,1 mg.m-3 actuellement en vigueur.

Au vu du niveau de preuve sur les effets sanitaires associés à la silice cristalline et des niveaux d'exposition estimés, l'Agence conclut à l'existence d'un risque sanitaire particulièrement élevé pour la population professionnelle exposée à des niveaux supérieurs ou équivalents à la VLEP actuelle. L'Agence émet donc une série de recommandations afin d'accentuer la prévention des expositions, réviser la VLEP, faire évoluer la surveillance médicale, et engager la révision des tableaux des maladies professionnelles existants.

### Effets sanitaires liés à l'exposition aux champs électromagnétiques basses fréquences

En 2019, l'Agence a également publié une nouvelle expertise sur les effets sanitaires liés à l'exposition aux champs électromagnétiques basses fréquences. Ces travaux visaient à analyser l'ensemble des nouvelles connaissances scientifiques disponibles sur les expositions aux champs électromagnétiques basses fréquences et leurs éventuels effets biologiques et sanitaires depuis son dernier avis sur le sujet publié en 2010. Cette nouvelle expertise a fait le point sur les expositions et les risques professionnels associés. Les niveaux d'exposition des travailleurs aux champs magnétiques basses fréquences sont très variables selon les postes occupés et peuvent atteindre des niveaux de champs très élevés, potentiellement supérieurs aux valeurs limites d'exposition (1000  $\mu$ T à 50 Hz), dans des situations particulières comme lors de l'utilisation de certaines machines industrielles. Par ailleurs, à des niveaux d'exposition élevés pouvant être rencontrés en milieu professionnel, des études expérimentales ont mis en évidence la possibilité d'effets biologiques (stress oxydant, effets génotoxiques, effets sur la physiologie cellulaire).

Cependant, l'Agence indique que les études épidémiologiques sont trop hétérogènes pour établir un lien entre l'exposition professionnelle et l'apparition de pathologies chroniques, en particulier maladies neurodégénératives et tumeurs du système nerveux. Il apparaît nécessaire de poursuivre les recherches concernant le risque éventuel de pathologies associées à l'exposition aux champs magnétiques basses fréquences. Enfin, l'Agence attire l'attention sur les cas d'exposition de la femme enceinte au travail. En effet, il a été montré que dans certains scénarios d'exposition professionnelle, la densité de courant induite

chez le fœtus peut être supérieure aux valeurs limites recommandées pour la population générale. Ainsi, l'Anses rappelle l'importance de faire appliquer les dispositions réglementaires en matière de santé au travail et de réduire les situations de surexposition, en adaptant notamment les postes de travail.

En complément, l'Agence recommande que les constructeurs de machines industrielles émettant des champs électromagnétiques basses fréquences mesurent l'exposition associée à l'utilisation de ces appareils et l'indiquent sur la documentation technique fournie aux clients et utilisateurs.

L'Agence souligne la nécessité de mieux maîtriser l'exposition en milieu de travail pour certains professionnels susceptibles d'être exposés à des niveaux élevés de champs électromagnétiques et, parmi eux, tout particulièrement les femmes enceintes. Elle recommande donc de mieux informer et sensibiliser les femmes sur les dispositions réglementaires d'aménagement de leur poste de travail lorsqu'elles sont enceintes, afin de limiter l'exposition du fœtus aux champs électromagnétiques basses fréquences.

### **Risques sanitaires pour les professionnels du secteur de la gestion et de la valorisation des déchets en France: travaux exploratoires**

Au cœur des politiques d'économie circulaire, le secteur de la gestion et de la valorisation des déchets ne cesse de se développer. La santé des professionnels de ce secteur est un véritable enjeu en termes de santé au travail et a fait l'objet d'une première expertise de l'Anses, dont les résultats ont été publiés fin 2019. L'Agence y dresse un panorama du secteur avec un travail d'analyse permettant de regrouper différentes filières de gestion des déchets en termes d'impacts pour la santé des travailleurs.

Bien que le constat d'un manque de données sur les risques sanitaires pour les professionnels de la gestion des déchets puisse être fait, l'expertise met en évidence des expositions à de multiples facteurs de risque, notamment liés aux substances chimiques, bactéries et moisissures présentes dans les déchets, au bruit et aux vibrations mécaniques, ou encore aux contraintes organisationnelles. Des risques pour la santé psychique liés aux conditions de travail, à l'organisation et aux représentations des métiers des déchets sont également à considérer.

L'Anses formule donc des recommandations afin d'acquérir des connaissances sur les risques sanitaires pour les travailleurs, de mieux sensibiliser à la prévention des risques et d'améliorer le suivi médical des professionnels des déchets.

Elle recommande également d'intégrer les impacts pour la santé de ces professionnels dans les activités d'écoconception. L'Agence se propose de conduire, à titre de premier exemple du secteur, une évaluation des risques sur la filière des emballages ménagers aux enjeux sanitaires et socio-économiques multiples.

## État des lieux sur les risques sanitaires liés aux activités des sapeurs-pompiers

Au quotidien, les sapeurs-pompiers sont exposés à une multitude de facteurs de risque : exposition à des substances chimiques généralement issues des produits de combustion lors des feux, à des agents biologiques ou encore physiques. Ils sont également confrontés à des contraintes organisationnelles – comme le travail en horaires décalés – et psychosociales, incluant une exposition aux violences.

En 2019, l'Anses a dressé un état des lieux sur la question des risques sanitaires liés à leurs activités et fait le point sur les mesures de prévention.

L'Agence a souligné l'intérêt de centraliser les données de surveillance de santé et de poursuivre le suivi médical des sapeurs-pompiers après la cessation de leur activité professionnelle afin d'améliorer les connaissances sur leur santé, leurs expositions et identifier les activités les plus à risques. Elle a pointé par ailleurs la nécessité de mieux prendre en compte les risques chroniques encourus par les sapeurs-pompiers à la suite d'une exposition pendant et après les interventions de lutte contre l'incendie.

## 5.2. SANTÉ PUBLIQUE FRANCE : L'AGENCE NATIONALE DE SANTÉ PUBLIQUE (ANSP)

### A. Présentation

Santé publique France est l'ANSP créée par le décret n° 2016-523 du 27 avril 2016. Sa création a été inscrite dans la loi n° 2016-41 du 26 janvier 2016 de modernisation de notre système de santé. Les activités de Santé publique France en matière de santé au travail sont par ailleurs spécifiées dans une convention cadre tripartite de la direction générale de la santé, de la direction générale du travail (DGT) et de Santé publique France. Les alertes et détections des émergences sont prises en charge régionalement par les groupes d'alerte en santé travail coordonnés localement par les cellules régionales de Santé publique France.

L'année 2019 a vu la création de la direction santé environnement travail (DSET) qui a réuni les personnels des précédentes directions de santé-environnement et de santé-travail. Cette direction regroupe une soixantaine d'agents. Le programme de travail de la DSET conserve une activité fortement dédiée à la santé au travail, tout en permettant de mieux appréhender l'impact combiné des environnements généraux et professionnels sur la santé des populations.

La DSET a vocation à travailler en interaction étroite avec l'ensemble des professionnels impliqués dans la santé au travail et en particulier les organismes de prévention, les services de santé au travail ou les médecins inspecteurs régionaux du travail. Cette collaboration étroite est indispensable pour protéger au mieux la santé des travailleurs en orientant les meilleures mesures de prévention possibles.

## Processus de création de la DSET

En juin 2018, le professeur William Dab a été missionné par l'ANSP pour réaliser un rapport sur les enjeux d'un rapprochement des activités de santé travail et santé environnement, en définissant les grandes orientations stratégiques. Le rapport, remis en septembre 2018, avait établi la pertinence d'un tel projet et soulignait que le rapprochement permettrait de mieux appréhender l'impact combiné des facteurs environnementaux et professionnels, en mutualisant au sein d'une direction unique de Santé publique France des expertises de haut niveau concernant l'exposition et la surveillance de la santé des populations et les méthodes de détermination des impacts sanitaires des caractéristiques de l'environnement et du travail. La direction générale a ensuite demandé la rédaction de différentes notes de préfiguration à plusieurs agents des directions santé environnement, santé travail et a mené des réflexions transversales au sein de l'établissement. Ce processus a débouché sur la nomination par la direction générale d'une équipe de préfigurateurs au 1<sup>er</sup> février 2019, pour mener à bien la construction du projet scientifique et définir les ambitions et missions de la DSET.

## Repères

### Statut

Établissement public à caractère administratif.

### Missions principales

- L'observation épidémiologique et la surveillance de l'état de santé des populations;
- la veille sur les risques sanitaires menaçant les populations;
- la promotion de la santé et la réduction des risques pour la santé;
- le développement de la prévention et de l'éducation pour la santé;
- la préparation et la réponse aux menaces, alertes et crises sanitaires;
- le lancement de l'alerte sanitaire.

### Organisation

Dix directions scientifiques, 16 cellules régionales, trois directions supports, un conseil d'administration, un conseil scientifique, un comité d'éthique et de déontologie, un comité d'orientation et de dialogue avec la société.

### Conventionnement avec la DGT

En 2019, la DGT a conventionné avec la direction santé travail de Santé publique France pour un montant de 970 000 euros, en contrepartie d'un programme de travail concernant notamment les dispositifs de surveillance épidémiologique des risques liés à l'exposition des travailleurs et des actions relatives aux dispositifs de veille et d'alerte.

#### Effectifs

590 agents.

#### Budget

183 359 445 euros.

#### Site internet

[www.santepubliquefrance.fr](http://www.santepubliquefrance.fr)

## B. Objectifs de l'année

Santé publique France a pour mission, dans le domaine de la santé au travail, d'assurer la surveillance des événements de santé liés aux facteurs de risque d'origine professionnelle, pour orienter la prévention. Pour répondre à ces enjeux, elle produit des indicateurs fiables et reproductibles, s'intéressant à la fois aux expositions et aux principales pathologies liées aux activités professionnelles. Elle développe, pour ce faire, des systèmes de surveillance spécifique de certaines pathologies en lien avec l'environnement professionnel, mais elle s'attache également à construire et gérer un dispositif de cohortes (cohortes pour la surveillance épidémiologique en lien avec le travail de professionnels rattachés à la Mutualité sociale agricole [MSA] ou à l'ancien régime des indépendants). Les travaux menés par Santé publique France visent en particulier à répondre aux priorités déclinées dans les stratégies et plans nationaux : Santé-Travail, Cancer, Canicule, Chlordécone, Ecophyto, Santé-Environnement, Maladies neurodégénératives, Observatoire National des Suicides/Conseil national de la santé mentale, Stratégie nationale sur les perturbateurs endocriniens.

## C. Quelques actions phares

### Programme national de surveillance des mésothéliomes pleuraux (PNSM): 20 années de surveillance (1998-2017) des cas de mésothéliomes, de leurs expositions et des processus d'indemnisation<sup>(1)</sup>

Santé publique France a rendu public son rapport dressant un bilan de l'évolution de la situation épidémiologique des mésothéliomes pleuraux en France entre 1998 et 2017, des expositions et de la reconnaissance des personnes nouvellement atteintes. Malgré l'interdiction de l'usage de l'amiante en 1997, l'incidence du mésothéliome pleural continue à augmenter pour atteindre 1100 nouveaux cas annuellement, dont 27 % chez les femmes. Plus de 90 % des hommes ont été exposés professionnellement à l'amiante au cours de leur carrière avec toutefois

1) Pour en savoir plus : Gilg Soit Ilg A., Audignon S., Chamming's S., Ducamp S., Galateau-Sallé F., Gramond C., Grange D., Guldner L., Le Stang N., Pairon J-C., Ramadour M., Rigou A., Chérié-Challine L.; Programme national de surveillance du mésothéliome pleural (PNSM) : vingt années de surveillance 1998 2017 des cas de mésothéliome, de leurs expositions et des processus d'indemnisation ; Saint-Maurice : <https://www.santepubliquefrance.fr/maladies-et-traumatismes/cancers/mesotheliomes/documents/rapport-synthese/programme-national-de-surveillance-du-mesotheliome-pleural-pnsm-vingt-annees-de-surveillance-1998-2017-des-cas-de-mesotheliome-de-leurs-expo>



un déplacement de la problématique des métiers d'utilisation et de transformation de l'amiante vers les métiers d'intervention sur des matériaux contenant de l'amiante (secteur du BTP, désamiantage, etc.). Chez les femmes, la part des expositions professionnelles à l'amiante reste faible (environ 40%), et 35% des femmes ont été exposées en dehors du travail. Il est intéressant de noter que pour une femme sur quatre, aucune source d'exposition à l'amiante n'est retrouvée. Il a également été démontré un recours insuffisant aux dispositifs d'indemnisation. Ce bilan conduit à proposer le renforcement des actions de prévention ciblées sur les expositions contemporaines à l'amiante, tant auprès des travailleurs et des jeunes en formation, des professionnels de santé que de la population générale et d'accroître les actions d'information sur les possibilités de recours aux dispositifs de reconnaissance médico-sociale existants. À compter de 2021, il est prévu que le PNSM soit intégré, avec la déclaration obligatoire des mésothéliomes et le système d'expertise anatomo-pathologique Mesopath, dans le nouveau dispositif national de surveillance des mésothéliomes.

### Risque routier

En 2019, Santé publique France a élaboré un algorithme de repérage des accidents de circulation routière à partir des données d'accidents du travail du régime général et contribué à la production des indicateurs contenus dans le tableau de bord issus des deux sources de données nationales suivantes :

- Les données d'indemnisation des accidents du travail et des accidents de trajet du régime général et du régime des salariés affiliés à la MSA ;
- Les données sur les accidents corporels de la circulation routière enregistrés par l'Observatoire national interministériel de la sécurité routière.

Parmi les principaux résultats, les données d'indemnisation des deux principaux régimes de Sécurité sociale font apparaître que pour l'année 2017, 53 616 personnes ont été victimes d'un accident de la route lié au travail, dont 14 040 victimes d'un accident dans le cadre d'un déplacement professionnel (accident de mission) et 39 576 victimes d'un accident au cours d'un trajet domicile-travail. Il en ressort également que les accidents routiers professionnels (accidents de trajet et accidents de mission) sont responsables de 480 décès en 2017. Le risque routier est la principale cause de mortalité au travail.

Ce travail est issu d'une collaboration avec le ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion, le ministère de l'Intérieur, la Caisse nationale de l'assurance maladie (Cnam), la MSA et l'Unité mixte de recherche épidémiologique et de surveillance transport travail environnement. Il répond à l'action 1-23 du PST 3 « Mieux connaître le risque routier professionnel pour agir en prévention ».

## Évaluation des expositions professionnelles au formaldéhyde en 2015 et évolution depuis 1982<sup>(2)</sup>

Le formaldéhyde a été classé, par le Centre international de recherche sur le cancer, cancérigène avéré pour le cancer du nasopharynx en 2004, puis pour les leucémies en 2012. Au niveau européen, il a été classé en 2014 substance potentiellement cancérigène et préoccupante du fait qu'il pourrait induire des mutations héréditaires. Dès 2007, la France a adopté le principe de précaution considérant le formaldéhyde comme une substance cancérigène et pris des dispositions réglementaires qui impliquaient le principe de substitution dans les activités utilisatrices de cette substance.

Santé publique France a évalué l'exposition professionnelle au formaldéhyde en France pour l'ensemble des travailleurs par le biais d'une matrice emplois-expositions qui fournit notamment une probabilité d'exposition au formaldéhyde, entre 1950 et 2018, pour tous les emplois des travailleurs, quel que soit leur statut (salarié ou indépendant) et quelle que soit la nature de leur entreprise (privée ou publique). De fait, le croisement de cette matrice avec les données du recensement de la population permet de décrire l'exposition professionnelle à cette nuisance cancérigène et potentiellement mutagène chez tous les travailleurs en France et de distinguer les activités et les groupes professionnels les plus exposés. Ce croisement a été réalisé avec les recensements de 1982, 1990, 1999, 2007 et 2015 permettant de montrer l'évolution sur une période longue. Les résultats montrent entre 1982 et 2015 une forte diminution des expositions: de 822000 travailleurs potentiellement exposés en 1982 (36,6‰) à 90000 travailleurs en 2015 (3,5‰). Parmi les travailleurs exposés en 2015, 56% sont salariés et 44% sont non salariés. Chez les salariés exposés, les trois secteurs présentant le plus de travailleurs potentiellement exposés au formaldéhyde sont l'agriculture, les travaux de construction spécialisés et les activités pour la santé humaine (9,6%). Chez les non-salariés, les trois secteurs les plus représentés parmi les travailleurs exposés sont l'agriculture (50,4% de l'ensemble des non-salariés exposés), les travaux de construction spécialisés (23,7%) et les autres services personnels (15,7%).

Les mesures de protection de la population au travail mises en place en France vis-à-vis de ce cancérigène ainsi que les réglementations européennes concernant les biocides, ont conduit à une nette diminution du nombre de personnes exposées, même s'il reste actuellement des travailleurs concernés par cette exposition dans des secteurs où la substitution est complexe et pour lesquels une utilisation en tant que biocide est encore autorisée.

2) Pour en savoir plus: Delabre L., Garras L., Houot M., Pilorget C., «Prévalences d'exposition professionnelle au formaldéhyde en France en 2015 et évolution depuis 1982. Résultats obtenus à partir de la matrice emplois-expositions du programme Matgéné», *Bulletin Épidémiologique Hebdomadaire*, Santé publique France, 2019;(33):679-86. [http://beh.santepubliquefrance.fr/beh/2019/33/2019\\_33\\_2.html](http://beh.santepubliquefrance.fr/beh/2019/33/2019_33_2.html)

## Maladies à caractère professionnel (MCP)

Les MCP sont définies comme tous symptômes ou pathologies susceptibles d'être causés ou aggravés par le travail et non reconnus comme maladie professionnelle. L'article L. 461-6 du code de la Sécurité sociale énonce l'obligation pour tout médecin de déclarer ces MCP. Depuis 2003, Santé publique France, en collaboration avec l'inspection médicale du travail et la DGT, pilote un dispositif de surveillance des MCP chez les salariés.

Ce dispositif repose sur un réseau de médecins du travail volontaires et leurs équipes qui, deux fois par an et pendant 15 jours, recensent l'ensemble des salariés vus en consultation et le cas échéant, les signalements de MCP.

Il s'appuie également sur un réseau d'épidémiologistes présents dans les observatoires régionaux de santé, dans les cellules régionales de Santé publique France ou encore dans les directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

Ce programme de surveillance fournit des taux de prévalence annuels au niveau régional et national, contribue à l'identification des populations de salariés les plus sensibles, levier essentiel pour le développement d'actions de prévention ciblées et prioritaires.

Les indicateurs produits par le programme sont complémentaires à ceux des régimes de réparation de l'Assurance maladie et alimentent les discussions sur la sous-déclaration des maladies professionnelles et les évolutions des tableaux de maladies professionnelles. En 2017, neuf régions étaient intégrées au programme. Avec 381 médecins du travail participant au programme, le taux de participation s'élevait à 12 %, et 29 779 salariés étaient vus en consultation.

Le taux de signalement d'au moins une MCP chez les salariés était de 7,3%. Les affections de l'appareil locomoteur – parmi lesquelles 99% de troubles musculo-squelettiques – étaient les MCP les plus signalées avec une prévalence de 4,2% chez les femmes et 3,8% chez les hommes, suivies par la souffrance psychique (4,1% chez les femmes et 1,7% chez les hommes). En 2011, la sous-déclaration en maladie professionnelle des troubles musculo-squelettiques du rachis lombaire était estimée à 53% [53-66], celle du coude à 73% [68-79].

Ces résultats soulignaient l'ampleur de la sous-déclaration pour ces pathologies et venaient souligner la nécessité d'actualiser régulièrement ces indicateurs (en cours de publication).

## 5.3. L'INSTITUT DE RADIOPROTECTION ET DE SURETÉ NUCLÉAIRE (IRSN)

### A. Présentation

Expert public auprès des autorités de sûreté et des pouvoirs publics, l'IRSN mène des recherches et des expertises dans le domaine de l'évaluation et de la prévention des risques professionnels dans divers secteurs d'activité mettant en œuvre des techniques utilisant les rayonnements ionisants ainsi que dans les activités concernées par la radioactivité naturelle renforcée.

L'IRSN met à la disposition des pouvoirs publics et des demandeurs publics ou privés, français ou étrangers, une capacité d'expertise de référence tant en matière de sûreté et de sécurité nucléaires qu'en matière de protection de l'homme et de l'environnement contre les rayonnements ionisants.

L'institut contribue à la formation et à l'information du public sur les risques nucléaires et radiologiques. Il publie notamment sur son site Internet ([www.irsn.fr](http://www.irsn.fr)) ses avis et diffuse les données scientifiques résultant de ses recherches, conformément à la loi n° 2015-992 du 17 août 2015 relative à la transition énergétique pour une croissance verte.

Les conditions de l'appui et du concours techniques au ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion sont précisées dans une convention cadre quinquennale.

### Repères

#### Statut

L'IRSN est un établissement public à caractère industriel et commercial dont les missions sont définies par la loi n° 2015-992 du 17 août 2015 précitée et dont l'organisation et la gouvernance sont précisées dans le décret n° 2016-283 du 10 mars 2016 relatif à l'IRSN.

L'IRSN est placé sous la tutelle conjointe des ministres chargés de l'environnement, de la recherche, de l'énergie, de la santé et de la défense.

#### Missions principales

Les principales missions de l'IRSN sont les suivantes :

- recherche et services d'intérêt public, incluant l'information du public ;
- appui et concours techniques aux autorités publiques pour les activités à vocation civile ou intéressant la défense ;
- prestations contractuelles d'expertises, d'études, de mesures, pour le compte d'organismes publics et privés, français et étrangers.

Ces missions couvrent notamment les domaines suivants :

- **Concours technique en application de dispositions du code du travail :**
- surveillance radiologique de l'exposition des travailleurs (395040 travailleurs suivis en 2019), incluant la gestion et l'exploitation du système d'information de l'exposition des travailleurs aux rayonnements ionisants (SISERI);
- dans un cadre interministériel, gestion et exploitation de l'inventaire national des sources de rayonnements ionisants (environ 50 000 sources et générateurs électriques détenus par environ 30 000 entreprises soumises à un régime administratif en 2019) à l'aide du système informatique de gestion de l'inventaire des sources radioactives (SIGIS);
- organisation de l'examen (296 épreuves écrites et 188 épreuves orales pour l'examen initial et 213 oraux de renouvellement en 2019) du certificat d'aptitude à manipuler des appareils de radiologie industrielle (CAMARI);
- élaboration d'un rapport annuel relatif à la radioprotection des travailleurs, comprenant notamment un bilan de leur exposition aux rayonnements ionisants;
- élaboration d'avis sur les arrêtés d'application du code du travail.

**Appui technique :**

- définition de doctrines en matière de radioprotection des travailleurs, notamment à destination de l'inspection du travail;
- élaboration de textes normatifs et de leurs circulaires ou guides d'application;
- définition de doctrines relatives aux situations d'accidents, d'urgences radiologiques ou de situations post-accidentelles et d'appuis opérationnels;
- réalisation d'une veille en matière de radioprotection des travailleurs, notamment par la mise en œuvre d'un processus de retour d'expérience issu notamment des événements radiologiques déclarés en France et à l'étranger.

**Information ou formation concernant :**

- la radioprotection des travailleurs, auprès des membres des commissions paritaires consultatives chargées des questions relatives à la prévention des risques professionnels;
- les travaux internationaux et nationaux auxquels participe l'IRSN dans le domaine de la radioprotection des travailleurs auprès des instances ou des services compétents.

L'IRSN intervient également dans le dispositif d'agrément des organismes de dosimétrie des travailleurs et dans l'exploitation d'un système d'évaluation dosimétrique (SIEVERT PN) dédié aux personnels navigants.

### Organisation

Outre la direction générale, l'IRSN comprend un pôle et six directions fonctionnels ainsi qu'une agence comptable, et trois pôles opérationnels. Ces derniers couvrent les domaines suivants :

- défense, sécurité et non-prolifération ;
- sûreté nucléaire ;
- santé et environnement.

### Effectifs

- 1800 salariés.
- Trois sites majeurs d'implantation à Fontenay-aux-Roses, Cadarache et Le Vésinet.

### Budget

En 2019, les ressources de l'IRSN s'élèvent à 268 millions d'euros dont 168 millions d'euros proviennent de la subvention du programme 190 de la loi organique relative aux lois de finances, le reste provenant notamment de la contribution versée par les exploitants d'installations nucléaires en vertu de la loi n° 2016-1918 et de recettes externes issues de contrats avec des organismes nationaux et internationaux.

### Convention

La dernière convention-cadre entre l'IRSN et la direction générale du travail (DGT) a été signée le 4 avril 2019 pour une durée de 5 ans (2019-2023). Cette convention précise les modalités d'appui technique que l'IRSN apporte à la DGT en matière de radioprotection pour la santé et sécurité au travail pour un montant de 140000 euros en 2019, mais surtout de concours techniques en application du code du travail pour un montant de 158800 euros en 2019. La principale mission de concours techniques est la gestion et l'exploitation du système SISERI pour un montant de 156200 euros en 2019.

### Site internet

[www.irsn.fr](http://www.irsn.fr)

## B. Objectifs de l'année

Les principaux objectifs de l'année 2019 étaient les suivants :

- Contribuer à la surveillance de l'exposition des travailleurs soumis en France aux rayonnements ionisants. L'IRSN centralise l'ensemble des données individuelles de cette surveillance dosimétrique, les consolide et les conserve dans le système SISERI. Il les tient à disposition des médecins du travail et des personnes compétentes en radioprotection, en temps réel via une connexion internet sécurisée. L'IRSN répond aussi aux demandes exprimées par les inspecteurs du travail

et de la radioprotection (à noter que ceux-ci ont également un accès direct à SISERI depuis septembre 2019).

- Établir un bilan détaillé des résultats de la surveillance des travailleurs exposés aux rayonnements ionisants à l'aide du système SISERI.
- Mettre à disposition des agents de contrôle du ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion les informations relatives aux mouvements des sources radioactives issues du système SIGIS.
- Organiser le contrôle des connaissances et délivrer le CAMARI.
- Fournir à la DGT un appui technique en matière de radioprotection des travailleurs. Pour l'année 2019, l'appui technique était prioritairement axé sur les travaux d'élaboration des projets d'arrêtés pris en application du décret transposant la directive européenne 2013/59/Euratom du 5 décembre 2013 et les travaux d'accompagnement des évolutions réglementaires à destination des entreprises et des acteurs de la radioprotection.
- Fournir un appui en matière de protection des travailleurs contre le risque d'exposition à l'amiante, notamment par la poursuite d'une étude des facteurs de protection d'équipement de protection individuelle (EPI) sur des chantiers tests de désamiantage.
- Fournir un appui aux services déconcentrés de l'inspection du travail et à l'élaboration d'un guide d'inspection concernant les installations nucléaires de base (hors réacteurs de puissance) en démantèlement.

## C. Quelques actions phare

### Certificat d'aptitude à la manipulation d'appareils de radiologie industrielle (CAMARI)

Par arrêté du 21 décembre 2007 pris en application de l'article R. 4451-55 du code du travail, l'IRSN est depuis le 26 juin 2008 le centre national d'examen du certificat CAMARI. En 2019, l'IRSN a délivré au total 509 certificats CAMARI sans inclure les personnels relevant des ministères de l'Intérieur et des Armées : 24% pour la manipulation d'appareils de radiographie munis de sources radioactives, 22% pour des accélérateurs, 17% pour des appareils à rayons X, et les 37% restants pour la manipulation de plusieurs types d'appareils de radiologie. Certains travailleurs (environ 35%) possèdent deux certificats CAMARI, un pour les appareils à rayons X et un pour les appareils de radiographie munis de sources radioactives.

### Bilan des expositions des travailleurs

L'IRSN est réglementairement chargé d'établir un bilan annuel de l'exposition des travailleurs aux rayonnements ionisants. En 2019, l'IRSN a édité son bilan portant sur un effectif total de 390 363 travailleurs surveillés en 2018. Cet effectif regroupe 365 980 travailleurs des activités civiles (nucléaire, industrie, recherche, médecine) et des installations et activités intéressant la défense, et 24 393 travailleurs exposés à la radioactivité naturelle, essentiellement des personnels navigants de l'aviation civile ou militaire.

Les principaux éléments de ce bilan sont rapportés ci-dessous, le rapport complet étant disponible sur le site internet de l'institut<sup>3)</sup>.

En 2018, l'effectif total surveillé est en croissance de 1,5% par rapport à 2017, dans la continuité de ce qui a été observé ces dernières années. Cette augmentation est principalement liée à l'augmentation du volume des travaux de maintenance dans le domaine nucléaire. L'ensemble de l'effectif est surveillé par une dosimétrie externe qui consiste à mesurer (ou calculer dans le cas des personnels navigants) les doses reçues à la suite d'une exposition externe à un champ de rayonnements ionisants (rayons X, gamma, bêta, neutrons, etc.). Le bilan montre que la très grande majorité des travailleurs (81% des travailleurs surveillés) est non exposée ou est exposée à des doses inférieures au seuil d'enregistrement. Hors radioactivité naturelle, la dose individuelle moyenne en 2018 est de 0,80 millisieverts (mSv). L'exposition des 23356 personnels navigants de l'aviation civile est stable: 2,10 mSv comme en 2017.

Comme les années précédentes, il existe des disparités fortes entre les différents domaines d'activité. Les personnels navigants présentent les doses individuelles moyennes les plus élevées (cf. *ci-dessus*), suivis par les travailleurs de l'industrie nucléaire (1,40 mSv) puis non nucléaire (0,88 mSv). Les doses individuelles moyennes sont plus faibles dans le domaine médical et vétérinaire (0,30 mSv) et celui de la recherche (0,23 mSv).

En 2018, dix cas de dépassement de la limite réglementaire de dose efficace de 20 mSv/an ont été enregistrés (huit dans le domaine médical, deux dans l'industrie non nucléaire). Trois cas de dépassement de la limite de dose aux extrémités ont en outre été recensés (deux dans le secteur de la radiologie interventionnelle et un en médecine nucléaire).

Par ailleurs, une surveillance de l'exposition interne est mise en place pour les travailleurs amenés à travailler en présence de sources non scellées (personnel médical administrant des radiopharmaceutiques à des patients à des fins de diagnostic médical, par exemple) et susceptibles d'incorporer des substances radioactives par inhalation, par pénétration transcutanée, par blessure, voire par ingestion. En 2018, ce sont 262900 examens de routine qui ont été réalisés, dont moins de 0,5% positifs, et 11978 examens de surveillance spéciale, dont 14% positifs. Le nombre de cas avérés d'exposition interne reste faible: en 2018, quatre travailleurs ont eu une dose efficace engagée supérieure à 1 mSv, la dose engagée la plus forte étant de 2,8 mSv enregistrée dans le domaine du démantèlement. Le risque prépondérant dans l'activité de démantèlement est la contamination interne puisque, si l'ensemble des travailleurs des trois sites nucléaires étudiés en 2018 présentent des expositions externes globalement faibles, les résultats du suivi de l'exposition interne sont positifs pour 28% des travailleurs ayant fait l'objet de ce suivi.

3) [https://www.irsn.fr/FR/expertise/rapports\\_expertise/Documents/radioprotection/IRSN\\_Rapport-Exposition-travailleurs-2018.pdf](https://www.irsn.fr/FR/expertise/rapports_expertise/Documents/radioprotection/IRSN_Rapport-Exposition-travailleurs-2018.pdf)



### Travaux d'appui réglementaire

À la demande conjointe de la DGT et de l'Autorité de sûreté nucléaire (ASN), l'IRSN a élaboré en 2019 quatre fiches à caractère technique et opérationnel relatives à la prévention des risques d'exposition aux rayonnements ionisants, respectivement sur la démarche d'évaluation des risques, la démarche de gestion du radon, la délimitation des zones et la surveillance dosimétrique individuelle. Par ailleurs, l'IRSN a rendu trois avis formels. Le premier avis concernait la difficulté d'interprétation de l'un des deux critères de délimitation des zones rouges du 1<sup>o</sup> de l'article R. 4451-23 du décret n° 2018-437 relatif à la protection des travailleurs contre les risques dus aux rayonnements ionisants. Les deux autres portaient sur des projets d'arrêtés de la DGT : le premier relatif aux modalités de formation de la personne compétente en radioprotection et de certification des organismes de formation et des organismes compétents en radioprotection et le second relatif aux conditions de délimitation et de signalisation des zones surveillées et contrôlées dites zones délimitées compte tenu de l'exposition aux rayonnements ionisants.

### Protection contre l'amiante

Fort de son expérience de la mesure des facteurs de protection des tenues de protection selon la norme NF EN 1073-1 (2016), l'IRSN a été sollicité par la DGT pour piloter l'étude, en coopération avec les fabricants de tenues et les industriels, d'évaluation du facteur de protection assigné des tenues de protection ventilées et des heaumes ventilés dans des ambiances chargées en fibres d'amiante. Au cours de l'année 2019, l'IRSN et la DGT ont ainsi mis en œuvre et suivi les deux premiers chantiers de cette étude. Les deux chantiers restants seront menés au cours du second semestre 2020.

## 5.4. L'INSTITUT NATIONAL DE PLONGÉE PROFESSIONNELLE (INPP)

### A. Présentation

L'INPP est une association loi 1901, créée sur décision du Premier ministre en juillet 1982.

Son objet principal est de promouvoir et développer les interventions humaines ou non en milieu principalement aquatique et hyperbare et d'améliorer de façon constante la sécurité nécessaire à ces activités notamment par :

- l'information et la formation technique et/ou générale relative à la sécurité des personnels (ouvriers, agents de maîtrise, cadres, formateurs, etc.) intervenant en milieu hyperbare et du personnel d'assistance en surface, conformément aux textes réglementaires;

- l'harmonisation des filières de formation des différentes catégories de personnel et la mise en œuvre de formations adaptées aux pilotes d'engins sous-marins civils, habités ou inhabités et aux personnels de surface;
- la mise en place et la gestion de bases de données aux niveaux national et international des plongeurs certifiés en hyperbarie et des pilotes qualifiés d'engins sous-marins civils, comportant la délivrance de la carte professionnelle, du livret individuel et des documents associés;
- la normalisation des matériels et équipements spécifiques et hyperbares, comme bureau de normalisation des activités aquatiques et hyperbares;
- la labellisation européenne des équipements de protection individuelle (EPI) comme organisme notifié n° 0078;
- la certification en essais non destructifs (procédés terrestres et subaquatiques) au plan national agréé par le ministère de l'Industrie et au plan international par Illoyd's Register;
- la création et développement d'une cellule de recherche médicale appliquée en hyperbarie en liaison avec les organismes de recherche régionaux et nationaux, et les sociétés savantes, selon les besoins;
- la valorisation des compétences françaises à l'étranger dans les domaines de la formation, de l'expertise, du conseil, de l'expérimentation, de l'échange d'informations, et comportant notamment des participations aux commissions nationales et étrangères;
- des appuis techniques notamment en matière d'expertise et de conseil dans le cadre de conventions publiques ou privées;
- une veille technologique et scientifique afin de permettre le suivi des équipements, des procédures d'intervention et d'urgence et d'accroître la prévention du risque hyperbare;
- l'organisation de séminaires, colloques et congrès concernant son domaine de compétence;
- la communication par tous les moyens (journées portes ouvertes, baptêmes de plongée, etc.) sur les métiers exercés en milieu hyperbare en vue d'en faciliter leur connaissance par le plus grand nombre.

## Repères

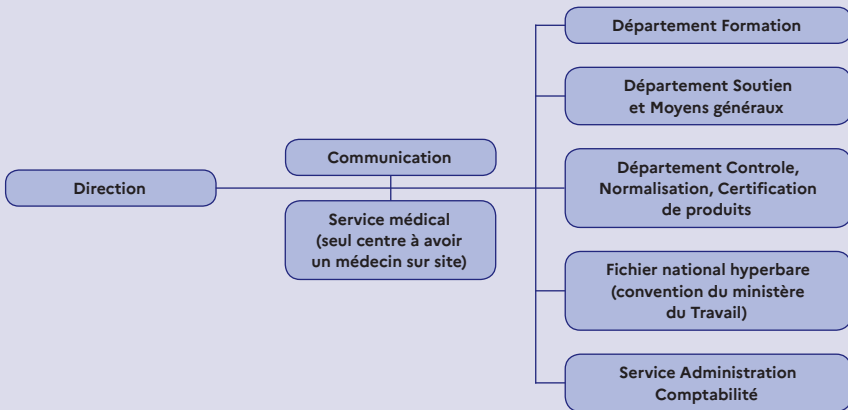
### Statut

Association régie par la loi de 1901.

### Missions principales

- Formation des travailleurs aux activités hyperbares ;
- Normalisation des équipements, certification d'EPI liés aux activités hyperbares ;
- Missions d'expertises au profit des ministères.

### Organisation



### Effectifs

26 personnes.

### Budget

3,2 millions d'euros.

### Convention

Le directeur général du travail a signé le 13 août 2019 avec le directeur de l'INPP une convention-cadre couvrant la période 2019-2021.

Cette convention, déclinée chaque année par un programme annuel de travail, permet de positionner l'INPP comme l'expert technique de la direction générale du travail (DGT) en matière d'hyperbarie. Outre son appui technique, l'Institut porte une mission de reconnaissance internationale des certificats d'aptitude à l'hyperbarie et assure la gestion du fichier national des travailleurs hyperbares.

### Site internet

[www.inpp.org](http://www.inpp.org)

## B. Quelques actions phare

### Formation des experts hyperbares de l'Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics (OPPBTP) du 25 au 29 mars 2019

- L'OPPBTP a souhaité que l'INPP forme ses experts aux risques hyperbares, avec un volet pratique de sensibilisation au port des EPI liés à la plongée professionnelle, et à certaines procédures, illustrant l'importance de l'organisation et du soutien apporté par l'équipe de soutien pour assurer la sécurité des opérations de plongée. Ce même type de formation avait été réalisé au profit des agents de la DGT impliqués dans la thématique hyperbare lors du second semestre 2018.
- Mise en place et pilotage d'un comité d'experts sur instruction (et sous convention) du ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion pour étudier l'accidentologie. Un comité d'expert de six personnes a été conjointement désigné par l'INPP et la DGT pour promouvoir et développer la prévention et la sécurité hyperbare. Cinq accidents graves en hyperbarie se sont produits en 2019.

### Participation au premier Conseil permanent pour la sécurité de la plongée humaine

- Participation au premier Conseil permanent pour la sécurité de la plongée humaine dans la marine qui aborde la thématique de la sécurité hyperbare dans les activités plongées du ministère des Armées. Le partage des retours d'expérience avec les plongeurs militaires, qui utilisent des mélanges gazeux spécifiques et mettent en œuvre des protocoles particuliers, et ceux pratiqués dans le monde sportif et le monde de la plongée industrielle, offre des opportunités d'amélioration de la sécurité des plongées pour ces trois mondes qui peuvent se côtoyer sans se connaître.
- De nombreuses interventions visant à sensibiliser des acteurs sportifs (interventions auprès des fédérations régionales de plongée), dans les écoles, pour présenter et partager les risques liés à la plongée sous toutes ses formes.

### Niveau européen

- Représentant du gouvernement français pour les réunions du *European diving technology committee*, l'INPP est un organisme qui traite de l'harmonisation des compétences et formations à la plongée professionnelle à l'échelle de l'Europe. Le partage des réglementations, des pratiques et de l'accidentologie dans les différents pays est réalisé dans ce contexte, sur la base du volontariat des différents participants.

### Niveau international

- L'INPP est le représentant de la France pour les réunions internationales annuelles de l'*International diving regulators and certifiers forum*: ce forum est composé des représentants du Royaume-Uni, de la Norvège, du Canada, de l'Australie, de l'Afrique du Sud et la France ainsi qu'une organisation professionnelle offshore: l'*International marine contractor association*. Au sein de ce forum sont échangés

les pratiques nationales et offshore en vigueur, l'accidentologie rencontrée, les nouveaux développements et une actualisation des bonnes pratiques.

- Réalisation d'une première mondiale avec l'opération «Gombessa», dont l'objectif en termes de sécurité était de localiser et échanger avec des plongeurs non reliés à la tourelle de plongée, et en saturation.

## 5.5. L'INSTITUT NATIONAL DE L'ENVIRONNEMENT INDUSTRIEL ET DES RISQUES (INERIS)

### A. Présentation

L'Ineris mène des programmes de recherche visant à mieux comprendre les phénomènes susceptibles de conduire aux situations de risques ou d'atteintes à l'environnement et à la santé, et à développer sa capacité d'expertise en matière de prévention. Ses compétences scientifiques et techniques concernent les domaines des risques accidentels, des risques chroniques et des risques du sol et du sous-sol. Elles sont mises à la disposition des pouvoirs publics, des entreprises et des collectivités locales afin de les aider à prendre les décisions les plus appropriées, et à améliorer la sécurité et la protection environnementale.

#### Repères

##### Statut

L'Ineris est un établissement public à caractère industriel et commercial, placé sous la tutelle du ministère de la Transition écologique.

##### Missions principales

L'Ineris a pour mission de contribuer à la prévention des risques que les activités économiques font peser sur la santé, la sécurité des personnes et des biens et sur l'environnement.

##### Organisation

L'Ineris se structure autour de neuf directions. Cinq directions sont consacrées au fonctionnement de l'Ineris et quatre directions organisées en blocs de compétences qui conduisent des recherches et fournissent une expertise: la direction des risques chroniques, la direction des risques accidentels, la direction des risques du sol et du sous-sol et la direction des services aux entreprises et de la certification. Le conseil d'administration de l'institut est constitué de représentants de l'État, de personnalités des secteurs économiques concernés par l'action de l'Institut, de personnalités qualifiées et de représentants du personnel.

##### Effectifs

Au 31 décembre 2019, l'Ineris comptait 532 collaborateurs.

### Budget

Les recettes de l'Ineris s'élevaient à 64,9 millions d'euros en 2019. 34,1 millions d'euros ont été consacrés aux activités d'appui aux politiques publiques et 12,7 millions d'euros à la recherche. 18,1 millions d'euros de recettes ont été constituées à travers les activités de service aux entreprises de l'Ineris.

### Site internet

[www.ineris.fr](http://www.ineris.fr)

## B. Objectifs de l'année

Le programme de travail de l'Ineris est défini chaque année conformément aux orientations fixées par son contrat d'objectif et de performance. L'institut focalise son action sur trois thématiques :

- Comprendre et maîtriser les risques à l'échelle d'un site industriel et d'un territoire.
- Maîtriser les risques liés à la transition énergétique et à l'économie circulaire.
- Caractériser les dangers des substances et leurs impacts sur l'homme et la biodiversité via l'air et l'eau.

Ces trois thématiques se déclinent en 16 activités. Parmi celles-ci, les activités suivantes concernent plus spécifiquement la santé et la sécurité au travail :

- la sécurité de la production et de l'utilisation des énergies nouvelles ;
- la compréhension des phénomènes d'explosion et d'incendie et l'évaluation de leurs conséquences ;
- la sécurité et sûreté des systèmes industriels ;
- les facteurs organisationnels et humains de la sécurité ;
- l'appui aux situations d'urgence ;
- la dangerosité des substances chimiques ;
- les nanomatériaux.

## C. Quelques actions phare

En 2019, L'Ineris a obtenu des taux de satisfaction élevés pour ses actions pour le compte des pouvoirs publics comme pour les services qu'il a fournis aux entreprises. La recherche s'est également maintenue à un niveau soutenu, donnant lieu à la publication de près de 100 publications d'études spécifiques d'ingénierie incendie.

### Appui aux situations d'urgence: la cellule d'appui aux situations d'urgence (Casu) mobilisée dès les premières heures de l'incendie de Rouen (Lubrizonl)

La Casu a été activée le 26 septembre vers 6 heures, pour préciser les risques immédiats, thermiques, toxiques ou de sur-accident, que les équipes d'intervention et les populations avoisinantes encouraient. Lors d'un accident, la Casu intervient d'abord dans une logique de risque technologique dit « majeur ».

Les questions techniques qui lui sont posées, portent sur les risques immédiats les plus graves :

- effets irréversibles sur la santé, voire décès ;
- effets irréversibles sur l'environnement naturel ;
- dommages matériels pouvant présenter un risque supplémentaire pour les personnes ;
- persistance et propagation du phénomène dangereux causant l'accident, etc.

S'agissant de l'impact sur la santé, par exemple, la cellule a été interrogée sur la toxicité aiguë des fumées (exposition unique, à tout le moins brève, à des concentrations fortes, voire très fortes, de substances).

Au-delà des risques immédiats, la Casu est également intervenue dès les premières heures de l'incendie, pour conseiller et réaliser des prélèvements dans l'environnement. Ils permettront la caractérisation de risques à plus long terme générés par l'incendie, en particulier les risques dits « chroniques » (exposition de longue durée des personnes, de la faune et de la flore, à de faibles doses de contaminants susceptibles d'avoir des effets néfastes), qui résulteraient notamment de la contamination de l'environnement par les résidus de fumées retombés au sol. L'Ineris s'est mobilisé au-delà du périmètre de la Casu, notamment pour effectuer dans ses laboratoires les analyses des premiers prélèvements réalisés.

L'incendie de Lubrizol a montré toute l'importance de cette phase post-accidentelle, sur laquelle un retour d'expérience sera organisé pour proposer d'éventuelles évolutions du dispositif.

### **Compréhension des phénomènes d'explosion et d'incendie et évaluation de leurs conséquences : de l'utilisation des codes *Smoothed Particle Hydrodynamics* (SPH), *Computational Fluid Dynamics* (CFD) et éléments finis (EF)**

La modélisation numérique des phénomènes dangereux et de leur impact sur les structures et les personnes a pour objectif de prédire leurs effets en prenant en compte le plus finement possible l'environnement dans lequel ces événements surviennent.

Pour modéliser la migration de liquides ou de gaz dans des sols, les méthodes CFD traditionnelles sont inadaptées, en raison des déformations importantes que le sol peut subir sous les effets de la pression dynamique et de l'érosion. En 2019, l'Ineris a conduit des travaux de recherche visant à utiliser une autre méthode, dite SPH. Bien qu'encore en développement, celle-ci s'avère prometteuse.

L'Ineris a également rédigé une première version d'une note d'orientation sur l'utilisation des codes CFD et EF, couramment utilisés dans de nombreux secteurs industriels en mécanique des fluides, pour évaluer les conséquences des phénomènes dangereux sur les personnes et les structures. La note synthétise les actions à mener dans les années à venir en vue d'améliorer la robustesse de certains calculs et permettre l'utilisation des codes CFD avec au moins le même niveau de confiance que les outils employés traditionnellement dans les études de sécurité.

Enfin, l'Institut a réalisé pour le compte d'industriels, des études spécifiques de sécurité incendie dans un entrepôt de stockage en s'appuyant sur des outils de type CFD et EF.

L'objectif est de prédire le développement de l'incendie et la propagation des fumées, mais également le comportement de la structure et montrer l'adéquation du développement de l'incendie avec la mise en sécurité du personnel et l'intervention des services de secours.

Grâce à un outil CFD, l'Ineris a également accompagné plusieurs projets de conversion de centrale thermique fonctionnant au charbon et à la bagasse qui devraient, à terme, être alimentées à 100% par la biomasse. Cette mission consiste notamment à analyser les scénarios de formation d'atmosphère explosive dans des stockages de pellets de bois de grande capacité, à modéliser les distances d'effet associées au phénomène d'explosion et à proposer des mesures de réduction des risques.

### Nanomatériaux – Risque incendie et explosion, un protocole pour évaluer les effets des nanopoudres

Les nanopoudres, selon leurs composition, morphologie, granulométrie et propriétés de surface, peuvent présenter des risques accrus d'inflammabilité et d'explosivité. Les essais expérimentaux dédiés à la caractérisation de ces risques présentent des limitations (risques pour l'opérateur, problématiques de mises en œuvre des protocoles, coût de l'essai, difficulté à interpréter les résultats pour une analyse de risques) qu'il convient d'étudier et de réduire. Le sujet a fait l'objet d'une spécification technique (CEN/TS 17274) publiée en 2019, élaborée par le Comité européen de normalisation (CEN/TC 352) sous la houlette de l'Ineris.

### Qualité de l'air – Particules fines, la qualité de l'air des transports

Les personnes qui travaillent ou empruntent les habitacles de transports roulants (RER souterrains, parkings, quais souterrains ferroviaires, etc.) sont susceptibles d'être exposées à des particules fines de natures très différentes. Afin de mieux appréhender leur effet « cocktail », le projet TOXinTRANSPORT lancé en 2019 par l'Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie et coordonné par l'Ineris se propose d'évaluer l'apport de l'utilisation conjointe de méthodes de caractérisation physico-chimique et de tests *in vitro* de la toxicité des particules. Des prélèvements seront effectués dans des habitacles en déplacement. Les résultats permettront de classer les particules prélevées dans les environnements étudiés au regard de leurs caractéristiques physico-chimiques et réponses toxicologiques.

### Facteurs organisationnels et humains – Mise à jour d'un guide sur l'inspection des systèmes de gestion de la sécurité pour les sites SEVESO

#### *Mise à jour d'un guide sur l'inspection des systèmes de gestion de la sécurité (SGS)*

Le bilan de l'accidentologie réalisé chaque année par le Bureau d'analyse des risques et pollutions industrielles indique que la cause principale des accidents



sont les facteurs organisationnels et humains. Il est dès lors indispensable d'intégrer correctement les facteurs organisationnels et humains dans l'évaluation des risques (activités humaines, barrières humaines de sécurité, fonctionnement des organisations, etc.), que ce soit pour élaborer des SGS, les évaluer lors des inspections ou des audits mais aussi analyser les accidents et les incidents.

Un nouveau guide intégrant cette dimension a été réalisé en 2019. Il s'agit d'une mise à jour du document « Aide à l'inspection des systèmes de gestion de la sécurité », publié par le ministère chargé de l'environnement en 2000. Il propose une démarche globale des SGS en faisant référence aux nouveaux textes réglementaires parus depuis 2001 dans le code de l'environnement.

## 6. UNE AUTORITÉ ADMINISTRATIVE INDÉPENDANTE : L'AUTORITÉ DE SURETÉ NUCLÉAIRE (ASN)

### A. Présentation

Créée par la loi du 13 juin 2006 relative à la transparence et à la sécurité en matière nucléaire, l'ASN est une autorité administrative indépendante chargée du contrôle des activités nucléaires et civiles en France. L'ASN assure, au nom de l'État, le contrôle de la sûreté nucléaire et de la radioprotection pour protéger les personnes et l'environnement. Elle informe le public et contribue à des choix de sociétés éclairés. L'ASN décide et agit avec rigueur et discernement : son ambition est d'exercer un contrôle reconnu par les citoyens et constituant une référence internationale.

L'ASN exerce, en application de l'article R. 8111-11 du code du travail, les missions d'inspection du travail dans les 19 centrales nucléaires en fonctionnement, les huit réacteurs en démantèlement et l'EPR (réacteur européen à eau pressurisée) en construction à Flamanville.

Les inspecteurs du travail de l'ASN disposent des mêmes attributions, des mêmes droits et obligations que les inspecteurs du travail de droit commun. Ils appartiennent au système d'inspection du travail qui s'inscrit dans le cadre de la convention internationale n° 81 de l'Organisation internationale du travail du 11 juillet 1947.

Le réseau est composé d'ingénieurs, affectés à l'ASN, et qui suivent une formation spécifique à l'Institut national du travail de l'emploi et de la formation professionnelle pour être habilités en qualité d'inspecteurs du travail. Cette habilitation prend la forme d'une décision du président de l'ASN, publiée au *Journal officiel* de l'ASN. Ils sont affectés dans chaque division ayant dans son champ de compétence une centrale nucléaire à contrôler.

Au 31 décembre 2019, l'ASN disposait de 19 inspecteurs du travail, dont 11 titulaires au titre du contrôle d'un site (6,4 équivalents temps plein) et huit suppléants, exerçant à la fois les missions d'inspecteur du travail et d'inspecteur de la sûreté nucléaire.

La mission inspection du travail dans les centrales nucléaires est animée et pilotée par une directrice du travail assistée d'un directeur adjoint du travail, tous deux issus du corps de l'inspection du travail.

## Repères

### Statut

Autorité administrative indépendante.

### Missions principales

Règlementer et autoriser la création ou le démantèlement des installations nucléaires de base et celles prévues par le code de la santé publique pour le nucléaire de proximité.

Contrôler et informer le public.

### Organisation

L'ASN est dirigée par un collège de cinq membres : trois désignés par le Président de la République, un désigné par le Président du Sénat, un désigné par le Président de l'Assemblée nationale. L'ASN est composée de services centraux et de 11 divisions territoriales.

### Effectifs

521 agents en 2019.

### Budget

Montant global 2019 : 63,97 millions d'euros (budget de l'ASN sur le programme 181) + 83,4 millions d'euros de budget de l'Institut de radioprotection et de sûreté nucléaire (IRSN) consacré à l'expertise pour l'ASN.

### Convention

La dernière convention définissant les modalités de collaboration entre l'ASN et la direction générale du travail (DGT) a été signée le 5 novembre 2018 pour une durée de 5 ans. Cette convention précise les modalités d'exécution des actions communes ou concomitantes sur le domaine de la radioprotection, en particulier sur le contrôle de la réglementation en matière de prévention du risque lié aux rayonnements ionisants, la gestion des accidents de travail qui peuvent en découler, ainsi que la formation des agents chargés de ce contrôle.

### Site internet

[www.asn.fr](http://www.asn.fr)

## B. Objectifs de l'année

La feuille de route de l'inspection du travail de l'ASN pour l'année 2019 a été élaborée, comme chaque année, en coordination avec les agents concernés et leur hiérarchie. Elle prend également en compte les thèmes prioritaires fixés par la DGT au niveau national.

Dans le domaine de la santé et de la sécurité, les actions engagées les années précédentes sont restées d'actualité dans la mesure où elles nécessitaient une déclinaison sur plusieurs années, en particulier les actions relatives au levage, au risque électrique et au risque ATEX (ATmospheres EXplosives).

Le renforcement des actions concertées entre inspecteurs du travail de plusieurs divisions a été préconisé, en particulier au travers d'inspections croisées.

En 2019, les actions en santé et sécurité au travail portaient plus spécifiquement sur les thèmes suivants :

- risque amiante : suivi des opérations de repérage amiante ;
- risque électrique : formation, habilitation, consignation ;
- travaux en hauteur (priorité DGT) : plans de prévention, protections collectives et individuelles, cordistes ;
- poursuite des actions des années précédentes : risque ATEX et levage.

## C. Quelques actions phare

En matière de santé et de sécurité au travail, l'inspection du travail a maintenu en 2019 sa mobilisation sur les chantiers importants qui avaient été ouverts les années précédentes :

- **l'utilisation des installations électriques.** Les actions engagées sur ce thème depuis plusieurs années se sont poursuivies et ont conduit Électricité de France (EDF) à s'engager dans une démarche globale de mise en conformité par la mise en place de task forces sur ce thème. De nombreuses demandes de vérifications des installations électriques ont été adressées aux centrales nucléaires ainsi que des demandes de remise en conformité des matériels et de formation pour les habilitations électriques ;
- **les chantiers présentant des risques liés à la présence d'amiante.** Les inspecteurs du travail, qui sont particulièrement vigilants à la prévention du risque d'inhalation de ces fibres lors de leurs inspections, ont été amenés à faire des rappels de la réglementation. Après l'effort de formation important des inspecteurs du travail de l'ASN, qui avait été fait entre 2017 et 2019, ceux-ci ont gardé des contacts très utiles avec les services de prévention des directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi avec lesquels ils échangent régulièrement notamment sur ce thème ;
- **la conformité des équipements de travail** et plus particulièrement celle des appareils de levage ;
- **la conformité des locaux de travail** sous l'angle vérification des installations d'aération des locaux à pollution spécifique ;

- **le risque incendie.** Des inspections thématiques ont mis en évidence de graves défauts dans la maîtrise de ce risque, tant dans les dispositifs d'évacuation du personnel que dans la formation donnée au personnel ou les dispositifs de lutte contre l'incendie ;
- **le risque d'explosion,** qui a mis en évidence des non-conformités en matière de ventilation des locaux stockant des matières explosives ;
- **un nouveau thème relatif à l'air respirable** a été mis en évidence lors d'inspections relatives à l'aération des locaux de travail. En effet, certains travaux doivent s'effectuer avec des équipements de travail nécessitant un apport en air respirable. Pour donner suite aux constats réalisés sur certaines centrales nucléaires, EDF a formulé des préconisations nationales afin d'améliorer la qualité de l'air produit et utilisé, en respectant la norme NF EN 12021 et en améliorant le contrôle des réseaux qui en assurent la distribution ;
- **la radioprotection des travailleurs :** ce contrôle est réalisé lors d'inspections et à l'occasion de l'instruction de dossiers relatifs à la radioprotection des travailleurs (événements significatifs, dossiers de conception, de maintenance ou de modification, documents d'application de la réglementation élaborés par EDF, etc.), avec, le cas échéant, l'appui de l'IRSN. La prévalence de défaillances de nature organisationnelle conduit l'ASN à mener des actions de contrôle spécifiques, qui permettent notamment d'aborder les liens entre les services compétents en radioprotection et les autres contributeurs internes ou externes à EDF à la radioprotection des intervenants

Des réunions périodiques ont lieu avec EDF dans le cadre du dialogue technique avec l'exploitant. Elles permettent à l'ASN de contrôler l'état d'avancement des projets techniques ou organisationnels mis en œuvre pour améliorer la radioprotection.

Les enquêtes en matière d'accidents du travail, sont menées de façon systématique en cas d'accident grave ou de presque accident grave. En 2019, ont été constatés un accident mortel au moment du déchargement et manutention de charges, quatre accidents graves ayant pour origine le risque électrique et une dizaine d'accidents ayant pour origine l'utilisation d'équipements de travail ou une mauvaise organisation du travail.

L'action de l'inspection du travail de l'ASN a conduit, en 2019, à l'ouverture de trois procédures pénales à l'encontre d'entreprises dans les domaines suivants : risque électrique, opération de chargement-déchargement, chute de hauteur.



## Chapitre 4

# Des acteurs européens et internationaux intervenant dans le champ de la santé et sécurité au travail

1. L'Union européenne (UE)	189
1.1. Actualité législative: de nouvelles directives dans le champ de la santé et sécurité au travail (SST)	189
1.2. Actualité politique: les conclusions du Conseil dans le champ de la SST en 2019	194
1.3. La santé au travail du point de vue des instances communautaires	196
2. L'action internationale: l'Organisation internationale du travail (OIT)	207
2.1. L'adoption de la convention de l'OIT n° 190 sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail	207
2.2. Les réflexions menées à l'OIT sur l'inclusion des conventions sur la SST comme normes fondamentales	208



# Des acteurs européens et internationaux intervenant dans le champ de la santé et sécurité au travail

## 1. L'UNION EUROPÉENNE (UE)

### 1.1. ACTUALITÉ LÉGISLATIVE : DE NOUVELLES DIRECTIVES DANS LE CHAMP DE LA SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL (SST)

#### A. Présentation des acteurs législatifs

La Commission européenne, organe exécutif de l'UE, propose des textes législatifs et veille à leur application. Elle met également en œuvre les politiques et le budget de l'UE. Le Conseil de l'UE et le Parlement européen agissent en tant que colégislateurs : ils partagent le pouvoir d'adopter et de modifier les propositions législatives de la Commission, et d'arrêter le budget de l'UE. La politique européenne en matière de santé et de sécurité au travail est régie par la procédure législative ordinaire : le Parlement et le Conseil de l'UE doivent adopter conjointement la législation de l'UE dans ce domaine, sur la base de propositions de la Commission européenne.

#### B. Évolution de la SST en 2019 : présentation des directives adoptées

Dans le cadre de sa stratégie sur la santé et la sécurité au travail, la Commission Juncker a proposé la révision de la directive 2004/37/CE concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition à des agents cancérigènes ou mutagènes au travail en trois étapes :

- la directive 2017/2398, dite « 1<sup>er</sup> paquet », a été adoptée le 12 décembre 2017 ;
- deux nouvelles directives (2019/130 et 2019/983) ont été formellement adoptées en 2019 et achèvent de mettre à jour la directive 2004/37/CE ;
- trois directives supplémentaires ont été adoptées : la 2019/1831 qui concerne les risques liés à des agents chimiques et fixe de nouvelles valeurs limites



indicatives d'exposition professionnelles dans ce sens, la directive 2019/1832 qui fixe les nouveaux standards applicables pour l'utilisation des équipements de protection individuelle et la directive 2019/1833 qui met à jour les règles visant à protéger les travailleurs contre les risques pour leur sécurité et leur santé résultant d'une exposition à des agents biologiques au travail.

**Directive (UE) 2019/130 du Parlement européen et du Conseil du 16 janvier 2019 portant modification de la directive 2004/37/CE concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition à des agents cancérigènes ou mutagènes au travail**

La directive européenne 2019/130, dite « 2<sup>e</sup> paquet », met à jour les annexes I et III de la directive 2004/37/CE contenant les valeurs limites d'exposition professionnelle (VLEP), et y insère de nouvelles entrées. Elle attribue des VLEP à cinq substances supplémentaires : le trichloroéthylène, le 4,4'-Méthylènedianiline, l'épichlorhydrine, le dibromure d'éthylène et le dichlorure d'éthylène. Ces valeurs sont assorties d'une observation « Peau » indiquant la possibilité d'absorption importante par voie cutanée.

Elle introduit également une liste de procédés considérés comme cancérigènes, car entraînant une exposition cutanée : sont concernés les mélanges d'hydrocarbures aromatiques polycycliques, en particulier ceux contenant du benzo[a]pyrène, et les huiles minérales qui ont été auparavant utilisées dans des moteurs à combustion interne pour lubrifier et refroidir les pièces mobiles du moteur ; ainsi que ceux exposant aux émissions d'échappement de moteurs diesel, mesurées sous forme de carbone élémentaire.

Elle prévoit également que les accords conclus entre les partenaires sociaux dans les domaines régis par la directive 2004/37/CE soient répertoriés sur le site de l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (EU-OSHA), et leur liste régulièrement mise à jour. Elle appelle enfin à une étude de la Commission européenne pour déterminer les voies d'une prise en compte réglementaire des risques liés aux travaux pouvant exposer à certains médicaments cytostatiques ou cytotoxiques qui peuvent être CMR (mutagènes ou toxiques pour la reproduction).

Formellement adoptée le 16 janvier 2019, la directive 2019/130 est publiée au *Journal officiel de l'UE* le 31 janvier 2019. Les États membres ont l'obligation de transposer ses dispositions d'ici le 20 février 2021.

**Directive (UE) 2019/983 du Parlement européen et du Conseil du 5 juin 2019 modifiant la directive 2004/37/CE concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition à des agents cancérigènes ou mutagènes au travail**

La directive 2019/983 est l'aboutissement de la troisième révision de la directive 2004/37/CE sur l'exposition des travailleurs à des agents cancérigènes. Ce « 3<sup>e</sup> paquet », qui avait été proposé par la Commission au début de l'année 2018, a été adopté le 5 juin 2019. Publiée officiellement au *Journal officiel de l'UE* le 20 juin 2019, les États membres doivent la transposer dans leur droit national d'ici le 11 juillet 2021.

La directive introduit cinq nouvelles valeurs limites d'exposition professionnelle pour : le cadmium et ses composés inorganiques, le béryllium et ses composés inorganiques, l'acide arsénique et ses sels, ainsi que ses composés inorganiques, le 4,4'-Méthylènebis (2-chloroaniline) et le formaldéhyde. Pour certaines de ces valeurs, des périodes de transition sont prévues, avec la possibilité d'exposer les travailleurs à des concentrations moins protectrices. Pour le cadmium, par exemple, la transition est particulièrement importante puisqu'elle peut durer jusqu'en juillet 2027. En outre, elle prévoit que des mesures de prévention doivent être adoptées pour les substances cancérigènes ou mutagènes avérées (code 1A dans la classification harmonisée) ou soupçonnées (1B), mais aussi pour ces substances qui sont classées dans les mêmes catégories par leurs fabricants ou importateurs. Dès lors, les substances visées doivent être éliminées ou substituées. Si la substitution est impossible, d'autres mesures de prévention prévues par la législation communautaire doivent s'appliquer.

En France, il est prévu que la transposition de cette directive se fasse à l'issue de la réflexion sur l'évolution du dispositif de prévention du risque chimique. Un arrêté interministériel, publié le 23 mai au *Journal officiel*, introduit dans la réglementation une valeur limite d'exposition professionnelle indicative pour la fraction inhalable du cadmium et de ses composés inorganiques. Le texte introduit une option alternative pour la fraction alvéolaire du cadmium si une surveillance biologique organisée par la médecine du travail permet de s'assurer du respect d'une valeur biologique maximale de 2 µg Cd/g de créatinine dans les urines.

#### **Directive (UE) 2019/1831 de la Commission du 24 octobre 2019 établissant une cinquième liste de valeurs limites indicatives d'exposition professionnelle en application de la directive 98/24/CE du Conseil et modifiant la directive 2000/39/CE de la Commission**

La directive 2019/1831 fixe des valeurs limites indicatives d'exposition professionnelle (VLIIEP) pour dix substances chimiques<sup>(1)</sup>. Ce texte constitue la cinquième liste de valeurs limites indicatives, prise en application de la directive 98/24/CE concernant la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs contre les risques liés à des agents chimiques sur le lieu de travail. Les valeurs limites indicatives ne sont pas contraignantes : elles fixent un objectif minimum pour l'employeur, qui doit maintenir ces substances à un niveau aussi faible que possible. Cependant, pour tout agent chimique assorti d'une VLIIEP au niveau de l'UE, les États membres sont tenus d'établir une valeur limite nationale d'exposition professionnelle, en prenant compte de la valeur limite fixée au niveau européen.

Adoptée formellement le 24 octobre 2019, puis publiée au *Journal officiel* de l'UE le 31 octobre 2019, les États membres ont jusqu'au 20 mai 2021 pour la transposer.

1) La nouvelle directive vise les substances suivantes : aniline, chlorométhane, triméthylamine, 2-phénylpropane (cumène), acétate de sec-butyl, 4-aminotoluène, acétate d'isobutyle, alcool isoamylique, acétate denbutyle, trichlorure de phosphore.

### **Directive (UE) 2019/1832 de la Commission du 24 octobre 2019 portant modification des annexes I, II et III de la directive 89/656/CEE du Conseil en ce qui concerne des adaptations purement techniques**

Lorsque les risques d'exposition des travailleurs à des substances dangereuses ne peuvent pas être évités ou suffisamment limités, la directive 89/656/CEE énonce des prescriptions minimales pour l'utilisation d'équipements de protection individuelle (EPI).

Afin de tenir compte, d'une part, des dernières avancées technologiques, et d'assurer, d'autre part, la cohérence avec le règlement (UE) 2016/425 relatif à la conception, la fabrication et la commercialisation des EPI, la nouvelle directive 2019/1832 met à jour les annexes I, II et III de la directive 89/656/CEE. L'annexe I dresse un inventaire des risques en fonction des parties du corps à protéger. Celle-ci est modifiée par la nouvelle directive afin de tenir compte des nouveaux types de risques et pour assurer la cohérence avec la classification des risques et la terminologie utilisée dans le règlement (UE) 2016/425. La nouvelle directive complète également l'annexe II, qui énonce une liste indicative non-exhaustive des types d'EPI, afin de tenir compte des nouveaux types de risques identifiés et d'inclure des exemples d'EPI compatibles actuellement disponibles sur le marché. Enfin, l'annexe III de la directive 89/656/CEE énonce une liste indicative et non exhaustive des activités et secteurs d'activités qui pourraient nécessiter la mise à disposition d'EPI. Elle permet aux employeurs des différents secteurs et industries de mieux identifier et de fournir des équipements de protection qui correspondent à des activités spécifiques et à des types de risques spécifiques auxquels les travailleurs sont exposés. La nouvelle directive modifie cette annexe pour la rendre plus lisible, et assurer la cohérence avec le règlement (UE) 2016/425.

Adoptée le 24 octobre 2019, chaque État membre doit la transposer en droit national d'ici le 20 novembre 2021.

### **Directive (UE) 2019/1833 de la Commission du 24 octobre 2019 modifiant les annexes I, III, V et VI de la directive 2000/54/CE du Parlement européen et du Conseil en ce qui concerne des adaptations purement techniques**

La directive 2000/54/CE énonce les règles visant à protéger les travailleurs contre les risques pour leur sécurité et leur santé résultant d'une exposition à des agents biologiques au travail. La directive 2019/1833, prenant en compte les dernières avancées technologiques, modifie quatre annexes de l'ancienne directive.

L'annexe I dresse une liste indicative d'activités pouvant exposer à des agents biologiques. Le texte précise que d'autres activités peuvent encore relever de la directive, par exemple du fait d'une exposition non-intentionnelle. L'annexe III fixe la liste des agents biologiques connus, et les classe en fonction du risque infectieux : bactéries et organismes apparentés, virus, agents de la maladie à prions, parasites et champignons. Une nouvelle classification s'imposait en effet, en raison notamment de la modification de la taxonomie pour de nombreux

agents, et de la qualification de nouvelles substances en tant qu'agents biologiques. Enfin, les annexes V et VI sont regroupées dans la nouvelle directive, et détaillent les mesures et niveaux de confinement pour les laboratoires, les installations hébergeant des animaux et l'industrie.

Formellement adoptées le 24 octobre 2019, les dispositions de la nouvelle directive doivent s'appliquer dans les États membres au plus tard le 20 novembre 2021.

### Le rapport d'évaluation d'application des directives européennes en santé au travail

Conformément à la directive cadre 89/391/CEE du 12 juin 1989 relative à la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail, les États membres doivent produire tous les 5 ans un rapport sur les aspects pratiques de la mise en œuvre de la directive-cadre et des directives santé au travail qui en découlent.

Le premier rapport d'évaluation d'application des directives en santé sécurité au travail couvrait la période allant de 2007 à 2012. En 2019, la DGT, en collaboration avec les ministères et institutions également concernés, a réalisé le second rapport couvrant la période de 2013 à 2017. Avant restitution à la Commission européenne, le rapport a été soumis pour avis aux partenaires sociaux membres des commissions spécialisées n° 1 et n° 6 du Conseil d'orientation des conditions de travail.

Le rapport souligne qu'entre 2013 et 2017, la France a fait évoluer son cadre législatif notamment en matière de :

- **Signalisation** : afin de tenir compte de l'évolution de la réglementation européenne sur la classification, l'étiquetage et l'emballage des substances et des mélanges.
- **Risque électrique** : avec la création d'un dispositif d'agrément des organismes de formation en charge de la formation des travailleurs effectuant des travaux sous tension.
- **Risques liés à l'exposition aux poussières d'amiante** : le ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion a élaboré une programmation pluriannuelle et stratégique permettant de mobiliser les ressources nécessaires pour accompagner et séquencer les priorités. Dans ce cadre, la VLEP a été abaissée de 100 F/I à 10 F/I à compter du 2 juillet 2015. Par ailleurs, la France a innové en la matière en instaurant par la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels une obligation systématique de **repérage de l'amiant avant travaux** incombant au donneur d'ordre, au maître d'ouvrage, au propriétaire d'un immeuble par nature ou par destination, d'un équipement, d'un matériel ou d'un article.
- **Suivi individuel de l'état de santé des travailleurs** : depuis la loi du 8 août 2016 susmentionnée, le suivi individuel de l'état de santé peut désormais être assuré par du personnel non médecin (infirmier, par exemple).

Ces nouvelles modalités permettent une mobilisation plus efficace de l'ensemble des professionnels de santé et d'assurer un suivi effectif de l'état de santé de l'ensemble des salariés.

Ces rapports produits par chaque État membre permettront à la Commission européenne de réaliser une étude comparée de l'application des directives en santé et sécurité au travail dans l'Union européenne.

## 1.2. ACTUALITÉ POLITIQUE : LES CONCLUSIONS DU CONSEIL DANS LE CHAMP DE LA SST EN 2019

Si la Commission a le monopole de l'initiative législative, le Conseil de l'UE, en tant que dépositaire de la voix des États membres, adopte la législation avec le Parlement et coordonne les politiques de l'UE.

Les thèmes soutenus par le Conseil dépendent en grande partie de l'agenda politique fixé par la présidence du moment. En 2019, la présidence du Conseil de l'Union européenne a été assurée par la Roumanie, du 1<sup>er</sup> janvier au 30 juin, puis la Finlande, du 1<sup>er</sup> juillet au 31 décembre. Sous les présidences roumaine et finlandaise, deux conclusions du Conseil en matière de SST ont été adoptées lors des Conseil EPSCO, composé des ministres des pays européens chargés de l'emploi, des affaires sociales, de la santé et de la protection des consommateurs.

### Conclusions du Conseil sur l'impact de l'évolution du monde du travail sur la santé, la sécurité et les conditions de travail des travailleurs en Europe

En avril 2019, la présidence roumaine a proposé un projet de conclusions portant sur l'impact de l'évolution du travail sur la santé, la sécurité et les conditions de travail des travailleurs en Europe. Les conclusions du Conseil, adoptées lors du Conseil EPSCO du 13 juin 2019, soulignent l'impact croissant de la numérisation, de la robotisation et du développement de l'économie des plateformes sur l'organisation du travail, les conditions de travail et la santé et sécurité des travailleurs. Elles indiquent que, si ces nouvelles formes d'emploi peuvent accroître l'accès au marché du travail pour certains groupes, ou l'amélioration de l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle, il faut néanmoins suivre avec attention leurs conséquences sur le bien-être et la qualité de vie au travail, la santé physique et mentale des travailleurs.

Le Conseil invite les États membres, la Commission, et les partenaires sociaux, en fonction de leurs compétences respectives à :

- prendre en compte l'impact des nouvelles formes d'emploi dans l'élaboration de politiques publiques relatives à la santé et la sécurité, notamment au regard de la responsabilité des employeurs ;
- explorer des alternatives aux traditionnels contrôles et procédures s'assurant de la conformité aux règles relatives à la santé et sécurité afin de mieux s'adapter au suivi des nouvelles formes d'emploi ;

- identifier, en partenariat avec les agences européennes EU-OSHA et Eurofound, les défis et risques engendrés par les nouvelles formes d'emploi dans le domaine de la santé et la sécurité ;
- renforcer l'application de la législation européenne en matière de conditions de travail.

Enfin, les conclusions demandent aux États membres de s'assurer de la protection des travailleurs lorsque le lieu de travail n'est pas sous le contrôle de l'employeur et d'étudier les possibilités d'autoriser une « responsabilité partagée » concernant la SST pour les formes d'emploi atypiques.

La France a soutenu le projet de conclusions lors des débats, en portant une attention particulière aux conditions de travail des nouvelles formes d'emploi liées au numérique.

### Conclusions du Conseil sur un nouveau cadre stratégique de l'UE en matière de SST

Ces conclusions s'inscrivent dans le contexte de l'arrivée à échéance du cadre stratégique européen en matière de SST pour la période 2014-2020.

Rappelant l'impact positif du précédent cadre stratégique, en particulier au travers des plans d'action nationaux qui ont été mis en place sur la base des indications communautaires fixées par ce cadre, le Conseil invite la Commission européenne à adopter un nouveau cadre stratégique en matière de SST pour la période 2021-2027. Dans ses conclusions, le Conseil précise en outre les nouveaux défis auxquels le nouveau cadre stratégique doit répondre. Il souligne en particulier la nécessité de prendre en compte les défis posés par la transformation du marché de l'emploi et d'assurer dans ce sens que tous les travailleurs, y compris les plus vulnérables ou occupant des formes d'emploi atypiques, soient couverts par les mesures prises en matière de SST ; de répondre au défi des risques psychosociaux ; de prendre en compte la dimension du genre et de lutter contre le harcèlement au travail.

## 1.3. LA SANTÉ AU TRAVAIL DU POINT DE VUE DES INSTANCES COMMUNAUTAIRES

### A. Les instances consultatives de la Commission européenne

#### Comité consultatif pour la sécurité et la santé sur le lieu de travail (ACSH) de Luxembourg

Comité consultatif permanent, l'ACSH est chargé d'assister la Commission européenne dans la préparation, la mise en œuvre et l'évaluation de toute initiative concernant la sécurité et la santé sur le lieu de travail, en élaborant des projets d'avis et des guides de bonnes pratiques. Il se réunit en assemblée plénière deux fois par an. Il est tripartite, avec trois groupes d'intérêt composés d'un représentant du Gouvernement, des syndicats et des organisations patronales par État membre.

À la suite de l'évaluation de la directive de l'UE de 1989 sur la SST, des directives qui y sont liées (REFIT) et des nouvelles orientations stratégiques qui en sont issues, de nouveaux groupes de travail ont été créés en son sein en 2017 afin de traiter les questions techniques et de préparer les projets d'avis : le groupe « Enforcement », qui a pour objectif une meilleure application du droit européen existant, et trois autres groupes qui ont vocation à faire des propositions pour la révision technique des directives devant être actualisées : sur les traitements médicaux à bord des navires (92/29/EE), sur les agents biologiques (2000/54/EC) et sur les EPI (89/656/EC).

La France est représentée dans la majorité des groupes de travail, soit par un représentant des travailleurs (groupe « Stratégie », groupe « Enforcement »), soit par un représentant des employeurs (groupe « Système d'information en santé et sécurité au travail »), soit par un représentant du Gouvernement (groupe « Agents biologiques », groupe « EPI »), ou encore par plusieurs représentants français (groupe « Risques chimiques » et groupe « Normalisation »).

#### Groupe risques chimiques

Le groupe dédié aux risques chimiques a pour mission d'examiner les problématiques liées à l'utilisation de substances chimiques sur les lieux de travail pour l'ensemble des activités régies par la directive 89/391/CEE. Il a notamment élaboré différents avis afin de réviser la directive 2004/37/CE concernant les agents CMR, et la directive 98/24/CE relative aux agents chimiques dangereux au travail.

En 2019, deux directives ont été adoptées par procédure ordinaire pour l'établissement de nouvelles VLEP, la directive (UE) 2019/130 du 16 janvier 2019 et la directive (UE) 2019/983 du 5 juin 2019 (*voir supra*).

Plusieurs substances chimiques ont également fait l'objet de revues scientifiques et d'études d'impact pour une possible adoption d'une directive modificative de la CMD en 2020, avec des révisions de valeurs, pour le plomb et le benzène, et

des nouvelles inclusions de VLEP pour les composés du nickel et l'acrylonitrile. L'articulation avec le règlement REACH en matière de mesures réglementaires de gestion des risques pour les travailleurs constitue une priorité de la suite des travaux du groupe. Ainsi, les recommandations de VLEP au niveau européen sont réalisées à présent par le comité d'évaluation des risques (RAC) de l'agence européenne des produits chimiques (Echa), agence créée par l'intermédiaire du règlement REACH.

### Groupe normalisation

Le groupe ACSH WP normalisation de Luxembourg ne s'est réuni qu'une seule fois, le 21 février 2019, pour évoquer la norme ISO 45001 lignes directrices management de la santé et de la sécurité au travail et ses évolutions : guide pour les très petites et les moyennes et petites entreprises (TPE-PME), risques psychosociaux. Les travaux sur les déclinaisons de la norme ISO 45001 continuent, mais la France, qui n'a pas adopté cette norme, s'est désengagée de la participation aux travaux au niveau international ISO, tout en conservant un statut d'observateur.

- **Projet de norme ISO 45002 lignes directrices générales pour la mise en œuvre de l'ISO 45001 (animation suédoise)**: ce projet, qui a fait l'objet d'un avis défavorable de la France, est inscrit dans le programme de travail. Un premier projet devrait être disponible mi-2020, la publication est prévue pour le 12 septembre 2022.
- **Projet de norme ISO 45003: santé et sécurité psychologique sur le lieu de travail (animation canadienne)**. En dépit d'un rejet lors du vote sur la première version, l'ISO a souhaité poursuivre les travaux sur ce projet, donnant lieu à l'élaboration de quatre versions successives. Il s'agit d'une norme de ligne directrice, de recommandations, et non d'une norme de management. Elle reprend la structure de la norme ISO 45001 et propose en annexe un tableau pour une autoévaluation de conformité. Le comité miroir français attend de pouvoir prendre connaissance de la version finale pour se positionner. L'ISO prévoit une publication de la norme le 6 août 2021.
- **Guide pratique pour les TPE-PME (animation sud-africaine)**: la publication est prévue pour la fin de l'année 2019. L'ISO devrait diffuser une version anglaise et française.
- **Un projet mesure de performance SST est en préparation (animation à définir)**. Il se fonde sur un document britannique existant. Ne disposant que de peu d'informations, le comité miroir français s'est abstenu. Les divergences de cadre national sur les sujets accidents du travail, arrêts de travail, méthodes de recensement statistiques rendent incertaine l'issue de ce projet. L'Association internationale de sécurité sociale suit également ces travaux.

Les réunions de 2020 devaient se tenir du 24 au 30 mai 2020 à Mexico et du 11 au 17 octobre à San Francisco. L'Association française de normalisation a déjà fixé des dates de réunions de la commission miroir les 23 juin et 24 novembre 2020 pour rendre compte des travaux de la commission ISO.



## Comité des hauts responsables de l'inspection du travail

Créée en 1995, cette instance est composée de représentants des services de l'inspection du travail des États membres de l'UE et des représentants du Bureau international du travail (BIT), de la Commission européenne, d'observateurs et d'experts invités. Elle assiste la Commission sur les questions ayant un impact sur la SST et développe des actions conjointes entre les inspections du travail de sensibilisation à la prévention des risques professionnels. Le Comité se réunit en plénière deux fois par an et les travaux préparatoires sont assurés par l'État membre tenant la présidence de l'UE.

En 2019, deux conférences ont été organisées :

- **Le Comité s'est réuni les 15 et 16 mai sous la présidence roumaine.** En session plénière, quatre documents de référence ont été adoptés : un manuel définissant le socle commun pour la formation des inspections du travail dans le champ de la SST, un manuel d'aide à l'évaluation des systèmes d'inspection du travail conduite par le Comité, un guide méthodologique de mise en œuvre des campagnes européennes de contrôle et enfin un recueil portant sur les obligations en vigueur dans chaque État membre en matière de SST dans le cas de détachement des travailleurs. La journée thématique a porté sur « Préparer l'avenir : le rôle des inspections du travail dans l'éducation en matière de santé et sécurité au travail en Europe ». Au regard de l'évolution continue du marché du travail, en vue de préparer les jeunes à leur future vie professionnelle, il s'est agi d'examiner les diverses approches des formations en SST dans les systèmes éducatifs. Les débats ont révélé l'utilité d'intégrer des modules pédagogiques dès l'enseignement secondaire afin de sensibiliser les élèves de façon progressive du jeune âge à l'âge adulte. Des modules plus techniques dans les formations supérieures et dans les filières techniques professionnelles sont également proposés, comme cela est d'ores et déjà mis en place dans divers États membres pour les cursus des écoles d'ingénieurs et lycées techniques. S'agissant du rôle des inspections du travail dans ce processus, malgré le rôle limité sur ce registre, chaque inspection doit identifier les modalités de contribution à son système national éducatif.
- **Le Comité s'est également réuni les 17 et 18 octobre sous la présidence finlandaise.** En session plénière, le Comité s'est principalement attaché à identifier les futures priorités thématiques de contrôle en tenant compte du nouveau cadre stratégique en matière de SST de l'UE pour la période 2021-2027. Lors de cette session, la direction générale du travail (DGT) a présenté les résultats de la campagne européenne en matière de santé et sécurité des travailleurs intérimaires et détachés pour laquelle elle a assuré la coordination des travaux au cours des trois années. La prochaine campagne 2020-2022 portera sur les troubles musculo-squelettiques. La journée thématique a porté sur « les formes de travail à venir et l'action des inspections du travail ». La DGT a également présenté le cadre juridique des travailleurs des plateformes en France et les pratiques de contrôle de l'inspection du travail sur ce secteur avec un focus sur la protection de la santé et sécurité des travailleurs, avant d'animer un atelier sur cette thématique. Alors que l'ensemble des inspections du travail sont actuellement confrontées à ces

nouvelles formes de travail, la majorité des États membres n'a pas encore adopté de cadre réglementaire national.

Le bilan de la campagne européenne portant sur la santé et sécurité des travailleurs des agences d'intérim et des travailleurs détachés qui s'est déroulée de 2017 à 2019 figure en partie 5 du bilan (Annexe).

## **B. Les agences de la Commission européenne intervenant dans le champ de la SST**

### **Eurofound, la Fondation de Dublin: développer et diffuser les connaissances sur les conditions de travail**

Créée en 1975 à l'initiative de la France, la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound) est une agence de l'UE à gouvernance tripartite, chargée de l'étude des données sociales. Eurofound contribue à la mise en place de meilleures conditions de vie et de travail en Europe par le développement et la diffusion des connaissances à destination des décideurs politiques européens, des gouvernements, des employeurs et des syndicats. La DGT représente la France au sein du groupe des gouvernements du conseil d'administration.

Les activités de la Fondation sont définies par un programme quadriennal (2017-2020) qui répond aux objectifs de la stratégie UE 2020. Les thèmes traités concernent non seulement la SST, l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée et les relations sociales dans l'entreprise, mais aussi l'emploi et la cohésion sociale. Ce programme se décline en six domaines stratégiques d'intervention :

1. Les conditions de travail et le travail durable ;
2. Les relations industrielles ;
3. L'évolution du marché du travail ;
4. La qualité de vie et des services publics ;
5. L'ère numérique: opportunités et défis pour le travail et l'emploi ;
6. Le contrôle de la convergence dans l'Union.

Dans le champ de la santé au travail, Eurofound dispose de deux outils principaux de surveillance: l'enquête européenne sur les conditions de travail (EWCS) et l'Observatoire européen de la vie active (EurWORK). Ces deux outils contribuent à l'analyse de la qualité du travail, ainsi que du lien entre la qualité de travail et la capacité des travailleurs à trouver un emploi et à rester actifs plus longtemps.

L'enquête européenne sur les conditions de travail est réalisée tous les 5 ans: la dernière date de 2016 et ses conclusions fournissent des informations détaillées sur l'exposition aux risques physiques et psychosociaux, l'organisation du travail, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, ou encore la santé et le bien-être au travail, permettant ainsi des comparaisons européennes. Près de 44 000 travailleurs (salariés et indépendants) ont été interrogés, dans 35 pays européens (dont les cinq États candidats, la Norvège et la Suisse).

En 2019, deux études ont concerné les conditions de travail :

- Le rapport sur les conditions de travail et la santé des travailleurs décrit les transformations affectant le monde du travail et met en lumière l'augmentation des risques psychosociaux dans ce contexte. Eurofound soutient à cet égard la nécessité d'élargir l'approche traditionnelle en matière de santé et sécurité, pour y inclure des facteurs de risques psychosociaux, tels que la charge émotionnelle et la mesure de l'engagement au travail.
- La seconde étude porte sur la question des maladies chroniques sur le lieu de travail. Eurofound constate que seul un travailleur sur trois atteint d'une maladie chronique dans l'UE bénéficie d'un aménagement de poste.

Eurofound a établi des protocoles d'entente avec cinq agences et une coopération spéciale avec l'Agence européenne pour la SST de Bilbao, dont une participation croisée aux réunions des conseils de direction respectifs. De cette manière, les agences peuvent s'engager dans des événements conjoints.

#### **EU-OSHA, l'agence de Bilbao: sensibiliser et diffuser une culture de prévention en SST**

Créée en 1994, l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (EU-OSHA), basée à Bilbao, est chargée de collecter et de mettre à la disposition des acteurs concernés (gouvernements, partenaires sociaux, employeurs, travailleurs, organismes de prévention, etc.) toute l'information disponible sur la SST, afin de parvenir à la diffusion la plus large possible d'une culture de prévention sur tous les lieux de travail. Sa gouvernance tripartite regroupe, au sein de trois groupes d'intérêt, des représentants des gouvernements (en France, la DGT), des employeurs et des travailleurs.

#### **Les campagnes européennes pour des lieux de travail sains**

EU-OSHA organise, dans le cadre de la stratégie de l'UE en SST 2014-2020, des campagnes pluriannuelles paneuropéennes de sensibilisation aux questions de SST, diffusées sur le territoire national de chaque État membre de l'UE par l'intermédiaire des points focaux nationaux (mission assurée par la DGT pour la France).

#### ***La campagne « Maîtriser l'usage des substances dangereuses » (2018-2019)***

La campagne 2018-2019 « Lieux de travail sains – Maîtriser l'usage des substances dangereuses » avait pour but de sensibiliser aux risques engendrés par les substances dangereuses sur le lieu de travail et de promouvoir une culture de prévention afin d'éliminer ces substances, ou d'en maîtriser l'usage. L'objectif était de sensibiliser à l'importance de la prévention des risques liés aux substances dangereuses sur les lieux de travail, et en particulier aux risques liés à l'exposition aux substances cancérogènes, de promouvoir l'évaluation des risques dans ce domaine et les mesures de prévention et d'améliorer la connaissance du cadre réglementaire existant pour protéger les travailleurs.

## Le prix des bonnes pratiques



Dans le cadre de chaque campagne « Lieux de travail sains », l'EU-OSHA, en collaboration avec les États membres, organise un prix des bonnes pratiques.

Ces prix ont pour but de récompenser des contributions remarquables et innovantes en matière de santé et sécurité au travail. Ils contribuent à démontrer les avantages à adopter des bonnes pratiques et servent également de moyen pour partager et promouvoir ces bonnes pratiques dans l'ensemble de l'Europe.

En septembre 2019, l'EU-OSHA a annoncé les six vainqueurs de cette 14<sup>e</sup> édition du prix des bonnes pratiques et la France peut se féliciter d'une récompense nationale ! L'entreprise française du secteur de la construction et de la maintenance de routes, Eiffage Infrastructures, a été récompensée pour la conception d'une nouvelle technique permettant d'éliminer totalement l'utilisation de solvants dangereux dans ses laboratoires d'analyse.

Les cinq autres vainqueurs sont :

- l'entreprise pharmaceutique tchèque VAKOS XT a.s., qui a collaboré avec le ministère de l'Intérieur pour élaborer un programme de mesures destinées à protéger le personnel des services publics contre l'exposition à des stupéfiants illégaux, notamment lors des opérations policières menées dans des laboratoires de drogues illicites ;
- l'Association fédérale allemande des vitriers (German Federal Association of Glazier Trades), qui a élaboré une technique sûre et économique pour manipuler les matériaux contenant de l'amiante, et a facilité sa mise en œuvre ;
- la Peluquería Elvira, un petit salon de coiffure et de beauté qui a éliminé les substances dangereuses et a également transformé les conditions de travail dans d'autres salons, dans toute l'Espagne ;
- Atlas Copco Industrial Technique AB, une entreprise manufacturière suédoise, qui a encouragé une culture de la participation et de la collaboration, et a appliqué des mesures collectives pour protéger les travailleurs contre les nanotubes de carbone potentiellement dangereux ;
- une petite exploitation agricole des Pays-Bas, Mansholt BV, qui, en collaboration avec l'organisme sectoriel national chargé de la SST, a mis en œuvre un ensemble de mesures techniques et organisationnelles pour protéger les travailleurs des poussières dangereuses.

Une brochure en anglais présentant en détails les cas ci-dessus est disponible à l'adresse suivante : <https://osha.europa.eu/fr/publications/healthy-workplaces-good-practice-awards-2018-2019/view>. Une version française de cette brochure sera disponible lors du second semestre 2020.

## Les activités de recherche sur les risques nouveaux et émergents

L'année 2019 a marqué la fin d'un cycle de plusieurs grands projets :

- une étude sur la digitalisation ;
- une revue d'ensemble sur l'amélioration de la SST dans les PME ;
- une revue d'ensemble sur les maladies et handicaps liés au travail en Europe ;
- une analyse sur le lien coût – bénéfice de la SST.

L'EU-OSHA a également poursuivi son étude débutée en 2018 sur les troubles musculo-squelettiques et ses travaux de recherche visant à mieux appréhender les risques nouveaux et émergents et à accompagner en particulier les TPE-PME dans l'appréhension de ces risques et leur prévention.

Par ailleurs, l'agence européenne a exercé un travail de promotion des résultats de son enquête européenne des entreprises sur les risques nouveaux et émergents (ESENER), vaste étude qui examine la façon dont les risques liés à la santé et la sécurité sont gérés sur les lieux de travail européens. Des milliers d'entreprises et d'organisations en Europe (ESENER-3: plus de 40000 établissements dans 33 pays) sont invitées à remplir un questionnaire axé sur les thèmes suivants :

- l'approche générale adoptée au sein de l'établissement en matière de gestion de la SST;
- la gestion des risques psychosociaux (stress, l'intimidation et le harcèlement);
- les motivations et les obstacles à la gestion de la SST;
- la participation des travailleurs à la gestion de la SST.

Les résultats de ces questionnaires sont complétés par des analyses comprenant une série d'études approfondies centrées sur des sujets spécifiques.

## L'Agence européenne des produits chimiques (ECHA): appliquer et renforcer les règlements REACH et CLP

Instituée par le règlement (CE) n° 1907/2006 concernant l'enregistrement, l'évaluation et l'autorisation des substances chimiques ainsi que les restrictions applicables à ces substances (REACH), l'ECHA a ouvert ses portes le 1<sup>er</sup> juin 2007 à Helsinki. L'ECHA joue un rôle central au sein des autorités de réglementation pour la mise en œuvre de la nouvelle législation européenne sur les produits chimiques. Elle entend promouvoir la protection de la santé humaine et de l'environnement ainsi que l'innovation et la compétitivité. Elle organise l'expertise scientifique et technique en s'appuyant sur deux comités: le comité d'évaluation des risques (RAC) et le comité d'analyse socioéconomique, auxquels l'Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail (Anses) participe activement.

Le règlement REACH impose aux entreprises qu'elles identifient les dangers et gèrent les risques liés aux substances qu'elles fabriquent et commercialisent dans l'UE. Elles doivent démontrer à l'ECHA que la substance peut être utilisée en toute sécurité et communiquer les mesures de gestion des risques aux utilisateurs. Les États membres jouent un rôle très important dans cette réglementation. En

identifiant les substances les plus préoccupantes, ils peuvent, au travers de la procédure d'évaluation, vérifier les données fournies par l'industrie sur les dangers, les expositions et les risques et au besoin demander les données manquantes afin de vérifier si les mesures de gestion mises en place sont suffisantes. Si elles sont insuffisantes, les États membres peuvent proposer une restriction de certains usages de la substance ou une inclusion dans la liste des substances soumises à autorisation si elle présente des caractéristiques de danger des substances très préoccupantes (CMR 1a et 1b, etc.). Il est aussi possible d'orienter vers d'autres outils réglementaires: proposer une classification harmonisée de la substance auprès du RAC ou demander l'établissement d'une valeur limite d'exposition professionnelle européenne contraignante, par exemple.

Le règlement REACH fixait au 31 mai 2018 la dernière échéance d'enregistrement des substances chimiques. Cette date marquait la fin de la période transitoire depuis l'entrée en vigueur du règlement en 2007 et désormais, les professionnels concernés ne peuvent pas exercer leur activité et produire ou importer à plus d'une tonne par an s'ils ne sont pas détenteurs au préalable d'un numéro d'enregistrement pour leur(s) substance(s).

Le règlement (UE) n° 2019/692 paru le 9 octobre 2019 explique différentes obligations après la fin du régime transitoire comme le calcul de tonnage par année civile ou les obligations en matière de partage des données<sup>(2)</sup>.

La DGT, conjointement avec la direction générale de la prévention des risques et l'appui scientifique de l'Anses, suit les activités de restriction et d'autorisation au niveau de l'ECHA, puis leur transposition dans les règlements européens via le Comité REACH de la Commission européenne (dix réunions en 2019). Le Comité REACH a travaillé notamment aux fins des principaux développements suivants qui se concrétiseront en 2020:

- plusieurs modifications de l'annexe XVII de REACH (restrictions) avec notamment une concernant les utilisations professionnelles d'isocyanates (composés sensibilisants respiratoires et cutanés);
- la révision des conditions d'autorisations des composés du chrome VI (composés cancérigènes et sensibilisants) dans les secteurs liés à l'aéronautique;
- la révision de l'annexe II de REACH concernant les fiches de données de sécurité, afin notamment de préciser les informations attendues sur les nanomatériaux, les perturbateurs endocriniens ainsi que d'autres précisions associées aux déclarations des mélanges de produits chimiques aux centres antipoison.

L'ECHA a aussi en charge l'expertise scientifique sur la classification, l'étiquetage et l'emballage (CLP) des substances et mélanges selon le règlement (CE) n° 1272/2008. Au regard du code du travail (article R. 4411-6), sont considérés comme des agents chimiques dangereux, les substances et mélanges qui répondent aux critères de classification de ce règlement.

2) [https://eur-lex.europa.eu/eli/reg\\_impl/2019/1692/oj](https://eur-lex.europa.eu/eli/reg_impl/2019/1692/oj)

Les États membres, ou les industriels par l'intermédiaire d'un État membre, peuvent soumettre un dossier scientifique proposant une classification harmonisée auprès de l'ECHA. Le RAC de l'ECHA évalue alors le dossier et émet un avis sur la classification harmonisée qui peut être différent de la proposition initiale.

L'ensemble des classifications établies par le RAC sur une année sont rassemblées dans une adaptation au progrès technique (ATP) pour être adoptées par le comité REACh pour inclusion à l'annexe VI du règlement CLP.

La 12<sup>e</sup> ATP adoptée en 2018 et publiée le 27 mars 2019, établit en particulier une nouvelle classe de danger pour les explosibles désensibilisés ainsi qu'une nouvelle catégorie de danger, celle des gaz pyrophoriques, dans la classe de danger des gaz inflammables.

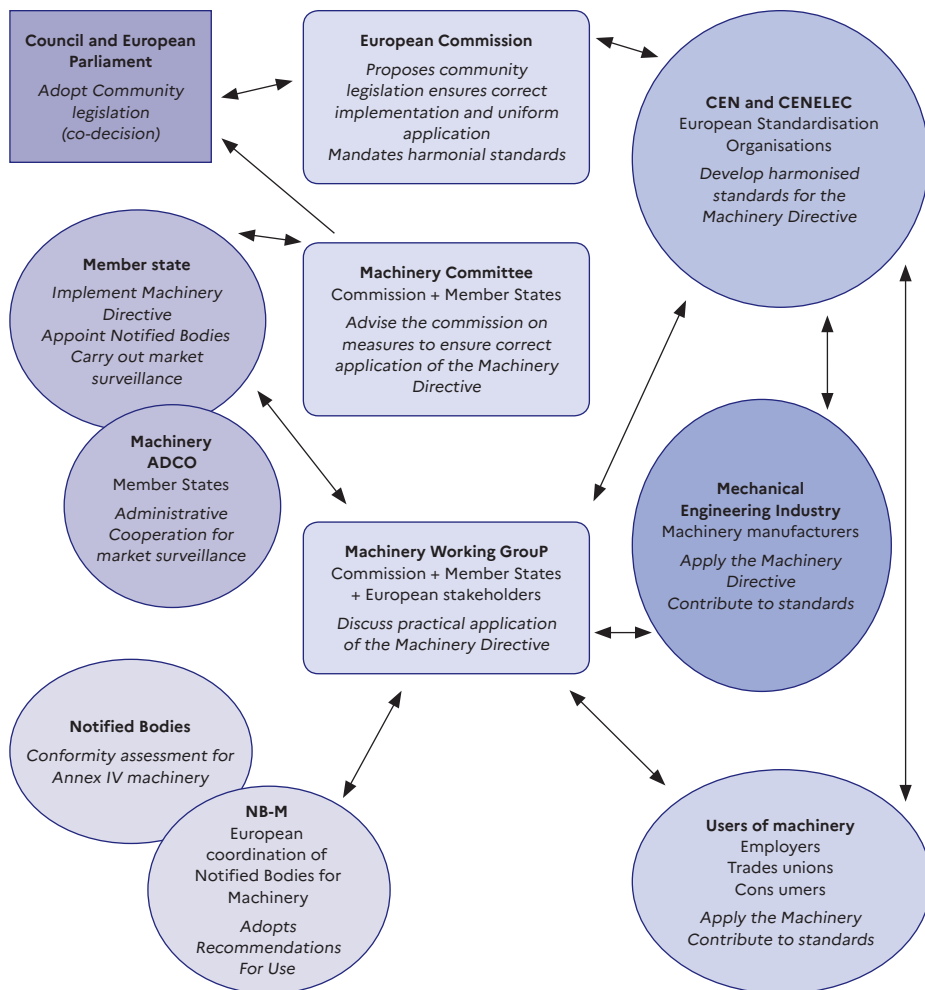
Les autres changements apportés consistent en l'adaptation des critères relatifs aux substances et mélanges qui, au contact de l'eau, dégagent des gaz inflammables, ainsi qu'en l'adaptation des dispositions générales de classification de la forme aérosol des mélanges et de certains détails des définitions et critères de classification.

Ce règlement sera applicable à partir du 17 octobre 2020.

Ces ATP sont instruites depuis mi-2019 par actes délégués. La Commission européenne a la délégation pour produire ces textes qui ne font plus l'objet d'un vote par comitologie des États membres. Les États membres sont consultés pour avis avant adoption (au sein du CARACAL). Le Conseil et le Parlement européens gardent néanmoins un pouvoir de veto pour bloquer le cas échéant un acte délégué.

La 14<sup>e</sup> ATP est la première adoptée en 2019 sous ce nouveau régime. Elle met à jour l'annexe VI avec les substances pour lesquelles des avis sur la classification et l'étiquetage harmonisés ont été adoptés par le RAC en 2017, avec notamment le dioxyde de titane sous forme nanométrique (cancérogène catégorie 2), substance pour laquelle la France avait porté le dossier de proposition de classification (proposé comme cancérogène 1B).

### C. Les autorités de surveillance de marché



#### ADCO - Le « comité machines »

Le secteur des machines constitue une part importante de l'économie des pays de l'Union européenne. Il représente également un enjeu important pour la santé et la sécurité des personnes et des travailleurs utilisant des machines dans un contexte domestique ou professionnel.

Dans le cadre du suivi de l'application de la directive sectorielle 2006-42-CE relative aux règles de conception et de construction des machines, la Commission est assistée d'un comité décisionnel composé de représentants des États



membres, le « comité machines ». Il est pourvu d'une instance opérationnelle dénommée « groupe de travail machines », composée d'experts représentant l'ensemble des parties prenantes (représentants des États membres, représentants des organisations professionnelles, associations des industries, syndicats, organisations de consommateurs, représentants de la Commission européenne de normalisation CEN, des organismes notifiés, etc.). Applicable depuis 2009, la directive 2006-42-CE répond à un double objectif: d'une part, harmoniser les exigences de santé et de sécurité applicables aux machines sur la base d'un niveau élevé de protection de la santé et de la sécurité et d'autre part, garantir la libre circulation des machines sur le marché de l'UE.

Depuis 2016, cette directive est entrée dans un processus d'évolution qui devrait déboucher, en 2021, sur la présentation par la Commission européenne d'un premier projet d'actualisation ou de révision. Conformément au programme de performance et d'adaptation de la réglementation européenne (REFIT Program), ce processus a débuté par une étape d'évaluation de la directive, ayant pour objet d'évaluer ses performances et son aptitude à encadrer les machines du futur, intégrant les technologies émergentes telles que l'intelligence artificielle ou la robotique collaborative. Dans un second temps, une procédure d'étude d'impact, reposant sur des entretiens et un questionnaire de consultation publique, a eu pour objet d'estimer les coûts et les bénéfices attendus d'une révision à partir de plusieurs scénarii proposés.

À chaque phase du processus préparatoire, et en parallèle des différentes consultations publiques, les experts du comité machines ont été invités par la Commission européenne à participer de manière active aux travaux en cours et à fournir leurs propositions sur différents sujets.

Dans ce cadre, la DGT a élaboré des propositions d'amélioration de la directive qui sont actuellement étudiées au sein du comité. Ces propositions portent notamment sur une clarification des définitions et du champ d'application ainsi que sur des sujets plus techniques comme la sécurité des machines mobiles autonomes ou des machines utilisant l'intelligence artificielle.

## 2. L'ACTION INTERNATIONALE : L'ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL (OIT)

### 2.1. L'ADOPTION DE LA CONVENTION DE L'OIT N° 190 SUR LA VIOLENCE ET LE HARCÈLEMENT DANS LE MONDE DU TRAVAIL

La Conférence internationale du travail (CIT) réunit chaque année les délégations tripartites (représentants des travailleurs, des gouvernements et des employeurs) des 187 États membres de l'OIT. Lors de la 108<sup>e</sup> session de la CIT du 10 au 21 juin 2019, la DGT a participé à la commission sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail (travail normatif). Le 21 juin 2019, après deux années de négociations, les membres de l'OIT ont adopté la convention n° 190 et la recommandation n° 201 sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail. Cette convention a finalement fait l'objet d'un large consensus: la convention et la recommandation ont dépassé le seuil de deux tiers des suffrages nécessaire à leur adoption: 439 voix pour, 7 contre et 30 abstentions concernant la convention et 397 voix pour, 12 contre et 44 abstentions concernant la recommandation.

Les négociations, menées pendant deux conférences internationales du travail, ont fait l'objet de nombreuses réunions informelles. L'OIT étant tripartite, les gouvernements et partenaires sociaux du monde entier ont dû trouver des consensus sur des sujets complexes: le champ d'application de la convention, la définition conjointe de la violence et du harcèlement, la responsabilité des différents acteurs (employeurs, gouvernements, travailleurs), la mention des lesbiennes, gays, bisexuels, transgenres et intersexes (LGBTI) dans la convention ou la recommandation, la question des effets de la violence domestique sur le monde du travail. L'Union européenne, dont la France était porte-parole, a joué un rôle facilitateur dans les débats et a su aider les mandants à trouver des compromis.

La première norme internationale sur la violence et le harcèlement est une norme ambitieuse, qui couvre la violence et le harcèlement qui s'exerce « à l'occasion, en lien avec ou du fait du travail ». La convention prévoit des moyens de protection et de prévention, ainsi que la nécessité de garantir des moyens de recours et de réparation. Enfin, elle incite les gouvernements à mettre en place des orientations, des formations ou encore des actions de sensibilisation concernant la violence et le harcèlement. La convention est complétée par une recommandation, qui donne des indications sur la manière dont la convention doit être appliquée.

La 190<sup>e</sup> convention de l'OIT entrera en vigueur 12 mois après les deux premières ratifications. Le ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion s'est engagé à entamer le processus de ratification rapidement. La DGT travaille actuellement sur l'étude d'impact et l'exposé des motifs du projet de loi autorisant la ratification de la convention n° 190.

## 2.2. LES RÉFLEXIONS MENÉES À L'OIT SUR L'INCLUSION DES CONVENTIONS SUR LA SST COMME NORMES FONDAMENTALES

Lors de la Conférence internationale du travail de 2019, les mandants ont adopté une résolution sur la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail. Dans le cadre des suites à donner à cette résolution, le Conseil d'administration de l'OIT a présenté un plan de travail en vue de l'examen des propositions visant à inclure les conditions de travail sûres et salubres dans le cadre des principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT. Cette inclusion pourrait passer par l'ajout des conventions n° 155 sur la sécurité et la santé des travailleurs (non ratifiée par la France), n° 161 sur les services de santé au travail (non ratifiée par la France) et n° 187 sur le cadre promotionnel pour la SST (ratifiée par la France en 2014) dans le corpus des conventions fondamentales.

La convention n° 155 fixe les grands principes en matière de santé et sécurité des travailleurs en définissant les fonctions et les responsabilités respectives des autorités nationales, des partenaires sociaux, des employeurs et des travailleurs.

La convention n° 161 traite des services de santé au travail. Elle en définit notamment les fonctions, l'organisation et les conditions de fonctionnement.

La DGT, en lien avec les autres administrations concernées, analyse les conventions n° 155 et n° 161 afin d'identifier les obstacles éventuels à leur ratification. Dans le même mouvement, la DGT analyse la convention n° 167 (non ratifiée par la France), qui traite de la sécurité et de la santé dans la construction.

Depuis 1999, le BIT et la France manifestent leur volonté de favoriser le renforcement de leur coopération par le biais d'un accord de partenariat.

L'année 2019 a été marquée par la préparation et la négociation du prochain accord de partenariat France-BIT pour les années 2020-2024. La DGT a participé à plusieurs réunions sur le sujet, notamment sur la mise à disposition d'inspecteurs du travail. Pour rappel, la DGT détache depuis 2016 un inspecteur du travail auprès du BIT, sur les sujets inspection du travail et SSTI, notamment le projet Vision Zero Fund (initiative des pays du G7 visant à prévenir les décès, les accidents et les maladies liés au travail dans les secteurs qui opèrent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales ou aspirent à les intégrer).

L'accord de partenariat France-BIT 2020-2024 devrait comprendre quatre axes :

- lutte contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail ; égalité de salaire et de carrière entre les femmes et les hommes ;
- lutte contre le travail des enfants, le travail forcé, la traite des êtres humains et les formes contemporaines d'esclavage ;
- accès universel à la protection sociale, SST et lutte contre le travail informel ;
- dimension sociale de la transition écologique.

La DGT et l'inspection du travail pourraient être sollicitées dans la mise en œuvre opérationnelle de l'accord.

**PARTIE 2**  
**LES RISQUES**  
**PROFESSIONNELS**  
**EN CHIFFRES**



## Chapitre 5

# Les chiffres clés des accidents du travail, accidents de trajet et des maladies professionnelles

1. Les accidents du travail	216
1.1. Le régime général	216
2. Le régime agricole	224
2.1. Les non-salariés du régime agricole	224
2.2. Les salariés du régime agricole	228
3. Les accidents de trajet	234
3.1. Le régime général	234
3.2. Le régime agricole	237
4. Les maladies professionnelles	240
4.1. Le régime général	240
4.2. Le régime agricole	252



## Chapitre 5

# Les chiffres clés des accidents du travail, de trajet et maladies professionnelles

**L**a connaissance des accidents du travail (1), des accidents de trajet (2) et des maladies professionnelles (3) est primordiale pour établir un diagnostic pertinent au service de la politique de prévention des risques professionnels.

S'agissant du régime général, la connaissance des accidents du travail et des maladies professionnelles (AT/MP) repose sur les statistiques établies par la Caisse nationale de l'assurance maladie (Cnam), dans son rapport annuel de gestion.

Ces statistiques doivent être analysées avec précaution. Il existe en effet une importante sous-évaluation, dont les causes sont multiples : méconnaissance par la victime de ses droits ou de l'origine professionnelle de son affection ; appréhension du salarié au regard de l'emploi, de la complexité de la procédure ou du caractère forfaitaire de la prise en charge ; pressions de certains employeurs sur les salariés afin d'éviter la déclaration ; formation et information des médecins insuffisantes ; manque d'effectifs des médecins du travail ; difficultés liées à l'enregistrement des soins et prestations en AT/MP par les professionnels de santé et non-imputation des dépenses AT/MP par les établissements de santé.

Ces causes sont relativement stables d'une année à l'autre. L'ampleur de cette sous-déclaration des AT/MP est telle que la branche AT/MP de la Cnam procède, chaque année, à un versement à la branche maladie pour tenir compte des dépenses supportées indûment par cette dernière. Ce versement était d'un milliard d'euros en 2018. Dans son dernier rapport, la commission dédiée a évalué l'incidence financière de la sous-déclaration dans une fourchette comprise entre 800 millions et 1,5 milliard d'euros<sup>(1)</sup>.

---

1) Le montant du versement est évalué sur la base des conclusions de la commission qui se réunit tous les 3 ans pour évaluer le coût réel des sous-déclarations. Elle était présidée en 2017 par M. Jean-Pierre Bonin. Cette évaluation repose sur un rapprochement, pour les principales pathologies identifiées, entre les diverses sources et études épidémiologiques existantes et les statistiques des sinistres indemnisés par la branche AT/MP. En raison de la gestion de crise sanitaire liée à la Covid-19, la commission des AT/MP se réunira à nouveau en 2021.



## Renforcer les connaissances et les systèmes de données et les rendre plus opérationnels

Mieux comprendre et mesurer les interactions entre les conditions de travail et la santé des travailleurs est un préalable indispensable au développement de mesures de prévention adaptées. Une fois les risques identifiés, il s'agit en effet de les prioriser en fonction de leur prévalence au sein d'un secteur d'activité, d'une région, voire d'un bassin d'emploi ou d'une entreprise, de définir les actions de prévention pertinentes et de mesurer leurs impacts.

Cependant, des lacunes demeurent dans l'harmonisation et l'informatisation de certaines données importantes, comme celles du suivi de l'état de santé des salariés recueillies par les services de santé au travail, rendant difficile leur consolidation à des fins épidémiologiques et de prévention.

C'est pourquoi, le 3<sup>e</sup> plan santé au travail (PST 3) a porté l'objectif de renforcer les connaissances et les systèmes de données et les rendre plus opérationnels au travers de six actions parmi lesquelles :

### a) Action 3.10 - Recenser, rationaliser et harmoniser les données existantes en matière de veille, d'expertise et de vigilance en santé et sécurité au travail afin d'en améliorer l'exploitation et la mise à la disposition des acteurs de la prévention

Les acteurs de la santé au travail s'accordent sur la nécessité de disposer d'un référentiel unique, harmonisé, régulièrement actualisé, sécurisé et accessible facilement, qui recense les expositions professionnelles. Ce référentiel doit être conçu de façon à tenir compte à la fois de la capacité des fournisseurs de données à coder celles-ci et des besoins des utilisateurs dans le champ de la santé au travail.

Le Réseau national de vigilance et de prévention des pathologies professionnelles (RNV3P), dont l'Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail (Anses) est l'opérateur, a développé en lien avec de nombreux partenaires un thésaurus des expositions professionnelles. Saisie par la direction générale du travail (DGT) en novembre 2018, l'Anses a piloté en 2019 un groupe de travail afin de mener une réflexion stratégique et scientifique sur l'évolution du thésaurus des expositions professionnelles, son développement, sa mise à disposition et son appropriation par les acteurs de la santé au travail.

### b) Action 3.13 - Développer à destination de toutes les régions, une méthodologie de regroupement des données permettant d'établir le diagnostic opérationnel et de l'animer

Le domaine de la santé au travail est complexe car il associe de nombreuses données de différentes natures (secteurs d'activité, métiers, expositions, pathologies, etc.), produites par différents partenaires (Sécurité sociale, préventeurs, systèmes de veille, institutions publiques) à différentes échelles (entreprises, bassins d'activité, zones d'emploi, régions, etc.). Pour répondre aux attentes formulées par le groupe permanent

d'orientation du Conseil d'orientation des conditions de travail (COCT), le PST 3 s'est ainsi fixé l'objectif d'expérimenter et de déployer des méthodes de cartographie statistique de données localisées, facilitant la construction de diagnostics territoriaux.

Le groupement d'intérêt scientifique – âges, territoires, liens et agencements en santé-travail (GIS ATLAST) a vu le jour dans ce contexte début 2017. Parrainé par Étalab et hébergé par l'Université Jean Monnet (Saint-Étienne), il rassemble le COCT, la DGT, l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact), l'Anses, mais aussi l'Université Lyon 2, l'École Normale Supérieure de Lyon, l'Université Paul Valéry (Montpellier 3) et Cité Publique.

Cherchant à conduire des expérimentations de cartographie collaborative des contextes de travail et de prévention des risques professionnels dans les territoires, les travaux ont débouché sur la rédaction d'un guide méthodologique de diagnostic territorial partagé en santé au travail, à destination des Comités régionaux d'orientation des conditions de travail (CROCT), publié au dernier trimestre 2020.

Ils se sont appuyés sur l'accompagnement de trois régions, et ont permis, en collaboration avec le projet Atlasanté conduit par plusieurs agences régionales de santé (ARS), d'initier cinq régions à l'usage d'outils interactifs de cartographie statistique pour faciliter l'exploitation d'indicateurs à l'échelle des zones d'emploi et infra, le cas échéant.

Trois expérimentations ont ainsi été conduites en Occitanie :

- l'une sur la sinistralité pour le périmètre d'action du Centre médical interentreprises de santé au travail (service de santé au travail du bassin d'Alès) ;
- une autre sur les maladies chroniques évolutives à l'échelle des bassins de vie en collaboration avec l'ARS pour la région ;
- et une troisième, avec l'Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics, sur les chutes de hauteur à l'échelle des communes, pour l'ancienne région Languedoc-Roussillon.

L'organisation d'un séminaire national le 27 février 2019 à destination des référents des plans régionaux de santé au travail et des pilotes d'action a également permis de faire remonter les besoins en matière de diagnostic territorial, et de partager les enjeux en matière d'ouverture et de réutilisation des données publiques.

S'agissant du régime agricole, les données relatives aux évolutions des AT/MP, ainsi que celles portant sur la médecine du travail, sont recueillies et analysées par la Caisse centrale de mutualité sociale agricole (CCMSA) depuis 1974. Les informations fournies ne concernent ni l'Alsace-Moselle ni les territoires ultramarins, qui relèvent d'un régime spécifique.

# 1. LES ACCIDENTS DU TRAVAIL

## Le changement des règles de comptage des salariés lié à la montée en charge de la déclaration sociale nominative (DSN)

La mise en oeuvre de la DSN en 2017 a entraîné des évolutions sur certaines règles de calcul, notamment dans le nombre de salariés pris en compte ou le nombre d'heures travaillées. Les évolutions statistiques ont donc été recalculées sur cette nouvelle base qui appelle à certaines précautions, notamment sur l'évolution des indices : son impact sur le dénombrement des effectifs fait que l'on peut difficilement analyser l'évolution des indicateurs de gravité<sup>(2)</sup>.

### 1.1. LE RÉGIME GÉNÉRAL

#### A. Le nombre d'accidents du travail est en légère hausse en 2018

Évolution du nombre d'accidents du travail et des effectifs salariés entre 2010 et 2018 (en italique, taux d'évolution annuel)

	2014	2015	2016	2017	2018
AT en 1 <sup>er</sup> règlement	621124	624525	626227	632918	651103
	0,5%	0,5%	0,3%	1,1%	2,9%
Dont AT avec 4 jours d'arrêt ou plus sur l'année	562654	566050	566634	572798	588427
	0,6%	0,6%	0,1%	1,1%	2,7%
Salariés	18286989	18449720	18529736	18939650	18875562
	-0,2%	0,9%	0,4%	<i>évolution non significative</i>	<i>évolution non significative</i>
Nouvelles IP	36904	36046	34202	33204	33345
	-5,6%	-2,3%	-5,1%	-2,9%	0,4%
Décès	530	545	514	530	551
	-2,2%	2,8%	-5,7%	3,1%	4,0%
Journées d'IT	38561861	39617316	40609078	41718338	43608278
	2,8%	2,7%	2,5%	2,7%	4,5%
Indice de fréquence	34,0	33,9	33,8	33,4	34,5
	0,6%	-0,3%	-0,2%	<i>évolution non significative</i>	<i>évolution non significative</i>

Source : données nationales AT/MP issues des bases annuelles SGE TAPR sur les neuf comités techniques nationaux, non compris : bureaux, sièges sociaux et autres catégories professionnelles particulière, périmètre actuel des comités techniques nationaux (CTN).

<sup>2)</sup> La gravité peut être appréciée à travers plusieurs indicateurs, notamment : le taux de gravité des accidents du travail avec arrêt qui renseigne sur le volume des arrêts de travail corrigé du nombre d'heures travaillées ; le taux moyen d'incapacité permanente (IP) des accidents du travail, de trajet et des maladies professionnelles ayant donné lieu à une IP se base, par construction, sur le champ réduit des sinistres ayant entraîné une IP ; l'indice standardisé des accidents du travail ayant entraîné un décès, suivi au niveau européen.

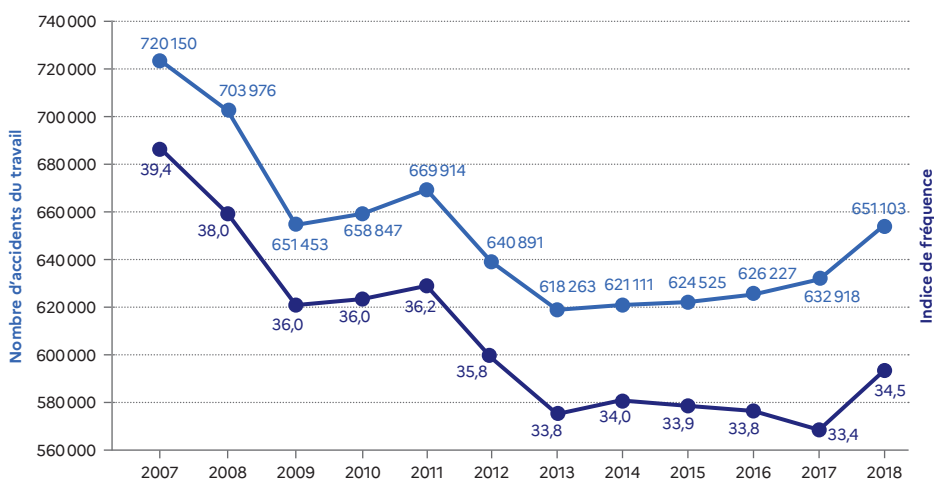
**Le nombre d'accidents du travail (AT)**, c'est-à-dire le nombre de nouveaux AT ayant donné lieu à un premier règlement de prestations en espèces au cours de l'année civile, est en légère augmentation en 2018 avec 651103 nouveaux sinistres reconnus (+2,9% par rapport à 2017).

**La fréquence des AT** reste stabilisée à un niveau historiquement bas, autour de 34 AT pour 1000 salariés depuis 5 ans, alors qu'elle était à 45 accidents pour 1000 salariés il y a 20 ans. Cependant, l'évolution en indice est à interpréter avec prudence car l'étude statistique comparative d'une année sur l'autre est affectée par la mise en œuvre progressive de la DSN.

Suivant la même évolution, **le nombre de journées d'incapacité temporaire** continue d'augmenter en 2018, avec une augmentation de 4,5% par rapport à 2017.

Enfin, l'année 2018 met un frein à la diminution **du nombre de nouvelles incapacités permanentes (IP)** observée depuis plus de 10 ans. Celles-ci augmentent globalement de 0,4% par rapport à l'année précédente: si les IP supérieures à 10% diminuent encore légèrement (-0,4%), les IP inférieures à 10%, deux fois et demi plus nombreuses, augmentent de 0,8% et expliquent l'inversion de tendance.

### Évolution du nombre d'AT en 1<sup>er</sup> règlement et de leur fréquence pour 1000 salariés sur la période 2007-2018



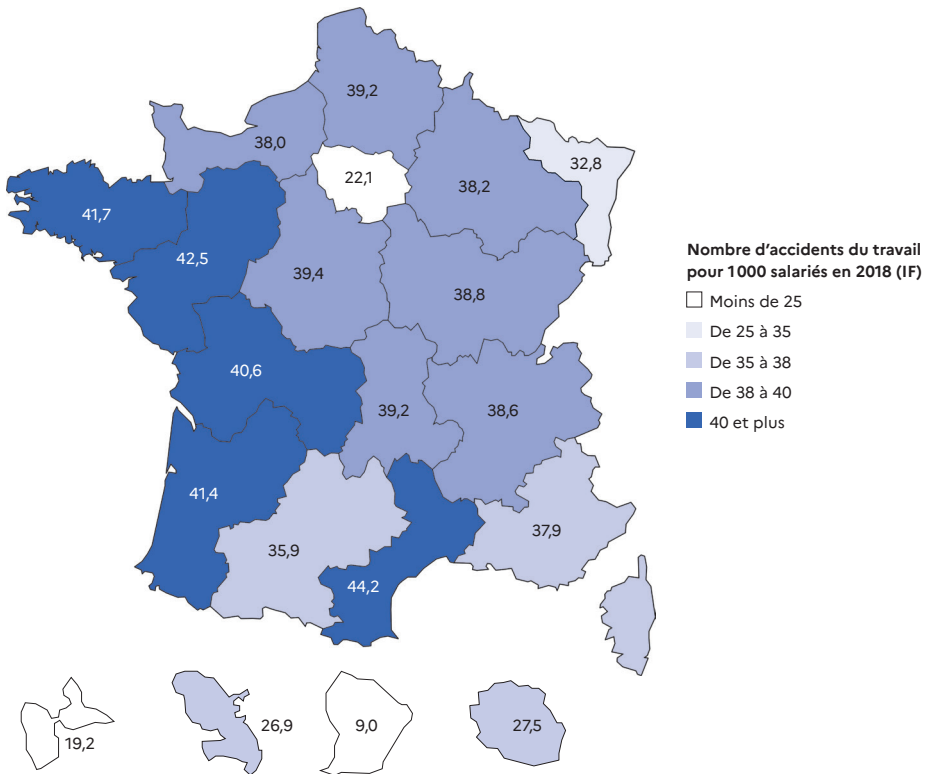
Source: Rapport de gestion Cnam, 2018.

## B. Des disparités importantes entre régions

Malgré le changement du recueil des effectifs en 2018, d'importantes disparités régionales se cachent derrière la moyenne nationale de 34,5 AT pour 1000 salariés.

L'indice de fréquence est supérieur à 37 AT pour 1000 salariés partout en métropole sauf en Île-de-France (22,1 AT pour 1000 salariés), du fait de la part prépondérante du secteur tertiaire dans les activités, en Alsace-Moselle (32,8 AT) et en Midi-Pyrénées (35,9 AT). À l'inverse, cinq zones présentent des indices de fréquence supérieurs à 40 AT pour 1000 salariés : le Centre-Ouest (40,6 AT), l'Aquitaine (41,4 AT), la Bretagne (41,7 AT), les Pays de la Loire (42,5 AT) et le Languedoc-Roussillon (44,2 AT).

### Indice de fréquence des AT pour l'année 2018 par région



Source: Rapport de gestion Cnam, 2018.

## C. La sinistralité est en augmentation dans tous les secteurs

Si tous les secteurs participent à l'augmentation du nombre d'AT, la hausse est plus marquée dans les activités de services (II) dont l'intérim et l'aide et soins à la personne (+5%) ainsi que dans les industries du bois, de l'ameublement, du papier-carton (+4,5%). Elle est moins marquée dans les secteurs traditionnels tels que le BTP (+1,9%), le transport (+2,4%) et l'alimentation (+2,4%). Les industries de la chimie, plasturgie et du caoutchouc ainsi que les secteurs des banques, assurances et administrations sont quant à eux en retrait par rapport à cette tendance avec une augmentation de moins de 1%.

### Évolution 2017-2018 par CTN des effectifs salariés et des accidents du travail

CTN	Année 2017			Année 2018			Évolution 2018/2017	
	Salariés	Part des salariés déclarés via la DSN	AT en 1 <sup>er</sup> règlement	Salariés	Part des salariés déclarés via la DSN	AT en 1 <sup>er</sup> règlement	Salariés	AT en 1 <sup>er</sup> règlement
A. Métallurgie	1666835	53%	48911	1687067	93%	49989	Évolutions non significatives du fait de la montée en charge de la DSN	2,2%
B. BTP (hors bureaux)	1530429	38%	86886	1577672	90%	88531		1,9%
C. Transports, EGE, etc.	2163546	44%	94710	2089446	88%	97008		2,4%
D. Alimentation	2521141	53%	111016	2560879	94%	113645		2,4%
E. Chimie, caoutchouc, etc.	410920	54%	10087	409606	91%	10172		0,8%
F. Bois, ameublement, etc.	406166	55%	17064	406371	95%	17830		4,5%
G. Commerces non alimentaires	2215342	56%	47875	2211646	95%	48750		1,8%
H. Activités de services I	4576836	37%	48700	4622004	57%	49144		0,9%
I. Activités de services II	3448435	53%	167669	3310871	93%	176034		5,0%
<b>Total 9 CTN (hors bureaux)</b>	<b>18939650</b>	<b>47%</b>	<b>632918</b>	<b>18875562</b>	<b>84%</b>	<b>651103</b>	<b>2,9%</b>	

Source: Rapport de gestion Cnam, 2018.

N.B.: Les indicateurs 2017 et 2018 sont calculés à partir des effectifs issus des déclarations sociales, déclaration annuelle des données sociales (DADS) ou DSN, la DSN se substituant progressivement à la DADS, avec les règles de gestion qui leur sont associées. Du point de vue des séries statistiques, c'est une période transitoire qui justifie que les points annuels soient représentés isolément, ou que certaines évolutions ne soient pas calculées.

En ce qui concerne la fréquence des AT, ce sont les secteurs des commerces non alimentaires et des services I qui enregistrent l'indice de fréquence les plus faibles (avec respectivement 22 et 10,6). Les secteurs du BTP et des services II ont, à l'inverse, les indices de fréquence les plus élevés (avec respectivement 56,1 et 53,2).

En termes de gravité des AT, les CTN B (bâtiment et travaux publics) et F (bois, ameublement, etc.) sont les plus fortement touchés (indices de gravité respectifs s'élevant à 26,8 et 18,1). En ce qui concerne les CTN A (métallurgie), E (chimie, caoutchouc, etc.), G (commerces non alimentaires) et H (services I), ces secteurs

présentent des indices de gravité très inférieurs à la moyenne (respectivement de 9,9; 8,6; 7,2 et 3,2). En 2018, l'indice de gravité moyen des AT s'établit à 11,2, en diminution par rapport à 2017 (12,7).

### Autres indicateurs AT 2018 par CTN

Comités techniques nationaux	IP	Décès	Journées d'IT	Somme des taux d'IP	Indice de fréquence	Taux de fréquence	Taux de gravité	Indice de gravité
A. Métallurgie	2 809	49	2 784 554	29 423	29,6	16,8	0,9	9,9
	-2,9%	2,1%	1,7%	0,2%	évolutions non significatives du fait de la montée en charge de la DSN			
B. BTP	5 549	107	6 294 204	66 727	56,1	35,5	2,5	26,8
	-3,5%	-10,8%	1,6%	-5,8%	évolutions non significatives du fait de la montée en charge de la DSN			
C. Transports, EGE, etc.	5 272	126	7 161 906	60 088	46,4	27,5	2,0	17,0
	1,6%	4,1%	3,9%	-0,6%	évolutions non significatives du fait de la montée en charge de la DSN			
D. Alimentation	4 898	53	7 166 213	46 116	44,4	26,3	1,7	10,7
	0,9%	43,2%	4,9%	5,7%	évolutions non significatives du fait de la montée en charge de la DSN			
E. Chimie, caoutchouc...	601	9	641 659	6 382	24,8	13,7	0,9	8,6
	1,2%	0,0%	2,0%	1,4%	évolutions non significatives du fait de la montée en charge de la DSN			
F. Bois, ameublement, etc.	1 095	25	1 121 512	12 873	43,9	25,1	1,6	18,1
	-1,3%	-10,7%	5,0%	-2,9%	évolutions non significatives du fait de la montée en charge de la DSN			
G. Commerce non alimentaire	2 563	41	3 344 074	27 174	22,0	13,0	0,9	7,2
	-1,7%	0,0%	3,7%	-2,6%	évolutions non significatives du fait de la montée en charge de la DSN			
H. Services I	2 155	42	2 662 632	23 306	10,6	6,8	0,4	3,2
	-3,2%	-8,7%	3,4%	1,6%	évolutions non significatives du fait de la montée en charge de la DSN			
I. Services II	8 403	99	12 431 524	79 826	53,2	31,5	2,2	14,3
	5,3%	23,8%	7,4%	6,4%	évolutions non significatives du fait de la montée en charge de la DSN			
TOTAL CTN	33 345	551	43 608 278	351 915	34,5	20,7	1,4	11,2
	0,4%	4,0%	4,5%	0,6%	évolutions non significatives du fait de la montée en charge de la DSN			

Source : Rapport de gestion Cnam, 2018.

## D. La manutention manuelle et les chutes, principales causes des AT

En 2018, la manutention manuelle était à l'origine de la moitié des accidents du travail (50% des AT en 1<sup>er</sup> règlement avec 4 jours d'arrêt ou plus sur l'année et 47% de journées d'incapacité temporaire). Les chutes de plain-pied et de hauteur constituent, quant à elles, 28% des causes d'accidents en 1<sup>er</sup> règlement ayant donné lieu à au moins 4 jours d'arrêt dans l'année.

### Identifier les catégories de risques, le travail d'Eurostat

Au cours de ces dernières années, plusieurs règlements ont fait évoluer l'organisation des statistiques européennes relatives aux AT, à la demande d'Eurostat. L'une de leurs conséquences a été de substituer aux éléments matériels, classiquement utilisés jusqu'alors, la description des circonstances de l'accident selon quatre variables :

- l'activité physique spécifique (ce que faisait la personne au moment de l'accident);
- la déviation (ce qui a dysfonctionné, par exemple une chute);
- son agent matériel (l'objet en cause, par exemple une échelle);
- les modalités du contact (la manière dont la victime a été blessée, par exemple un écrasement, un heurt, une coupure, etc.).

Il en découle une nouvelle codification répartie en 12 catégories :

- le risque physique (dont risque électrique);
- le risque chimique;
- le risque machine;
- le risque outillage à main;
- le risque manutention manuelle;
- le risque routier;
- le risque manutention mécanique;
- le risque lié aux autres véhicules de transport;
- le risque chutes de plain-pied;
- le risque chutes de hauteur;
- le risque agression (y compris par des animaux) et les autres risques<sup>(3)</sup>.

3) Si ce travail de synthétisation de l'information sur les circonstances des accidents peut mener à ce que certains sinistres relèvent de plusieurs catégories, la nouvelle nomenclature devrait apporter des informations utiles en matière de prévention.



## Répartition des AT 2018 avec au moins 4 jours d'arrêt, des IP, des décès et des jours d'arrêt (ou journées d'IT) par risque à l'origine de l'accident

	AT en 1 <sup>er</sup> règlement avec 4 jours d'arrêt ou plus sur l'année	Nouvelles IP	Décès	Journées d'IT
<b>Risques à l'origine des AT</b>	%*	%*	%*	%*
Manutention manuelle	50 %	44 %	19 %	47 %
Chutes de plain-pied	16 %	17 %	6 %	19 %
Chutes de hauteur	12 %	16 %	9 %	16 %
Outils à main	8 %	7 %	2 %	5 %
Agressions (y compris par des animaux)	3 %	4 %	6 %	4 %
Risque routier	3 %	4 %	26 %	4 %
Manutention mécanique	2 %	2 %	6 %	2 %
Risque machines	2 %	3 %	3 %	2 %
Risque chimique	1 %	0,4 %	2 %	0,4 %
Autres risques	1 %	0,4 %	18 %	1 %
Risque physique dont risque électrique	0,4 %	0,6 %	2 %	0,4 %
Autres véhicules de transport	0,2 %	0,1 %	1 %	0,1 %
<b>Sous-total avec un risque identifié</b>	<b>69 %</b>	<b>65 %</b>	<b>46 %</b>	<b>65 %</b>
<b>AT sans risque identifié**</b>	<b>31 %</b>	<b>35 %</b>	<b>54 %</b>	<b>35 %</b>
<b>Dont survenus avant 2013 (AT non codés)***</b>	0,1 %	4 %	1 %	8 %
Dont aucune variable renseignée (AT non codés)***	31 %	40 %	5 %	32 %
Dont AT codés « Pas d'information »***	6 %	6 %	17 %	6 %
Dont au moins une des 4 variables non renseignée***	<b>63 %</b>	<b>50 %</b>	<b>77 %</b>	<b>54 %</b>
<b>Total 2018</b>	<b>588 427</b>	<b>33 345</b>	<b>551</b>	<b>43608 278</b>

\*% sur les AT avec un risque identifié (69% des AT avec au moins 4 jours d'arrêt).

\*\*% sur l'ensemble des sinistres de la catégorie (AT avec au moins 4 jours d'arrêt, IP, décès et jours d'arrêt).

\*\*\*% sur l'ensemble des sinistres de la catégorie sans risque identifié (ceci permet de déterminer les différentes raisons pour lesquelles il n'y a pas de risque identifié pour ces sinistres).

Source : Rapport de gestion Cnam, 2018.

## Les accidents mortels du travail: comment expliquer les écarts statistiques entre la Cnam et le ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion ?

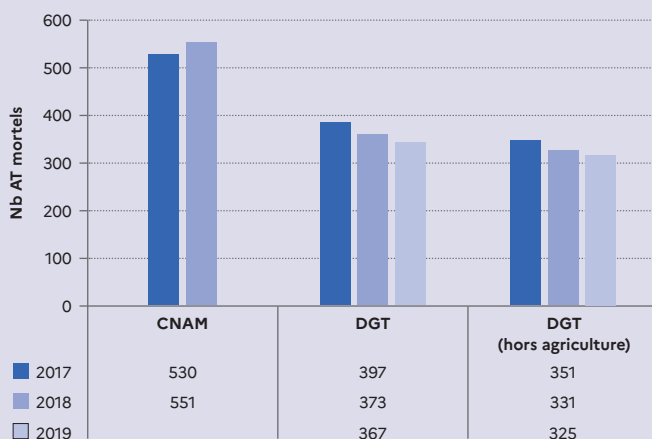
Plusieurs éléments expliquent que les données recensées par la Cnam et celles recensées par la DGT diffèrent et ne soient donc pas directement comparables :

- le périmètre: la Cnam comptabilise les seuls accidents des salariés du régime général et la DGT comptabilise les accidents du régime général et du régime agricole ;
- la temporalité du recensement: septembre de l'année N+1 pour la Cnam et au fil de l'eau en temps réel pour la DGT ;
- les données traitées: la Cnam enregistre la déclaration d'accident du travail de l'employeur, la DGT le signalement de l'inspection du travail ;
- les méthodes d'analyse des causes: méthode européenne (Eurostat) pour la Cnam et analyse fine de chacun des AT pour la DGT ;
- la finalité: la Cnam comptabilise dans une logique d'assurance, la DGT dans une logique de suivi et de recherche de responsabilité.

Les écarts constatés entre les statistiques de la Cnam et celles de la DGT portant sur 2017 à 2019 (cf. graphique ci-dessous) se justifient principalement :

- par l'absence de remontées des accidents de trajet (accidents de la route) à la DGT ;
- par l'absence de remontées des accidents consécutifs à un malaise et des accidents graves qui entraînent un décès ultérieur.

### AT mortels CNAM et DGT (hors agriculture)



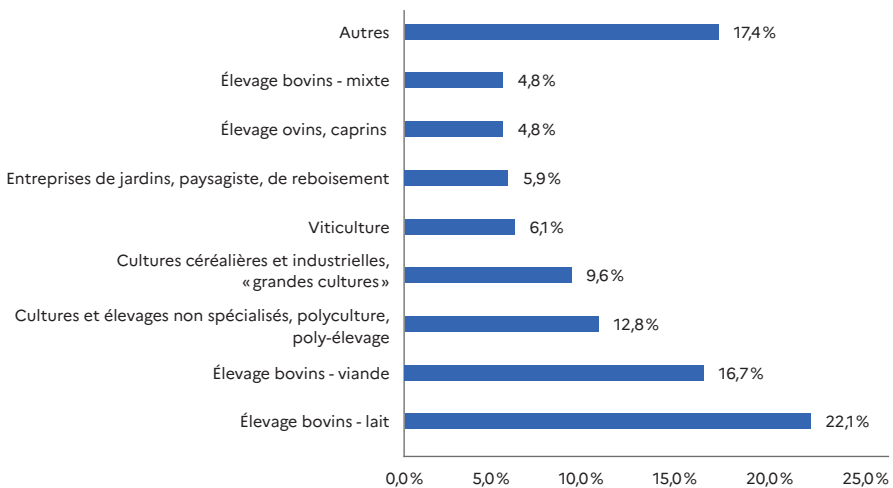
## 1.2. LE RÉGIME AGRICOLE

### A. Les non-salariés du régime agricole

En 2018, 13 416 accidents du travail (AT) ont donné lieu à un premier paiement d'indemnités journalières (accidents avec arrêt de travail indemnisé), dont 13 037 pour les seuls chefs d'exploitation. Les accidents avec arrêt indemnisé correspondent à 72,9% des 17 892 accidents du travail des chefs d'exploitation agricole. Dans l'analyse infra, ces accidents de travail avec arrêt indemnisé seront dénommés « accidents du travail avec arrêt ».

En 2018, 43,6% des accidents se sont produits dans les élevages de bovins (22,1% dans les élevages laitiers, 16,7% dans les élevages pour la viande, et 4,8% dans les élevages mixtes). Les exploitations de cultures et d'élevages non spécialisés sont concernées par 12,8% des accidents, les cultures céréalières et industrielles « grandes cultures » par 9,6% et la viticulture par 6,1% (cf. graphique ci-dessous).

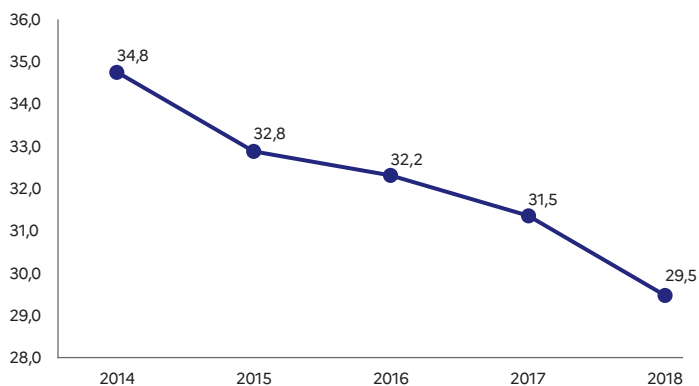
#### Répartition des AT avec arrêt selon le secteur d'activité en 2018



Source : Mutualité sociale agricole (MSA).

L'indice de fréquence des accidents du travail avec arrêt (nombre d'accidents pour 1000 chefs d'exploitation) diminue en moyenne de 4,0% par an depuis 2014. Il est le plus bas en 2018 avec 29,5 accidents pour 1000 affiliés (cf. graphique ci-après).

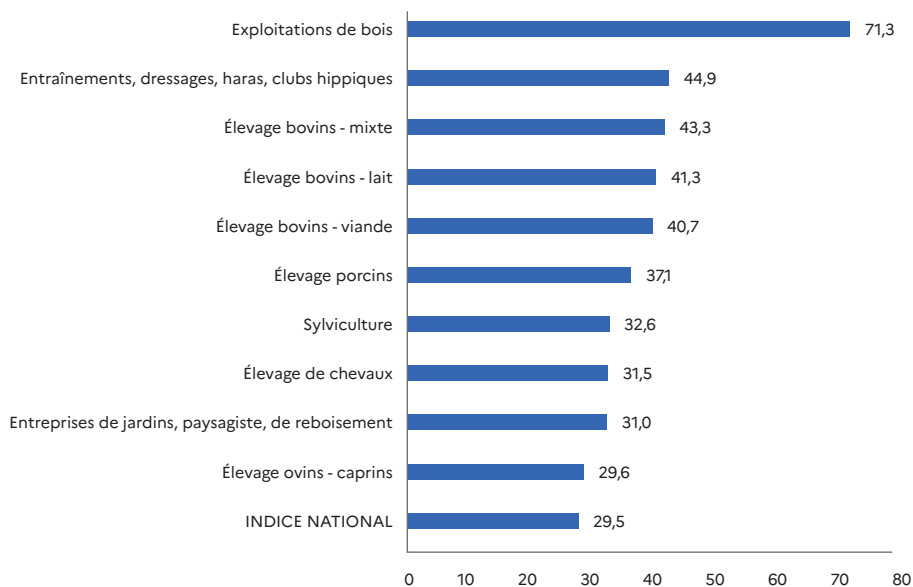
### Indice de fréquence des AT avec arrêt de 2014 à 2018



Source : Mutualité sociale agricole (MSA).

L'indice de fréquence est le plus élevé pour le secteur des « exploitations de bois » avec 71,3 accidents avec arrêt pour 1000 affiliés (cf. graphique ci-dessous). Les trois secteurs des élevages de bovins sont également très touchés par ces accidents, avec un indice moyen de 41,7 accidents pour 1000 exploitants agricoles.

### Indice de fréquence des accidents avec arrêt par secteur d'activité en 2018



Source : Mutualité sociale agricole (MSA).

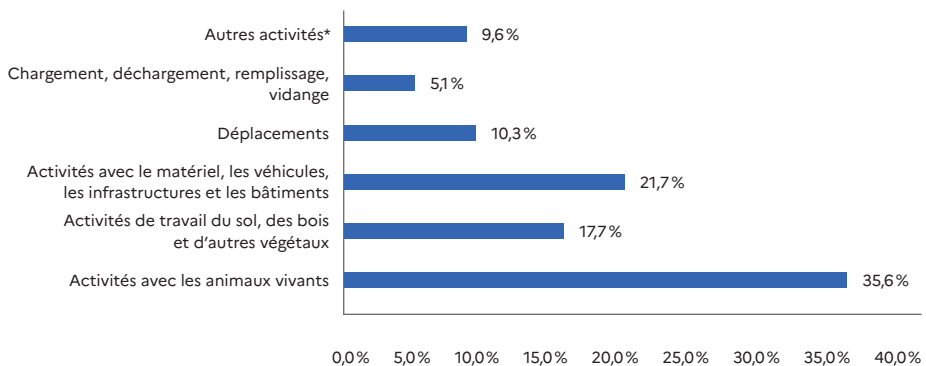
### Les caractéristiques des victimes d'AT

Les hommes chefs d'exploitation (75,7% des chefs d'exploitation) totalisent 80,3% des AT avec arrêt. Les victimes ont principalement entre 50 et 59 ans (41,3%) ou entre 40 et 49 ans (24,5%).

### La nature des risques

Lors de l'accident, les victimes exerçaient principalement des activités en rapport avec les animaux vivants (35,6%) (cf. graphique ci-dessous). Les activités liées aux travaux du sol et des végétaux représentent 17,7% des accidents. Les déplacements sont à l'origine de 10,3% des accidents, dont plus de la moitié (51,2%) lors d'un déplacement à pied. Enfin les activités de chargement, déchargement, vidange et remplissage des moyens de transport ou des accumulateurs de matières concernent 5,1% des accidents.

### Répartition des AT avec arrêt selon l'activité exercée par la victime en 2018



\*Autres activités: autres activités de manutention, transport et déplacement; activités commerciales et de services; traitement transformation des produits agricoles; utilisation de produits chimiques; activités diverses.  
Source: Mutualité sociale agricole (MSA).

Les accidents surviennent essentiellement sur les lieux de production animale ou végétale, qui totalisent 69,7% des cas, ou dans les lieux de transport et de déplacements (voies routières, chemins, voies ferrées, voies navigables, etc.), qui représentent 11,1% des accidents. Pour l'élément matériel, dans 21,1% des AT avec arrêt, les lésions sont causées par des animaux et les trois quarts sont des bovins. Le contact de la victime avec des sols extérieurs ou avec leurs éléments constitutifs, généralement après une chute, est également une cause importante d'accident (12,9%).

## Les accidents mortels

En 2018, 89 non-salariés sont décédés en raison d'un AT ou d'une MP. Les décès sont dus à des AT pour 96,6% et concernent en grande majorité des chefs d'entreprise ou d'exploitation agricole (83 décès, dont 81 liés à un AT).

Au vu du faible nombre d'accidents mortels pour une année, les indicateurs et circonstances des décès à la suite d'un AT mortel sont étudiés sur une période de 3 ans cumulés, de 2016 à 2018.

De 2016 à 2018, 247 chefs d'exploitation agricole sont décédés à la suite d'un accident du travail ou de trajet mortel. Les décès concernent essentiellement les hommes (242 accidentés) et principalement les classes d'âge de 50 à 59 ans (110 décès, soit 44,6%), et de 40 à 49 ans, (54 décès, soit 21,9%).

Les éleveurs de bovins sont particulièrement concernés avec 49,6% des 247 victimes (32,5% pour les « éleveurs de bovins - lait », 14,2% pour « les éleveurs de bovins - viande », et 2,8% pour « les éleveurs de bovins - mixte »). Les autres principaux accidentés sont les exploitants de cultures céréalières, 22 victimes, soit 8,9%, les exploitants de cultures et d'élevages non spécialisés, 22 victimes également et les exploitants en viticulture, 12 victimes, soit 4,9%.

Les accidents mortels lors de l'utilisation d'une machine fixe ou mobile, d'un tracteur ou d'un outil motorisé représentent 22,7% des décès et sont principalement liés à des écrasements ou renversements de machines ou de tracteurs et des happements par un élément de machine.

Par ailleurs, sur la période 2016-2018, 67 décès d'exploitants agricoles, ont été reconnus comme des suicides ayant un lien direct avec des difficultés professionnelles ou financières.

Les décès d'origine cardio-vasculaire concernent 41 victimes, soit 16,6% des accidents.

Viennent ensuite les décès survenus après une chute de hauteur, avec 13 victimes, soit 5,3%, ceux impliquant des animaux, avec 12 victimes, soit 4,9%, ceux dus à une chute d'arbre, de branche, avec 15 victimes, soit 6,1%.

Enfin, 16 accidents mortels sont survenus sur la route lors d'un déplacement professionnel.

## B. Les salariés du régime agricole

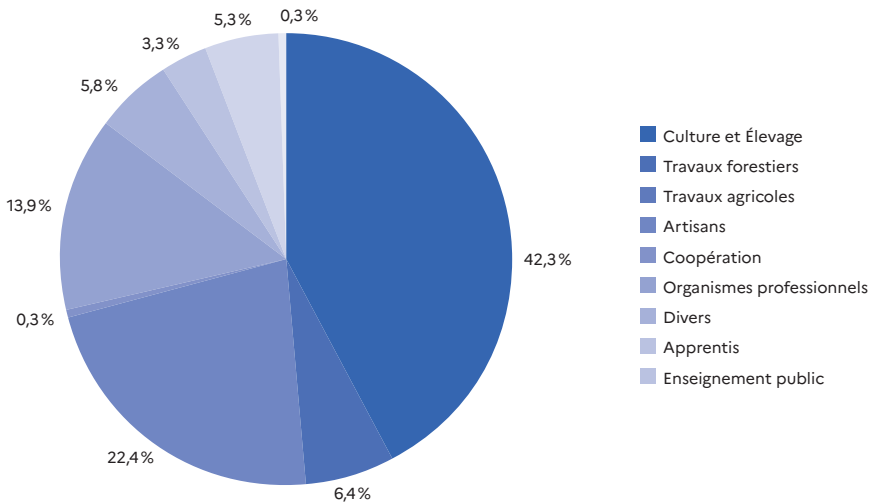
### Évolution du nombre d'AT proprement dits

En 2018 le nombre d'accidents avec arrêt de travail s'établit à 36 318 avec, sur la période 2014 à 2018, une baisse moyenne de -1,7% par an. Il s'agit des AT proprement dits avec arrêt de travail, c'est-à-dire des AT ayant donné lieu à un premier paiement d'indemnités journalières au cours de la période considérée, pour lequel il n'y a pas eu d'arrêt de travail ayant donné lieu à paiement de prestations au cours des années précédentes.

De leur côté, le nombre d'accidents graves (4 008 en 2018) baisse de -5,9% en un an. Cependant, sur la période 2014 à 2018, on note une augmentation moyenne de +0,5% par an. Un accident grave est un accident ayant entraîné une incapacité permanente partielle de la victime, dont le taux a été attribuée au cours de la période considérée. Une grande partie des accidents avec arrêt concernent des salariés travaillant dans le secteur culture – élevage (42,3%). Vient ensuite le secteur travaux agricoles (22,4%).

En 2018, 47 accidents mortels ont été recensés.

### Répartition des AT proprement dits avec arrêt selon le secteur d'activité de la victime en 2018

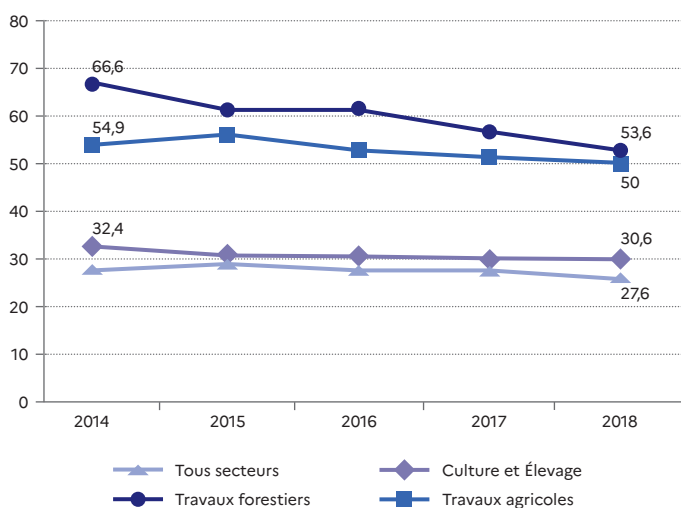


Source: Mutualité sociale agricole (MSA).

Le taux de fréquence, tous secteurs confondus, poursuit sa baisse en 2018 avec 27,6 accidents avec arrêt par million d'heures travaillées, contre 28,7 en 2017 (cf. graphique ci-contre). Cette baisse peut partiellement s'expliquer par une réduction de l'activité (heures travaillées) moins importante que celle du nombre d'accidents.

Le taux de fréquence connaît toujours de fortes disparités en fonction du secteur d'activité, avec des taux encore importants entre les travaux forestiers (53,6) et les travaux agricoles (50,0) et le secteur avec le taux le moins élevé, celui des organismes professionnels, avec 6,5 accidents par million d'heures travaillées.

### Évolution du taux de fréquence des AT proprement dits avec arrêt

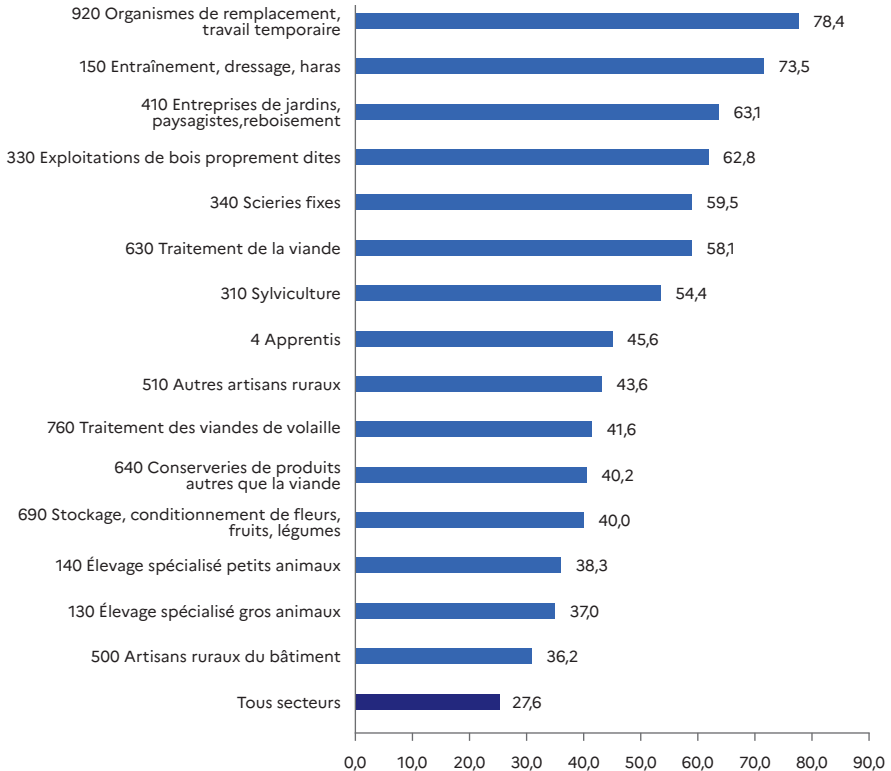


Source: Mutualité sociale agricole (MSA).

Même s'ils restent parmi les plus élevés (cf. graphique ci-après), les taux de fréquence des secteurs entraînement, dressage, haras et exploitations de bois proprement dites s'inscrivent dans une tendance à la baisse. On note en revanche une hausse de 11% par rapport à 2017 du taux de fréquence dans le secteur des organismes de remplacement, travail temporaire.



## Taux de fréquence les plus élevés des AT proprement dits avec arrêt de travail en 2018



Source: Mutualité sociale agricole (MSA).

### La gravité des accidents

La gravité des accidents peut être appréhendée au travers des principaux indicateurs suivants :

- la durée moyenne d'arrêt de travail continue d'augmenter pour s'établir à 71,2 jours en 2018, soit une augmentation moyenne de 2,3 jour par an sur la période de 2014-2018 ;
- la proportion d'accidents graves, reste stable, avec à 11,3% en 2018, tout comme en 2017 ;
- le taux moyen d'incapacité permanente partielle (IPP) baisse légèrement (11,3% en 2017 et 11,1% en 2018) ;
- le taux de fréquence des accidents mortels s'inscrit dans une tendance à la baisse, malgré des fluctuations annuelles irrégulières, celui-ci variant entre 0,04 et 0,05 accident mortel par million d'heures travaillées.

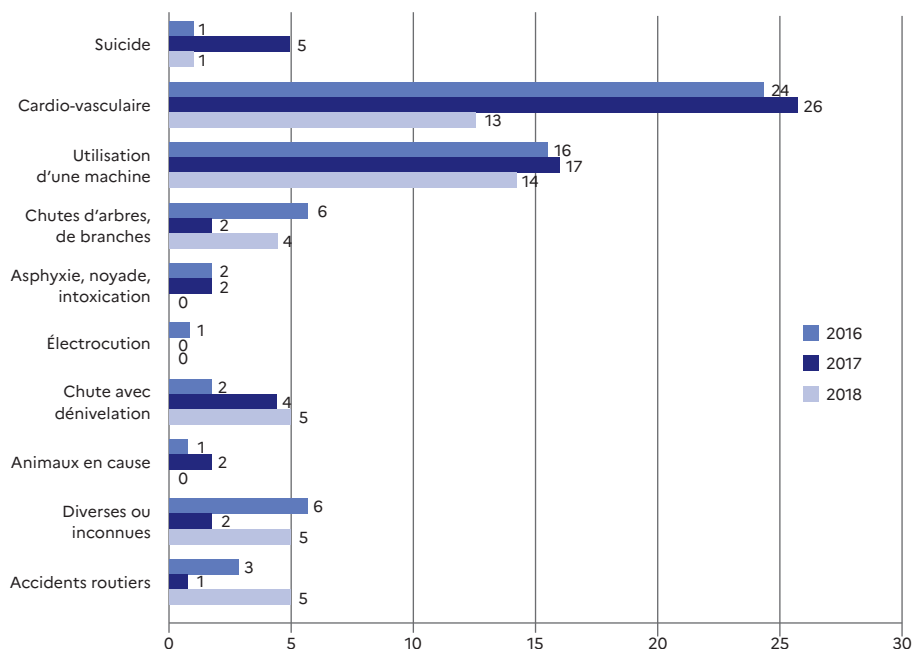
Concernant les accidents mortels, 170 salariés sont décédés à la suite d'un AT proprement dit sur la période triennale couvrant 2016 à 2018. Les accidentés sont essentiellement des hommes (155), et sont le plus souvent âgés de 50 à 59 ans (42,0%) et de 40 à 49 ans (13,6%).

Les catégories de risques les plus représentées sont :

- la viticulture (15,3%);
- les cultures spécialisées (14,7%);
- les cultures et élevages non spécialisés (11,8%).

Les décès d'origine cardio-vasculaire et ceux dus à l'utilisation de machines restent les plus importants en nombre (cf. graphique ci-dessous).

### Nombre d'AT mortels selon les circonstances du décès de 2016 à 2018



Source : Mutualité sociale agricole (MSA).

### Les caractéristiques des victimes d'AT non mortels

En ce qui concerne les caractéristiques des victimes d'accidents non mortels (cf. tableau ci-dessous) :

- les femmes, qui représentent 36,8% du volume total annuel d'heures travaillées pour 24,1% des accidents avec arrêt, ont un taux de fréquence presque deux fois inférieur à celui des hommes (18,1 contre 33,1);

- les salariés de moins de 30 ans ont des taux de fréquence d'accident avec arrêt plus élevés que les autres.

### Taux de fréquence des AT proprement dits avec arrêt en 2018

Taux de fréquence AT avec arrêt	Masculin	Féminin	Tous Sexes	Rapport H/F
< 20 ans	54,8	65,2	63,3	0,84
20 à 29 ans	40,1	25,8	37,1	1,55
30 à 39 ans	32,9	15,8	27,2	2,09
40 à 49 ans	30,4	14,6	24,7	2,09
50 à 59 ans	27,3	15,6	23,1	1,75
60 ans et plus	18,1	11,9	15,1	1,52
Tous âges	33,1	18,1	27,6	1,83
Taux de fréquence standardisé	32,7	19,2		

Source : Mutualité sociale agricole (MSA).

### La nature des risques

L'analyse des risques confirme les tendances antérieures :

- les AT se produisent principalement sur les lieux de « production animale ou végétale » (36,1%) ou les lieux de « travaux publics et d'espaces verts » (18,4%);
- les victimes sont principalement accidentées lors d'activités de « travail du sol, bois et autres végétaux » (29,4%) et de « déplacements, manutention, transport » (26,3%);
- les éléments matériels à l'origine des lésions les plus fréquentes sont les « éléments de bâtiments » (9,5%), les « outils à main non motorisés » (9,2%) et les « éléments végétaux non transformés » (9,4%);
- les lésions les plus fréquemment rencontrées sont des contusions ou des lésions superficielles (22,0%), des plaies (16,9%), des entorses ou foulures (13,7%) et des douleurs d'effort ou lumbagos (13,3%);
- les lésions superficielles surviennent surtout aux mains (22,7%), aux membres inférieurs – hors pieds (21,5%), et au tronc et rachis (20,8%).

### La répartition des AT en fonction des comités techniques nationaux (CTN)

Pour les différents secteurs d'activités agricoles, la CCMSA est assistée par cinq CTN.

- CTN 1: Exploitations agricoles et assimilées;
- CTN 2: Travaux forestiers;
- CTN 3: Entreprises d'approvisionnement, de commercialisation et de transformation des produits agricoles;
- CTN 4: Entreprises paysagistes, de travaux agricoles et d'artisanat rural;
- CTN 5: Organismes de services.

## Évolution comparée des heures et du nombre d'AT par CTN (2017-2018)

	2017		2018		Évolution 2017-2018	
	Heures en milliers	Accident de travail avec arrêt	Heures en milliers	Accident de travail avec arrêt	Heures en milliers	Accident de travail avec arrêt
CTN 1	510 294	16 165	504 170	15 522	-1,2%	-4,0%
CTN 2	40 272	2 281	38 245	2 050	-5,0%	-10,1%
CTN 3	210 364	5 218	208 688	4 921	-0,8%	-5,7%
CTN 4	159 991	8 235	159 985	7 953	0,0%	-3,4%
CTN 5	320 840	2 207	317 902	2 080	-0,9%	-5,8%
<b>Total CTN</b>	<b>1 241 760</b>	<b>34 106</b>	<b>1 228 990</b>	<b>32 526</b>	<b>-1,0%</b>	<b>-4,6%</b>

Source: Mutualité sociale agricole (MSA).

La sinistralité baisse plus entre 2017 et 2018, -4,6%, que le volume horaire -1,0%. L'activité baisse dans quasiment tous les CTN, ainsi que la sinistralité.

## Autres indicateurs AT 2018 par CTN (en italique, taux d'évolution entre 2017 et 2018)

	AT graves	Décès	Jours d'arrêt	Somme des taux IPP	Taux moyen d'IPP	Taux de fréquence	Indice de gravité	Taux de gravité
CTN 1	1894	25	1 221 792	21 039	11,1	32,3	46,7	2 302
	<i>-7,5%</i>	<i>-19,4%</i>	<i>1,7%</i>	<i>-9,3%</i>	<i>-1,9%</i>	<i>-0,5%</i>	<i>8,3%</i>	<i>-1,3%</i>
CTN 2	298	6	166 394	3 848	12,9	61,9	109,2	4 356
	<i>-1,3%</i>	<i>0,0%</i>	<i>-3,3%</i>	<i>-11,5%</i>	<i>-10,3%</i>	<i>-0,2%</i>	<i>0,6%</i>	<i>3,1%</i>
CTN 3	554	5	363 495	6 123	11,1	24,1	30,7	1 704
	<i>-0,2%</i>	<i>-50,0%</i>	<i>1,2%</i>	<i>-10,4%</i>	<i>-10,2%</i>	<i>-9,5%</i>	<i>-8,6%</i>	<i>-4,0%</i>
CTN 4	707	9	463 429	8 015	11,3	53,0	55,3	2 971
	<i>0,1%</i>	<i>28,6%</i>	<i>-0,5%</i>	<i>6,4%</i>	<i>6,3%</i>	<i>-5,8%</i>	<i>24,0%</i>	<i>-3,7%</i>
CTN 5	321	2	203 648	3 173	9,9	7,0	10,7	571
	<i>-9,1%</i>	<i>-33,3%</i>	<i>6,0%</i>	<i>-8,8%</i>	<i>0,3%</i>	<i>3,3%</i>	<i>21,2%</i>	<i>5,8%</i>
<b>TOTAL CTN</b>	<b>3 774</b>	<b>47</b>	<b>2 418 758</b>	<b>42 198</b>	<b>11,2</b>	<b>26,5</b>	<b>34,3</b>	<b>1 968</b>
	<i>-4,8%</i>	<i>-17,5%</i>	<i>1,2%</i>	<i>-7,0%</i>	<i>-2,3%</i>	<i>-3,6%</i>	<i>-6,0%</i>	<i>2,2%</i>

Source: Mutualité sociale agricole (MSA).

Le taux de fréquence augmente uniquement pour le CTN 5, avec +3,3% entre 2017 et 2018.

Le nombre de jours d'arrêt augmente globalement (+1,2%) avec des évolutions contrastées selon le CTN. Le nombre d'accidents graves augmente uniquement dans le CTN 4 et le taux moyen d'IPP baisse globalement, hormis pour les CTN 4 et 5.

## 2. LES ACCIDENTS DE TRAJET

### 2.1. LE RÉGIME GÉNÉRAL

#### A. La hausse du nombre d'accidents de trajet continue de s'accroître en 2018

Après une forte diminution en 2014, le nombre d'accidents de trajet continue à progresser. La tendance, à la hausse, observée en 2017 (+4,3%) se poursuit en 2018 avec près de 99183 accidents de trajet enregistrés (+6,9%). Cette hausse est liée à la croissance de l'activité économique et du trafic routier.

Le nombre de journées d'incapacité temporaire liées aux accidents de trajet poursuit sa trajectoire à la hausse (+6,2%). Les diminutions observées en 2012 et 2014 apparaissent comme des exceptions sur la période 2006-2018.

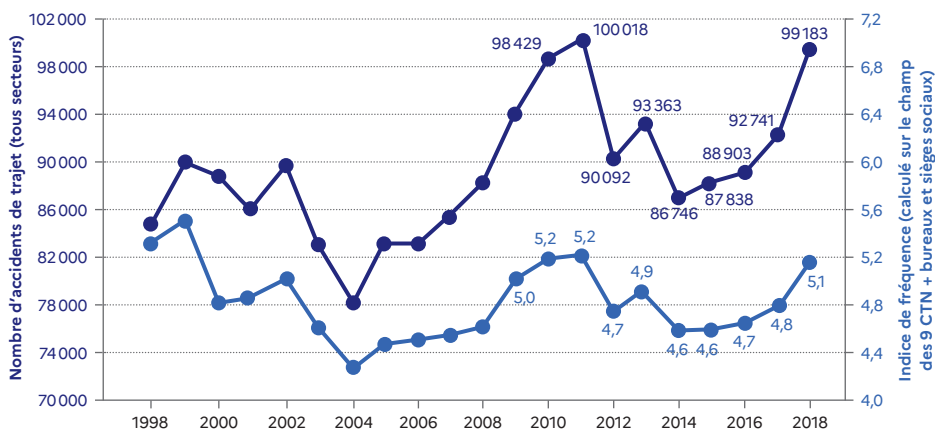
À contrario, le nombre de nouvelles incapacités permanentes continue de baisser de 0,5% en 2018, atteignant le niveau le plus bas jamais observé depuis une dizaine d'années. Enfin, la fréquence des accidents de trajet est de 5,1 pour 1000 salariés en 2018.

#### Évolution du nombre d'accidents de trajet entre 2014 et 2018 (en italique, taux d'évolution annuelle)

	2014	2015	2016	2017	2018
Accidents de trajet en 1 <sup>er</sup> règlement	86 746	87 838	88 903	92 741	99 183
	<i>-7,1 %</i>	<i>1,3 %</i>	<i>1,2 %</i>	<i>4,3 %</i>	<i>6,9 %</i>
Dont trajets avec 4 jours d'arrêt ou plus sur l'année	75 007	75 583	76 295	79 313	84 543
	<i>-7,3 %</i>	<i>0,8 %</i>	<i>0,9 %</i>	<i>4,0 %</i>	<i>6,6 %</i>
Nouvelles IP	7 290	7 093	6 383	6 371	6 337
	<i>-7,3 %</i>	<i>-2,7 %</i>	<i>-10,0 %</i>	<i>-0,2 %</i>	<i>-0,5 %</i>
Décès	281	276	254	264	283
	<i>-8,2 %</i>	<i>-1,8 %</i>	<i>-8,0 %</i>	<i>3,9 %</i>	<i>7,2 %</i>
Journées d'incapacité temporaire (IT)	6 020 689	6 080 596	6 172 011	6 498 390	6 900 960
	<i>-3,0 %</i>	<i>1,0 %</i>	<i>1,5 %</i>	<i>5,3 %</i>	<i>6,2 %</i>
IF trajet (9 CTN + bureaux et sièges sociaux)	4,6	4,6	4,7	4,8	5,1

Source : Rapport de gestion Cnam, 2018.

## Évolution du nombre d'accidents de trajet en 1<sup>er</sup> règlement sur la période 1998-2018



Source : Rapport de gestion Cnam, 2018.

### B. La perte de contrôle du moyen de transport et les chutes sont les deux principales causes des accidents de trajet

En 2018, les principaux événements ayant conduit à l'accident sont la perte de contrôle d'un moyen de transport dans 57 % des cas d'accident avec information (soit 36 052 accidents de trajet avec au moins 4 jours d'arrêt en 2018) et une chute ou un faux pas dans plus de 18 % des cas (soit 11 737 accidents de trajet avec au moins 4 jours d'arrêt en 2018).

#### Répartition de l'ensemble des accidents de trajet selon la déviation en 2018

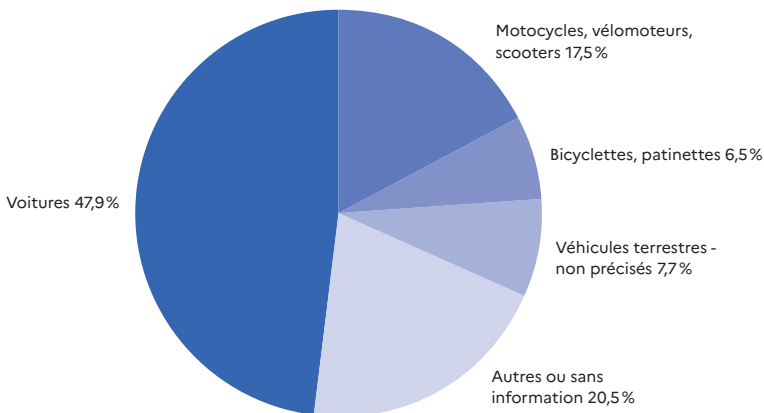
Déviation des accidents de trajet	Trajet en 1 <sup>er</sup> règlement avec 4 jours d'arrêt ou plus sur l'année		Nouvelles IP		Décès		Journées d'IT	
	nombre	% <sup>(*)</sup>	nombre	% <sup>(*)</sup>	nombre	% <sup>(*)</sup>	nombre	% <sup>(*)</sup>
Perte, totale ou partielle, de contrôle de moyen de transport - d'équipement de manutention (motorisé ou non)	36 052	57 %	2 659	63 %	199	84 %	2 738 703	57 %
Glissade ou trébuchement avec chute, chute de personne - de plain-pied	11 737	18 %	662	16 %	1	0 %	872 296	18 %
Chute de personne - de hauteur	4 843	8 %	234	6 %	2	1 %	360 001	8 %
En marchant lourdement, faux pas, glissade - sans chute	3 185	5 %	121	3 %		0 %	199 730	4 %

Déviation des accidents de trajet	Trajet en 1 <sup>er</sup> règlement avec 4 jours d'arrêt ou plus sur l'année		Nouvelles IP		Décès		Journées d'IT	
	nombre	% <sup>(*)</sup>	nombre	% <sup>(*)</sup>	nombre	% <sup>(*)</sup>	nombre	% <sup>(*)</sup>
Mouvements non coordonnés, gestes intempestifs, inopportuns	1617	3%	80	2%		0%	103 767	2%
En étant attrapé, entraîné, par quelque chose ou par son élan	1081	2%	116	3%	3	1%	109 694	2%
Autres déviations	5 236	8%	319	8%	32	14%	388 243	8%
<b>Sous total avec information (1)</b>	<b>63 751</b>	<b>100%</b>	<b>4 191</b>	<b>100%</b>	<b>237</b>	<b>100%</b>	<b>4 772 434</b>	<b>100%</b>
Accidents codés « sans information » (2)	2 838	3%	362	6%	37	13%	288 044	4%
Accidents non codés (3)	17 954	21%	1 784	28%	9	3%	1 840 482	27%
<b>Total 2018 (1+2+3)</b>	<b>84 543</b>	<b>100%</b>	<b>6 337</b>	<b>100%</b>	<b>283</b>	<b>100%</b>	<b>6 900 960</b>	<b>100%</b>

\*Pour les sinistres codés « sans information » et les sinistres non codés, le pourcentage colonne est calculé sur la totalité des sinistres 2018, contrairement aux pourcentages par déviation, qui sont effectués uniquement sur les sinistres pour lesquels la déviation est connue.  
Source : Rapport de gestion Cnam, 2018.

Lorsque l'accident est lié à une perte de contrôle du moyen de transport, il s'agit principalement de voitures (47,9% des cas de pertes de contrôle), devant les accidents de motocycles, vélomoteurs et scooters (17,5%) et les bicyclettes et patinettes (6,5%).

**Répartition des accidents de trajet dont la déviation est la perte de contrôle d'un moyen de transport (événement ayant conduit à 57% des accidents de trajet) selon l'agent matériel de la déviation, en 2018**



Source : Rapport de gestion Cnam, 2018.

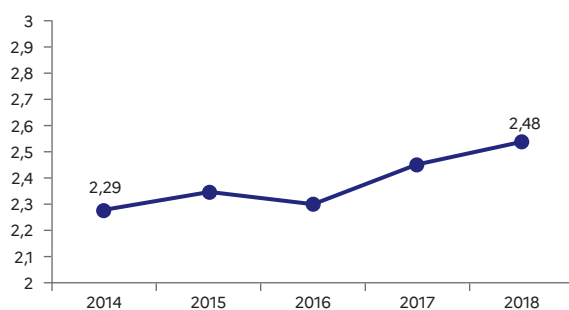
## 2.2. LE RÉGIME AGRICOLE

Le nombre annuel d'accidents de trajet avec arrêt de travail s'établit en 2018 à 2 715, contre 2 753 en 2017, soit une baisse d'1,4%. On dénombre également 373 accidents de trajet graves (+6,3% par rapport à 2017) et 25 mortels.

Après une stabilité sur les trois dernières années, l'indice de fréquence augmente avec 2,48 accidents pour 1 000 salariés en 2018 (cf. graphique ci-après).

Sur la période 2014-2018, le nombre d'accidents de trajet avec arrêt connaît une baisse moyenne de 0,8% par an.

### Évolution de l'indice de fréquence des accidents de trajet avec arrêt entre 2014 et 2018



Source : Mutualité sociale agricole (MSA).

Les accidents de trajet avec arrêt impliquent principalement des «véhicules et équipements de transport», dont principalement des automobiles (47,6%) et des deux-roues (23,0%). Les moins de 25 ans sont les plus concernés par ces derniers. 11,7% des accidents de trajet avec arrêt concernent les apprentis.

En moyenne, 20 accidents de trajet mortels par an ont été enregistrés entre 2014 et 2018.



## La prévention du risque routier professionnel

Le risque routier professionnel est un risque professionnel majeur : chaque année, les accidents routiers professionnels (qu'ils soient de trajet ou de mission) sont la première cause de mortalité au travail.

La direction générale du travail (DGT), en collaboration avec ses principaux partenaires que sont la Délégation à la sécurité routière (DSR) et la Caisse nationale d'assurance maladie (Cnam), a alors défini une stratégie dans le cadre du 3<sup>e</sup> plan santé au travail (PST 3), qui a identifié ce risque comme un des risques prioritaires pour la période 2016-2020. Celle-ci vise d'une part, à approfondir la connaissance et le suivi de ce risque et d'autre part, à sensibiliser les chefs d'entreprise à son évaluation et à sa prise en compte dans le document unique d'évaluation des risques (par le biais notamment d'une mobilisation des branches professionnelles particulièrement exposées).

Cette stratégie a été confortée par les annonces du Premier ministre lors du Comité interministériel de la sécurité routière (CISR) du 9 janvier 2018 qui a inscrit la prévention du risque routier professionnel comme l'une des priorités de la politique de sécurité routière à décliner pour la période 2018-2022.

Parmi les orientations annoncées, le Gouvernement s'est ainsi engagé à produire de manière régulière des indicateurs de suivi du risque et à impliquer davantage les partenaires sociaux dans la prévention et la sensibilisation au risque routier professionnel et plus particulièrement à mobiliser les branches professionnelles qui font l'objet d'une forte accidentalité routière.

En 2019, la DGT, en collaboration avec ses partenaires, s'est alors chargée de poursuivre la mise en œuvre des actions déclinant ces mesures et visant à approfondir la connaissance et le suivi du risque routier afin de mieux orienter la politique de prévention (mesure 7.1. du CISR ), coordonner les actions menées par les différents acteurs de prévention (7.2.), sensibiliser et mobiliser les acteurs du monde du travail sur la prévention du risque routier (7.3.) et accompagner et contrôler les entreprises sur le terrain (7.4.). Ces actions rejoignent celles inscrites dans le PST 3.

### Approfondir la connaissance et le suivi du risque routier afin de mieux orienter la politique de prévention

L'analyse statistique des causes et circonstances des accidents routiers liés au travail est un élément incontournable pour approfondir la connaissance de ce risque, établir un diagnostic précis et orienter en conséquence la politique de prévention. Les travaux menés ont donc visé à renforcer l'exploitation des données de sinistralité de la Cnam afin de produire des indicateurs de surveillance du risque et notamment de cibler les secteurs d'activité à mobiliser de manière prioritaire.

Ces indicateurs étaient très attendus des acteurs de la prévention puisqu'ils ont vocation à être présentés aux représentants des branches professionnelles concernées afin de les convaincre de la nécessité de mener des actions de prévention et de sensibiliser les employeurs des entreprises adhérentes de la branche en question.

Le développement de cette nouvelle méthode de calcul d'indicateurs relatifs au risque routier professionnel a en outre permis à la Cnam de réaliser un focus sur le risque routier professionnel dans son rapport de gestion. Par ailleurs, il est à noter que les algorithmes ont également été mis à la disposition des caisses d'assurance retraite et de santé au travail (Carsat) afin qu'elles puissent développer des statistiques locales et aboutir à un diagnostic territorial. Les différents partenaires ont travaillé à la production d'un tableau de bord rassemblant les indicateurs sur le risque routier professionnel issus de l'exploitation des données d'indemnisation des accidents du travail et des accidents de trajet des deux principaux régimes de Sécurité sociale, le régime général et le régime des salariés affiliés à la MSA, ainsi que des données sur les accidents corporels de la circulation routière directement recueillies sur les lieux de l'accident par les forces de l'ordre, centralisées par l'Observatoire national interministériel de sécurité routière (ONISR). Ce travail a permis l'élaboration d'un support synthétique de communication intitulé « L'essentiel du risque routier professionnel », présentant les principaux chiffres et leviers de prévention. Ces documents ont vocation à être publiés chaque année afin de mobiliser les acteurs concernés dans la durée et permettre de suivre l'évolution des données. Ils seront enrichis d'informations par secteurs d'activité afin de faciliter la mobilisation des branches professionnelles particulièrement concernées par le risque routier.

#### **Coordonner les actions menées par les différents acteurs de prévention**

Afin de coordonner les actions menées ou à venir et de stimuler la mise en place de partenariats au niveau local, la DGT et la DSR ont rédigé conjointement une instruction destinée à leurs services déconcentrés respectifs: les directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) et les préfetures. Cette instruction commune, signée le 17 décembre 2018 et publiée au *Bulletin officiel* du ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion de janvier 2019, définit le cadre de mise en œuvre des orientations relatives au risque routier professionnel annoncées par le Gouvernement lors du CISR du 9 janvier 2018 et cible les secteurs d'activité à mobiliser de manière prioritaire sur la base des indicateurs produits par Santé publique France.

#### **Focus sur les expérimentations menées par le réseau Assurance maladie – Risques professionnels**

Dans le cadre de la convention d'objectifs et de gestion 2018-2022 de la branche AT/MP, le réseau Assurance maladie – Risques professionnels s'est

engagé à mener des expérimentations en région sur des secteurs d'activité particulièrement exposés au risque routier professionnel.

Sept caisses se sont positionnées sur ce risque et ont lancé, en fin d'année 2018, leurs expérimentations qui vont s'étendre jusque 2022. Celles-ci, au nombre de neuf, sont centrées sur les secteurs d'activité suivants :

- le transport routier de marchandises pour les Carsat de la Bourgogne-Franche-Comté et de Nord-Picardie ;
- la propreté pour la caisse générale de sécurité sociale (CGSS) de la Guyane ;
- la restauration rapide pour les Carsat du Languedoc-Roussillon et du Sud-est ;
- la messagerie et le fret express pour la CGSS de la Martinique et la Carsat du Nord-Est ;
- l'aide et soin à domicile pour les Carsat de Nord-Picardie et du Sud-Est.

Par ailleurs, il est à relever que trois caisses du réseau Assurance maladie – Risques professionnels (Cnam d'Île-de-France, Carsat Aquitaine et Carsat Centre-Ouest) ont retenu le risque routier professionnel dans leur plan d'action régional et conduiront, dans ce cadre, des actions particulières de sensibilisation et de prévention.

## 3. LES MALADIES PROFESSIONNELLES

### 3.1. LE RÉGIME GÉNÉRAL

#### **A. Les maladies professionnelles nouvellement reconnues sont en augmentation après trois années de baisse tandis que les nouvelles incapacités permanentes et les décès diminuent**

Après trois années de baisse, le nombre de maladies professionnelles nouvellement reconnues augmente légèrement en 2018 pour s'établir à 49 538 cas (+2,1%). Il s'agit du nombre de maladies professionnelles ayant donné lieu à un premier règlement de prestations en espèces au cours de l'année civile 2018 (indemnités pour arrêt de travail, indemnités en capital ou rente), ci-après désignées « maladies professionnelles » (MP). Cette augmentation est liée à celle des troubles musculo-squelettiques (TMS) (+2,7% en 2018).

Entre 2017 et 2018, le nombre de nouvelles incapacités permanentes et de décès a globalement baissé, respectivement de 0,1% et de 11,9%.

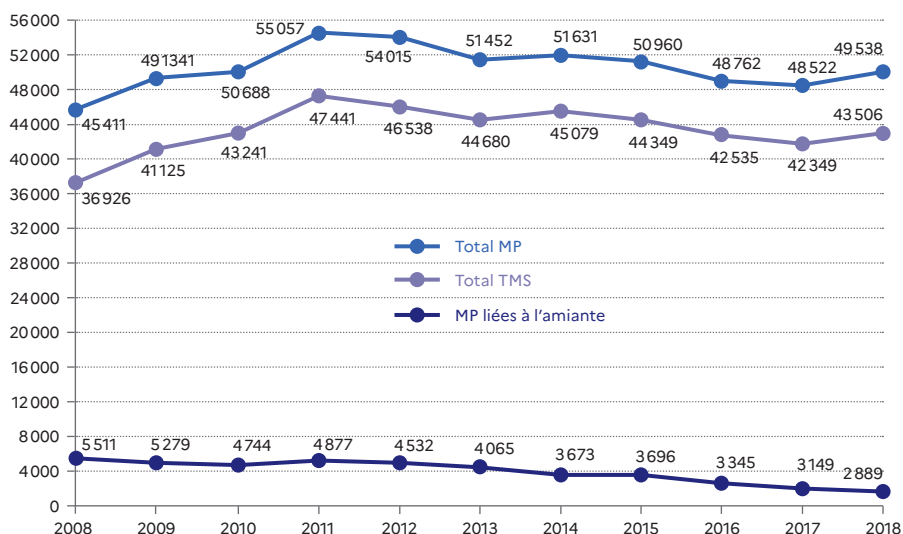
## Dénombrement du nombre de maladies professionnelles entre 2014 et 2018 (en italique taux d'évolution annuelle)

	2014	2015	2016	2017	2018
<b>MP en 1<sup>er</sup> règlement</b>	51631	50960	48762	48522	49538
	0,3 %	-1,3 %	-4,3 %	-0,5 %	2,1 %
<b>Nombre de victimes en 1<sup>er</sup> règlement</b>	47275	46758	44892	44637	45490
	0,9 %	-1,1 %	-4,0 %	-0,6 %	1,9 %
<b>Nouvelles IP</b>	25840	25537	24499	24426	24409
	-5,9 %	-1,2 %	-4,1 %	-0,3 %	-0,1 %
<b>Nombre de victimes ayant une IP</b>	22919	22736	21793	21751	21724
	-5,1 %	-0,8 %	-4,1 %	-0,2 %	-0,1 %
<b>Décès</b>	368	381	382	336	296
	-14,4 %	3,5 %	0,3 %	-12,0 %	-11,9 %
<b>Journées d'IT</b>	10554153	10850511	10903558	11183345	11863556
	3,5 %	2,8 %	0,5 %	2,6 %	6,1 %

Source: Rapport de gestion Cnam, 2018.

L'évolution du nombre total de MP depuis 10 ans suit celle des TMS. Les affections liées à l'amiante représentent quant à elles un peu moins de 6% des MP (deuxième cause de MP avec 2 889 cas recensés en 2018).

## Évolution du nombre des principales MP sur la période 2008-2018



Source: Rapport de gestion Cnam, 2018.

En 2018, sur 130 512 déclarations recensées, 65 086 déclarations de MP ont été reconnues par les caisses primaires d'assurance maladie (CPAM), soit un taux de décision favorable de l'ordre de 62,9%, en légère augmentation par rapport à 2017 (62,6%).

### Volumétrie sur le processus de reconnaissance des MP (en italique, taux des MP dans le processus de reconnaissance AT/MP)

	2017	2018
Nombre de déclarations	112 614	130 512
Nombre de reconnaissances	65 755	65 086
Nombre de rejets et classements	45 195	45 010
Indicateur de reconnaissance	59,3 %	59,1 %
Taux de décisions favorables	62,6 %	62,9 %

Source: Rapport de gestion Cnam, 2018.

Les statistiques annuelles relatives aux MP doivent être analysées avec précaution, car la décision de reconnaissance peut intervenir lors des années suivant celle de la déclaration, si bien que :

- le nombre de déclarations de l'année n'est pas égal à la somme des nombres de reconnaissances et de rejets (y compris les dossiers classés faute de réception du certificat médical initial);
- l'indicateur de reconnaissance est construit comme la part de décisions favorables dans l'ensemble des décisions prises au cours de l'année quelles que soient les années de déclaration des dossiers. Ce pourcentage s'approche de la part d'acceptation des dossiers, mais ne lui est pas strictement égal;
- le taux de reconnaissance (nombre de reconnaissances ramené au « stock » de dossiers complets ou non) et le taux de décisions favorables (sur les seuls dossiers complets) sont proches en raison du processus de déclaration d'une MP.

## B. Le système des tableaux de MP: une grande majorité de TMS

La très grande majorité des maladies reconnues comme professionnelles le sont à travers le système des tableaux de MP. Il s'agit de tableaux de critères approuvés par décret comportant des rubriques relatives à la pathologie, aux travaux exposants au risque et à la durée d'exposition.

La reconnaissance de la MP est automatique dès lors que l'ensemble des critères prévus par le tableau sont remplis (article L. 461-1 alinéa 2 du code de la sécurité sociale). La CPAM émet la décision de reconnaissance dans un délai d'instruction normal de 3 mois. Dans le cas où la CPAM manque d'éléments indispensables à la prise de décision, elle peut demander un délai d'instruction de 3 mois supplémentaires. Si aucune décision explicite n'est intervenue au terme des délais, la MP est considérée comme reconnue (reconnaissance implicite).

Parmi les différents types de MP, les TMS, qui recouvrent plus globalement les affections péri-articulaires (cf. tableau n° 57), les affections dues aux vibrations (cf. tableau n° 69), les lésions chroniques du ménisque (cf. tableau n° 79) et les lombalgies (cf. tableaux n° 97 et 98), ont concerné 43 046 reconnaissances de MP en 2018, soit 88 % de l'ensemble des MP reconnues. En 2018, plus de 90% des TMS en premier règlement concernaient les membres supérieurs. Les femmes sont légèrement plus concernées par les TMS d'origine professionnelle (53% contre 47% pour les hommes). Avec 2 889 MP reconnues en 2018, les affections liées à l'amiante, qui représentent un peu moins de 6% des MP, constituent la deuxième cause de MP. Ce nombre est en baisse de 8,3% par rapport à 2017, avec 260 cas en moins.

### Dénombrement des MP en 1<sup>er</sup> règlement pour les principaux tableaux de MP en 2018 (en italique, part représentative dans la colonne)

	N° tableau et intitulé	2014	2015	2016	2017	2018
057A	57 / Affections péri-articulaires provoquées par certains gestes et postures de travail	40 936	40 220	38 740	38 580	39 742
		0,8%	-1,7%	-3,7%	-0,4%	3,0%
098A	98 / Affections chroniques du rachis lombaire provoquées par la manutention manuelle de charges lourdes	3 022	2 926	2 701	2 721	2 665
		4,5%	-3,2%	-7,7%	0,7%	-2,1%
079A	79 / Lésions chroniques du ménisque	513	556	485	517	559
		-71%	8,4%	-12,8%	6,6%	8,1%
097A	97 / Affections chroniques du rachis lombaire provoquées par des vibrations de basses et moyennes fréquences transmises par le corps entier	470	501	482	434	421
		2,4%	6,6%	-3,8%	-10,0%	-3,0%
069A	69 / Affections provoquées par les vibrations et chocs transmis par certaines machines-outils, outils et objets et par les chocs itératifs du talon de la main sur des éléments fixes	138	146	127	97	119
		-15,9%	5,8%	-13,0%	-23,6%	22,7%
Total TMS		45 079	44 349	42 535	42 349	43 506
		0,9%	-1,6%	-4,1%	-0,4%	2,7%

Source : Rapport de gestion Cnam, 2018.

## Évolution du nombre des MP liées à l'amiante et des TMS en 1<sup>er</sup> règlement entre 2014 et 2018 (en italique, taux d'évolution annuelle)

	2014	2015	2016	2017	2018
<b>TMS</b>	45 079	44 349	42 535	42 349	43 506
	0,9%	-1,6%	-4,1%	-0,4%	2,7%
<b>Amiante</b>	3 673	3 696	3 345	3 149	2 889
	-9,6%	0,6%	-9,5%	-5,9%	-8,3%

Source : Rapport de gestion Cnam, 2018.

Avec 1 797 cas recensés, le nombre de cancers indemnisés en 2018 (hors alinéa 4) est proche de la moyenne annuelle de 1 774 cancers reconnus d'origine professionnelle sur la période 2014-2018. Les expositions anciennes à l'amiante sont encore responsables de l'essentiel des cancers reconnus (1 424 reconnaissances en 2018, dont 60,8% sur le tableau n° 30 bis « cancers broncho-pulmonaires provoqués par l'inhalation de poussières d'amiante »), très loin devant ceux liés à d'autres cancérrogènes.

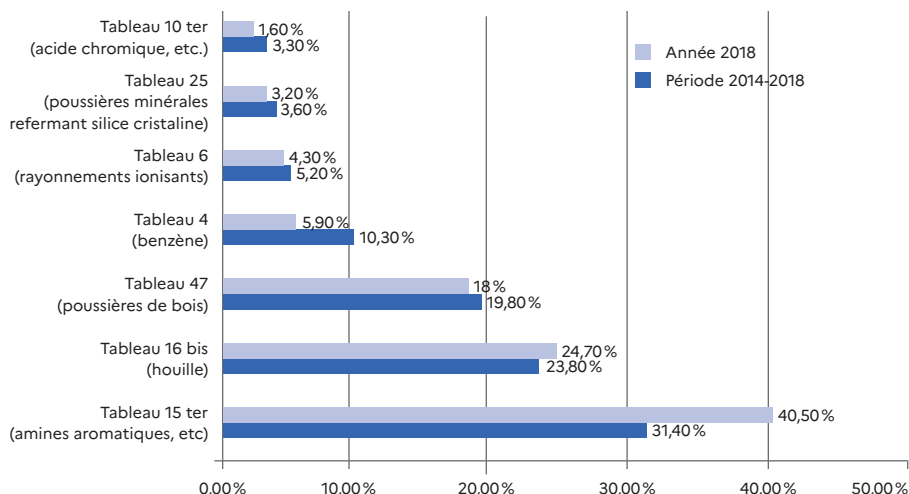
Entre 2012 et 2018, les cancers hors amiante passent de 17% à 21% des cancers professionnels avec une première indemnisation. Hormis l'amiante, les amines aromatiques et leurs sels sont l'agent causal le plus significatif, à l'origine de 151 cancers indemnisés en 2018 (40,5%). Viennent ensuite les goudrons de houille avec 92 cas indemnisés (24,7%), les poussières de bois avec 67 cas indemnisés (18%) ainsi que le benzène et tous les produits en renfermant avec 22 cas indemnisés (5,9%).

## Les cancers d'origine professionnelle en première indemnisation entre 2012 et 2018

Cancers d'origine professionnelle		2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
<b>en nombre</b>	amiante	1579	1415	1363	1469	1409	1392	1424
	hors amiante	323	292	322	335	369	414	373
	<b>total</b>	<b>1902</b>	<b>1707</b>	<b>1685</b>	<b>1804</b>	<b>1778</b>	<b>1806</b>	<b>1797</b>
<b>en %</b>	amiante	83%	83%	81%	81%	79%	77%	79%
	hors amiante	17%	17%	19%	19%	21%	23%	21%

Source : Rapport de gestion Cnam, 2018.

## Pourcentage du nombre de cancers d'origine professionnelle non liés à l'amiante



Source : Rapport de gestion Cnam, 2018.

### Le coût des principales maladies professionnelles

La hausse des montants imputés au titre des MP, importante en 2017 (+15%), est plus modérée en 2018 (+3% soit un passage de 2 557 millions d'euros en 2017 à 2 633 millions d'euros en 2018).

Cette évolution reste due à l'augmentation des dépenses d'incapacités permanentes (IP) supérieures ou égales à 10% (capitaux des rentes et décès à l'issue de la revalorisation des coefficients). Les coûts imputables aux TMS des tableaux n° 57, 97 et 98 représentent 1 047 millions d'euros et les sommes consacrées à l'indemnisation des maladies liées à l'amiante (tableaux n° 30 et 30 bis) atteignent 1 126 millions d'euros. Ces maladies demeurent les plus importantes en termes de montant des indemnités versées rapportées au nombre de maladies reconnues, notamment en raison de la gravité des pathologies liées à l'amiante et du nombre de rentes versées aux malades présentant une incapacité physique permanente supérieure ou égale à 10%.



## Montants imputables au titre des principaux tableaux de MP en 2018

Tableau	Coût en millions d'euros	Part du coût total
57 / Affections péri-articulaires provoquées par certains gestes et postures de travail	897	34,1%
30 bis / Cancer broncho-pulmonaire provoqué par l'inhalation de poussières d'amiante	627	23,8%
30 / Affections professionnelles consécutives à l'inhalation de poussières d'amiante	499	19%
98 / Affections chroniques du rachis lombaire provoquées par la manutention manuelle de charges lourdes	127	4,8%
42 / Atteinte auditive provoquée par les bruits lésionnels	70	2,7%
47 / Affections professionnelles provoquées par les poussières de bois	26	1%
25 / Affections consécutives à l'inhalation de poussières minérales renfermant de la silice cristalline, des silicates cristallins, du graphite ou de la houille	26	1%
4 / Hémopathies provoquées par le benzène et tous les produits en renfermant	15	0,6%
97 / Affections chroniques du rachis lombaire provoquées par des vibrations de basses et moyennes fréquences transmises par le corps entier	23	0,9%
66 / Rhinite et asthmes professionnels	6	0,2%
Autres tableaux de MP	315	12%
<b>TOTAL</b>	<b>2633</b>	<b>100%</b>

Source : Rapport de gestion Cnam, 2018.

### C. Le système complémentaire de reconnaissance des MP : un nombre croissant d'affections psychiques

Un système complémentaire de reconnaissance des pathologies professionnelles a été institué par la loi n° 93-121 du 27 janvier 1993 portant diverses dispositions d'ordre social. Dans le cadre de ce système complémentaire de reconnaissance, la CPAM doit constituer un dossier et le transmettre au comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles, chargé d'établir le lien direct ou essentiel entre la maladie et l'activité professionnelle.

#### Les comités régionaux de reconnaissance des maladies professionnelles (CRRMP)

Le CRRMP a été institué par la loi n° 93-121 du 27 janvier 1993 pour émettre, dans certains cas, un avis d'expertise motivé sur le lien de causalité entre l'activité du salarié et sa maladie. Cet avis s'impose à la CPAM. Ce comité est composé du médecin-conseil régional, du médecin-inspecteur régional du travail et d'un praticien hospitalier qualifié. Au cours de la procédure, il entend également l'ingénieur conseil, le chef du service prévention ou son représentant.

Le CRRMP est chargé d'établir le lien direct entre le travail habituel du salarié et sa maladie dans deux cas :

- soit la maladie est désignée dans un tableau de MP, mais les conditions fixées par le tableau ne sont pas remplies (article L. 461-1 alinéa 3 du code de la Sécurité sociale);
- soit la maladie n'est pas désignée dans un tableau de MP et la victime est atteinte d'une incapacité d'au moins 25% ou est décédée. Dans ce cas, le lien avec le travail doit être non seulement direct mais également essentiel (article L. 461-1 alinéa 4 du code de la sécurité sociale). Le décret n° 2016-756 du 7 juin 2016 relatif à l'amélioration de la reconnaissance des pathologies psychiques comme MP et du fonctionnement des CRRMP renforce l'expertise médicale des comités en leur adjoignant, en cas de besoin, la compétence d'un professeur des universités-praticien hospitalier spécialisé en psychiatrie lorsque sont étudiés des cas d'affections psychiques.

Le décret n° 2019-356 du 23 avril 2019 relatif à la procédure d'instruction des déclarations d'accidents du travail et de maladies professionnelles du régime général prévoit qu'à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2019, le délai est décomposé comme suivant :

- la CPAM dispose de 120 jours pour saisir (ou non) le CRRMP;
- en cas de saisine, le CRRMP dispose de 120 jours pour rendre son avis.

Les années au cours desquelles les avis des CRRMP sont rendus peuvent différer des années des décisions prises par les CPAM, aussi le nombre d'avis des CRRMP ne coïncident pas strictement avec les données de reconnaissance.

### Les avis rendus par les CRRMP au titre de l'alinéa 3

L'article L. 461-1 alinéa 3 du code de la sécurité sociale permet l'indemnisation des maladies désignées dans un tableau pour lesquelles une ou plusieurs conditions tenant au délai de prise en charge, à la durée d'exposition ou à la liste limitative des travaux ne sont pas remplies, mais dont le lien direct avec le travail habituel de la victime a été établi par un comité régional d'experts.

Au cours des dix dernières années, le nombre d'avis rendus en alinéa 3 est passé de 9838 à 19422. Entre 2017 et 2018, le nombre d'avis rendus en alinéa 3 augmente légèrement, en passant de 19092 cas à 19422 cas enregistrés.

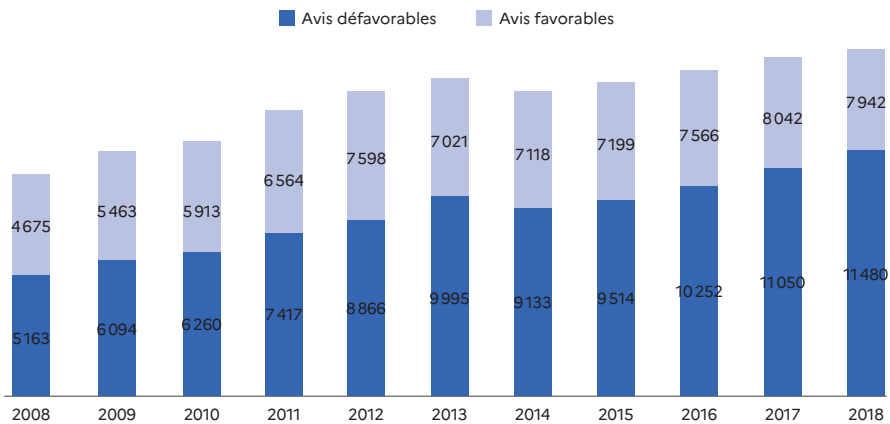
Les avis rendus par les CRRMP au titre de l'alinéa 3 concernent essentiellement les tableaux suivants :

- le tableau n° 57 (affections péri-articulaires provoquées par certains gestes et postures de travail);
- le tableau n° 98 (affections chroniques du rachis lombaire provoquées par la manutention manuelle de charges lourdes);

- les tableaux n° 30 et n° 30 bis (affections professionnelles consécutives à l'inhalation de poussières d'amiante, cancer broncho-pulmonaire provoqué par l'inhalation de poussières d'amiante);
- le tableau n° 42 (atteintes auditives provoquées par les bruits lésionnels);
- le tableau n° 79 (lésions chroniques du ménisque).

Depuis 5 ans, le taux d'avis favorables se stabilise autour de 42% (40,9% en 2018).

### Évolution des avis rendus au titre de l'article L.461-1 alinéa 3



Source : Caisse nationale de l'assurance maladie (Cnam).

### Les avis rendus par les CRRMP au titre de l'alinéa 4

En application de l'article L. 461-1 alinéa 4 du code de la sécurité sociale, une maladie qui n'est pas inscrite dans un tableau peut être reconnue comme professionnelle dès lors qu'elle entraîne une IP égale ou supérieure à 25% ou le décès et à condition qu'un comité d'experts établisse qu'elle est essentiellement et directement causée par le travail habituel de la victime.

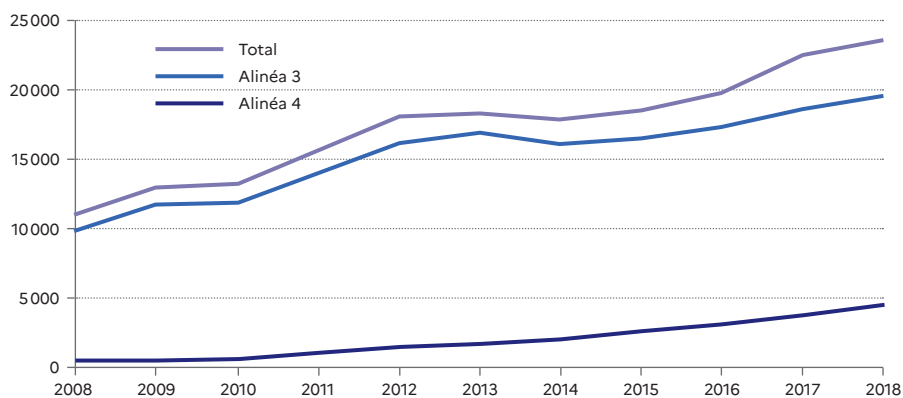
Par lettre du 13 mars 2012, les ministères chargés de la santé, du travail et de l'agriculture ont donné une nouvelle interprétation de l'article L. 461-1, qui permet de soumettre davantage de dossiers aux CRRMP grâce à la notion d'IP prévisible à la date de la demande. Le nombre d'avis rendus en alinéa 4, qui s'établit à 4273 en 2018, connaît une très forte augmentation depuis 2010.

## Nombres cumulés des avis favorables et défavorables des CRRMP en alinéa 4 en 2018

Alinéa 4		
Avis défavorables	Avis favorables	Avis favorables (en %)
2 673	1 600	37,4%

Source: Caisse nationale de l'assurance maladie (Cnam).

## Évolution du nombre de dossiers soumis aux CRRMP en 10 ans



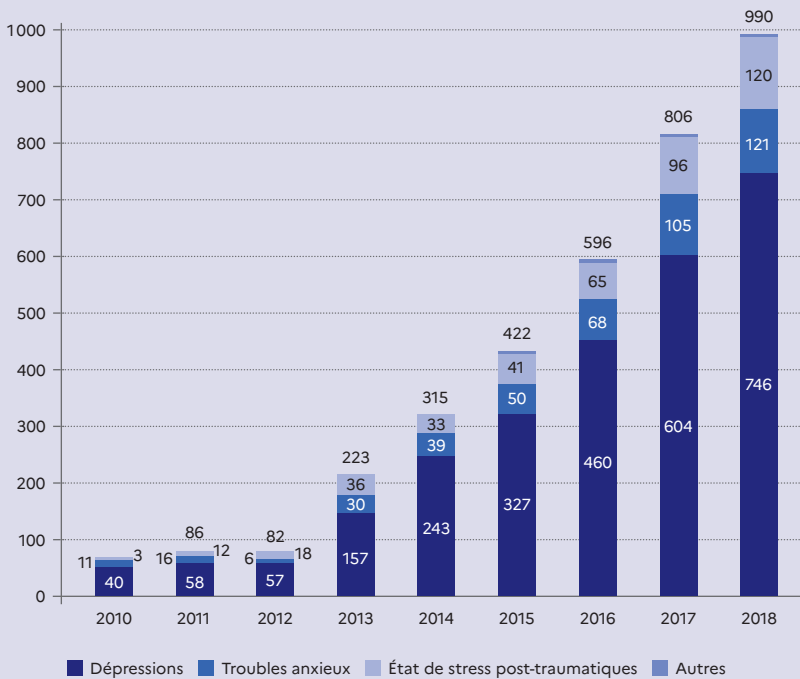
Source: Caisse nationale de l'assurance maladie (Cnam).

## Les avis des CRRMP relatifs à des affections psychiques depuis 2010 au titre de l'alinéa 4

La prise en charge des affections psychiques relève du système complémentaire des affections hors tableaux, sous réserve d'un niveau de gravité suffisant (responsable du décès ou d'une incapacité prévisible d'au moins 25%). Au sein de ces affections, la part des dépressions est majoritaire (746 cas reconnus).

En 2018, le nombre d'avis favorables prononcés par les CRRMP en matière de maladies psychiques atteint 990 cas, soit environ 23% de plus qu'en 2017. Si cette progression est sans doute liée à l'augmentation du nombre de pathologies psychiques liées au travail, l'assouplissement réglementaire pour la saisine du CRRMP depuis 2012 et la meilleure connaissance de leurs droits par les assurés y jouent nécessairement un rôle important.

### Avis des CRRMP relatifs aux affections psychiques de 2010 à 2018



Source : Caisse nationale de l'assurance maladie (Cnam).

## D. Des situations contrastées selon les secteurs d'activité

Comme en 2017, le secteur le plus fortement surreprésenté au titre des MP est le CTN D (alimentation), qui enregistre 10569 MP reconnues en 2018. À l'inverse (comme en 2017), le CTN E (Chimie, caoutchouc, plasturgie) est le plus faiblement touché, avec 1701 MP en 1<sup>er</sup> règlement, suivi du CTN H (services I : banque, assurances, administration), qui recense 1921 MP reconnues en 2018.

### Répartition des MP par secteur d'activité en 2018 (en italique, taux d'évolution par rapport à 2017)

	MP en 1 <sup>er</sup> règlement	Victimes en 1 <sup>er</sup> règlement	IP	Victimes ayant une IP	Décès	Journées d'IT	Somme des taux d'IP
Métallurgie	6 549	6 063	3 552	3 234	85	1 336 226	71 092
	5,4%	6,1%	6,3%	9,3%	57,4%	4,7%	33,4%
Bâtiment et TP	7 561	6 973	3 921	3 537	57	1 765 968	62 704
	11,5%	11,1%	10,7%	11,6%	54,1%	10,0%	37,3%
Transports, EGE, livre, communication	3 487	3 211	1 724	1 544	12	862 853	21 297
	7,0%	6,0%	9,4%	9,0%	33,3%	9,5%	12,1%
Services, commerces, industries de l'alimentation	10 569	9 625	4 158	3 612	2	2 755 910	33 446
	4,1%	4,0%	3,4%	3,0%	100,0%	9,3%	2,1%
Chimie, caoutchouc, plasturgie	1 701	1 564	859	771	16	385 068	14 350
	2,7%	1,8%	-2,1%	0,3%	-5,9%	2,8%	5,5%
Bois, ameublement, papier-carton, textile, vêtement, etc.	2 540	2 352	1 246	1 114	7	622 125	18 356
	-0,1%	1,6%	-2,0%	-1,3%	-30,0%	0,3%	13,8%
Commerces non alimentaires	2 608	2 410	1 382	1 208	4	632 064	16 166
	5,0%	4,6%	17,1%	16,9%	-33,3%	5,4%	28,4%
Activités de services I	1 921	1 778	965	865	8	447 431	12 176
	3,7%	5,5%	7,0%	10,1%	100,0%	9,8%	16,4%
Activités de services II	8 795	8 009	3 710	3 237	6	2 125 702	33 778
	12,8%	12,4%	12,8%	11,2%		15,4%	23,7%
Bureaux et sièges sociaux	54	51	31	26	0	12 456	413
	25,6%	18,6%	34,8%	13,0%		-14,8%	36,8%
Autres catégories particulières	864	791	445	384	1	193 477	4 318
	10,2%	11,9%	6,5%	7,0%		18,2%	19,1%
Compte spécial MP	2 889	2 732	2 416	2 262	98	724 276	69 874
	-41,8%	-42,2%	-39,3%	-39,7%	-49,7%	-25,4%	-43,5%
Total	49 538	45 559	24 409	21 794	296	11 863 556	357 970
	2,1%	1,9%	-0,1%	-0,1%	-11,9%	6,1%	-0,1%

Source : Rapport de gestion Cnam, 2018..

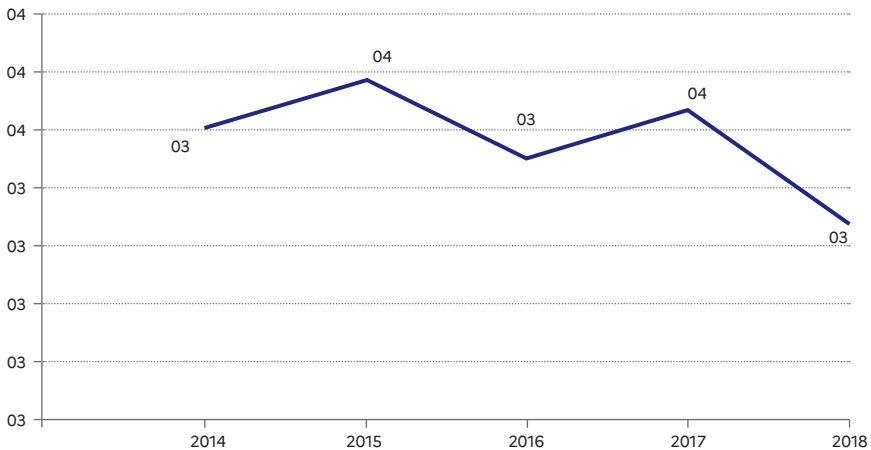
## 3.2. LE RÉGIME AGRICOLE

### Les non-salariés agricoles

En 2018, 1 509 MP ont été reconnues pour les non-salariés agricoles (7,5% des AT/MP), soit une baisse de 9,3% par rapport à 2017.

Les reconnaissances de MP concernent très majoritairement les chefs d'exploitation agricole avec 1 437 cas en 2018 (95,2%). Sur les 1 509 maladies professionnelles des chefs d'exploitation agricole, 97,2% sont reconnues dans le cadre d'un tableau. L'indice de fréquence des MP avec ou sans arrêt pour les chefs d'exploitation agricole atteint 3,2 MP pour 1 000 chefs d'exploitation en 2018.

### Indice de fréquence des MP reconnues entre 2014 et 2018



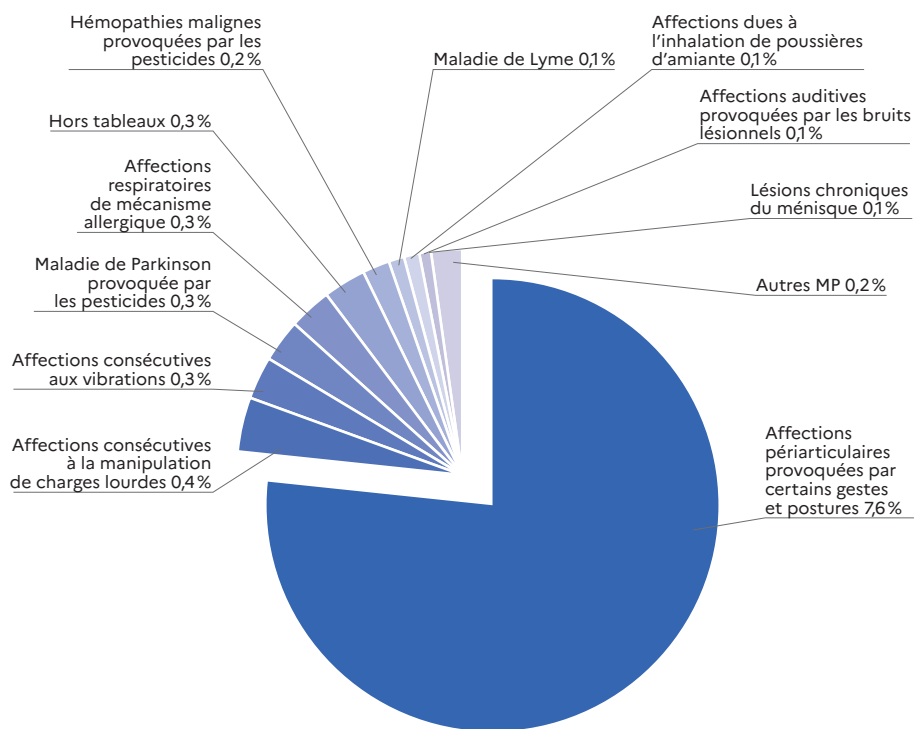
Source: Mutualité sociale agricole (MSA).

Cet indice de fréquence est le plus élevé pour les éleveurs de volailles-lapins, et pour les chefs d'exploitation de bois (respectivement 7,3 et 5,5 MP reconnues pour 1 000 exploitants).

En 2018, le nombre de MP reconnues pour les chefs d'exploitation agricole chez les hommes (61,7% des maladies) est supérieur à celui des femmes (38,3%), mais l'indice de fréquence des maladies est plus de deux fois plus élevé pour les femmes (5,1 pour 1 000) que pour les hommes (2,6 pour 1 000).

Les MP dominantes ayant fait l'objet d'une reconnaissance sont les troubles musculo-squelettiques (TMS) avec 84,6% des maladies reconnues des chefs d'exploitation agricole. Les affections péri-articulaires dues à des gestes et postures, inscrites au tableau des maladies n° 39 du régime agricole, représentent 76% du total des MP.

## Répartition des MP reconnues selon leur nature en 2018



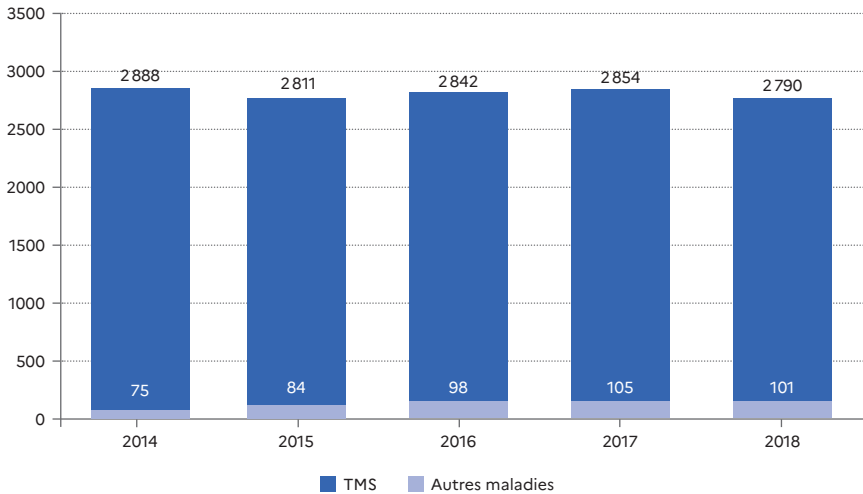
Source: Mutualité sociale agricole (MSA).

### Les salariés agricoles

Après la hausse de 2016 et une relative stabilité en 2017, le nombre de nouvelles MP reconnues avec arrêt baisse de 2,3% en 2018, passant de 2959 à 2891. 96,5% des MP sont des TMS, dont principalement des affections péri-articulaires. On dénombre 2930 MP reconnues avec arrêt en moyenne par an entre 2014 et 2018.



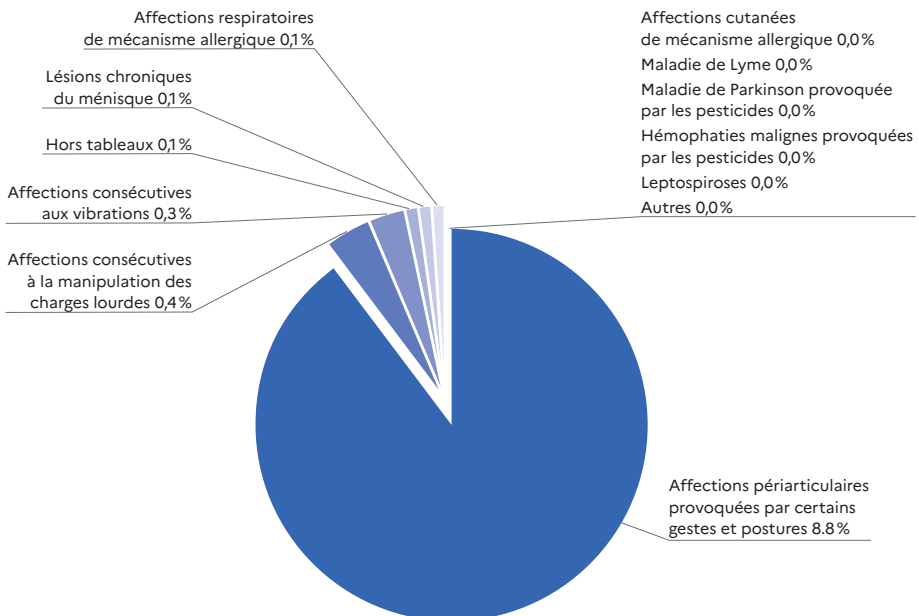
### Évolution du nombre de MP et de TMS avec arrêt (2014-2018)



Source: Mutualité sociale agricole (MSA).

La part des affections péri-articulaires, principale cause de TMS, reste stable depuis 2002, en variant entre 82% et 88%, avec 88,4% du total des MP reconnues en 2018.

### Les maladies professionnelles avec arrêt en 2018



Source: Mutualité sociale agricole (MSA).

Comme en 2017, les salariés touchés par les TMS exercent une activité essentiellement dans les secteurs de la « viticulture », des « cultures spécialisées », du « traitement de la viande de gros animaux » et des « entreprises de jardins et paysagistes ».



## Chapitre 6

# Focus sur quelques risques professionnels

1. L'exposition professionnelle aux rayonnements ionisants	259
1.1. Le dispositif de protection des travailleurs	259
1.2. Bilan de la surveillance des travailleurs pour l'année 2019	260
2. Les risques liés aux températures extrêmes (canicule)	263
2.1. Les risques professionnels engendrés par les vagues de chaleur	263
2.2. Les caractéristiques en matière d'accidentologie	265
2.3. Les solutions et enseignements	266
3. Les risques liés à la coactivité dans le bâtiment et le génie civil et la coordination en matière de sécurité et de protection de la santé (CSPS)	268
3.1. Le code du travail prévoit des dispositifs de coordination de la prévention des risques lors de situations de coactivité	269
3.2. Les acteurs de la CSPS sont désormais bien intégrés parmi les acteurs de la construction	270
3.3. La parution du livre blanc sur la CSPS : une volonté exprimée par la profession de parer aux difficultés constatées	271
3.4. La CSPS dans le troisième plan santé au travail (PST 3) : agir sur l'efficacité du dispositif pour renforcer la conception des chantiers en sécurité en impliquant l'ensemble des acteurs	272
4. Les risques liés aux conduites addictives en milieu professionnel	273
4.1. Les consommations en France : état des lieux des connaissances	273
4.2. Certains facteurs de risque liés au travail sont susceptibles d'avoir une influence sur les conduites addictives	275
4.3. L'approche par la responsabilité sociétale des entreprises (RSE)	276
4.4. De nouvelles démarches et de nouveaux outils grâce au partenariat entre le ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion et la Mission interministérielle de lutte contre les drogues et les conduites addictives	277



# Focus sur quelques risques professionnels

## 1. L'EXPOSITION PROFESSIONNELLE AUX RAYONNEMENTS IONISANTS

### 1.1. LE DISPOSITIF DE PROTECTION DES TRAVAILLEURS

Les conséquences néfastes des rayonnements ionisants sont apparues dès les premières utilisations au début du XX<sup>e</sup> siècle, avec l'observation de possibles **effets génétiques et cancérogènes**. Ce constat a contribué, **au niveau international, au développement de la radioprotection, qui a pour objectif de prévenir et limiter les risques sanitaires dus aux rayonnements ionisants, notamment en limitant les doses reçues par les travailleurs.**

Largement utilisés dans le domaine industriel pour la production nucléaire d'électricité et le cycle du combustible, les rayonnements ionisants sont aussi mis en œuvre dans le secteur médical ainsi que dans des secteurs d'activité variés tels que la radiographie industrielle, les activités de recherche, les sciences de l'environnement, l'industrie des agrégats ou du ciment, les sciences de la terre, ou encore le secteur agroalimentaire.

Dès les années 1960, la France a fixé des règles techniques de radioprotection qui ont été régulièrement complétées pour aboutir, en 2018, au dispositif actuel de protection des travailleurs introduit dans le code du travail **par les décrets n° 2018-437 et n° 2018-438 du 4 juin 2018 relatifs à la protection des travailleurs contre les risques dus aux rayonnements ionisants**. Ces textes complètent les règles de prévention des risques pour la santé et la sécurité dus aux rayonnements ionisants d'origine naturelle ou artificielle applicables aux travailleurs, dans le but de :

- assurer la transposition au niveau réglementaire des dispositions relatives à la protection des travailleurs **de la directive 2013/59/Euratom du Conseil du 5 décembre 2013 fixant les normes de base relatives à la protection sanitaire contre les dangers résultant de l'exposition aux rayonnements ionisants**;
- permettre l'application des dispositions de **l'ordonnance 2016-128 du 10 février 2016 portant diverses dispositions en matière nucléaire**.

Le dispositif en vigueur permet de mieux intégrer le risque radiologique dans la démarche générale de prévention des risques professionnels, notamment en ce qui concerne l'organisation de la radioprotection et les modalités de réalisation

des vérifications à caractère technique des lieux et équipements de travail. Cette approche globale vise à une meilleure maîtrise et à une prévention optimale des incidents et accidents de la part de l'employeur. Ces textes intègrent également dans le code du travail des dispositions concernant la prévention du risque radon, les situations d'urgence radiologique et d'expositions durables.

Contrairement à de nombreux risques, les expositions aux rayonnements ionisants sont précisément suivies, puisque les doses reçues par les travailleurs sont individuellement évaluées et qu'il est ainsi possible, depuis les années 1960, de détecter et tracer le dépassement des valeurs limites d'expositions aux rayonnement ionisants, d'établir les cumuls de doses et d'identifier, par le biais d'analyses statistiques, les secteurs d'activité prioritaires pour guider l'action des pouvoirs publics en matière de prévention. Ces données dites dosimétriques sont centralisées au niveau national par l'Institut de radioprotection et de sûreté nucléaire (IRSN), qui **produit chaque année un bilan de l'exposition professionnelle aux rayonnements ionisants en France**. En 2019, près de 400 000 travailleurs exposés aux rayonnements ionisants ont fait l'objet d'un suivi dosimétrique.

## 1.2. BILAN DE LA SURVEILLANCE DES TRAVAILLEURS POUR L'ANNÉE 2019<sup>(1)</sup>

Conformément aux dispositions de l'article R. 4451-129 du code du travail, un rapport est établi chaque année par l'IRSN afin de présenter le bilan de la surveillance des travailleurs exposés aux rayonnements ionisants. Ce bilan concerne l'ensemble des secteurs d'activité, y compris ceux de la défense, mais aussi les domaines des activités médicales et vétérinaires, de l'industrie nucléaire ou non nucléaire, de la recherche et de l'enseignement, ainsi que les secteurs concernés par une exposition à la radioactivité naturelle.

**L'effectif suivi en 2019 dans le cadre des activités civiles et de défense, radioactivité naturelle comprise, est en augmentation de 1,2% par rapport à 2018, avec un total de 395 040 travailleurs.** Parallèlement, la dose collective mesurée par dosimétrie externe passive (qui estime la composante externe de la dose efficace) s'établit à 112,3 hommes.Sievert (H.Sv) pour 2019 (due à 52% aux sources artificielles de rayonnements et à 48% aux sources naturelles de rayonnements), contre 104,1 H.Sv en 2018. Cette hausse de 8% a deux origines principales: l'augmentation de la dose collective des travailleurs du domaine nucléaire en lien avec le volume accru des travaux de maintenance et l'augmentation des doses reçues par le personnel navigant davantage exposé aux rayonnements cosmiques que l'année précédente. Cette dernière est observable depuis 2017 et s'explique par l'augmentation des effectifs du personnel navigant ainsi que par la modification des temps de vols (durées plus longues et altitudes plus élevées). La dose individuelle annuelle moyenne, d'une valeur de 1,20 millisievert (mSv), est quant à elle en

<sup>1)</sup> Source : La radioprotection des travailleurs, exposition professionnelle aux rayonnements ionisants en France : bilan 2019, Institut de radioprotection et de sûreté nucléaire (IRSN).

hausse de 7,1% par rapport à l'année précédente. Parmi les 34 079 travailleurs ayant reçu plus de 1 mSv (limite annuelle réglementaire fixée pour la population générale), 2 787 travailleurs ont reçu une dose annuelle supérieure à 5 mSv. Une dose externe annuelle supérieure à 20 mSv (limite réglementaire de la dose efficace fixée pour les travailleurs) a été enregistrée pour cinq travailleurs. Un cas de dépassement de la limite de dose équivalente aux extrémités (500 mSv) a été également enregistré.

Ces tendances générales masquent des disparités importantes liées à la répartition des effectifs et des doses selon les domaines d'activité. Ainsi, le domaine médical et vétérinaire, (58% des effectifs suivis), et le domaine de la recherche (3% des effectifs) présentent les doses individuelles annuelles moyennes les plus faibles, inférieures ou égales à 0,30 mSv. Les travailleurs du nucléaire et de l'industrie non nucléaire, représentant ensemble 26% des effectifs suivis, reçoivent des doses individuelles annuelles moyennes plus élevées (respectivement 1,46 mSv et 1,01 mSv). La dose individuelle moyenne la plus élevée est liée à l'exposition à la radioactivité naturelle (2,16 mSv) pour un effectif total de 25 328 travailleurs enregistrés en 2019, constitué à plus de 98% des personnels navigants civils et militaires soumis aux rayonnements cosmiques, les 2% restants étant les travailleurs exposés au radon et à d'autres descendants de l'uranium et du thorium.

S'agissant du suivi de l'exposition interne, 228 808 analyses ont été réalisées en routine en 2019 (dont 52% d'analyses radiotoxicologiques des excréta et 48% d'analyses anthroporadiométriques). Le nombre de cas avérés de contamination interne reste faible: en 2019, neuf travailleurs ont reçu une dose efficace engagée supérieure ou égale à 1 mSv, la dose engagée la plus forte étant de 4 mSv pour l'un d'eux.

## Bilan de l'année 2019

### Bilan de la surveillance de l'exposition externe

- Effectif total suivi: 395 040 travailleurs
- Dose collective de l'effectif total suivi: 112,3 H.Sv
- Dose individuelle annuelle moyenne sur l'effectif exposé: 1,2 mSv
- Effectif ayant enregistré une dose individuelle annuelle  $\geq 1$  mSv: 34 079 travailleurs (soit 8,6% de l'effectif total suivi)
- Effectif ayant enregistré une dose individuelle annuelle  $\geq 20$  mSv: 5 travailleurs (parmi ces 5 cas, 3 ont été retenus par défaut, en l'absence de retour du médecin du travail sur les conclusions de l'enquête)
- Effectif ayant enregistré une dose individuelle annuelle aux extrémités  $\geq 500$  mSv: 1 travailleur

### Bilan de la surveillance de l'exposition interne

- Nombre d'examens de routine réalisés: 228 808 examens (dont 0,5% considérés positifs)
- Effectif concerné par une estimation dosimétrique: 217 travailleurs
- Effectif ayant enregistré une dose efficace engagée  $\geq 1$  mSv: 9 travailleurs



## Évolution de l'exposition externe sur les cinq dernières années (exposition à la radioactivité naturelle dans le cadre d'une activité professionnelle incluse)

	Effectif suivi	Dose collective (H.Sv)	Dose moyenne sur l'effectif exposé (mSv)	Part de l'effectif ayant une dose $\geq 1$ mSv	Effectif ayant une dose $\geq 20$ mSv
2015	372 881	104,4	0,98	8,3%	2
2016	378 304	107,5	0,96	8,2%	1
2017	384 198	100,6	1,03	8,1%	2
2018	390 363	104,1	1,12	8,1%	10
2019	395 040	112,3	1,20	8,6%	5

Source: Institut de radioprotection et de sûreté nucléaire (IRSN).

### Focus sur le radon, principale source d'exposition naturelle aux rayonnements ionisants en France

Le radon est un gaz radioactif naturel présent partout à la surface de la terre. Il a pour origine l'uranium contenu dans la croûte terrestre en quantité variable suivant le type de roche. En tant que gaz, le radon peut sortir du sol et se retrouver dans l'air ambiant. Il se dilue rapidement dans l'air extérieur, mais s'accumule dans l'air intérieur. Il constitue, en France, la principale source d'exposition naturelle aux rayonnements ionisants et présente un caractère cancérigène pulmonaire pour l'homme.

Le radon géogénique provenant des sols ou indirectement de l'eau ou de certains matériaux de construction est un risque d'origine naturelle. Il doit cependant être pris en compte dans la démarche d'évaluation des risques professionnels par l'employeur ou le « préventeur » qu'il a nommé, lorsque ce gaz radioactif s'accumule dans un lieu de travail. Toutefois, les mesures de prévention pour ce risque diffèrent significativement des mesures habituelles de prévention des risques liés aux rayonnements ionisants, car il s'agit d'un risque moins maîtrisable à sa source (gaz d'origine naturelle). Les moyens de détections et de mesures mis en œuvre sont donc particulièrement complexes.

C'est pourquoi la direction générale du travail, en lien avec l'Autorité de sûreté nucléaire, a travaillé à l'élaboration d'un guide qui a pour objectif de détailler de manière opérationnelle les étapes de l'évaluation des risques professionnels pour le risque radon, et en particulier, celle liée à son mesurage. Il permet d'expliquer le sens des articles R. 4451-1 et suivants du code du travail concernant les dispositions particulières sur le radon géogénique, en prenant en compte à la fois les principes généraux de prévention et les principes généraux de la radioprotection. Ce guide a été publié en septembre 2020 et est disponible sur le site internet du ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion ([https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/guide\\_dgt\\_-\\_prevention\\_du\\_risque\\_radon\\_-\\_edition2020.pdf](https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/guide_dgt_-_prevention_du_risque_radon_-_edition2020.pdf)).

Ce guide est destiné à tous les acteurs ayant à mettre en œuvre la prévention du risque radon (employeurs; préventeurs; salariés compétents mentionnés à l'article L. 4644-1 du code du travail, conseillers de prévention, conseillers en radioprotection, médecins du travail, prestataires de service, etc.) ainsi qu'aux corps de contrôle régis par le code du travail (inspection du travail et inspection de la radioprotection).

## 2. LES RISQUES LIÉS AUX TEMPÉRATURES EXTRÊMES (CANICULE)

La France a connu en juin et juillet 2019 deux épisodes caniculaires successifs d'une intensité exceptionnelle, qui ont conduit à l'activation du niveau 4 du plan national canicule (vigilance rouge de Météo France) dans plusieurs départements pour la première fois. Le ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion s'est fortement mobilisé à la fois au niveau national et au sein des services déconcentrés<sup>(2)</sup>.

### 2.1. LES RISQUES PROFESSIONNELS ENGENDRÉS PAR LES VAGUES DE CHALEUR

La chaleur engendre des risques professionnels spécifiques aux activités exposant à des températures élevées (fonderies, verreries, etc.), mais également lors d'épisodes caniculaires, pour toutes les activités extérieures (bâtiment et travaux publics [BTP], etc.) et intérieures (bureaux et ateliers surchauffés). L'effet des contraintes thermiques chaudes sur la santé des personnes au travail est fonction à la fois de facteurs environnementaux, de facteurs liés à la tâche et à l'organisation du travail, et de facteurs individuels: les travailleurs effectuant des efforts physiques, ceux souffrant de maladies cardiaques ou prenant certains médicaments et les travailleurs âgés qui sont plus particulièrement exposés aux risques thermiques.

Le travail par fortes chaleurs augmente les risques d'accidents du travail en lien avec la fatigue, la sudation, la diminution de la vigilance, les crampes musculaires ou les malaises.

De manière générale, les épisodes caniculaires entraînent une dégradation des conditions de travail dans la majorité des secteurs d'activité. À titre d'exemple, le port d'équipements de protection individuelle vestimentaires, indispensables à la réalisation de certaines tâches, occasionne des inconforts majeurs. Les réajustements d'horaires ou reports des chantiers peuvent avoir des conséquences non négligeables sur les délais de livraison des chantiers du BTP et des

2) Les aspects liés à l'organisation et aux enseignements de la gestion des épisodes de canicule par le ministère chargé du travail sont abordés dans le chapitre 7 du présent bilan.

conséquences indirectes en matière de conditions de travail (horaires décalés pour éviter les retards, etc.).

Dans ces conditions, l'employeur, au titre de ses obligations en matière de prévention des risques professionnels doit :

- prendre en compte et retranscrire dans le document unique d'évaluation des risques les effets liés aux ambiances thermiques et adopter les mesures de prévention permettant d'assurer la santé et la sécurité des salariés;
- renouveler l'air de façon à éviter les élévations exagérées de température dans les locaux de travail fermés où les travailleurs sont appelés à séjourner;
- mettre à disposition de l'eau potable et fraîche;
- s'assurer que le port des protections individuelles et les équipements de protection des engins sont compatibles avec les fortes chaleurs;
- prendre les mesures organisationnelles (télétravail, aménagement d'horaires) adéquates pour que les travaux se fassent sans exposer les salariés;
- prévoir des aides mécaniques à la manutention le cas échéant;
- veiller à ce que les conducteurs d'engins et de véhicules ne soient pas exposés à des élévations de température trop importantes;
- porter une attention particulière aux jeunes travailleurs;
- dans le secteur du BTP: mettre à la disposition des travailleurs un local de repos adapté aux conditions climatiques ou aménager le chantier de manière à permettre l'organisation de pauses dans des conditions de sécurité équivalentes et mettre à disposition des travailleurs trois litres d'eau potable et fraîche au minimum par jour et par salarié.

### **Les risques induits par le changement climatique sur la santé des travailleurs. Focus sur le rapport de l'Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail (Anses)**

Début 2018, l'Anses a publié les résultats de son expertise<sup>(3)</sup> sur les risques induits par le changement climatique sur la santé des travailleurs, réalisée à la suite d'une saisine du ministère chargé du travail et du ministère chargé de la santé. L'expertise s'est attachée à caractériser les interactions entre le climat, l'environnement et la santé au travail dans l'objectif d'identifier les risques professionnels potentiellement accrus par le changement climatique.

L'expertise met en évidence le fait que tous les risques professionnels sont et seront affectés par le changement climatique et les modifications de l'environnement, à l'exception des risques liés au bruit et aux rayonnements artificiels. Sont principalement en cause la hausse des températures, l'évolution de l'environnement biologique et chimique, et la modification de la fréquence et de l'intensité de certains aléas climatiques.

3) « Évaluation des risques induits par le changement climatique sur la santé des travailleurs », avis de l'Anses, rapport d'expertise collective, janvier 2018.

L'Anses recommande de renforcer la mobilisation du monde du travail afin de promouvoir la sensibilisation aux effets du changement climatique sur la santé, par le biais notamment de l'information et de la formation. L'Agence recommande plus particulièrement d'inciter l'ensemble des acteurs concernés à intégrer dès à présent dans leurs démarches d'évaluation des risques professionnels les impacts du changement climatique déjà perceptibles ou qui peuvent être anticipés, ceci afin de déployer des mesures de prévention adaptées.

## 2.2. LES CARACTÉRISTIQUES EN MATIÈRE D'ACCIDENTOLOGIE

La DGT recense tous les accidents mortels survenant en situation de travail qui sont signalés aux services de l'inspection du travail. Ces accidents sont brièvement décrits, et le lien avec la chaleur est quelquefois difficile à établir avec certitude en l'absence d'autopsie, qui seule permet de confirmer l'origine d'un décès par coup de chaleur. Les accidents signalés pendant les périodes de canicule sont analysés et ceux relatant des malaises survenus dans des circonstances évocatrices, sans élément matériel autre que la chaleur, ont été considérés comme en lien possible avec la canicule.

Ainsi, dix accidents mortels du travail ont été recensés pendant les épisodes caniculaires de 2019. Ces décès peuvent être liés :

- soit à une augmentation du risque de complication de pathologies chroniques sous-jacentes. Dans ce cas, le risque augmente avec l'âge, les pathologies chroniques étant plus fréquentes chez les sujets plus âgés ;
- soit à des « coups de chaleur » : cette pathologie, encore mal connue, touche des sujets en bonne santé, sans distinction vis-à-vis de l'âge. Les décès survenus chez les sujets jeunes, effectuant une tâche comportant un effort physique modéré à intense, et pour lesquels le décès est décalé de plusieurs heures malgré une prise en charge en milieu hospitalier, sont très évocateurs de ce phénomène.

### Premier épisode caniculaire (entre le 18 juin 2019 et le 1<sup>er</sup> juillet 2019) : huit accidents mortels

Travailleur	Âge	Sexe	Région
Ouvrier d'entretien d'espaces verts	54	H	Grand Est
Ouvrier du BTP	35	H	Grand Est
Couvreur	32	H	Bretagne
Conducteur d'engin	40	H	Grand Est
Saisonnier agricole	54	H	Grand Est
Ouvrier mécanicien en maintenance industrielle	56	H	Pays de la Loire
Auto-entrepreneur	58	H	Provence-Alpes-Côte d'Azur
Saisonnier agricole affecté à la cueillette	32	H	Corse

Source : direction générale du travail (DGT).

### Second épisode caniculaire (entre le 21 juin 2019 et le 27 juillet 2019) : deux accidents mortels

Travailleur	Âge	Sexe	Région
Chauffeur de camion	61	H	Île-de-France
Ouvrier du BTP	47	H	Île-de-France

Source : direction générale du travail (DGT).

## 2.3. LES SOLUTIONS ET ENSEIGNEMENTS

Chaque épisode caniculaire mobilise fortement la direction générale du travail. La doctrine en matière de prévention des risques pour les travailleurs s'est progressivement enrichie pour intégrer les retours d'expérience des précédents épisodes et la préparation de la gestion des épisodes de canicule se fait en lien étroit avec la direction générale de la santé, qui organise des réunions interministérielles de travail en amont des épisodes caniculaires.

En 2019, la précocité et l'intensité des épisodes ont requis la mise en place d'une organisation *ad hoc* au sein de la DGT, pour répondre à l'ensemble des sollicitations. Les remontées d'informations des services déconcentrés ont été importantes pendant les deux épisodes caniculaires. La mobilisation aux niveaux national et régional a été particulièrement marquée par :

- l'élaboration d'un processus fiable pour la remontée et la consolidation des données de sinistralité ;

- l'élaboration et la diffusion d'un questions/réponses pour répondre aux diverses remontées des services pour homogénéiser les consignes ;
- l'élaboration de consignes spécifiques à destination des employeurs en cas de vigilance rouge ;
- la large communication sur les mesures d'organisation du travail à mettre en œuvre en cas d'épisodes caniculaires. Ces mesures ont été largement relayées par la presse et les organisations professionnelles.

## Affiches pédagogiques à destination des employeurs s

**VAGUE DE CHALEUR JE ME PRÉPARE ET J'AGIS**

**EMPLOYEURS**

**Je me prépare**

- J'élabore un plan de gestion interne et le document unique d'évaluation des risques (DUE) et désigne un responsable de la préparation et de la gestion.
- Je contrôle les bâtiments et les équipements (stores, aération, pièces rafraîchies, présence de thermostat...) et recense les postes de travail les plus exposés à la chaleur.
- J'informe tous les salariés des moyens de prévention et des symptômes d'alerte (déshydratation, coup de chaleur, exposition solaire...)
- Je vérifie les réserves d'eau potable notamment dans le BTP (3L/ Jour/ Travailleur)

**J'agis**

- Je mets à disposition de l'eau potable et fraîche
- J'aménage les horaires de travail pour limiter l'exposition à la chaleur et au rayonnement solaire (décalage, report, pauses, alternance des zones de travail, télétravail...)
- Je m'assure que le port des protections individuelles et les équipements de protection des engins (vitrages...) sont compatibles avec les fortes chaleurs
- Je mets à disposition des moyens de protection et/ou de rafraîchissement : locaux rafraîchis ou aménagés (BTP), ventilateurs, brumisateurs, humidificateurs...
- Je donne la consigne aux salariés et à leurs encadrants de signaler au responsable de la sécurité toute situation anormale potentiellement grave

**J'améliore**

**Au fil des vagues de chaleur, j'évalue et analyse la gestion de l'évènement pour identifier les points faibles et apporter des améliorations au dispositif**

*\*Conformément au code du travail, « l'employeur est tenu de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de tous les travailleurs ».*

Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion | Ministère des Solidarités et de la Santé

Source: ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion et ministère des Solidarités et de la Santé.

## Différentes actions sont envisagées pour le futur

- **En matière de dispositifs de gestion de crise :**
  - organiser une réunion commune avec les services déconcentrés pour partager et croiser les bonnes pratiques de prévention identifiées dans les entreprises d'une part et améliorer collectivement le dispositif de prévention et de gestion du risque d'autre part ;
  - faire évoluer la fiche de synthèse hebdomadaire des actions engagées par les services déconcentrés pour disposer de données plus précises et facilement exploitables ;
  - cibler la communication vers certains métiers identifiés comme à risque au vu des analyses de la sinistralité en période de canicule (par exemple, les couvreurs ou les travailleurs horticoles).

- **En matière d'adaptation de la réglementation et des référentiels techniques**

La répétition des épisodes caniculaires soulève la question d'une évolution réglementaire pour introduire des prescriptions plus précises. Les articles R. 4223-13 à 15 du code du travail relatifs à l'ambiance thermique pourraient, par exemple, être complétés par une prescription relative au rafraîchissement des locaux. L'article R. 4225-1 relatif aux postes extérieurs pourrait quant à lui évoquer l'organisation du travail comme moyen pour protéger les salariés contre les conditions atmosphériques.

- **En matière de planification**

Sous réserve des enjeux et orientations déterminés par les partenaires sociaux, le futur plan santé au travail 4 (2021-2025) pourrait proposer une action spécifique sur la prévention des risques liés au réchauffement climatique et à ses manifestations diverses, dont les épisodes de canicule.

- **Investissements nécessaires, besoins de formation, d'études prospectives**

L'adaptation des entreprises aux vagues de chaleur nécessite des investissements, tels que des adaptations de locaux par une meilleure conception architecturale ou la mise à disposition des moyens de rafraîchissement collectifs et/ou individuels (climatisation, humidificateurs, brumisateurs, ventilateurs, etc.).

Dans le prolongement de celle sur le réchauffement climatique datant de 2013 (avis rendu en janvier 2018) une nouvelle saisine de l'Anses est envisagée par le ministère chargé du travail et le ministère chargé de la santé, pour alimenter les réflexions sur la prévention et la gestion des risques liés à la canicule.

### 3. LES RISQUES LIÉS À LA COACTIVITÉ DANS LE BÂTIMENT ET LE GÉNIE CIVIL ET LA COORDINATION EN MATIÈRE DE SÉCURITÉ ET DE PROTECTION DE LA SANTÉ (CSPS)

Les situations de coactivité, qui impliquent la présence simultanée de salariés de plusieurs entreprises sur un même site de travail, se sont fortement développées ces dernières années, notamment en lien avec l'augmentation du recours à la sous-traitance. En 2014, d'après les données recueillies par l'Institut national de la statistique et des études économiques (Insee)<sup>(4)</sup>, 61% des entreprises des secteurs marchands, hors agriculture et finances, ont eu recours à la sous-traitance, pour un montant de 314 milliards d'euros. Les services et l'industrie sont les premiers donneurs d'ordre en montants, mais les transports et la

4) « La majorité des entreprises font appel à des sous-traitants », *Insee Focus*, n° 67, 18 novembre 2016.

construction sont ceux qui sous-traitent le plus proportionnellement à leur production. En situation de coactivité, les risques liés à l'interférence entre les activités, les installations et le matériel des différentes entreprises sur un même lieu de travail, s'ajoutent aux risques propres à l'activité de chaque entreprise. Un cadre légal fixant les règles applicables aux situations de coactivité a donc été adopté dans les années 1990 afin de prévenir les risques et de prendre en compte les enjeux en matière de sécurité.

### 3.1. LE CODE DU TRAVAIL PRÉVOIT DES DISPOSITIFS DE COORDINATION DE LA PRÉVENTION DES RISQUES LORS DE SITUATIONS DE COACTIVITÉ

Sur un chantier de bâtiment ou de génie civil où interviennent différentes entreprises, les risques sont accrus. Ils sont liés notamment à des contraintes de temps et d'espace, à l'utilisation conjointe de matériel et à la concomitance des activités de chaque entreprise, à l'existence de pratiques différentes en matière de sécurité, et à la méconnaissance des risques liés aux activités des autres entreprises intervenantes. La coactivité peut également être à l'origine d'autres problématiques telles que la gestion des conséquences des différents intervenants (dégâts, nettoyage, etc.). La CSPS lors d'une opération de construction et des chantiers de bâtiment et de génie civil vise donc à éviter ou limiter ces différents risques.

Deux dispositifs distincts sont prévus par le code du travail :

- la coordination lors des travaux réalisés dans un établissement par une entreprise extérieure, quel que soit le secteur d'activité. La notion de « travaux » recouvre toutes les activités autres que la construction de bâtiment (articles L. 4511-1 et R. 4511-1 et suivants issus du décret n° 92-158 du 20 février 1992) ainsi que lors des opérations de chargement et de déchargement, encadrés par un dispositif particulier (articles R. 4515-1 et suivants du code du travail) ;
- la coordination lors des opérations de bâtiment et de génie civil – « construction » (articles L. 4532-1 à L. 4532-18 et R. 4532-1 et suivants issus du décret n° 94-1159 du 26 décembre 1994). L'article L. 4532-2<sup>(5)</sup> du code du travail dispose que : « Une coordination en matière de sécurité et de santé des travailleurs est organisée pour tout chantier de bâtiment ou de génie civil où sont appelés à intervenir plusieurs travailleurs indépendants ou entreprises, entreprises sous-traitantes incluses, afin de prévenir les risques résultant de leurs interventions simultanées ou successives et de prévoir, lorsqu'elle s'impose, l'utilisation des moyens communs tels que les infrastructures, les moyens logistiques et les protections collectives. »

5) Issu de la loi n° 93-1418 du 31 décembre 1993 modifiant les dispositions du code du travail applicables aux opérations de bâtiment et de génie civil en vue d'assurer la sécurité et de protéger la santé des travailleurs et portant transposition de la directive du Conseil des communautés européennes n° 92-57 en date du 24 juin 1992.



### Quelques données phare

Nombre de coordonnateurs SPS en France au 31 décembre 2019: environ 4 000 personnes titulaires d'une attestation de compétence de CSPS.

Les acteurs de la formation des CSPS sont:

- l'Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics (OPPBTB), l'Institut national de recherche et de sécurité (INRS) qui assurent la formation des formateurs de la CSPS;
- le Comité français d'accréditation;
- Trois organismes certificateurs (ICERT, GLOBAL Certification et Certibat);
- Vingt organismes de formation certifiés.

Accidents du travail liés à un défaut de CSPS ou à une mauvaise mise en œuvre de la CSPS en 2019: 23 accidents graves du travail dont 5 mortels<sup>(6)</sup>.

## 3.2. LES ACTEURS DE LA CSPS SONT DÉSORMAIS BIEN INTÉGRÉS PARMIS LES ACTEURS DE LA CONSTRUCTION

La CSPS sur les chantiers de bâtiment et de génie civil est désormais bien ancrée dans le paysage de la construction. Le dispositif peut cependant encore faire l'objet d'améliorations par le biais de différentes actions entreprises à l'initiative des acteurs institutionnels ou de la profession.

### Focus sur l'organisation d'une journée nationale le 19 mars 2019 pour l'anniversaire des 25 ans de la loi instituant la CSPS

Une journée consacrée aux 25 ans de la loi relative à la mise en place de la CSPS, co-organisée par l'OPPBTB et la direction générale du travail (DGT), s'est tenue le mardi 19 mars 2019. Cette journée a réuni plus de 200 participants et a permis, outre la réalisation d'un bilan des 25 ans d'application de la loi du 31 décembre 1993 instituant la CSPS, d'analyser les évolutions réglementaires consécutives à la parution de cette loi et les perspectives pour l'avenir (Jeux olympiques 2024, chantiers du Grand Paris, etc.). Cet événement a été l'occasion pour des représentants de la profession de présenter le livre blanc sur la CSPS, un document visant à renforcer l'attractivité de la fonction de coordonnateur SPS et son importance sur les chantiers de BTP. Enfin, cette journée a permis de mettre en avant des initiatives originales de la CSPS comme celle réalisée par la SNCF pour le chantier Eole (RER E en Île-de-France) ainsi que de présenter une étude comparative des dispositifs de CSPS en Europe.

<sup>6)</sup> Cette donnée est issue du système d'information du système d'inspection du travail. Il s'agit du nombre d'accidents du travail liés à une situation de coactivité dans le bâtiments et travaux publics (procès-verbal ou rapport rédigés à la suite d'accidents du travail et dans lesquels une infraction à l'une ou plusieurs des dispositions des articles L. 4532-1 et suivants du code du travail est constatée).

### 3.3. LA PARUTION DU LIVRE BLANC SUR LA CSPS : UNE VOLONTÉ EXPRIMÉE PAR LA PROFESSION DE PARER AUX DIFFICULTÉS CONSTATÉES

Paru en septembre 2018, ce livre blanc est issu d'une étude réalisée auprès de 293 coordonnateurs SPS, 17 maîtres d'ouvrage, 43 maîtres d'œuvre et 205 entreprises concernant l'état de la CSPS. Cette étude a permis de faire apparaître les constats suivants :

- 80% des maîtres d'ouvrage interrogés estiment que la CSPS constitue une plus-value. Par ailleurs, 59% des entreprises plébiscitent la CSPS ;
- le coordonnateur SPS n'est pas suffisamment impliqué en phase conception des ouvrages. Ainsi seuls 49% des coordonnateurs SPS interrogés ont indiqué être associés « occasionnellement » aux réunions d'étude en phase de conception. 27% sont associés « rarement ». Or, cette obligation de nomination, inscrite à l'article L. 4532-4 du code du travail, est essentielle pour une prévention des risques efficace ;
- la rémunération des coordonnateurs SPS demeure faible. Toutes missions confondues, 59% des études sont rémunérées entre 41 et 80 euros ; 27% sont rémunérées moins de 40 euros ;
- le nombre de missions réalisées par chaque coordonnateur SPS est encore trop élevé. Tous niveaux confondu, 32% des coordonnateurs SPS interrogés ont indiqué qu'ils réalisaient plus de 80 missions simultanées.

À la suite de ces constats, la profession a réalisé un document regroupant 12 recommandations portant sur trois thèmes principaux : le développement d'outils permettant de mieux suivre et évaluer l'action des coordonnateurs SPS, l'amélioration de leur formation et une meilleure promotion de la profession.

Au titre de la recommandation n° 2 qui invite à « *disposer d'une analyse objective menée par l'État pour identifier les points forts et les points à améliorer de la CSPS* », la profession a demandé à l'Etat une étude permettant de réaliser le bilan de l'application de la loi du 31 décembre 1993. Cette étude a notamment pour but de déterminer dans quelle mesure la mise en place de la fonction de coordonnateur SPS a contribué à l'amélioration de la santé et de la sécurité des travailleurs sur les chantiers de bâtiment et de génie civil. Le calendrier de réalisation de cette étude reste à définir, en cohérence avec les évolutions parfois importantes, notamment en termes de formation, souhaitées par la profession.

Par ailleurs, plusieurs des recommandations formulées nécessiteraient des évolutions réglementaires, qui seront étudiées par le ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion en lien avec la profession et l'OPPBTB.

### 3.4. LA CSPS DANS LE TROISIÈME PLAN SANTÉ AU TRAVAIL (PST 3): AGIR SUR L'EFFICACITÉ DU DISPOSITIF POUR RENFORCER LA CONCEPTION DES CHANTIERS EN SÉCURITÉ EN IMPLIQUANT L'ENSEMBLE DES ACTEURS

Le PST 3 (2016-2020) s'intéresse spécifiquement à la CSPS : l'action 1.15 « Renforcer la conception des chantiers en sécurité en impliquant l'ensemble des acteurs » prévoit de « *renforcer l'efficacité du dispositif de la coordination en matière de sécurité et de protection de la santé (SPS)* ». Deux actions spécifiques ont ainsi été menées afin d'améliorer ce dispositif en 2019 :

- **Une enquête auprès des directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) relative à la nomination en phase conception des coordonnateurs SPS**

L'envoi d'un questionnaire aux Direccte a permis de faire apparaître un certain nombre de difficultés en ce qui concerne en particulier la nomination en phase de conception des coordonnateurs SPS :

- l'absence d'envoi aux Direccte ou l'envoi tardif des déclarations préalables de coordination d'opérations de BTP. Sont particulièrement concernés les maîtres d'ouvrages représentant les collectivités locales (conseil départemental, communauté de communes) et le secteur agricole ;
- l'existence d'un consensus concernant l'utilité pour elles d'être informées de la nomination des coordonnateurs SPS en phase conception mais une information, dans les faits, insuffisante ;
- le manque d'informations dans les déclarations préalables (manque d'informations sur la nature de la construction, mauvaise description de l'opération, localisation précise du chantier, etc.) ;
- le besoin d'une meilleure coordination au niveau local entre les Caisses régionales d'assurance retraite et de la santé au travail et les Direccte.

Ces éléments ont vocation à alimenter une réflexion pour rechercher des voies d'amélioration du dispositif, tant pour les professionnels de terrain que pour les agents de contrôle.

- **Un travail spécifique relatif aux chantiers de maisons individuelles (CMI)**

Un groupe de travail, constitué par la DGT, réunit la Fédération française du bâtiment (FFB), l'OPPBT et la Caisse nationale d'assurance maladie afin de travailler sur la problématique spécifique des CMI, dans le but de dresser un état des lieux partagé concernant les insuffisances de la CSPS sur ce type de chantiers. Les échanges au sein de ce groupe, les remontées de terrain et le nombre d'accidents plus élevé au regard des autres chantiers du bâtiment ont mis en évidence la problématique de l'absence de formation adéquate des personnes exerçant la mission de coordination sur ce type de chantier.

Par ailleurs, plusieurs campagnes de contrôle spécifiques aux CMI ont eu lieu au cours de l'année 2019 : 13 régions ont inscrit dans leur plan régional d'action une

action de contrôle CMI, rattachée au sujet prioritaire « prévention du risque de chutes de hauteur ».

De son côté, le syndicat des constructeurs-aménageurs de la FFB (LCA-FFB) a constitué un groupe de travail pour réaliser un guide de bonnes pratiques à l'attention des constructeurs membres de la LCA-FFB concernant la CSPS.




## 4. LES RISQUES LIÉS AUX CONDUITES ADDICTIVES EN MILIEU PROFESSIONNEL

L'addiction dépend de trois facteurs principaux : la nature du produit (tabac, alcool, médicaments, cannabis, etc.), l'environnement (incitatif ou protecteur) et les composantes individuelles. La politique de lutte contre les conduites addictives, qui s'est construite principalement autour de la sécurité individuelle dans les entreprises, évolue aujourd'hui vers une approche davantage collective, intégrant les facteurs personnels et professionnels. La consommation peut désormais être appréhendée en lien avec le travail, ce qui constitue une approche plus large que celle centrée sur la seule consommation sur le lieu de travail. Cette nouvelle approche nécessite de trouver une articulation entre la santé de l'individu et la santé au travail.

Les études épidémiologiques mettent en valeur le caractère protecteur du travail, tout en relevant un certain nombre de facteurs susceptibles de favoriser ou d'aggraver la consommation. À leur échelle, les entreprises peuvent donc agir en matière de lutte contre les conduites addictives en milieu professionnel. Au niveau national, la politique de lutte contre les conduites addictives met en évidence les liens entre la santé publique et la santé au travail.

### 4.1. LES CONSOMMATIONS EN FRANCE : ÉTAT DES LIEUX DES CONNAISSANCES

#### Données générales

	Actifs occupés	Demandeurs d'emploi
	18,6% ont eu un épisode d'alcoolisation ponctuelle importante dans le mois 9,6% ont des ivresses répétées	22,2% ont eu un épisode d'alcoolisation ponctuelle importante dans le mois 14,4% ont des ivresses répétées.
	28% fument quotidiennement	39,9% fument quotidiennement
	9,6% ont consommé du cannabis dans l'année	16% ont consommé du cannabis dans l'année

Sources : Baromètre santé 2014, 2017, Santé Publique France, OFDT 2017, Cohorte CONSTANCES, étude ELEAS 2016.

## Données épidémiologiques – La cohorte CONSTANCES

La cohorte CONSTANCES, plus grande étude épidémiologique réalisée en France, est pilotée par l'Institut national de la santé et de la recherche médicale et la Caisse nationale d'assurance maladie depuis le début des années 2010. La Mission interministérielle de lutte contre les drogues et les conduites addictives (Mildeca) a été partenaire pour l'étude sur les conduites addictives. Elle est constituée d'un échantillon de plus de 200 000 personnes âgées de 18 à 69 ans, tirées au sort et volontaires. L'étude cherche à éclairer les relations entre les consommations, l'état de santé et l'environnement, dont le travail, en étudiant les facteurs de risques et la prévalence du phénomène addictif dans les domaines de la santé publique et de la santé au travail. Chaque volontaire bénéficie d'un examen médical dans un centre médical de la Sécurité sociale renouvelé tous les 4 ans et répond chaque année à un questionnaire sur la santé, le mode de vie et l'environnement professionnel. Trois substances psychoactives ont été plus particulièrement étudiées : le tabac, l'alcool et le cannabis. Les principaux enseignements sont les suivants :

### Caractéristiques de la consommation :

- Tabac : l'étude a démontré la réduction des disparités entre femmes et hommes en matière de consommation de tabac, puisque 23% des femmes sont des fumeuses (dont 10% à plus de 20 cigarettes par jour) et 27% des hommes sont des fumeurs (dont 21% à plus de 20 cigarettes par jour).
- Alcool : 9% des femmes ont un usage à risque (dont 1% sont dépendantes) et 24% des hommes ont un usage à risque (dont 4% sont dépendants). Les moins de 35 ans sont la classe d'âge la plus concernée par cette consommation à risque. Le mode d'alcoolisation diffère avec l'âge, les personnes jeunes étant davantage sujettes au *binge drinking* (mode de consommation excessif de boissons alcoolisées sur une courte période de temps, par épisodes ponctuels ou répétés) et les plus âgées davantage sujettes aux consommations chroniques excessives. Plus la consommation d'alcool augmente et plus l'usage du tabac et du cannabis augmente, notamment chez les jeunes.
- Cannabis : 4% des femmes et 8% des hommes font un usage au moins une fois/semaine.

### Lien avec le travail

La comparaison des consommations entre les actifs et les inactifs met en évidence un lien entre la situation professionnelle et les consommations d'alcool, de tabac et de cannabis (*cf. données générales*). Une hausse des consommations est observée dans les secteurs et métiers caractérisés par un lien avec le public (patients, usagers, clients, élèves, etc.).

### Lien avec l'employabilité

- Les consommations d'alcool, de tabac et de cannabis sont associées à un risque plus élevé de perte d'emploi y compris à court terme

(moins d'un an). Ce risque concerne tous les travailleurs. Il augmente avec l'intensité des consommations et existe quel que soit l'âge, le sexe, l'état de santé général ou la présence ou non de symptômes dépressifs. Il persiste dans les trois années suivant l'évaluation des consommations des volontaires de la cohorte.

- Un usage dangereux d'alcool multiplie par 1,5 le risque de perte d'emploi à une échéance d'un an. Un usage dépendant d'alcool multiplie par 2 le risque de perte d'emploi à une échéance d'un an.
- Le risque de perte d'emploi est multiplié par 1,5 pour les fumeurs par rapport aux non-fumeurs, y compris pour ceux qui fument moins de 10 cigarettes par jour.
- La consommation de cannabis, même occasionnelle (moins d'une fois par mois) multiplie par 2 le risque de perte d'emploi. Si cette consommation dépasse une fois par mois, ce risque est multiplié par 3.

## 4.2. CERTAINS FACTEURS DE RISQUE LIÉS AU TRAVAIL SONT SUSCEPTIBLES D'AVOIR UNE INFLUENCE SUR LES CONDUITES ADDICTIVES

Il s'agit par exemple des risques psychosociaux, de l'existence de conditions de travail pénibles et du stress au travail, qui peuvent entraîner une consommation de substances psychoactives visant à « tenir » physiquement et psychologiquement. La recherche de la performance, l'obligation de répondre à des exigences de productivité élevées et/ou l'existence d'un climat de compétition entre les salariés, peuvent également pousser certains professionnels à se « doper » ou à tomber dans l'addiction au travail (le *workaholisme*). Cette dernière peut être renforcée par l'utilisation d'outils numériques qui brouillent les frontières entre temps privé et temps professionnel (le *blurring*).

Au regard de ces facteurs, les entreprises et les administrations – services RH et sociaux, représentants du personnel, services de santé au travail – peuvent, au-delà du règlement intérieur, déployer différentes actions :

- Une démarche de prévention collective destinée à agir en amont sur les facteurs de risque liés au travail (prévention primaire) : analyse des conditions et de l'organisation du travail et des dysfonctionnements éventuels ; formation de l'encadrement, des services de santé au travail et des représentants du personnel ; sensibilisation et information de tous les salariés, etc.
- L'utilisation des méthodes validées et évaluées telles que le repérage précoce et l'intervention brève (RPIB) afin d'engager une démarche de prévention individuelle si nécessaire, repérer les consommations à risque et contribuer à réaliser un diagnostic collectif de l'entreprise. Le RPIB ne peut être réalisé que par le médecin du travail ou de prévention.
- L'accompagnement des salariés présentant des conduites addictives pour prévenir les inaptitudes et la désinsertion professionnelle.

### L'avis du Conseil économique, social et environnemental

Dans un avis du 9 janvier 2019, le Conseil économique, social et environnemental a rappelé le rôle crucial des instances représentatives du personnel et a préconisé, notamment pour leurs membres, des formations d'acculturation à la prévention des addictions au tabac et à l'alcool (préconisation n° 8) :

*« Consacrer le rôle des instances représentatives du personnel dans la prévention des addictions au tabac et à l'alcool. Pour cela, proposer à leurs membres des formations d'acculturation à cette prévention, mobiliser et accompagner les entreprises dans leurs démarches d'évaluation des risques et de planification concrète de la prévention tabac/alcool et appliquer à la prévention des addictions au tabac et à l'alcool les actions cibles du plan santé au travail 2016-2020 sur la promotion de travail favorable à la santé. »*

Dans cet objectif et après la formation des professionnels de santé au travail, il apparaît indispensable d'envisager des formations d'acculturation à la prévention dans le cadre du prochain plan santé au travail (PST 4).

Cette action devra non seulement concerner les représentants du personnel, mais également les encadrants et les responsables RH des entreprises lorsqu'ils sont en place.

## 4.3. L'APPROCHE PAR LA RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE DES ENTREPRISES (RSE)

La RSE est définie par la Commission européenne comme l'intégration volontaire par les entreprises de préoccupations sociales et environnementales à leurs activités commerciales et leurs relations avec les parties prenantes. Une entreprise qui pratique la RSE va donc chercher à avoir un impact positif sur la société tout en étant économiquement viable. La Plateforme RSE, plateforme nationale d'actions globales pour la RSE, est une instance de concertation placée auprès du Premier ministre. Elle est composée de 50 organisations membres se répartissant en cinq pôles représentant les différentes catégories de parties prenantes de l'entreprise (pôle des entreprises et du monde économique, pôle des organisations syndicales de salariés, pôle des organisations de la société civile, pôle des chercheurs et développeurs de la RSE, pôle des institutions publiques). En janvier 2019, elle a publié, à la demande de la Mildeca, 14 propositions pour encourager les entreprises à s'engager dans des démarches volontaires visant à prévenir et à réduire les consommations à risque d'alcool, de tabac et de stupéfiants. Certaines de ces propositions méritent d'être mises en exergue.

Au Gouvernement, elle recommande :

- de veiller à ce que, dans les politiques publiques de lutte contre les addictions, la prévention prime sur la répression, et que cette orientation s'applique aussi aux obligations qui visent le monde de l'entreprise;

- de mener à bien la réforme de la médecine du travail, acteur indispensable de la prévention des addictions, pour assurer sa présence sur tout le territoire français, auprès des entreprises de toute taille, et de mettre en place des dispositifs de dialogue entre la médecine du travail et la médecine de ville, afin d'offrir aux entreprises une meilleure lisibilité et un meilleur service en termes de prévention des risques professionnels;
- d'intégrer la lutte contre les conduites addictives dans la formation initiale des futurs managers (écoles de commerce, de gestion et d'ingénieurs) ainsi que dans la journée de formation suivie par les futurs responsables d'un point de vente d'alcool ou de tabac avant l'obtention du KBIS. Elle recommande également d'engager une réflexion sur la formation des professionnels de santé qui peuvent être en contact avec les salariés, pour y inclure le concept de « santé globale »;
- d'intégrer des cas concrets du monde professionnel dans les campagnes de santé publique contre les addictions.

À toutes les entreprises, elle recommande :

- de porter une attention particulière à la qualité de vie au travail de leurs salariés, afin de réduire le risque d'un recours de ceux-ci aux substances psychoactives, et de veiller à porter une attention particulière à la vulnérabilité des jeunes – stagiaires, apprentis, alternants –, qui sont particulièrement exposés à ce risque;
- d'associer les parties prenantes internes (salariés, médecine du travail, comité social et économique, direction des ressources humaines, managers) à la définition et à la mise en œuvre de leurs actions d'information et de prévention, en particulier lors de l'élaboration d'un règlement intérieur, lorsque cela est nécessaire;
- de veiller à la sensibilisation et à la formation du personnel médical des services de santé au travail, interentreprises et autonomes, aux différentes méthodes de prévention et d'information sur les conduites addictives, et d'associer des tiers (associations de patients, etc.) aux actions menées dans l'entreprise;
- de relayer dans l'entreprise les messages des campagnes nationales de prévention et de participer aux programmes d'actions proposés par les organismes de protection sociale;
- de faire figurer leurs politiques de prévention des consommations à risque dans la valorisation de leurs politiques de responsabilité sociétale.

#### 4.4. DE NOUVELLES DÉMARCHES ET DE NOUVEAUX OUTILS GRÂCE AU PARTENARIAT ENTRE LE MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE L'INSERTION ET LA MISSION INTERMINISTÉRIELLE DE LUTTE CONTRE LES DROGUES ET LES CONDUITES ADDICTIVES

La Mildeca, placée auprès du Premier ministre, a comme objectif de mener une politique globale et interministérielle de lutte contre les conduites addictives. À ce titre, elle élabore et pilote un plan gouvernemental dont l'actuel couvre la période 2018-2022, en partenariat avec chaque secteur ministériel. L'un des



objectifs de ce plan est de faire de la lutte contre les conduites addictives une priorité de la santé au travail. Alors que le troisième et actuel plan santé au travail (2016-2020) intègre pour la première fois la question des conduites addictives dans sa stratégie de prévention collective, la direction générale du travail (DGT) et la Mildeca ont noué des partenariats.

### La formation de formateurs

La DGT et la Mildeca collaborent étroitement pour mettre en œuvre une politique spécifique de lutte contre les conduites addictives en milieu professionnel. Depuis 2015, la Mildeca, en partenariat avec la DGT et l'École des hautes études en santé publique, a mis en place des formations de formateurs à destination des professionnels de santé au travail et plus particulièrement les médecins du travail, les collaborateurs médecins et les infirmiers en santé au travail. Une première convention partenariale a couvert la période 2015-2017 et une seconde qui couvre l'actuelle période 2018-2020. L'objectif de ce cursus est de faire connaître l'outil « Repérage précoce et intervention brève » et de favoriser la mise en place de démarches de prévention des conduites addictives en milieu professionnel en formant des médecins du travail et des infirmiers de santé au travail qui, à leur tour, formeront leurs pairs.

Deux sessions de formation sont organisées chaque année.

La première convention a permis la formation de 180 professionnels et le déploiement auprès de 250 pairs. Une évaluation a été menée à l'issue de la première convention par le cabinet Wavestone à partir de questionnaires en ligne auprès des stagiaires, mais également d'entretiens individuels et collectifs auprès des acteurs en charge de l'organisation et de l'animation de la formation.

Il ressort que la formation a permis de mettre l'accent sur une problématique de santé au travail souvent occultée et dont l'approche reste individuelle et quasi-exclusivement curative. La qualité de l'organisation de la formation a été fortement saluée tant sur le plan de la gestion des inscriptions et du suivi des candidatures, que de l'organisation logistique. 73% des répondants ont estimé le contenu pédagogique à disposition suffisant pour assurer la formation de leurs pairs, mais 53% ont considéré que la formation ne leur a pas permis de structurer un réseau. Un renforcement du suivi du déploiement par les trois partenaires a donc été décidé. Il est de même paru nécessaire d'élargir la formation à d'autres publics (managers, responsables RH, par exemple).

### Le portail Addict'Aide

Le portail Addict'Aide, porté par le Fonds Actions Addictions avec le soutien de la Mildeca et créé en 2016, a ouvert un portail professionnel dès 2017. La DGT est fortement impliquée depuis le début dans la construction de ce portail réservé au monde du travail et participe régulièrement au comité de pilotage qui permet de le faire évoluer.

En 2019, des fiches pratiques ont été créées et publiées sur le site. La DGT a contribué à leur relecture et leur validation dans le cadre du comité de pilotage qui assure le suivi. Ces fiches pratiques ont l'objectif de donner des réponses rapides et opérationnelles aux employeurs et aux salariés, mais également aux professionnels de santé au travail. Elles ont été construites autour des trois axes suivants :

- le renseignement ;
- la prévention ;
- la réaction face à une conduite addictive.

27 fiches sont d'ores et déjà accessibles sur le portail et une dizaine d'autres seront publiées.



**PARTIE 3**  
**LES ACTIONS**  
**MAJEURES DE L'ÉTAT**  
**EN MATIÈRE**  
**DE PRÉVENTION**



## Chapitre 7

# Les réformes et priorités du ministère chargé du travail

1. Le troisième plan santé au travail (PST 3): un bilan de mi-parcours très encourageant	285
1.1. Le PST 3 (2016 – 2020)	285
1.2. Un bilan intermédiaire très encourageant	287
1.3. Les perspectives 2020	290
1.4. Programme détaillé des quatre tables rondes du colloque du 5 février 2019	291
2. La prévention de la désinsertion professionnelle	293
2.1. La prévention de la désinsertion professionnelle est devenue, au fil des années, un enjeu central de la santé au travail	293
2.2. Prévenir la désinsertion professionnelle nécessite des efforts accrus en raison d'un paysage administratif et d'une problématique complexes	297
3. La gestion de crise: des enseignements pour la prévention des risques professionnels (retours d'expérience des épisodes de canicule, de l'incendie de Notre-Dame de Paris et de l'incendie d'un site industriel à Rouen)	299
3.1. La gestion de crise: doctrine et organisation	299
3.2. Les enseignements de trois crises: retours d'expérience des épisodes de canicule, de l'incendie de Notre-Dame de Paris et de l'incendie d'un site industriel à Rouen	301
4. De nouveaux outils pour prévenir les risques liés à l'amiante	306
4.1. La mise en œuvre du repérage avant travaux de l'amiante (2016-2021)	306
4.2. La dématérialisation des plans de retrait depuis 2018	309
5. Surveillance du marché et normalisation	311
5.1. Le cadre et les enjeux de la sécurité des machines et des équipements de protection individuelle (EPI)	311
5.2. Priorités et actions du ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion en matière de surveillance du marché des machines et des EPI	314
5.3. La normalisation	317



# Les réformes et priorités du ministère chargé du travail

## 1. LE TROISIÈME PLAN SANTÉ AU TRAVAIL (PST 3): UN BILAN DE MI-PARCOURS TRÈS ENCOURAGEANT

La direction générale du travail (DGT) assure le pilotage stratégique du PST 3, dans un cadre largement partenarial, avec 12 pilotes d'actions membres du comité de pilotage et 26 partenaires contribuant à la mise en œuvre d'actions. Elle suit également la mise en œuvre des 17 plans régionaux santé au travail (PRST) qui engagent un total de 507 actions. Le colloque de bilan à mi-parcours du PST qui s'est tenu le 5 février 2019 a permis d'en souligner les nombreuses avancées concrètes. 316 professionnels s'y sont rencontrés, avec un taux de satisfaction de 88%<sup>(1)</sup>.

### 1.1. LE PST 3 (2016 – 2020)

Couvrant la période 2016-2020, le PST 3, feuille de route du Gouvernement en matière de santé au travail, a été adopté par la ministre chargée du travail et salué par les membres du Conseil d'orientation des conditions de travail (COCT) lors de la réunion de son groupe permanent d'orientation (GPO) qui s'est tenue le 8 décembre 2015.

Ce plan traduit, tant dans sa méthode d'élaboration que dans son contenu, l'ambition d'une mobilisation commune sur des priorités innovantes de la politique de santé au travail partagée entre l'État, les partenaires sociaux, les organismes de sécurité sociale et de prévention

Adossé aux orientations stratégiques élaborées et adoptées par les partenaires sociaux, ce plan a pour ambition de mettre la culture de prévention au cœur de l'action de l'État et de ses partenaires (Axe 1), d'améliorer la qualité de vie au travail et de rechercher les moyens d'y parvenir (Axe 2), en favorisant la

1) À partir d'un questionnaire de satisfaction, remis à l'ensemble des participants à l'issue du colloque, recensant 12 questions telle que le niveau global de satisfaction ou la pertinence des sujets abordés lors des tables rondes, 54 réponses soit 23,6% des participants ont permis de calculer ce pourcentage de 88% de satisfaction globale pour cette journée.



mobilisation du dialogue social et la constitution d'un système d'acteurs permettant un meilleur partage des ressources en santé au travail (Axe support).

C'est également un plan en résonance avec 14 programmes d'action nationaux tels que la convention d'objectifs et de gestion de la branche accident du travail et maladies professionnelles (AT/MP) de la Caisse nationale d'assurance maladie (Cnam), la stratégie nationale de santé, le plan national santé environnement, le plan Cancer, la convention multipartite handicap, etc.

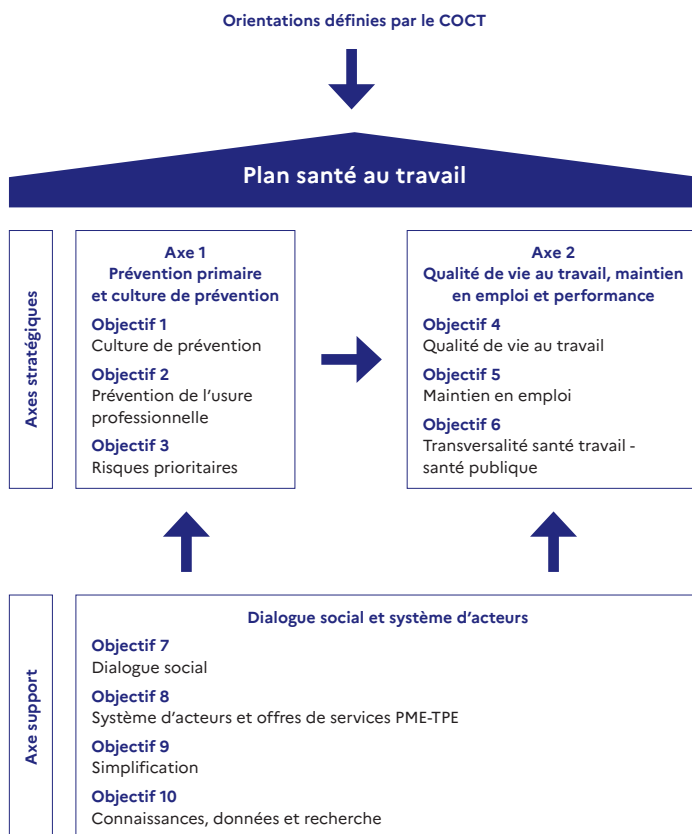
Ce plan a été décliné dans toutes les régions via 17 PRST élaborés en 2016, en associant étroitement les partenaires sociaux. Chaque plan régional comporte entre 12 et 50 actions déclinant les actions nationales. Les plans regroupent 507 actions au total. Les régions peuvent également, en fonction des spécificités des territoires en matière de risques professionnels, expérimenter de nouvelles démarches ou adapter la démarche nationale proposée.

Des réunions de suivi du PST et de coordination des référents PRST sont organisées plusieurs fois par an pour suivre l'avancée des plans national et régionaux. En 2019, trois comités nationaux de pilotage et trois rencontres des référents des PRST se sont tenus sous l'égide de la DGT.

Dans la continuité des enseignements des deux précédents plans (2005-2009 et 2010-2014), les premières années du PST 3 ont mis en évidence les constats suivants :

- le PST 3 est un cadre consensuel de référence auprès des acteurs de prévention, qui infuse dans les autres plans de santé publique ;
- la prévention primaire est reconnue comme enjeu central de la santé au travail ;
- le PST 3 a donné lieu à des réalisations concrètes et a permis de mettre des outils et ressources à disposition des entreprises pour les accompagner dans leur démarche de prévention ;
- des dynamiques territoriales et nationales fortes se sont développées, favorisées par le cadre stratégique commun ;
- le PST 3 a permis d'innover grâce au décloisonnement entre acteurs de la santé au travail ;
- la participation active des partenaires sociaux aux instances régionales et nationales a favorisé la démocratie en santé au travail.

Fortes des premiers résultats, la DGT s'est engagée, début 2019, dans la présentation de ce travail partenarial, à l'occasion de la journée du bilan de mi-parcours du plan.



## 1.2. UN BILAN INTERMÉDIAIRE TRÈS ENCOURAGEANT

Le colloque du bilan de mi-parcours qui s'est tenu le 5 février 2019 au ministère des Solidarités et de la Santé visait à la fois à constituer un point d'étape avec les acteurs de la prévention et à présenter les avancées concrètes permises par le PST 3.

Les quatre tables rondes : « Culture de prévention, où en est-on ? », « Qualité de vie au travail et maintien en emploi : des démarches qui progressent dans l'entreprise », « Santé au travail et santé publique : de la stratégie nationale aux partenariats locaux » et « Dialogue social et prévention : quelle appropriation des nouveaux outils ? » (voir programme détaillé en infra) ont été l'occasion pour les 27 intervenants (représentants d'entreprises, partenaires sociaux, associations, préventeurs, médecins du travail, etc.) de démontrer que le PST 3 rayonne aujourd'hui sur l'ensemble du territoire bien au-delà de son périmètre initial.

Le colloque a été l'occasion de partager quelques éléments clés relatifs à la progression du plan :

- sur les 52 actions du PST 3, 100% des actions avaient été engagées et 82% ont produit des résultats à mi-parcours (études, rapports, documents ou actions de communication);
- la totalité des PRST, à l'exception de Mayotte, ont été adoptés au cours de 2016, reflétant la forte mobilisation des acteurs en région, en particulier les services déconcentrés du ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion;
- le comité de pilotage national s'est réuni dix fois entre 2016 et 2018, ce qui montre la volonté de mise en place d'une communication partagée entre les pilotes institutionnels du plan;
- la mise en place d'un outil informatique collaboratif dédié au PST 3 et aux PRST permet de partager les acquis de ce plan avec l'ensemble des acteurs nationaux et territoriaux.

Une plaquette de huit pages, remise à chaque participant en séance, a présenté ces différents points, les rôles et interactions entre les partenaires du plan ainsi que l'illustration d'actions emblématiques, et les effets qu'elles avaient d'ores et déjà produits (par exemple, le partenariat DGT/Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics (OPPBT) sur les chutes de hauteur, les effets positifs de la coordination Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Dirccte) / Agence régionale de santé en région Provence-Alpes-Côte d'Azur, les actions de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact) sur la qualité de vie au travail ou la valorisation des diagnostics territoriaux (autour du travail mené en Centre-Val de Loire).

### Focus sur les tables rondes

Les quatre tables rondes ont donné lieu à la présentation de la thématique au travers de l'action présentée, puis à des échanges fournis avec le public.

- **La première table ronde, « Culture de prévention, où en est-on ? »,** a permis d'aborder, au travers des trois objectifs de cet axe 1 du plan, des questions telles que : la culture de prévention a-t-elle progressé ? Le recentrage sur les risques prioritaires a-t-il permis de faire évoluer favorablement la politique de prévention ?
- Pour **l'objectif 1 sur la culture de prévention**, l'OPPBT a mis en évidence les questions du temps, de la difficulté de réalisation et de l'impact des obligations réglementaires. Mon Doc Unique Prem's, outil internet d'évaluation des risques et de définition d'un plan d'action, couplé à un accompagnement dynamique, a permis à 4300 très petites entreprises de réaliser un document unique ainsi qu'un plan d'actions. 200 000 actions de prévention y ont été enregistrées. Pour Eiffage Infrastructure, l'application SafetyForce construite à partir de l'analyse de la sinistralité d'une décennie dans l'entreprise, a permis d'enregistrer

une diminution de 44% de la sinistralité. Un résultat toujours insuffisant, mais encourageant car il reflète l'inversion de la logique de sanction et d'arrêt au profit de la logique préventive.

- Pour **l'objectif 2 sur l'usure professionnelle**, les intervenants ont présenté les leviers mis en place dans leur établissement afin de lutter contre un taux d'absentéisme élevé et de réduire l'accidentologie (chutes de plain-pied notamment). Ainsi, l'établissement a privilégié, via le dispositif Prap, les formateurs internes aux intervenants externes car d'une part, ils connaissent le métier, les contraintes de l'établissement et les spécificités médicales des patients et, d'autre part, présents toute l'année, ils peuvent agir avec plus de constance. Le partenariat Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail /Agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail (Aract) a permis, quant à lui, le rapprochement des cultures de prévention et managériale dans l'entreprise. Leur offre globale de formation a permis d'établir des diagnostics transversaux concentrés sur cinq ou six enjeux principaux et d'apporter les outils adaptés qui combinent des aspects autour de l'aménagement des postes de travail et sur les parcours professionnels. En outre, la rencontre, autour d'une même table, des différents acteurs permet de créer des passerelles qui décloisonnent les démarches, et par suite, améliorent les solutions proposées.
- Pour **l'objectif 3 relatif au risque routier professionnel**, l'importance de la mobilisation de l'entreprise sur ces enjeux a été mise en avant, avec l'idée essentielle que se déplacer est partie intégrante du travail lui-même.
- **La deuxième table ronde visait à présenter le lien vertueux entre qualité de vie au travail et performance globale de l'entreprise et les effets bénéfiques de la prévention de la désinsertion professionnelle.**
- L'intervention sur le **maintien en emploi** a mis en exergue la nécessité de fluidifier le parcours du médecin généraliste au médecin du travail. Ce dernier doit permettre de faire le lien avec l'encadrement de proximité, la direction, éventuellement les collègues, pour proposer un aménagement du poste de travail. En effet, le premier retour au travail est un élément majeur pour le pronostic professionnel. Aussi, mieux vaut une reprise plus tardive, bénéficiant de modalités adaptées, qu'une reprise aboutissant à des arrêts à répétition puis une stricte perte d'emploi.
- **La troisième table ronde portait sur « Santé au travail et santé publique: de la stratégie nationale aux partenariats locaux »,** dans le contexte de la stratégie nationale de santé et du Plan national de santé publique, qui érigent des ponts avec la santé au travail tout comme le PST 3 l'a fait vers la santé publique.
- L'une des interventions a porté sur les **addictions en milieu professionnel**, sujet pour lequel l'environnement de travail peut jouer un rôle en tant qu'environnement potentiellement addictogène ou protecteur. Le PST 3, avec ses approches interinstitutionnelles, permet d'élargir l'acceptation du point de vue des acteurs. Cela permet d'aborder les logiques à l'œuvre

des consommations et pas seulement la consommation elle-même. Les acteurs de l'addictologie ne doivent pas être systématiquement dans une approche individualisante des addictions, mais doivent réorienter le patient du côté des ressources collectives de son entreprise pour qu'il interroge ses conditions de travail, composantes professionnelles dans l'organisation de travail. Cela devient ainsi une réelle logique d'analyse du travail et de santé au travail.

- Enfin, la dernière table ronde relative au « **Dialogue social et prévention : quelle appropriation des nouveaux outils ?** », a mis en avant le fait que le dialogue social constitue l'un des principaux leviers de promotion de la prévention. La réforme des instances nationales et régionales (COCT et CROCT) et notamment la mise en place de structures d'orientation (GPO et GPRO) s'est-elle traduite par de nouvelles dynamiques partenariales ? Quels fruits le dialogue social en matière de santé au travail a-t-il produit dans les branches et les entreprises ?

Lors des deux interventions, les propos se sont orientés vers le rôle et les missions du GPO et des CROCT dans le cadre du PST ainsi que sur la mise en place du référentiel pénibilité des charcutiers-traiteurs, comme outil d'aide à l'évaluation des expositions à certains facteurs de risques, mis à la disposition des employeurs d'une branche.

### 1.3. LES PERSPECTIVES 2020

L'année 2020, forte des enseignements tirés des mesures mises en œuvre sur les trois premières années du plan et des remontées des régions, permettra de proposer un bilan consolidé afin de préparer le prochain PST 4 (2021-2025).

Ce bilan sera élaboré par la DGT et les membres du Copil du PST sous la forme d'une synthèse globale et de 13 fiches récapitulant les principaux enjeux, les mesures nationales et régionales mises en œuvre et les grands enseignements pouvant en être tirés, pour chacun des objectifs du plan. Ces fiches de bilan seront transmises au cours de l'année 2020 au GPO du COCT, qui pourra, sur cette base, déterminer les orientations stratégiques du 4<sup>e</sup> plan.

L'élaboration du prochain plan, prévu pour couvrir la période 2021-2025, est ainsi reconduite selon la même méthode que le PST 3 : les partenaires sociaux au sein du COCT seront pleinement associés à la définition des axes prioritaires. Ceux-ci seront resserrés autour de thèmes majeurs pour répondre aux enjeux sanitaires de demain et s'inscrire dans la politique globale de prévention des risques définie par le Gouvernement.

## 1.4. PROGRAMME DÉTAILLÉ DES QUATRE TABLES RONDES DU COLLOQUE DU 5 FÉVRIER 2019

### A. Culture de prévention, où en est-on ?

**Comment faire progresser la culture de prévention en entreprise ? Évaluation des risques et document unique d'évaluation des risques professionnels, approche digitale dans le BTP (objectif 1)**

Invités : Paul Duphil, secrétaire général de l'OPPBT, Erick Lemonnier, directeur de la prévention d'Eiffage Infrastructure et Frédéric Szymczak, représentant CFE-CGC, membre du CHSCT et du comité de branche d'Eiffage Infrastructures.

**Usure professionnelle: la démarche menée par un Ehpad de Charente-Maritime avec l'appui de l'Aract et la Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail (objectif 2)**

Invités : Karine Dages, directrice de l'Ehpad « Le Domaine du Grand Pré », Blandine Bourguignon, responsable RH de l'ATASH, et Audrey Dassens, chargée de mission à l'Aract Nouvelle-Aquitaine.

**Prévenir les risques prioritaires: de nombreuses initiatives sur le risque routier (Objectif 3)**

Invités : Thierry Fassenot, ingénieur-conseil à la Direction des risques professionnels de la Caisse nationale d'assurance maladie, et Anne-Lise Saget, ingénieure hygiène et sécurité dans un service de santé au travail interentreprises (SISTVO).

### B. Qualité de vie au travail et maintien en emploi: des démarches qui progressent dans l'entreprise

**Comment permettre la promotion de la qualité de vie dans l'entreprise ? L'expérience de la Fondation Saint Jean de Dieu – secteur sanitaire et médico-social (Objectif 4)**

Invités : Patrick Colombel, directeur général de la Fondation Saint Jean de Dieu, Ingrid Costes, représentante CGT et membre du Copil national, Isabelle Maurin, représentante CFDT sur le Centre Hospitalier de Dinan Saint-Brieuc et Yves-Michel Nalbandian, directeur de l'Aract PACA.

**Maintien en emploi: un programme multipartenarial dédié au maintien en emploi des femmes atteintes du cancer du sein (Fastracs) (Objectif 5)**

Invités : Professeur Jean-Baptiste Fassier, chef du projet Fastracs, Nathalie Vallet-Renart, présidente de l'association Entreprise et cancer et Catherine Charuel, médecin-inspecteur du travail à la Direccte Auvergne-Rhône-Alpes.

### **C. Santé au travail et santé publique : de la stratégie nationale aux partenariats locaux**

Une meilleure articulation des politiques publiques qui prenne en compte l'individu dans sa globalité : discussion entre acteurs publics de la santé au travail et de la santé publique (Objectif 6)

Invités : Jean-Claude Pairon, directeur du CCRPPE de Créteil, Henri Bastos, adjoint au directeur de l'évaluation des risques, en charge de la thématique Santé-Travail à l'Anses et Laurence Chérié-Challine, responsable de l'Unité Pathologies et travail à l'Agence nationale de santé publique.

Quels liens opérationnels entre professionnels de santé au travail et leurs confrères, en particulier sur les addictions au travail ? (Objectif 6)

Invités : Professeur Sophie Fantoni-Quinton, Nicolas Prisse, président de la Mildeca et Gladys Lutz, présidente de l'association ADDITRA.

### **D. Dialogue social et prévention : quelle appropriation des nouveaux outils ?**

Nouvelles instances : nouvelles opportunités pour les partenaires sociaux d'orienter et d'animer la politique de santé au travail. Apports de la réforme du COCT, des instances régionales et notamment la mise en place des instances d'orientation (GPO et GPRO) (Objectif 7)

Invités : Dominique Giorgi, président du GPO, Christophe Lerouge, directeur de la Direccte Occitanie et les deux vice-présidents du CROCT de cette région (Patrick Reilhan, CPME et Clothilde Ollier, CGT).

Un exemple de démarche paritaire réussie sur la prévention des risques professionnels : le référentiel pénibilité de la branche de la boucherie de détail (Objectif 8)

Invités : Joël Mauvigney, président de la Confédération nationale des charcutiers traiteurs, un représentant du personnel et Amandine Arzac, chargée de mission « pénibilité » à la DGT.

## 2. LA PRÉVENTION DE LA DÉINSERTION PROFESSIONNELLE

Le risque de désinsertion professionnelle concerne l'ensemble des travailleurs qui, en raison de facteurs de vulnérabilité, encourent un risque de sortie de l'emploi. Leur situation les empêche en effet de continuer à exercer leur activité et peut parfois compromettre leur réinsertion sur d'autres missions ou dans d'autres secteurs d'activité. Cette vulnérabilité, qui peut prendre plusieurs formes, s'apparente la plupart du temps à un problème de santé ou à un handicap. Ainsi, une personne dont le handicap auditif s'aggrave avec le temps va être confrontée à des difficultés de plus en plus grandes pour effectuer ses missions, si ces dernières requièrent l'utilisation de l'ouïe. L'aggravation de son handicap peut ainsi conduire à ce qu'elle ne puisse plus occuper son poste à terme.

La désinsertion professionnelle engendre donc de fortes répercussions, à plus ou moins long terme, dans la vie quotidienne et professionnelle des salariés et des entreprises. La diversité des situations que recouvre cette notion appelle des solutions variées comme le maintien dans l'emploi (grâce à des aménagements ou un reclassement interne) ou en emploi (notamment en favorisant le reclassement externe). En tout état de cause, toutes ces solutions doivent mobiliser des accompagnements individuels et collectifs, qui recourent à tous les leviers de la prévention de l'usure professionnelle : aménagement des conditions et de l'organisation du travail, gestion des ressources humaines, gestion des compétences et valorisation des acquis de l'expérience et formation professionnelle.

Au fil des années, la question de la prévention de la désinsertion professionnelle est devenue un enjeu central des politiques du travail et de l'emploi, notamment en raison du vieillissement de la population et de l'allongement des carrières (2.1). Les pouvoirs publics s'en sont saisis mais les efforts sont à amplifier au regard de la montée en puissance de la thématique et de sa complexité (2.2).

### 2.1. LA PRÉVENTION DE LA DÉINSERTION PROFESSIONNELLE EST DEVENUE, AU FIL DES ANNÉES, UN ENJEU CENTRAL DE LA SANTÉ AU TRAVAIL

#### A. Le contexte socioéconomique et démographique conduit à la montée en puissance de la thématique

Le risque de désinsertion professionnelle concerne au départ principalement les personnes bénéficiaires d'une reconnaissance de leur qualité de travailleurs handicapés, qu'elles soient porteuses d'un handicap physique ou psychique. Ainsi, on constate que les personnes disposant d'une reconnaissance administrative de leur handicap sont moins présentes que les autres sur le marché du travail : parmi



celles entre 15 et 64 ans, seules 44% sont considérées comme actives au sens du Bureau international du travail, contre 72% pour l'ensemble de la population de cette tranche d'âge<sup>(1)</sup>.

Mais le risque de désinsertion professionnelle peut également concerner d'autres publics vulnérables. Il touche un nombre croissant de travailleurs du fait notamment du vieillissement de la population et de l'importance des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives (cancer, diabète, sclérose en plaques, maladies cardio-vasculaires, maladies psychiques, sida, etc.). En effet, de plus en plus de personnes sont affectées par ces maladies, lesquelles sont définies par l'Organisation mondiale de la santé comme « *un problème de santé qui nécessite une prise en charge sur plusieurs années* ». À titre d'exemple, parmi les personnes atteintes de cancer et qui étaient en activité au moment de leur diagnostic, trois sur dix ont perdu leur emploi ou l'ont quitté 2 ans après ce diagnostic<sup>(2)</sup>.

Inclure les personnes atteintes de maladies chroniques dans l'approche de la désinsertion professionnelle revient à questionner le maintien dans l'emploi sous un nouveau jour. En effet, de nouvelles problématiques se posent : comment adapter le temps de travail pour permettre le cumul d'une activité professionnelle et des soins, comment aborder la maladie au travail (notamment lorsqu'elle touche à l'intime), comment gérer et adapter le travail à la fatigabilité accrue d'une personne sortant d'une maladie longue, comment lutter contre les discriminations liées à l'état de santé, etc.

Enfin, concernant la situation des travailleurs seniors, les questions relatives au maintien dans l'emploi sont fortement imbriquées avec celles de la prévention de l'usure professionnelle. Selon la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques du ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion, les personnes de 50 à 59 ans durablement exposées à des facteurs de pénibilité physiques durant leur carrière sont moins souvent en emploi après 50 ans, surtout lorsqu'elles ont cumulé plusieurs facteurs. Pour éviter une sortie de l'emploi avant le départ à la retraite, une prévention de la désinsertion professionnelle tout au long de la carrière doit être mise en œuvre. Celle-ci passe notamment par une diversification des parcours professionnels pour limiter l'usure des travailleurs.

La vulnérabilité pour raison de santé des travailleurs peut ainsi, dans certains cas, être d'origine professionnelle, à la suite de maladies professionnelles ou d'usure professionnelle.

Les chiffres témoignent de la montée en puissance du risque de désinsertion professionnelle. Ainsi, entre 5 à 10% des salariés sont menacés à court ou moyen terme par des difficultés à se maintenir en emploi selon l'inspection générale des affaires sociales (IGAS- rapport de décembre 2017).

1) Source : « Travailleurs handicapés : quel accès à l'emploi en 2015 », Dares Analyse, mai 2017.

2) Source : VICAN 2, 2012, [www.maladie-chronique-travail.eu](http://www.maladie-chronique-travail.eu)

## **La désinsertion professionnelle n'est pas toujours causée par des raisons de santé**

Outre les raisons de santé, une acception plus large de la vulnérabilité peut conduire à englober d'autres situations à risque de désinsertion professionnelle. Il s'agit notamment des salariés en situation d'aidant pour qui les arbitrages entre vie professionnelle et vie privée peuvent contribuer à conduire à une sortie de l'emploi. La situation des femmes victimes de violences conjugales peut aussi correspondre à un risque de sortie de l'emploi dans la mesure où ces dernières subissent des pressions vers un isolement social.

## **B. Cette montée en puissance est prise en compte par les pouvoirs publics**

**De nombreux rapports illustrent la volonté de mieux cerner le phénomène de désinsertion professionnelle et d'améliorer la réponse qui y est donnée**

Plusieurs rapports récents mettent en lumière les enjeux et l'importance du maintien en emploi: sur la désinsertion professionnelle en 2017 (IGAS), sur les indemnités journalières en 2019 et sur l'emploi des travailleurs expérimentés en 2020. Une recommandation de la Haute autorité de santé en 2019 et certaines propositions des rapports Taquet-Serres sur l'inclusion des personnes en situation de handicap et Lecocq sur la santé au travail (2018) reprenaient également la thématique.

**Cette thématique est désormais une priorité d'action interministérielle consacrée dans plusieurs plans d'action, aboutissant à des résultats encourageants**

La problématique du maintien en emploi a été inscrite simultanément dans le 3<sup>e</sup> plan santé au travail (PST 3) piloté par la direction générale du travail (DGT), dans la convention d'objectifs et de gestion de l'Assurance maladie ainsi que dans la convention multipartite pour l'emploi des travailleurs en situation de handicap, pilotée par la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle.

L'inscription du maintien en emploi au sein du PST 3 a permis la conception et le déploiement d'actions riches et diverses, tant aux niveaux national que régional.

La montée en puissance de la thématique se traduit par plusieurs priorités d'action gouvernementales:

- la fusion des Cap emploi et des services d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés (Sameth);
- la réforme de l'obligation d'emploi des travailleurs en situation de handicap (au sein de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel);
- la stratégie « Osons l'emploi » pour les personnes handicapées;
- la proposition de loi pour l'ouverture du marché du travail aux personnes atteintes de maladies chroniques, dont les diabétiques, adoptée par l'Assemblée

nationale le 30 janvier 2020. Cette dernière a pour objectif d'actualiser les interdictions d'embauche systématiques pour certains emplois en raison de l'état de santé, réaffirmant de ce fait le principe de non-discrimination énoncé par l'article L. 1132-1 du code du travail.

Des appels à projets dédiés à la thématique ont également été lancés, comme celui du Fonds pour l'amélioration des conditions de travail en 2018, réitéré en 2020 pour le public particulier des seniors ou ceux de l'Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées en 2020.

Au-delà des nombreuses actions nationales et locales lancées dans le cadre du PST, plusieurs expérimentations seront lancées en 2020 : celle portée par la Caisse nationale d'assurance maladie (Cnam) sur la mise en place de plateformes départementales, celle pilotée par la DGT sur le repérage le plus en amont possible des situations de vulnérabilité dans l'entreprise engagée dans cinq services de santé au travail interentreprises (cf. *chapitre 2, partie médecine du travail*), et celle mise en place par la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle et le service public de l'emploi sur le rapprochement de Pôle emploi et de Cap emploi, qui est engagée dans 19 lieux d'accueil.

### Les pouvoirs publics et leurs partenaires ont mis en place depuis plusieurs années une offre de services au niveau local

Au niveau local, l'action des pouvoirs publics vise à accompagner les travailleurs ainsi que les entreprises qui les accueillent, à chaque étape du maintien en emploi.

Ainsi, en amont, les services de santé au travail interviennent pour adapter les postes de travail ou les temps de travail des salariés vulnérables ou pour accompagner leur réflexion vers un changement de poste adéquat au vu de leur handicap ou de leur situation personnelle ou de santé. Les services de santé au travail interviennent également dans la conception d'organisations du travail visant à prévenir l'usure professionnelle, ce qui permet d'agir en amont sur le développement du risque de désinsertion professionnelle.

L'action des services de santé au travail est complétée par celle des anciens Sameth (intégrés depuis 2019 au sein des Cap emploi) qui sont compétents pour adapter les postes des travailleurs en situation de handicap, ainsi que par celle de plusieurs associations locales ou sectorielles avec des missions similaires (par exemple des associations spécialisées dans l'adaptation des postes aux handicaps visuels).

Lors de la survenue d'arrêts de travail longs, les cellules prévention de la désinsertion professionnelle des caisses primaires d'assurance maladie assurent le conseil et l'orientation des travailleurs en risque de désinsertion professionnelle. Elles permettent de coordonner l'action de l'ensemble des intervenants du maintien en emploi pour un accompagnement pluridisciplinaire des assurés. Une expérimentation de l'Assurance maladie doit être lancée en 2020 pour modifier

le fonctionnement de ces cellules et créer des plateformes départementales mutualisées de prévention de la désinsertion professionnelle.

Enfin, lorsque le travailleur ne parvient pas à se maintenir sur son poste ou dans son entreprise, c'est le service public de l'emploi qui intervient pour veiller à l'insertion du travailleur dans le travail (Cap emploi pour les travailleurs dont le handicap est administrativement reconnu ou Pôle emploi).

## 2.2. PRÉVENIR LA DÉINSERTION PROFESSIONNELLE NÉCESSITE DES EFFORTS ACCRUS EN RAISON D'UN PAYSAGE ADMINISTRATIF ET D'UNE PROBLÉMATIQUE COMPLEXES

### A. Coordonner l'intervention d'acteurs multiples

La prévention de la désinsertion professionnelle étant située au croisement entre les politiques de l'emploi, du travail et de la sécurité sociale, le décloisonnement des acteurs demeure un enjeu central pour améliorer cette politique publique.

La mise en place d'un guichet unique élargi pourrait présenter une solution à ce défi. En 2019, la Cnam a posé les bases d'une expérimentation sur la mise en place de plateformes numériques départementales de coordination des acteurs (dont les médecins du travail, les médecins de ville et les médecins conseil). Cette expérimentation devrait être déployée en 2020.

### B. Améliorer la réponse des acteurs de la prévention, dans l'entreprise

Afin d'éviter la détérioration des situations conduisant à la désinsertion professionnelle, une intervention le plus en amont possible dans l'entreprise, pour détecter les situations potentiellement à risque et prévenir l'usure professionnelle est essentielle.

À ce titre, une instruction rédigée en 2019 par la direction des risques professionnels de la Cnam et la DGT a confié aux services de santé au travail l'obligation d'inscrire dans leur contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens un objectif de maintien en emploi.

D'autres pistes d'amélioration de la prévention dans l'entreprise sont envisageables :

- exploiter la question du repérage le plus en amont possible des situations de vulnérabilité;
- interroger et formaliser le rôle des services sociaux du travail, acteur incontournable dans la mesure où ils accompagnent les travailleurs dans des démarches parfois complexes et faisant intervenir une pluralité d'acteurs;
- harmoniser et mettre à disposition des outils à destination des services de santé au travail encore peu impliqués sur la thématique.

### **C. Apporter de nouvelles réponses aux travailleurs atteints de maladies chroniques évolutives**

Enfin, la montée en puissance des maladies chroniques évolutives avec le vieillissement de la population en âge de travailler pose certaines questions relatives :

- à la conciliation entre soins et travail, au regard de la rigidité des modalités d'arrêts de travail ;
- à la possibilité d'adapter les postes de salariés ne bénéficiant pas de la qualité de travailleurs handicapés ;
- à la préparation du retour au travail après des arrêts longs (adaptations de poste, mais aussi sensibilisation et adaptation des collectifs de travail).

### 3. LA GESTION DE CRISE : DES ENSEIGNEMENTS POUR LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS (RETOURS D'EXPÉRIENCE DES ÉPISODES DE CANICULE, DE L'INCENDIE DE NOTRE-DAME DE PARIS ET DE L'INCENDIE D'UN SITE INDUSTRIEL À ROUEN)

#### 3.1. LA GESTION DE CRISE : DOCTRINE ET ORGANISATION

##### A. L'organisation nationale

La réponse de l'État aux crises majeures repose sur une organisation établie pour permettre la réaction la plus rapide et la plus efficace possible. Elle est fondée sur :

- des responsabilités et des missions clairement définies ;
- des centres de veille et des centres opérationnels permanents ;
- des circuits d'information et des chaînes d'alerte.

La première réponse à la crise est généralement locale et repose sur le maire et le préfet de département. Lorsque la crise s'étend géographiquement, le préfet de la zone de défense et de sécurité exerce des missions de soutien, de renfort et de coordination au profit des préfets des départements touchés et joue le rôle de relais auprès de l'échelon central. Une crise locale ou limitée devient une crise majeure en raison de son ampleur, de son retentissement médiatique, de son impact sur plusieurs secteurs d'activités ou de sa dimension internationale. Sur proposition du ministre responsable du secteur dans lequel se développe la crise, du Secrétaire général de la défense et de la sécurité nationale ou du Secrétaire général de la mer, le Premier ministre active l'organisation gouvernementale de réponse aux crises. Il désigne le ministre chargé, en son nom, d'assurer la coordination opérationnelle et décide de réunir la cellule interministérielle de crise (CIC). La direction politique et stratégique des crises majeures est assurée par le Premier ministre en liaison avec le Président de la République. Les décisions en matière de direction politique et stratégique de réponse aux crises majeures sont prises en Conseil de défense et de sécurité nationale, dont le secrétariat est assuré par le secrétaire général de la défense et de la sécurité nationale.

Le Premier ministre confie en principe la conduite opérationnelle de la crise :

- au ministre de l'Intérieur lorsque la crise a lieu sur le territoire national ;
- au ministre de l'Europe et des Affaires étrangères pour les crises extérieures.

Il peut également décider de conserver à son niveau ou de prendre à son compte tout ou partie de la conduite opérationnelle de la crise, en liaison avec le Président

de la République. Le ministre chargé de la conduite opérationnelle, en s'appuyant sur l'ensemble des ministères représentés en cellule interministérielle de crise, assure pour le compte du Premier ministre :

- la centralisation de toutes les informations en relation avec la crise;
- l'analyse de ces informations;
- la conception des scénarios d'anticipation;
- la préparation des décisions;
- la coordination interministérielle de la mise en œuvre des décisions gouvernementales.

## B. L'organisation de la direction générale du travail (DGT)

La DGT s'inscrit pleinement dans le schéma gouvernemental afin de prendre en charge les aspects de la crise qui relèvent de son champ d'intervention. Pour cela, la DGT assure le pilotage de l'action et déploie une cellule de crise interne configurée en fonction de la nature de la crise et des compétences requises. Elle regroupe systématiquement le service des conditions de travail, le service de l'appui territorial, l'inspection médicale du travail et la mission communication.

### La préparation à la gestion des crises - Focus sur l'exercice variole

Afin de préparer les différents intervenants mobilisés à l'occasion des crises, des exercices sont régulièrement organisés au niveau national. Leur but est de mettre en œuvre et tester les mesures prévues en matière de gestion des crises.

L'année 2019 a ainsi été marquée par l'organisation d'un exercice interministériel de grande ampleur dont le scénario de crise portait sur une épidémie fictive de variole à la suite du retour en France d'une équipe d'archéologues, après des fouilles en Sibérie au cours desquelles une partie de l'équipe a été contaminée. Les 27 et 28 novembre 2019, la DGT et les directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) Île-de-France et Grand Est ont pris part à cet exercice qui a mobilisé 900 personnes au sein de l'ensemble des ministères et services déconcentrés.

L'exercice était dirigé par le ministère des Solidarités et de la Santé et le ministère de l'Intérieur. L'articulation des compétences des différentes cellules du ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion, que ce soit en matière de risque biologique ou juridique (par exemple, sur les analyses relatives à l'exercice du droit de retrait), aspects organisationnels ou encore sur le volet communication, ont permis de répondre aux différentes sollicitations qui sont intervenues au cours de l'exercice.

## 3.2. LES ENSEIGNEMENTS DE TROIS CRISES : RETOURS D'EXPÉRIENCE DES ÉPISODES DE CANICULE, DE L'INCENDIE DE NOTRE-DAME DE PARIS ET DE L'INCENDIE D'UN SITE INDUSTRIEL À ROUEN

### A. Les épisodes de canicule de juin et juillet 2019

Si la chaleur engendre des risques professionnels spécifiques aux activités exposant à des températures élevées (fonderies, verreries, etc.), lors d'épisodes caniculaires, ces risques touchent toutes les activités extérieures (bâtiment et travaux publics, agriculture, etc.) mais aussi intérieures (bureaux et ateliers surchauffés). Le travail par fortes chaleurs augmente les risques d'accidents du travail en raison de la fatigue, la sudation, la diminution de la vigilance, les crampes musculaires ou les malaises. L'effet des contraintes thermiques chaudes sur la santé des personnes au travail est fonction à la fois de facteurs environnementaux, de facteurs liés à la tâche et à l'organisation du travail, et de facteurs individuels : les travailleurs faisant des efforts physiques, ceux souffrant de maladies cardiaques ou prenant certains médicaments, et les travailleurs âgés sont plus particulièrement exposés aux risques thermiques. De manière générale, on observe une dégradation des conditions de travail dans la majorité des secteurs d'activité pendant les épisodes caniculaires. À titre d'exemple, le port d'équipements de protection individuelle vestimentaires, indispensables à la réalisation de certaines tâches, occasionne des inconforts majeurs. Les réaménagements d'horaires ou reports des chantiers peuvent par ailleurs avoir des conséquences non négligeables sur les délais de livraison et avoir des conséquences indirectes en matière de conditions de travail (horaires décalés pour éviter les retards, etc.).

Compte tenu de l'intensité et la précocité exceptionnelles des phénomènes observés et ressentis à l'été 2019, le niveau 4 du plan national canicule (vigilance rouge de Météo France) a été activé pour la toute première fois dans plusieurs départements au cours de ces deux épisodes. Dix accidents mortels du travail imputables à la canicule ont été recensés sur les 1 462 décès décomptés par Santé publique France.

Le ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion s'est fortement mobilisé, tant aux niveaux national que territorial, dans la gestion de ces épisodes : diffusion de consignes, participation quotidienne à la cellule de crise du ministère des Solidarités et de la Santé, mise en place de contrôles ciblés dans les entreprises, suivi des accidents du travail mortels liés à la canicule et signalement auprès de Santé publique France.

La DGT a diffusé des consignes spécifiques à destination des employeurs pour la gestion du risque en cas de vigilance rouge et a élaboré, en lien avec la direction générale de la santé, une affiche pédagogique pour aider les entreprises à préparer et anticiper les mesures à prendre. Les messages de prévention ont été régulièrement relayés et actualisés sur les réseaux sociaux et sur le site du ministère des Solidarités et de la Santé. Au niveau interministériel, la DGT a participé aux



réunions quotidiennes du centre opérationnel de régulation et de réponse aux urgences sanitaires et sociales pour remonter les informations des services et concourir à la coordination nationale des actions menées par les différents ministères concernés. Les services déconcentrés ont également très largement participé à la gestion de ce risque en relayant les consignes et messages de prévention et en amplifiant par exemple les contrôles sur les chantiers et les lieux de travail à risque. Plusieurs services ont participé à la coordination départementale de la crise en lien avec les préfetures. D'autres acteurs de la prévention (organisations professionnelles, etc.) ont également été associés à la démarche pour cibler de manière plus fine les entreprises à risque.

Cette crise a montré la nécessité de consolider et d'amplifier la diffusion des consignes aux employeurs en cas d'activation du niveau de vigilance rouge par Météo France. Les consignes relatives à ce niveau de vigilance, élaborées et mises en œuvre pour la première fois en 2019, nécessitent d'être mieux connues par les employeurs et intégrées dans leur document unique d'évaluation des risques et leurs plans de prévention. Outre des actions de communication sur les réseaux sociaux, des courriers à destination des organisations professionnelles pourraient également être envisagés. Au-delà du dispositif général mis en œuvre chaque année en matière de communication, des analyses plus fines en matière de sinistralité pourraient conduire à cibler des métiers spécifiques (par exemple, les couvreurs et la cueillette des fruits et légumes). Les retours d'expérience du système de l'inspection du travail sont également riches d'enseignements. Si de manière générale les dispositions réglementaires et celles portant notamment sur les sanctions administratives sont adaptées, la répétition des épisodes caniculaires pourraient, à moyen terme, conduire à une évolution réglementaire pour introduire des prescriptions plus précises : par exemple, les articles R. 4223-13 à 15 du code du travail relatifs à l'ambiance thermique pourraient être complétés par une prescription relative au rafraîchissement des locaux et l'article R. 4225-1 du code du travail relatif aux postes extérieurs pourrait évoquer l'organisation du travail comme moyen pour protéger les salariés contre les conditions atmosphériques.

## B. L'incendie de Notre-Dame de Paris en avril 2019

Le 15 avril 2019, un gigantesque incendie a ravagé la cathédrale Notre-Dame de Paris, détruisant sa charpente et une grande partie de sa toiture et de ses voûtes, provoquant l'effondrement de sa flèche, fragilisant sa structure et endommageant durablement l'intérieur de l'édifice.

Dès le lendemain de l'incendie les services de la DGT se sont mobilisés pour gérer cette crise. Il s'est agi, d'une part de se mettre immédiatement en contact avec les autres administrations, notamment la direction générale de la santé et la direction générale de la prévention des risques pour partager les premiers éléments de connaissance sur les conséquences de cet incendie. La DGT a ainsi alerté sur la présence massive de plomb dans la toiture de la cathédrale et donc dans les fumées dégagées par l'incendie. Les échanges se sont ensuite multipliés avec les autres acteurs impliqués, notamment la préfeture de police de Paris et la Ville

de Paris, pour analyser au mieux les retombées des fumées, faire procéder à des prélèvements autour de la cathédrale et cartographier l'évolution du nuage de fumées, afin de repérer les lieux susceptibles d'avoir été pollués par le plomb.

Une fois l'incendie éteint, un chantier de sécurisation de la cathédrale a très vite commencé. La DGT a dans ce cadre participé à une saisine de l'Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail afin d'obtenir des précisions sur la caractérisation de l'exposition au plomb découlant de la contamination des surfaces d'espaces publics extérieurs. La saisine avait notamment pour objet de conduire des travaux de caractérisation de l'exposition des travailleurs, particulièrement de ceux exerçant principalement leur activité au niveau des espaces publics extérieurs en périphérie du chantier. La caractérisation de l'exposition des travailleurs exerçant sur le chantier est quant à elle assurée par le suivi biologique rendu obligatoire par le code du travail.

En fin d'année 2019, un établissement public administratif a été créé afin d'assurer la maîtrise d'ouvrage du chantier de sécurisation et de reconstruction de la cathédrale. Une comitologie dédiée a été mise en place pour suivre au mieux ce chantier :

- réunions Direccte-DGT hebdomadaires dans les mois qui ont suivi l'incendie ;
- réunion interministérielle au niveau DGT en juin 2019 (travail, santé et culture ainsi que leurs services déconcentrés) ;
- comité de pilotage régulier au niveau de la préfecture de région (préfecture de région Île-de-France, préfecture de police, établissement public, assistance à maîtrise d'ouvrage plomb, Direccte, direction régionale des affaires culturelles, Agence régionale de santé, Ville de Paris, ministère de la Culture) ;
- comité de coordination entre corps de contrôle : Caisse régionale d'assurance maladie d'Île-de-France, inspection du travail, organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics.

Parallèlement, il s'est agi pour la DGT de venir en soutien de l'action de la Direccte Île-de-France, et particulièrement de l'inspection du travail dans son action sur ce chantier particulier. La DGT a apporté son appui technique et juridique aux services de la Direccte mobilisés sur le terrain : analyse des rapports fournis par les entreprises ou par les laboratoires de mesurage, informations sur les effets du plomb, échanges sur la méthodologie de contrôle, coordination des informations partagées au niveau local avec le niveau national, partage d'information, *via* la plateforme Wikit et l'Intranet Sitere avec les agents d'autres Direccte afin de s'assurer des mesures de prévention et de suivi médical mises en place par les employeurs des travailleurs se rendant sur ce chantier, réponses aux différentes questions posées.

Des réunions régulières ont été organisées pour coordonner l'action et désigner les agents référents. L'action de l'inspection du travail et de la Direccte, en lien avec la DGT, a permis la mise en place de mesures de protection efficaces pour protéger les travailleurs de l'exposition au plomb. Des sas de décontamination ont été installés, des équipements de protection ont été fournis, pour protéger les travailleurs et éviter que de la poussière de plomb ne soit disséminée.

Cette démarche et les différents éléments de constats ont amené le préfet de région à suspendre le chantier pendant 3 semaines lors de l'été 2019, afin que des installations conformes soient mises en place.

Durant toute l'année 2019, les différents bureaux de la DGT ont poursuivi leur coordination qui visait à apporter des réponses rapides et précises aux questions qui continuent de se poser sur ce chantier particulier (plomb, suivi médical des travailleurs, travail de nuit, équipements de travail, risque de chutes de hauteur, réglementation, etc.).

### C. L'incendie d'un site industriel à Rouen en septembre 2019

Dans la nuit du 25 au 26 septembre 2019, aux alentours de 2h40, un incendie s'est déclaré au sein des entreprises Lubrizol (entreprise de production d'additifs pour des lubrifiants, installation classée pour l'environnement à seuil haut) et NL Logistique (entrepôt de stockage).

La mobilisation des secours et des services de l'État, sous l'égide du préfet de la Seine-Maritime, directeur des opérations de secours, a permis la maîtrise, puis l'extinction du feu le jeudi 26 septembre à 15h00. Cet incendie n'a fait ni victimes ni dommages extérieurs directs, mais a dégagé un très important panache de fumées et de suies, qui s'est étendu jusque dans les Hauts-de-France et a suscité une forte inquiétude parmi la population.

Les risques ont été rapidement évalués. Les résultats des premiers prélèvements dans l'air, effectués par les sapeurs-pompiers lors de l'incendie, ont été orientés sur les polluants les plus dangereux émis habituellement lors de ce type d'incendie: pour ceux-ci, aucun dépassement des seuils sanitaires n'a été identifié en dehors du site. À l'exception du site de l'usine pour ce qui concerne certains composés organiques volatils dont le benzène, le toluène et le xylène, et des composés soufrés (H<sub>2</sub>S et COS), tous les autres résultats étaient inférieurs aux seuils mesurables. L'association de surveillance de la qualité de l'air Atmo Normandie a quant à elle effectué dès le jeudi 26 septembre après-midi des analyses:

- des polluants mesurés habituellement dans l'air: pour l'ensemble des analyses automatiques concernant ces polluants «classiques» (pollution quotidienne), les résultats n'ont pas montré d'écart par rapport à d'habitude – ce qui s'illustre par l'indice Atmo réglementaire;
- de polluants spécifiques, en lien avec l'incendie de Lubrizol: les premiers résultats, concernant deux prélèvements effectués dans l'air le vendredi 27 septembre, ont indiqué sur un des sites investigués, à proximité du sinistre, une concentration en benzène pouvant s'interpréter comme une situation anormale mais ne présentant pas de risque à court terme pour la santé.

Pour les autres polluants mesurés sur ces mêmes échantillons, les résultats étaient soit inférieurs aux seuils mesurables, soit en deçà des valeurs réglementaires et présentant un risque pour la santé humaine (toluène, xylène).

Par ailleurs, des fragments de toiture en fibrociment ont été projetés au cours de l'incendie. Une entreprise spécialisée a organisé une collecte complète de ces fragments, conformément à la réglementation qui prévoit pour ce type de collecte des protocoles très stricts, sous le contrôle de l'inspection du travail et de la direction régionale de l'environnement, de l'aménagement et du logement. Trois campagnes de prélèvements de fibres d'amiante ont également été menées: les résultats ont montré des taux de fibres dans l'air inférieurs au seuil d'empoussièrément fixé à 5 fibres d'amiante par litre d'air.

Les services de la Direccte et de la DGT ont été mobilisés dès le jeudi 26 septembre 2020, que ce soit dans le cadre de l'enquête des services d'inspection du travail ou, plus largement, dans le cadre de la gestion de la crise sous tous ses aspects, afin d'apporter les réponses aux différentes problématiques qui se sont posées (protection des travailleurs, opérations de désamiantage, etc.).

À titre d'illustration, de premières préconisations pour les opérations de nettoyage ont été publiées le 28 septembre 2019 sur le site internet de la Direccte Normandie (<http://normandie.direccte.gouv.fr/Incendie-Lubrizol>). Plusieurs autres préconisations ont été publiées par la suite, par exemple sur la question des équipements de protection respiratoire, le rôle des services de santé au travail, ou encore l'évaluation des risques professionnels.

La protection des salariés et leurs conditions d'intervention ont été une priorité constante des services du ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion dans un contexte de travaux à réaliser de manière urgente sur le site. La Direccte a procédé à plusieurs contrôles et participé à plusieurs réunions portant sur la prévention des risques professionnels. L'inspection du travail, accompagnée d'ingénieurs de prévention, s'est rendue sur les lieux à dix reprises dans les 3 mois suivant l'incendie. La participation aux réunions de la commission santé, sécurité et conditions de travail du comité social et économique et les contrôles menés sur le site ont permis de vérifier à la fois les conditions de travail des équipes chargées du nettoyage, de la dépollution, du désamiantage et du déblaiement du site, et les conditions de travail des salariés des entreprises Lubrizol et NL Logistique lors de leur retour sur les lieux.

L'inspection du travail a parallèlement engagé une enquête accident du travail afin de déterminer si des infractions au code du travail pouvaient être relevées dans les circonstances de cet incendie qui a fait des blessés légers.

Le 23 décembre 2019, une mission inter-inspections a été lancée sur la gestion de crise et la culture du risque à l'initiative des ministères de la Transition écologique; de l'Intérieur; des Solidarités et de la Santé; du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion et de l'Agriculture et de l'Alimentation. Le rapport publié le 8 juillet 2020<sup>1)</sup> formule 15 recommandations qui visent à améliorer la prévention, la gestion de futures crises liées à des accidents industriels, les outils disponibles et à renforcer la culture du risque.

1) <https://www.igas.gouv.fr/IMG/pdf/2019-114r-lubrizol-d.pdf>

## 4. DE NOUVEAUX OUTILS POUR PRÉVENIR LES RISQUES LIÉS À L'AMIANTE

### 4.1. LA MISE EN ŒUVRE DU REPÉRAGE AVANT TRAVAUX DE L'AMIANTE (2016-2021)

#### A. La genèse

Les enjeux du repérage de l'amiante avant d'engager des travaux sont à la fois sanitaires, juridiques et économiques. Ces investigations constituent la première étape de l'évaluation du risque amiante par le donneur d'ordre, qui définit sur cette base la faisabilité technique et économique de son opération, sa nature, son périmètre et son cadre juridique et choisit en conséquence une entreprise compétente pour effectuer les travaux. En outre, le donneur d'ordre ayant l'obligation légale de communiquer le rapport de repérage de l'amiante aux entreprises répondant à son appel d'offre ou sa demande de devis (article L. 4412-2 du code du travail), celui-ci est également un élément central de l'évaluation du risque amiante de l'employeur.

Savoir où se situe l'amiante au regard du périmètre des travaux envisagés, de la nature des matériaux et produits concernés et avoir une estimation de leur quantité permet également de mettre à bon escient tout ou partie seulement de l'opération sous réglementation amiante, ce qui a un impact au plan économique pour le donneur d'ordre.

Cette démarche d'évaluation du risque amiante du donneur d'ordre, tout comme celle incombant à l'employeur, fondée sur la mise en œuvre des principes généraux de prévention, constitue une obligation majeure au cœur de la jurisprudence de la Cour de cassation, avec une série d'arrêts relatifs à l'amiante depuis novembre 2002.

#### B. La structuration de la réglementation sur la base de normes techniques

Dans la continuité de cette obligation, l'article L. 4412-2 du code du travail, issu de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative **au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels**, inscrit le repérage avant travaux (RAT) de l'amiante dans le code du travail. Ses modalités de mise en œuvre sont explicitées par le décret n° 2017-899 du 9 mai 2017, modifié par le décret n° 2019-251 du 27 mars 2019 désormais codifiés aux articles R. 4412-97 à R. 4412-97-6 du code du travail.

Ces dispositions structurent une obligation explicite de repérage avant travaux selon le périmètre et la nature de l'opération envisagée, en s'appuyant sur des modalités techniques adaptées au domaine d'activité envisagé. Le décret prévoit

six arrêtés d'application pour chacun des domaines d'activité prévus au II de l'article R. 4412-97 du code du travail dont l'entrée en vigueur initialement prévue au 1<sup>er</sup> octobre 2018, est **rééchelonnée désormais jusqu'au 1<sup>er</sup> octobre 2020** :

- immeubles bâtis ;
- autres immeubles tels que terrains, ouvrages de génie civil et infrastructures de transport ;
- matériels roulants ferroviaires et autres matériels roulants de transport ;
- navires, bateaux, engins flottants et autres constructions flottantes ;
- aéronefs ;
- installations, structures ou équipements concourant à la réalisation ou la mise en œuvre d'une activité.

Ces arrêtés précisent, en s'appuyant sur les travaux de normalisation menés par la direction générale du travail (DGT) avec le concours des acteurs représentatifs de chaque domaine, les principes d'application du RAT pour le domaine de compétence concerné tels que :

- les modalités techniques et les méthodes d'analyse des matériaux susceptibles de contenir de l'amiante ;
- les documents de traçabilité et de cartographie disponibles ;
- les qualifications et moyens de l'opérateur de repérage.

Pour ces raisons, l'entrée en vigueur du dispositif de RAT est conditionnée, pour chacun des domaines d'activité ci-dessus listés, à la publication de l'arrêté d'application y afférent.

#### État d'avancement au 31 décembre 2019

Au 31 décembre 2019, quatre normes étaient publiées pour les domaines 1, 3, 4 et 6, ainsi que quatre arrêtés d'application :

- L'arrêté du 19 juin 2019 relatif au repérage de l'amiante avant certaines opérations réalisées dans les navires, bateaux, engins flottants et autres constructions flottantes, a été publié au *Journal officiel* du 27 juin (il s'agit du 1<sup>er</sup> arrêté d'application du décret du 9 mai 2017). Il rend obligatoire la norme NF X 46-101 : janvier 2019 et est entré en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2020 ;
- L'arrêté du 16 juillet 2019 relatif au repérage de l'amiante avant certaines opérations réalisées dans les immeubles bâtis est paru au *Journal officiel* du 18 juillet 2019. La norme NF X 46-020 d'août 2017 est réputée satisfaire aux exigences de l'arrêté du 16 juillet entré en vigueur dès le 19 juillet ;
- L'arrêté du 13 novembre 2019 relatif au repérage de l'amiante avant certaines opérations dans les matériels roulants ferroviaires est entré en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2020. Il rend obligatoire la norme NF F 01-020 : octobre 2019 ;
- L'arrêté du 1<sup>er</sup> octobre 2019 relatif aux modalités de réalisation des analyses de matériaux et produits susceptibles de contenir de l'amiante, aux conditions de compétences du personnel et d'accréditation des organismes procédant à ces analyses, est également entré en vigueur le 21 octobre 2019.

Complété par un dispositif de formation des opérateurs de RAT à la méthode normalisée de leur domaine d'activité, le chantier RAT engagé depuis plus de 3 ans par la DGT, assure sécurité sanitaire et juridique aux acteurs de la filière en s'appuyant sur la structuration du geste professionnel et la montée en compétence des opérateurs de RAT.

### Focus sur l'arrêté du 16 juillet 2019 relatif au domaine des immeubles bâtis

L'arrêté du 16 juillet 2019, entré en vigueur le 19 juillet 2019, a été modifié par l'arrêté du 23 janvier 2020, de manière à reporter au 1<sup>er</sup> juillet 2020 l'exigence pour les opérateurs de repérage de disposer de la certification avec mention afin d'être en capacité de réaliser les missions de repérage de l'amiante avant travaux portant sur les immeubles bâtis.

Cette modification fait suite à l'annulation par décision du 24 juillet 2019 du Conseil d'État de l'arrêté du 25 juillet 2016 définissant les critères de certification des compétences des personnes physiques opérateurs de repérage, d'évaluation périodique de l'état de conservation des matériaux et des produits contenant de l'amiante, et d'examen visuel après travaux dans les immeubles bâtis et les critères d'accréditation des organismes de certification du seul fait qu'il rendait obligatoire une norme internationale non accessible librement sur le site de l'Association française de normalisation. Par ailleurs, l'article 4 de l'arrêté du 16 juillet 2019 renvoyait à l'article 2 de l'arrêté du 25 juillet 2016 pour fonder l'exigence de certification avec mention des opérateurs en charge du repérage amiante avant travaux portant sur les immeubles bâtis.

Dans le sillage de cette décision, le juge des référés du Conseil d'État, dans une ordonnance du 27 août 2019, a prononcé la suspension des articles 4 et 13 de l'arrêté interministériel du 16 juillet 2019 au motif qu'ils faisaient référence, pour poser l'obligation de confier les missions de repérage de l'amiante avant travaux portant sur les immeubles bâtis aux opérateurs de repérage titulaires d'une certification avec mention, aux dispositions de l'article 2 de l'arrêté du 25 juillet 2016 annulé.

L'arrêté du 8 novembre 2019 relatif aux compétences des personnes physiques opérateurs de repérage, d'évaluation périodique de l'état de conservation des matériaux et des produits contenant de l'amiante, et d'examen visuel après travaux dans les immeubles bâtis, publié au *Journal officiel* du 17 novembre 2019, pris par la direction de l'urbanisme, de l'habitat des paysages (DHUP) et la direction générale de la santé (DGS) en remplacement de l'arrêté du 25 juillet 2016 annulé, maintient les dispositifs de certification avec mention ou sans mention prévus par ledit arrêté du 25 juillet 2016.

À la suite de cet arrêté du 8 novembre 2019, la DGT, en étroite collaboration avec la DHUP et la DGS, a publié l'arrêté précité du 23 janvier 2020, afin de redonner une base juridique à l'exigence de certification avec mention des opérateurs en charge du repérage de l'amiante dans les immeubles bâtis, tout en assortissant d'une période transitoire courant jusqu'au 30 juin 2020 (période durant laquelle

les opérateurs certifiés sans mention peuvent se voir confier lesdites missions de repérage de l'amiante avant travaux portant sur les immeubles bâtis).

## 4.2. LA DÉMATÉRIALISATION DES PLANS DE RETRAIT DEPUIS 2018

Les plans de démolition, de retrait et d'encapsulage de l'amiante (PDRE) sont établis par les entreprises de désamiantage, avant les opérations de traitement de l'amiante. Ces plans précisent le périmètre de l'opération ainsi que les modalités selon lesquelles l'opération va se dérouler. Ce document demeure, pendant toute la durée de l'opération, à disposition des différents acteurs du chantier (opérateurs de chantier, membres du comité social et économique notamment), mais aussi du médecin du travail, de l'inspecteur du travail, des agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale et des auditeurs de certification.

L'article R. 4412-133 du code du travail prévoit que ces plans doivent être transmis un mois avant le début des travaux à l'inspecteur du travail, aux agents de services de prévention des organismes de sécurité sociale, et le cas échéant aux acteurs de l'Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics (OPPBT). Une information de la programmation de l'opération de désamiantage doit également être effectuée par l'entreprise auprès de son ou de ses organismes certificateurs.

Depuis fin 2018, la DGT, en collaboration étroite avec la direction du numérique des ministères sociaux a entamé l'élaboration de l'application Démat@miante destinée à permettre la transmission dématérialisée des PDRE.

### A. Les origines du projet Démat@miante

En 2017, un projet expérimental issu d'un partenariat entre la Caisse régionale d'assurance maladie d'Île-de-France (Cramif), la DGT et la direction du numérique a été engagé en vue de permettre l'envoi dématérialisé des PDRE.

Ce projet a été présenté au printemps 2018 aux acteurs de la filière du désamiantage en Île-de-France (aux organisations patronales, à 13 entreprises volontaires, aux représentants des organismes certificateurs) ainsi qu'aux agents volontaires pour tester, qu'ils soient affectés à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Île-de-France (9 agents de contrôle de l'inspection du travail), à la Cramif (14 agents de prévention) et à l'OPPBT (3 agents).

Après la phase de test, un bilan dressé en juin 2019 a montré que l'application était principalement orientée vers la satisfaction du besoin des entreprises pour la saisie, sans qu'une interface pour les autres acteurs ait encore été étudiée. À l'issue de ce bilan, l'élaboration d'un système d'information national répondant



tant aux besoins des entreprises qu'à celui des agents de contrôle a donc été lancée.

## B. Les enjeux de Démat@miante

Chaque année, environ 25000 opérations de retrait ou d'encapsulation de l'amiante sont faites sur le territoire français et près de 130000 tonnes d'amiante sont retirées. L'objectif de l'application est donc multiple :

- faciliter l'élaboration des PDRE par une aide à la saisie des données (administratives et réglementaires) pour les entreprises et favoriser leur appropriation par les agents de contrôle et de prévention, ainsi que par les organismes certificateurs ;
- simplifier la transmission du PDRE par les entreprises de désamiantage (« sous-section 3 ») et sa réception par les agents de contrôle et de prévention, ainsi que par les organismes certificateurs ;
- sécuriser la transmission des PDRE par une preuve de dépôt (respect des délais réglementaires d'information) et assurer leur réception par un interlocuteur adéquat (accusés de réception électronique, réduction des délais de transmission à l'interlocuteur compétent) ;
- améliorer la connaissance des opérations de désamiantage et le pilotage des actions de contrôle par les inspections et ainsi mieux orienter la prévention, améliorer la reconnaissance médico-sociale par la surveillance épidémiologique des effets de l'amiante sur la santé de la population française (dispositif national de surveillance des mésothéliomes, Santé publique France) ;
- compléter les rapports annuels d'activité et les rapports issus du repérage de matériaux dégradés des laboratoires d'analyses d'air et des opérateurs de repérage amiante transmis à la DGS (SI Amiante).

## C. Les modalités d'élaboration de Démat@miante

La DGT pilote le projet avec l'appui de la direction du numérique, maître d'œuvre. Le projet Démat@miante s'est construit par une méthode itérative, à partir des besoins des utilisateurs, et par un élargissement progressif des champs fonctionnels (fonctionnalités). À partir de l'expression des besoins recueillis lors d'ateliers utilisateurs (tenus en septembre 2019), une liste de fonctionnalités a été établie et leur développement a été cadencé.

## D. L'état d'avancement du projet

L'année 2019 a été consacrée au recueil des besoins de chaque utilisateur et au développement des fonctionnalités afférentes. Ainsi, au-delà de la facilitation de la saisie et du transfert des PDRE pour les entreprises, le portail permettant aux agents de contrôle de recevoir les PDRE est en cours de développement. Par ailleurs, la sécurisation des transferts de PDRE (horodatage, notamment, permettant de s'assurer du transfert dans les délais impartis du PDRE, par exemple) est en cours de développement.

Lorsque l'ensemble des développements ci-dessous aura abouti, le pilote de l'application sera testé auprès de deux régions : Pays de la Loire et Hauts-de-France. Pour ce faire, un arrêté prévoyant l'expérimentation du transfert dématérialisé des PRDE devrait être publié au cours du second semestre 2020.

## 5. SURVEILLANCE DU MARCHÉ ET NORMALISATION

### 5.1. LE CADRE ET LES ENJEUX DE LA SÉCURITÉ DES MACHINES ET DES ÉQUIPEMENTS DE PROTECTION INDIVIDUELLE (EPI)

#### A. La sécurité des machines et des EPI relève de deux régimes juridiques distincts : le régime de la conception et le régime de l'utilisation

La garantie d'un niveau élevé de protection de la santé et de la sécurité des utilisateurs de machines et d'EPI et la prévention des risques d'accidents impliquent une intervention à plusieurs stades du cycle de vie de ceux-ci. Le cadre réglementaire existant met avant tout l'accent sur la **conception**, afin d'assurer que les équipements qui sont utilisés, notamment dans les entreprises, soient, lors de leur mise sur le marché, conformes aux exigences essentielles de santé et de sécurité qui leurs sont applicables.

#### Les deux régimes juridiques de la sécurité des machines et des EPI

- Le premier régime, relatif à la libre circulation des produits au sein de l'espace économique européen, énonce des exigences de santé et de sécurité incombant aux opérateurs économiques dont les fabricants en matière de **conception** et de mise sur le marché.

Pour les machines, il est issu de la directive 2006/42/CE du Parlement européen et du Conseil du 17 mai 2006 relative aux machines, dite « directive machines ». Ces règles sont transposées aux articles L. 4311-1 et suivants du code du travail.

Pour les EPI, il est issu du règlement (UE) 2016/425 du Parlement européen et du Conseil du 9 mars 2016 relatif aux équipements de protection individuelle et abrogeant la directive 89/686/CEE du Conseil.

- Le second régime, définit les prescriptions minimales de sécurité et de santé pour l'utilisation par les travailleurs d'équipements de travail, qui s'imposent aux employeurs.

Pour les machines, il est issu de la directive 2009/104/CE du Parlement européen et du Conseil du 16 septembre 2009. Pour les EPI, il est issu de la directive 89/656/CE du Conseil du 30 novembre 1989 concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé pour l'utilisation par les travailleurs au travail d'EPI, qui énonce des règles d'utilisation des EPI, s'imposant aux employeurs lorsque les risques ne peuvent pas être évités ou suffisamment limités par des moyens techniques de protection collective ou par des mesures, des méthodes ou des procédures d'organisation du travail. Ces règles sont transposées aux articles L. 4321-1 et suivants du code du travail.

## B. Enjeux et objet de la surveillance du marché

La surveillance du marché permet d'identifier les non-conformités des machines et des EPI au regard des règles de conception qui leur sont applicables au moment de leur mise sur le marché, ou lorsque ceux-ci sont en service dans les entreprises. Elle vise ainsi à assurer un degré élevé de protection de la santé et de la sécurité des utilisateurs, tout en garantissant une libre circulation des produits et une concurrence loyale entre les opérateurs économiques.

La direction générale du travail (DGT), en raison de son statut d'autorité réglementaire pour les machines et les EPI et du rôle de son système d'inspection du travail, est identifiée auprès de la Commission européenne comme autorité de surveillance du marché pour les machines et les EPI.

S'agissant des machines, contrairement aux services de la direction générale des douanes et des droits indirects qui opèrent au moment de la mise sur le marché des machines lors de leur importation en provenance de pays tiers à l'Union européenne (UE), l'action de surveillance réalisée par le ministère chargé du travail a lieu principalement lors des contrôles de l'inspection du travail dans les entreprises, souvent en réponse à des accidents constatés. Ces contrôles de non-conformité déclenchent une procédure de signalement et donnent lieu à une demande de mise en conformité de la machine, adressée au constructeur concerné. Certains signalements sont également communiqués aux États membres de l'UE afin que ces derniers relaient et appuient l'action de la France auprès des constructeurs étrangers.

L'autorité de surveillance du marché a l'obligation de prendre les mesures utiles pour que les machines ne puissent être mises sur le marché et/ou en service que si elles satisfont aux dispositions de la directive applicable et ne compromettent pas la santé et la sécurité des personnes. Ainsi, lorsqu'il apparaît qu'un produit est non conforme et qu'il est dangereux pour la santé ou la sécurité, la DGT peut être amenée à prendre, après une procédure contradictoire préalable avec le fabricant, des mesures justifiées et proportionnées pouvant aller jusqu'à l'interdiction de mise sur le marché, le retrait des points de vente et le rappel de chez

les utilisateurs finaux. Les opérateurs économiques concernés peuvent être sanctionnés. L'ensemble de ces mesures font partie de la procédure de sauvegarde.

Les mêmes principes s'appliquent pour les EPI, pour lesquels la surveillance du marché vise à garantir la conformité des produits, quelle que soit leur provenance, avec les exigences de santé et de sécurité définies par le règlement (UE) 2016/425.

En France, les opérations de surveillance du marché des EPI sont principalement exercées durant la phase de commercialisation des produits par les agents de la direction générale de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes et, pour les produits à l'importation en provenance de pays tiers à l'UE, par les services de la direction générale des douanes et des droits indirects.

Comme pour les machines, les signalements de non-conformité d'EPI donnent lieu aux actions prévues par le règlement (UE) 2016/425: rappel, retrait voire interdiction ou restriction de la mise à disposition de l'EPI.

### Le régime de l'utilisation des machines

Les prescriptions techniques d'utilisation issues de l'annexe I de la directive 2009/104/CE relative à l'utilisation des équipements de travail, codifiées aux articles R. 4324-1 à R. 4324-53 du code du travail, s'appliquent aux machines anciennes en service, non soumises aux règles de conception prévues par la directive « machines », du fait de leur date de mise sur le marché (avant 1993). Les règles générales issues de cette même directive prévoient des règles d'organisation et d'utilisation qui visent l'ensemble des machines, indépendamment de leur génération, et prévoient leur maintien en conformité avec les règles techniques qui leur sont applicables lors de leur mise en service (article R. 4322-1 du code du travail). Ce principe de maintien en conformité s'applique également aux machines qui sont modifiées par les employeurs pour leur propre usage. En effet, le maintien en conformité des machines modifiées au cours de leur utilisation constitue un enjeu essentiel pour la sécurité des travailleurs.

Les opérations de modifications sont fréquentes dans la pratique des entreprises et peuvent entraîner des risques majeurs si elles ne sont pas accompagnées d'une évaluation des risques et d'une démarche de prévention adaptée.

Il est à noter que depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2016, les agents de contrôle de l'inspection du travail ont la possibilité de soustraire des travailleurs d'un danger grave et imminent en prescrivant l'arrêt d'un équipement de travail dès lors que celui-ci est utilisé « *dépourvu(s) de protecteurs, de dispositifs de protection ou de composants de sécurité appropriés ou sur lesquels ces protecteurs, dispositifs de protection ou composants de sécurité sont inopérants* », en vertu du 4<sup>o</sup> de l'article L. 4731-1 du code du travail.

## 5.2. PRIORITÉS ET ACTIONS DU MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE L'INSERTION EN MATIÈRE DE SURVEILLANCE DU MARCHÉ DES MACHINES ET DES EPI

### A. Le plan annuel de surveillance du marché

Conformément au règlement (CE) 765/2008 de surveillance du marché, les autorités de surveillance du marché doivent communiquer à la Commission européenne leurs programmes de surveillance du marché. Ce règlement sera modifié par le règlement (UE) 2019/1020 du 20 juin 2019 sur la surveillance du marché et la conformité des produits, qui sera pleinement applicable à partir du 16 juillet 2021. Ce nouveau règlement a pour objectif d'améliorer le fonctionnement du marché intérieur de l'UE en renforçant la surveillance sur le marché des produits couverts par la législation d'harmonisation de l'UE, dans un contexte d'augmentation croissante des ventes en ligne et des importations des pays tiers. Il contient ainsi des dispositions spécifiques sur la vente à distance, favorise la coopération entre les autorités compétentes et ouvre la possibilité de mener des activités conjointes entre opérateurs économiques et autorités de surveillance, et définit des pouvoirs minimaux pour les autorités de surveillance du marché.

Chaque année, la direction générale des entreprises, qui assure la coordination de l'application du règlement (CE) 765/2008, consolide le programme national de surveillance du marché des autorités françaises et le communique à la Commission européenne et aux autres États membres. Dans ce cadre, la DGT a élaboré un programme de surveillance du marché pour les machines et les EPI, pour l'année 2020, dans la continuité des actions menées en 2019.

Pour les machines, le programme est constitué des actions suivantes :

- Bennes basculantes sur véhicules : à la suite de l'accident ayant entraîné la mort de six élèves dans un car scolaire à Rochefort en 2016, cisaillé par la ridelle ouverte d'un camion-benne qui arrivait en sens inverse, la DGT a, à l'issue d'un travail mené avec les professionnels qui a abouti en 2019, publié au *Journal officiel* le 14 juillet 2020 un avis aux fabricants et aux utilisateurs présentant les mesures de sécurité à mettre en œuvre pour limiter le risque d'accidents graves et mortels (dispositif d'alarme et de limitation de la vitesse, plus exigeant pour les bennes neuves), ainsi qu'une note technique accompagnant cet avis au *Bulletin officiel Travail, Emploi, Formation professionnelle* du 30 juillet 2020.
- Plateformes élévatrices mobiles de personnes : à la suite d'accidents graves signalés en 2018, analyse des défauts de conception auprès du fabricant concernant le manque de visibilité pendant le positionnement des stabilisateurs, le problème de fermeture de la porte de la nacelle, le risque de chute de l'opérateur.
- Ponts élévateurs de garage à deux colonnes et à ciseaux : à la suite d'une action conjointe européenne actée en octobre 2014 visant plusieurs marques de ce type de machines, actions de mise en sécurité des ponts élévateurs constatés non conformes.

- Tapis roulants de montagne: à la suite d'un accident mortel survenu en 2016, sur la base des opérations menées sur le parc pyrénéen, poursuite du suivi de la mise à niveau sur l'ensemble des tapis roulants de montagne des autres massifs français pour les années 2020 et 2021.
- Camions malaxeurs de béton: à la suite des accidents graves intervenus sur ce type de machine, installation d'équipements visant au nettoyage mécanisé de la cuve par l'extérieur de la cuve du malaxeur.
- Mini-pelles hydrauliques: à la suite d'accidents de travail graves et mortels récurrents, vérifications visant à inciter les fabricants à prendre en compte le risque d'activation par inadvertance des commandes.

Par ailleurs, les actions engagées dans différents salons (Intermat, Solscope, etc.) et menées avec des agents de l'inspection du travail ont vocation à se poursuivre, sur les foreuses et engins de terrassement notamment, tout comme le projet «NOMAD» relatif au contrôle du bruit des machines, mené au plan européen.

Pour les EPI, le programme est constitué des actions suivantes:

- Gilets de sauvetage: à la suite de l'objection formelle émise par la Suède sur la norme pour les gilets de sauvetage, conception d'une action de surveillance du marché pour vérifier le déclenchement automatique des gilets de sauvetage disponibles sur le marché.
- Systèmes anti-chute: à la suite d'un signalement concernant des systèmes anti-chute réalisé par la direction générale de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes qui a été informée par les autorités allemandes, conception d'une action de surveillance de marché portant sur l'ensemble des éléments du dispositif anti-chute, notamment les absorbeurs d'énergie. Ce dispositif est principalement destiné à des travailleurs dans le cadre de situations de travail en hauteur.
- EPI en cas d'utilisation de produits phytopharmaceutiques: poursuite d'une action de surveillance du marché réalisée à la suite d'un problème de conformité sur ces EPI.

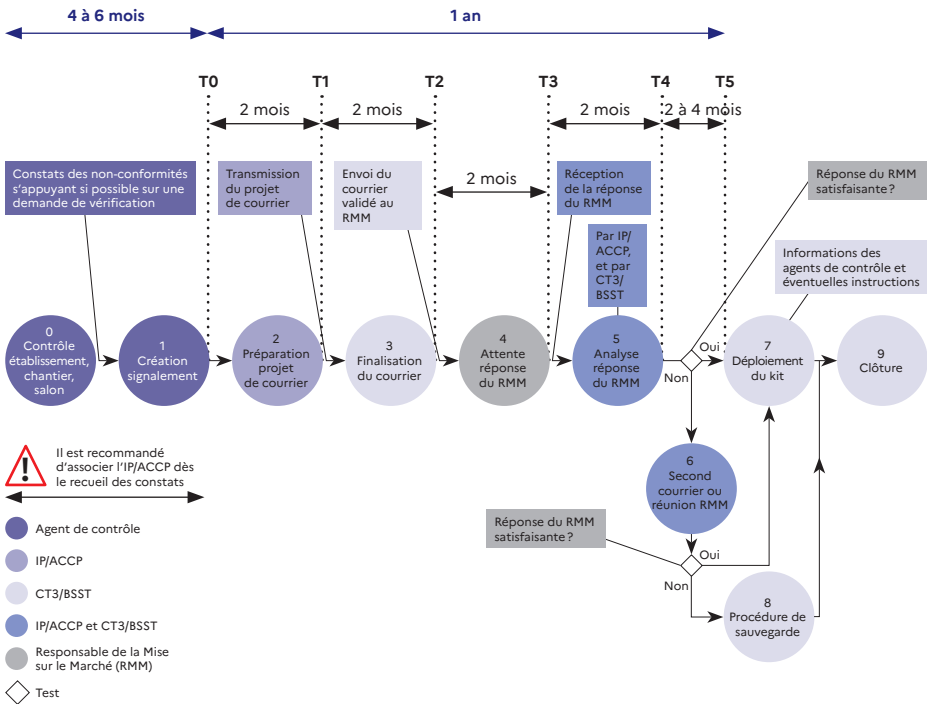
## B. Le signalement des machines non-conformes

La surveillance du marché des machines est principalement effectuée par l'inspection du travail lors des contrôles dans les entreprises, soit lors de visites périodiques, soit après un accident du travail. Ces interventions incluent le contrôle de la conception de la machine, de son maintien en conformité avec les règles de conception et du respect des mesures d'organisation. Elle est complétée par d'importantes opérations de contrôles menées lors des salons professionnels.

Lorsqu'un agent constate qu'une machine est non conforme aux exigences de santé et de sécurité fixées par la directive « machines », un signalement est effectué dans l'application WIKI'T du système d'inspection du travail. Cet outil de suivi collaboratif des signalements de non-conformité de machines est déployé au niveau national.

L'élaboration et le traitement des signalements sont effectués en partenariat entre les agents de contrôle, les cellules pluridisciplinaires des directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, la DGT et le service des affaires financières, sociales et logistiques du ministère chargé de l'agriculture.

### Procédure de signalement d'un équipement de travail non conforme



Concrètement, l'ingénieur de prévention régional, référent pour les machines, étudie le dossier et propose à la DGT un courrier au constructeur, lui demandant de mettre en conformité avec les règles techniques de conception, non seulement la machine en cause, mais également toutes celles de la même série. En cas de refus ou de non réponse du constructeur, le dossier est alors suivi directement au niveau de l'administration centrale.

L'instruction des dossiers de surveillance du marché et la recherche de solutions techniques pour la mise en sécurité des équipements considérés nécessitent un temps d'investigation de plusieurs mois, et sont souvent à l'origine d'évolutions normatives.

La DGT s'inscrit par ailleurs dans l'échange d'informations entre les autorités de surveillance impulsé par la Commission européenne, par le biais de la base de données ICSMS (*Information and Communication System on Market Surveillance*). Cela permet d'une part, d'alerter les autres autorités de surveillance que des

machines similaires pouvaient être présentes sur leur territoire et, d'autre part, de transférer des signalements pour lesquels les opérateurs économiques n'étaient pas implantés en France. Ces échanges permettent d'accélérer ou de finaliser des procédures avec des constructeurs étrangers.

### 5.3. LA NORMALISATION

En appui de la réglementation, les spécifications techniques recommandées par les normes jouent un rôle particulier en matière de conception des machines et des EPI, en fixant l'état de l'art et en aidant les fabricants à atteindre les exigences de sécurité requises. L'action en normalisation s'inscrit en parfaite complémentarité avec la logique du 3<sup>e</sup> plan santé au travail (PST 3). Elle constitue un levier privilégié pour développer la prévention primaire (destinée à éviter ou limiter les expositions professionnelles des travailleurs concernés) et intégrée, en particulier sur les équipements de travail et de protection individuelle. Il s'agit de veiller au bon fonctionnement du marché et à l'amélioration de la sûreté des produits, et d'accompagner voire de susciter l'innovation en stimulant l'offre des fabricants et des concepteurs.

D'un point de vue juridique, seules les normes dites « harmonisées » donnent présomption de conformité aux machines et EPI fabriqués selon les spécifications qu'elles contiennent. Les normes européennes harmonisées constituent une catégorie de normes européennes particulière. Elles sont élaborées par un organisme européen de normalisation et sont publiées au *Journal officiel* de l'Union européenne. Pour les EPI, elles font l'objet d'une demande – un « mandat » – de la Commission européenne pour une durée limitée. Ainsi, si la norme reste d'application volontaire, et que seul un texte réglementaire peut lui conférer une portée d'application obligatoire, elle fait partie intégrante de la réglementation puisque le respect des normes harmonisées assure aux fabricants une présomption de conformité des produits à la législation européenne.

Le contenu des normes est donc essentiel pour la santé et la sécurité des utilisateurs finaux des produits concernés. Leur élaboration ainsi que leur révision régulière font donc l'objet d'un suivi étroit par la DGT.

#### **Arrêt ELIOTT CJUE C613/14 de la Cour européenne de justice**

Cet arrêt intègre les normes européennes dans le corpus réglementaire de l'UE, et renforce le rôle clef des normes harmonisées.

Depuis 2012, l'UE interfère dans la normalisation par le biais du Règlement (UE) n° 1025/2012 qui régit la coopération entre les organisations européennes de normalisation, les organisations nationales de normalisation, les États membres et la Commission européenne. L'un des objectifs du législateur européen était de faciliter la participation de certains cercles intéressés à la normalisation et d'améliorer l'aptitude des normes harmonisées à déclencher la présomption de conformité. L'article 10.5 est un élément essentiel



de ce règlement de normalisation: il contraint la Commission à contrôler la conformité des normes harmonisées avec le mandat de normalisation initial en coopération avec les organisations européennes de normalisation.

Ceci est étroitement lié à l'arrêt ELIOTT de la Cour de justice de l'UE du 27 octobre 2016. Par cet arrêt, la Cour de justice décida, notamment en raison de cet article, qu'elle était non seulement compétente pour interpréter la législation, mais aussi les normes harmonisées au titre de l'ancienne directive 89/106/CEE sur les produits de construction. La Commission européenne considère depuis [dans une mesure encore plus grande que ne l'exige l'article 10.5 du règlement sur la normalisation] qu'il est de son devoir de contrôler en coopération avec les organismes de normalisation l'aptitude technique des normes harmonisées et leur conformité aux mandats de normalisation non seulement des produits de construction, mais aussi de tous les secteurs conçus selon la «Nouvelle approche». En conséquence, la Commission ne publie pas les références des normes sans un examen approfondi au *Journal officiel de l'Union européenne* si elle est avertie de réserves, et formule les mandats de normalisation de manière très stricte, pratiquement sans aucune marge de manœuvre en termes de délai et de contenu.

Le système original des consultants, dont la mission consiste à vérifier l'aptitude des normes, a, lui aussi, été modifié. Ils étaient autrefois gérés par le Centre de gestion du CEN/CENELEC (CCMC) en tant que consultants «Nouvelle Approche», et le CCMC se voyait à ce titre attribuer des subventions par la Commission européenne. L'examen d'aptitude pour les normes harmonisées était donc financé par des fonds publics, alors qu'il faisait partie de la gestion de la qualité des organisations de normalisation privées. Depuis mars 2018, la Commission administre elle-même les experts désormais nommés HAS-Consultants et a chargé l'agence Ernst & Young de cette mission en tant que prestataire externe.

La normalisation est régie en France par le décret n° 2009-697 du 16 juin 2009. La DGT a été associée au projet de réforme de ce décret en 2019 à travers sa participation au groupement interministériel aux normes et aux instances de gouvernance de l'Association française de normalisation (conseil d'administration, comité de pilotage de la normalisation, comité d'orientation stratégique SST). En l'état actuel, le projet vise à modifier la procédure d'homologation des normes par la direction générale des entreprises, rendre plus aisé l'accès aux normes obligatoires, faire participer les très petites et petites et moyennes entreprises aux commissions de normalisation, sous réserve du versement d'une participation financière adaptée. Ce nouveau décret pourrait être publié pour la fin de l'année 2020.

## A. Le plan stratégique de normalisation 2019-2024

La DGT, autorité pilote pour ce qui concerne les machines et les EPI, est impliquée sur la normalisation technique depuis 1980 aux niveaux français, européen et international, concernant ainsi un peu plus de 1200 normes.

L'activité de la DGT en normalisation a été marquée en 2019 par l'établissement d'un plan stratégique conçu pour les six prochaines années (2019/2024), qui vise à planifier les ressources et les actions de la DGT en fonction de paramètres consensuels hiérarchisés, en particulier le nombre et la gravité des accidents, la qualité des normes existantes ou l'absence de normes. Le plan définit par famille de machines et d'équipements de protection individuelle quatre priorités selon les enjeux identifiés :

- Priorité 1 : participation DGT en présentiel pour le suivi des normes « sensibles » à l'origine d'accidents graves ou mortels ; Il s'agit principalement des accidents survenus dans les secteurs du bâtiment et des travaux publics, de l'agro-alimentaire, des bennes-basculantes pour les transports, des tapis-roulants de montagne.
- Priorité 2 : participation DGT pour le suivi des normes « secondaires » ou « sous-traitance » à des experts appartenant au réseau national de prévention.
- Priorité 3 : suivi par la DGT des normes nécessitant une intervention ponctuelle sur une thématique particulière.
- Priorité 4 : simple veille du suivi des travaux par la DGT ou abandon du suivi.

Ce plan reflète le lien entre les activités de surveillance du marché, par exemple à l'aide des signalements opérés par l'inspection du travail sur l'outil commun WIKI'T, et les travaux menés en normalisation, aux plans national, européen et international.

## B. Les travaux de normalisation en cours suivis par la DGT

### Exosquelettes

L'usage de ce dispositif se répand dans le monde industriel avec de très nombreuses applications. Le domaine de la normalisation n'est pas resté étranger à ce sujet qui est abordé dans le cadre de plusieurs instances :

- l'Union de normalisation de la mécanique traite des dispositifs en tant que tels ;
- l'Association française de normalisation prépare une norme PR NF X35-600 « Ergonomie, recommandations ergonomiques pour les dispositifs et robots d'assistance physique (DAP et RAP) à contention, conception, évaluation et de leur usage ». La DGT a été associée à ces travaux.

Cette norme aborde la méthodologie, l'expression du besoin, le déploiement dans l'entreprise, l'évaluation du dispositif, à travers l'interaction du système homme/dispositif, l'organisation du poste de travail et la conception.

Une plateforme européenne d'échanges sur les exosquelettes est en cours de constitution. Cette démarche repose sur l'idée que si l'usage des exosquelettes permet de supprimer certains risques, en particulier ceux liés à la pénibilité, ceux-ci ne doivent pas être à l'origine de nouveaux risques tels que les troubles musculo-squelettiques.

### **Bien-être au travail: lutte contre l'usure professionnelle**

Dans le cadre du PST 3 et sous l'égide de la Fédération nationale des travaux publics, la DGT a participé à un groupe de travail portant sur la lutte contre l'usure professionnelle qui touche particulièrement le domaine des travaux publics et du bâtiment. Après avoir recensé les nombreuses actions déjà mises en œuvre en France, le groupe a préparé des fiches qui s'adressent aux différents niveaux des acteurs de l'entreprise pour une meilleure prise de conscience des décisions prises dans le cadre de leurs attributions et de leurs conséquences.

Parmi les travaux majeurs engagés ces dernières années, plusieurs projets sont en train d'aboutir.

#### **a. Normes sur les engins de terrassement**

C'est le cas de la série de normes sur les engins de terrassement. Les travaux sur les pelles hydrauliques, les pelles à câbles et les tombereaux font l'objet d'une présence continue non seulement de la DGT, mais aussi de l'Institut national de recherche et de sécurité et des utilisateurs par l'intermédiaire de la Fédération nationale des travaux publics, compte tenu du nombre important d'accidents graves et mortels. Même si quelques amendements récents ont modernisé quelques aspects, la dernière série de normes datait de 2006. Une série de cinq normes a été achevée, et une sixième partie pour les machines mobiles est en cours de finalisation.

#### **Groupe de travail sur le terrassement au sein d'ADCO Machines**

La DGT préside le groupe de travail de la coopération administrative entre les États membres (ADCO) pour le terrassement. Les prescriptions machines du règlement général des industries extractives étant destinées à être intégrées au code du travail, compte tenu des accidents mortels survenus sur des concasseurs et la récurrence d'accidents sur les alimentateurs, et les conditions de travail éprouvantes signalées par la Caisse nationale d'assurance maladie pour le nettoyage des cribles, la profession a été encouragée par la DGT à prendre l'animation du groupe de travail européen.

#### **b. Normes sur les camions malaxeurs de béton**

À la suite de deux accidents mortels survenus dans les camions malaxeurs non pourvus de moyens efficaces visant au blocage de la rotation de la cuve, la DGT avait alerté le Comité européen de normalisation. La norme a été achevée et

comprendra des spécifications complémentaires pour les machines dotées soit d'un convoyeur à bande, soit d'une pompe.

#### *c. Normes sur les tunneliers*

La DGT participe aux travaux relatifs aux machines pour la construction des tunnels du Grand Paris, notamment les tunneliers, les sas de transfert et les véhicules multiservices. Le percement de plusieurs tunnels pour les futures lignes de métro automatiques, qui nécessite la mise en œuvre simultanée de plusieurs tunneliers permettra de bénéficier d'un retour d'expérience et la prise en compte rapide des propositions des améliorations constatées. Ces travaux de grande ampleur s'accompagnent de la mise en œuvre de moyens importants en matière de machines de fondation pour lesquelles la série de normes est en révision.

#### *d. Normes sur les bennes basculantes sur véhicules*

Enfin, pour faire suite au dramatique accident de Rochefort-sur-Mer en 2016 (cf. *supra* 5.2.A), dans lequel six jeunes avaient trouvé la mort dans le car scolaire qui les transportait, en heurtant une ridelle d'un camion de chantier demeurée ouverte par inadvertance, la DGT a mobilisé les professionnels concepteurs et utilisateurs, afin de rédiger une norme française. Celle-ci est rédigée de façon à servir de base à la rédaction d'une norme européenne.

#### *e. Normes sur les gilets de sauvetage (EPI)*

À la suite de l'objection formelle émise par la Suède sur la norme relative aux gilets de sauvetage (cf. *supra* 5.2.A), il a été jugé nécessaire dans le cadre des actions menées en matière de surveillance marché de suivre les travaux de normalisation concernant les normes de la série gilets de sauvetage à gonflage automatique de performance 100, 150 et 275 élaborées à l'appui des normes EN ISO 12402:2006, dont les lacunes avaient été mises en exergue par la décision d'exécution (UE) 2019/1217 de la Commission du 17 juillet 2019.



## Chapitre 8

# Les activités du ministère chargé de l'agriculture

1. La prévention en direction des jeunes travailleurs agricoles	326
1.1. La formation initiale et continue en santé et sécurité au travail et en management du travail en agriculture	326
1.2. Le suivi de l'accidentologie des jeunes en agriculture	327
2. La prévention du risque chimique en agriculture	328
2.1. Le lancement du plan Ecophyto II+	328
2.2. Le plan chlordécone	331
3. La prévention des suicides des exploitants et des salariés agricoles	334
3.1. Des recommandations à venir pour mieux coordonner et accompagner la prévention des suicides des exploitants et des salariés agricoles	335
3.2. Des travaux de recherche complémentaires sont indispensables pour comprendre le lien entre le travail et le risque de suicide	335
4. La prévention du risque lié aux agroéquipements	336
4.1. Le renforcement de la sécurité des tracteurs agricoles et forestiers	337
4.2. Les enjeux de l'innovation en matière d'agroéquipements	337
4.3. Agir en conception : la surveillance du marché des agroéquipements	338
4.4. Agir en conception : les travaux de normalisation des agroéquipements et des équipements de protection individuelle	339
5. La prévention des risques liés à certaines activités ou opérations rencontrées en agriculture ou liés au statut des travailleurs agricoles	341
5.1. La campagne nationale de sensibilisation à la prévention des chutes de hauteur «travaux en hauteur, pas droit à l'erreur»	341
5.2. Amélioration des conditions de travail en abattoirs	342
5.3. Sécurité du travail sur les chantiers forestiers ou sylvicoles	342
5.4. Sécurité du travail sur les chantiers paysagers	344
6. L'amélioration de la réparation des maladies professionnelles	345
6.1. Les travaux concernant les propositions de révision de tableaux	345
6.2. L'état des lieux relatif aux demandes de reconnaissance en MP	346



## Chapitre 8

# Les activités du ministère chargé de l'agriculture

**E**n 2018, la Caisse centrale de mutualité sociale agricole (CCMSA) a publié l'analyse statistique des indicateurs de sinistralité des accidents du travail et des maladies professionnelles (AT/MP) des salariés agricoles, portant sur les années 2012 à 2016, selon les activités répertoriées par comités techniques nationaux. Elle présente les caractéristiques des entreprises, la part des très petites entreprises, la dynamique de l'emploi salarié et l'évolution des AT graves non mortels par rapport aux AT avec arrêt. Elle permet de comparer le nombre et le coût des AT/MP entre comités techniques nationaux. Ces données sont disponibles aux liens internet ci-dessous<sup>(1)</sup>.

L'année 2019 a quant à elle été marquée par la publication de l'ouvrage du centre d'études et de prospective du ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation, *Actif'Agri: Transformations des emplois et des activités en agriculture*, qui explore les aspects et enjeux des transformations du travail agricole en France, documente les recompositions du monde agricole dues notamment à la réduction de la population agricole et dresse un panorama de la diversité des modèles agricoles<sup>(2)</sup>.

Ces travaux confortent les actions prioritaires et partenariales menées dans le secteur agricole, notamment dans le cadre du 3<sup>e</sup> plan santé au travail (PST 3), dont les principales sont développées ci-dessous.

---

1) <https://ssa.msa.fr/wp-content/uploads/2018/12/CTN-5-Organismes-de-services.pdf>  
<https://ssa.msa.fr/wp-content/uploads/2018/12/CTN-4-entreprises-paysagistes-de-travaux-agricoles-et-artisanat-rural.pdf>  
<https://ssa.msa.fr/wp-content/uploads/2018/12/CTN-3-entreprises-approvisionnement-de-commercialisation-et-de-transformation-des-produits-agricoles.pdf>  
<https://ssa.msa.fr/wp-content/uploads/2018/12/CTN-2-Travaux-forestiers.pdf>  
<https://ssa.msa.fr/wp-content/uploads/2018/12/CTN-1-exploitations-agricoles-et-assimilees.pdf>  
2) <https://agriculture.gouv.fr/actifagri-de-lemploi-lactivite-agricole-determinants-dynamiques-et-trajectoires>



# 1. LA PRÉVENTION EN DIRECTION DES JEUNES TRAVAILLEURS AGRICOLES

## 1.1. LA FORMATION INITIALE ET CONTINUE EN SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL ET EN MANAGEMENT DU TRAVAIL EN AGRICULTURE

Les accidents du travail touchant les jeunes stagiaires ou élèves de l'enseignement agricole mettent en lumière la nécessité de leur garantir des conditions de travail sécurisées tout en leur permettant le suivi de leur formation professionnelle.

C'est dans ce but que la 3<sup>e</sup> convention nationale cadre pour l'intégration de la santé et la sécurité au travail dans l'enseignement agricole a été signée le 11 septembre 2018 entre le ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation, la CCMSA et la direction générale du travail (DGT). Conclue pour une durée de 5 ans, elle a vocation à être déclinée en régions, au plus près des établissements d'enseignement. Elle a été partagée avec les partenaires sociaux le 21 juin 2019 lors de la réunion de la commission spécialisée chargée des questions relatives aux activités agricoles (CS 6) du Conseil d'orientation des conditions de travail (COCT). Un poste à temps complet d'animateur national a été créé et des groupes de travail axés sur quatre thèmes majeurs ont été mis en place :

- accidentologie dans l'enseignement agricole ;
- formation des personnels de l'enseignement agricole ;
- éducation aux risques auprès des jeunes ;
- sensibilisation des maîtres de stage et d'apprentissage.

Le plan d'action comporte notamment quatre mesures phares :

- la production d'un rapport sur l'accidentologie dans l'enseignement agricole sur la période 2012-2016 ;
- l'expérimentation en région de stages intégrant une période en milieu professionnel à destination des personnels de l'enseignement agricole ;
- la création d'un réseau de jeunes référents ;
- le travail avec les Commission paritaire d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, notamment sur l'accompagnement des primo-maîtres de stage / maîtres d'apprentissage.

En 2019, la convention nationale a été déclinée en Grand Est et en Occitanie. La convention signée dans cette dernière région poursuit une coopération déjà lancée : la précédente convention avait permis la formation ou la sensibilisation de 250 professeurs et chefs d'établissement et de 18 000 élèves de l'enseignement agricole à la prévention des risques liés à l'utilisation des machines, des produits phytosanitaires et aux troubles musculo-squelettiques. Elle s'inscrit dans le cadre du PST 3 d'Occitanie qui prévoit une action spécifique au titre de l'intégration de la prévention dans les parcours de formation.

Elle a pour objectifs d'aller plus loin dans les coopérations afin de :

- assurer un haut niveau de qualité de l'enseignement dispensé aux apprenants des établissements d'enseignement agricole ;
- permettre de meilleures conditions de travail pour les futurs professionnels ;
- prévenir les risques professionnels des salariés et exploitants des secteurs de l'agriculture, de l'agroalimentaire et du service.

La convention prévoit, par exemple, que la Mutualité sociale agricole (MSA) et la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) soient invitées chaque année aux comités de direction des établissements publics locaux réunis en formation plénière afin que les questions relatives à la santé et sécurité au travail soient évoquées en présentant les dispositifs, les actions menées et leurs bilans. Une démarche similaire visera les équipes de direction de l'enseignement agricole privé. Par ailleurs, une formation spécifique au titre de la formation continue des directeurs des exploitations des lycées d'enseignement agricole sera mise en place par la direction régionale de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt et la Direccte en partenariat avec la MSA.

## 1.2. LE SUIVI DE L'ACCIDENTOLOGIE DES JEUNES EN AGRICULTURE

L'hétérogénéité des statuts des travailleurs agricoles a pour corollaire une hétérogénéité des risques encourus et des possibilités de réparation inégales. Le rapport sur les publics cibles du conseil en santé-sécurité au travail en agriculture<sup>(3)</sup> relève qu'«*un effectif important des travailleurs, les plus jeunes (moins de 25 ans) et les plus âgés (plus de 60 ans), représentent respectivement 22% et 6% des travailleurs agricoles et 35% et 9% des contrats non-permanents*», donc des contrats précaires. Dans le suivi des indicateurs de sinistralité des accidents du travail des salariés agricoles, on note qu'en 2018, les moins de 30 ans présentent des taux de fréquence d'accident avec arrêt plus élevés que les autres. Pour les 20 à 29 ans, ce taux est de 35,5 (37,1 en 2017) atteignant pour les moins de 20 ans un taux de 56,9 (63,3 en 2017), alors que le taux tous âges est de 27,6 (28,5 en 2017). Les accidents du travail graves et mortels qui ont touché des jeunes (salariés, stagiaires ou élèves) en 2018 et 2019 renforcent ce constat.

AT MORTELS	Moins de 18 ans		18 à 25 ans	
	Tous secteurs	Secteur agricole	Tous secteurs	Secteur agricole
Années				
2018	10 jeunes	6 jeunes	3 jeunes	3 jeunes
2019	3 jeunes	3 jeunes	20 jeunes	9 jeunes

AT GRAVES	Moins de 18 ans		18 à 25 ans	
	Tous secteurs	Secteur agricole	Tous secteurs	Secteur agricole
Année				
2019	5 jeunes	4 jeunes	2 jeunes	1 jeune

Source : ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation, ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion.

3) Axel Magnan, Catherine Laurent, IRES-INRA, octobre 2018

La typologie des accidents survenus conduit à qualifier d'accidentogènes les activités suivantes : la conduite d'un animal notamment dans la filière hippique, les travaux forestiers et dans les entreprises de jardins et paysagistes, ainsi que les accidents de la route notamment les deux-roues. L'analyse de l'ensemble de ces données est actuellement en cours par le groupe de travail mis en place dans le cadre de la convention cadre citée *supra*.

## 2. LA PRÉVENTION DU RISQUE CHIMIQUE EN AGRICULTURE

### 2.1. LE LANCEMENT DU PLAN ECOPHYTO II+

Le plan Écophyto s'inscrit dans le cadre de la directive européenne 2009/128 instaurant un cadre d'action communautaire pour parvenir à une utilisation des pesticides compatible avec le développement durable, qui demande à ce que « les États membres aient recours à des plans d'action nationaux visant à fixer des objectifs quantitatifs, des cibles, des mesures, des calendriers et des indicateurs en vue de réduire les risques et les effets de l'utilisation des pesticides sur la santé humaine et l'environnement et à encourager le développement et l'introduction de la lutte intégrée contre les ennemis des cultures et de méthodes ou de techniques de substitution en vue de réduire la dépendance à l'égard de l'utilisation des pesticides ».

En 2018, le Gouvernement a décidé, après une large concertation, de mettre en place un « plan d'actions sur les produits phytopharmaceutiques et sur une agriculture moins dépendante aux pesticides » et a adopté des mesures visant à diminuer rapidement l'utilisation des substances les plus préoccupantes pour la santé et pour l'environnement et à renforcer la protection des populations et des agriculteurs. Trente-huit substances préoccupantes ont été retirées au niveau européen en 2018 et 2019, avec le soutien de la France. Le Gouvernement a également procédé au retrait du métamsodium, de l'époxiconazole, et des néonicotinoïdes et apparentés.

Le plan Ecophyto II+ a ainsi été lancé en avril 2019 avec une déclinaison outre-mer permettant la mise en œuvre de la « Trajectoire Outre-mer 5.0 ». Il accompagne un programme prioritaire de recherches sur la fin de l'utilisation des produits phytosanitaires comme le glyphosate.

#### A. Amplifier la recherche sur le développement d'alternatives et la mise en œuvre de ces solutions par les agriculteurs

En lien avec les priorités du plan cancer, du 3<sup>e</sup> plan national santé et environnement ainsi que du PST 3, le plan Ecophyto II+ tend à accompagner la substitution des

produits contenant des substances préoccupantes pour la santé, notamment les substances cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction et les perturbateurs endocriniens, par des substances moins dangereuses, en particulier de biocontrôle. Il encourage cette substitution dans les entreprises, en particulier dans les très petites et les petites et moyennes entreprises et chez les exploitants, en les dotant d'outils appropriés (formation, outils d'aide à la décision). Mobilisés dans le cadre du PST 3, tous les acteurs de la prévention, notamment l'Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail (Anses), l'Institut national de recherche et de sécurité, les CCMSA et les services de l'inspection du travail, agissent auprès des entreprises pour améliorer le dispositif d'ensemble en matière de substitution, en accentuant les efforts sur les secteurs professionnels les plus concernés.

### Focus sur les outils d'aide à la substitution pour les employeurs

#### Le site EcophytoPIC

Le site EcophytoPIC ([www.ecophytopic.fr](http://www.ecophytopic.fr)) a pour but d'accompagner le monde agricole dans la mise en œuvre de la protection intégrée contre les nuisibles des cultures et ainsi de faire évoluer les pratiques vers une réduction de l'utilisation des produits phytopharmaceutiques. Constitué d'une plateforme transversale et de plateformes filières, ce portail aborde non seulement les méthodes de lutte en protection des cultures, mais également les notions de surveillance, les outils d'aide à la décision, la formation, l'innovation et la recherche et, enfin la notion d'approche système. Il sera un point de référence de la réglementation et des impacts des pratiques.

#### L'application EToPhy

L'application EToPhy (<https://etophy.fr/>) a été développée pour évaluer et maîtriser les impacts des produits phytosanitaires sur la santé de l'applicateur et l'environnement. EToPhy repose sur le calcul de deux indicateurs de risque potentiel liés à l'utilisation de pesticides: l'indicateur de risque sur la santé de l'applicateur et l'indicateur de risque de toxicité pour l'environnement. Le module EToPhy Simulateur permet d'évaluer et de comparer la toxicité de plusieurs produits pour une culture et une cible donnée. Le module analyses permet d'analyser la performance environnementale et sanitaire d'une exploitation à partir des indicateurs de fréquence de traitement, l'indicateur de risque sur la santé de l'applicateur et l'indicateur de risque de toxicité sur l'environnement.

Dans le cadre du plan d'action global pour la sortie du glyphosate, l'Institut national de recherche pour l'agriculture, l'alimentation et l'environnement, Acta-les instituts techniques agricoles et l'Assemblée permanente des chambres d'agricultures ont été chargés par le Gouvernement de deux missions:

- la création d'un centre de ressources pour rendre accessibles à l'ensemble de la profession agricole les solutions existantes pour sortir du glyphosate ;
- le renforcement des actions d'accompagnement dans le cadre du programme Ecophyto pour diffuser les solutions et trouver de nouvelles alternatives pour les usages pour lesquels il demeurerait des impasses.

Un site d'information (<http://ressources-glyphosate.ecophytopic.fr/home-glyphosate>) permettant de suivre l'engagement des agriculteurs et de diffuser l'information sur les alternatives (centre de ressources) a également été mis en place.

#### Le réseau des fermes DEPHY

Le réseau des fermes DEPHY est l'acteur historique, mis en place dès 2009 par le premier plan Ecophyto. Il permet d'acquérir des références sur des systèmes de culture déjà économes en produits phytosanitaires et sur des systèmes évoluant vers une diminution de l'usage de pesticides. Ce réseau a vocation à développer, mutualiser et diffuser les expériences positives de systèmes de culture réduisant fortement l'usage des produits phytosanitaires. Il renforce l'engagement des agriculteurs pour le développement de l'agriculture biologique et de l'agriculture à Haute Valeur Environnementale.

## B. Mieux connaître les impacts pour mieux informer, protéger la population et les professionnels et préserver l'environnement

Plusieurs actions répondant à ces priorités ont été engagées par le plan Ecophyto II+. L'action 13 du plan concerne plus particulièrement la prévention des risques professionnels lors de l'utilisation des produits phytopharmaceutiques. On peut citer parmi les projets en cours :

- **RedExp5** qui vise à mettre à disposition, *via* le site de Santé publique France EXP-PRO, l'ensemble des données collectées dans le cadre du projet Matphyto relatif aux matrices cultures-expositions. Il s'agit également de les organiser pour y accéder selon plusieurs angles, ce qui permettra d'approcher l'exposition des travailleurs agricoles par région, par culture, par substance active et de s'inscrire ainsi dans une démarche d'open data ;
- **La campagne de communication sur les équipements de protection individuelle** qui doit inciter les utilisateurs de produits phytopharmaceutiques à porter des équipements de protection individuelle et les aider à choisir les équipements adaptés à chaque situation de travail. Ce projet intègre un volet de communication à destination des régions d'outre-mer ;
- **Le projet SOHO**, confié à l'Institut national de la recherche agronomique, porte sur l'utilisation de fongicides de la famille des inhibiteurs de la succinate déshydrogénase dont le représentant le plus connu est le boscalide. L'exposition à cette substance pourrait entraîner un risque de pathologies neurologiques ou cancé-

reuses et serait liée à un profond remodelage épigénétique de l'ADN associé à une reprogrammation du métabolisme cellulaire et les autorisations de mise sur le marché des produits phytopharmaceutiques sont délivrées sans données sur les effets de ces substances sur l'ADN. Le but du projet est donc de réaliser une évaluation de cette substance active en estimant les bénéfices pour les agriculteurs en termes de contrôle des cultures et en apportant des connaissances sur leur utilisation, et les expositions et les mécanismes de toxicité pour l'être humain.

## 2.2. LE PLAN CHLORDÉCONE

Les objectifs généraux de l'action 11 du plan chlordécone III visaient à renforcer la préservation de la santé au travail, améliorer la prévention des risques professionnels et faciliter l'information sur ces enjeux auprès des salariés et des non-salariés agricoles dans les entreprises qui ont utilisé la chlordécone ou qui en utilisent actuellement. Il s'agissait également d'améliorer le dispositif de réparation des travailleurs exposés à la chlordécone et à d'autres pesticides à usage agricole. Le bilan de cette action a été tiré en 2019 afin de préparer les futures orientations du plan chlordécone IV.

### A. Les travaux sur la mise en place d'une surveillance médicale renforcée pour les travailleurs

Les travaux confiés à Santé publique France et à l'Institut national de la santé et de la recherche médicale (actions 12 et 13 du plan chlordécone III) concernaient, d'une part, la reconstitution de la cohorte des travailleurs permettant d'identifier l'ensemble des personnes ayant travaillé dans la culture de la banane de 1973 à 1993 et ceux qui ont été exposés à la chlordécone et, d'autre part, la création des matrices cultures-expositions dans les Antilles. Ces derniers travaux, cofinancés par le plan Ecophyto de 2014 à 2018 et dénommés « Matphyto DOM », ont permis la description des tâches effectuées pendant la période allant de 1960 à 2015. L'étude publiée en octobre 2018 montre que tous les travailleurs de la banane sont ou ont été exposés à au moins un pesticide cancérigène, mutagène, reprotoxique ou potentiellement perturbateur endocrinien, que des actions de prévention des expositions professionnelles sont essentielles afin de protéger les travailleurs toujours exposés aux pesticides et qu'une vigilance doit être portée lors de la manipulation de terre contaminée par la chlordécone.

L'étude de morbidité de la cohorte qui a été reconstituée a été publiée en septembre 2019. La cohorte comprend 13 417 exploitants agricoles et salariés en activité dans une exploitation bananière entre 1973 et 1993. Les premiers résultats, qui portent sur la période 2000-2015, montrent que la mortalité dans la cohorte est globalement proche de la mortalité dans la population générale antillaise.

## B. Rendre effective la surveillance médicale des travailleurs exposés

Dans le cadre de la saisine des sociétés savantes pour émettre des recommandations en direction des professionnels de santé, l'Institut national de médecine agricole a constitué en 2019 un groupe d'experts et a procédé à une revue de la littérature. Les travaux permettront de :

- identifier les populations qui ont été ou sont encore professionnellement exposées aux produits phytosanitaires directement ou indirectement, à l'aide des données de la matrice Matphyto DOM et en particulier à la chlordécone, pendant et après la période d'utilisation de l'insecticide;
- déterminer si, parmi ces populations, certaines pourraient justifier d'investigations diagnostiques et/ou d'une surveillance particulière pour la détection de complications de leur exposition à la chlordécone et à d'autres produits phytosanitaires;
- définir si des mesures de réduction des expositions à la chlordécone sont possibles et réalisables pour les travailleurs (éviction des populations sensibles (femmes en âge de procréer, enceintes ou allaitantes, les personnes de moins de 18 ans), port d'équipements de protection individuelle, etc.) dans les populations susceptibles d'avoir été ou d'être professionnellement exposées;
- rappeler les mesures de prévention à mettre en œuvre lors de l'utilisation de produits phytosanitaires dans les départements français des Antilles.

## C. Améliorer la réparation des maladies professionnelles

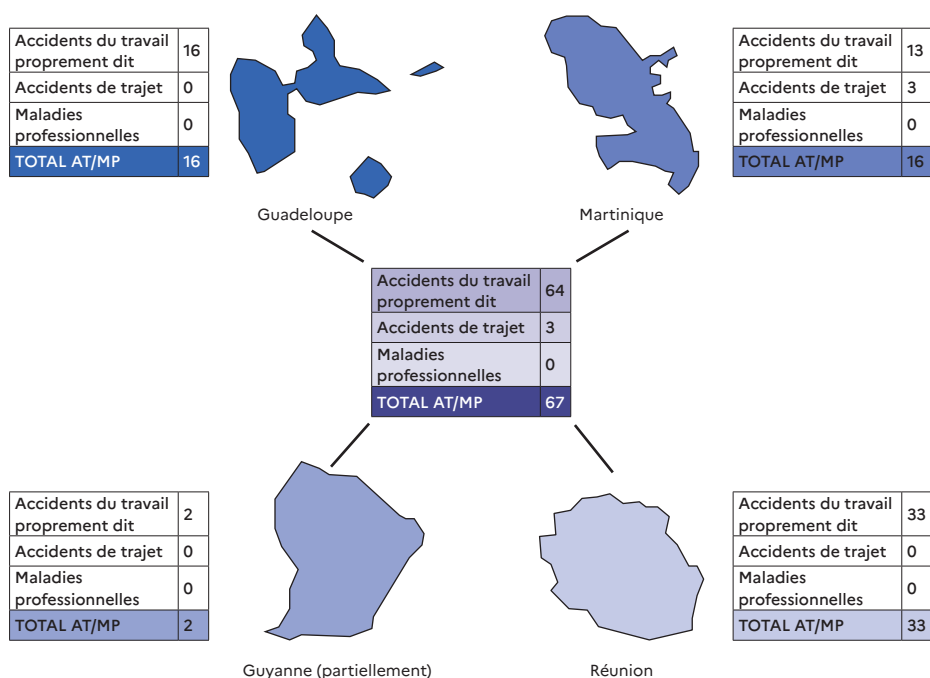
L'expertise collective confiée à l'Anses en novembre 2018 sur les pathologies professionnelles provoquées par les pesticides, dont la chlordécone, préalable à la création d'un tableau de maladie professionnelle (régime agricole et régime général), notamment le tableau relatif au cancer de la prostate, est toujours en cours d'analyse. L'Institut national de la santé et de la recherche médicale, saisi en septembre 2018 afin d'actualiser l'état des connaissances sur les effets différés sur la santé de la chlordécone, a présenté les résultats de son expertise en mars 2019 aux membres de la commission supérieure des maladies professionnelles en agriculture (COSMAP), chargée d'élaborer les tableaux de maladies professionnelles pour les salariés et les non-salariés agricoles. Cette commission a poursuivi ses travaux notamment sur les facteurs de risques du cancer de la prostate, l'analyse de la mortalité par cancer de la cohorte des travailleurs des bananeraies et l'état des lieux relatif aux demandes d'indemnisation (cf. *graphique ci-dessous de la MSA sur le dénombrement des AT/MP avec et sans arrêt par les Caisses générales de sécurité sociale [CGSS]*).

Par ailleurs, la mise en place d'un fonds d'indemnisation des victimes de pesticides, ayant pour objet la réparation de leurs dommages, dont la gestion a été confiée à la CCMSA, concerne tout le territoire français. L'article L. 723-13-3 du code rural et de la pêche maritime, créé par la loi n° 2019-1446 du 24 décembre 2019 (art. 70 [V]), prévoit que le fonds pourra indemniser les assurés des régimes d'assurance obligatoire contre les AT/MP, général et agricole, mais également les retraités avant

la création du régime d’assurance obligatoire et les enfants atteints d’une pathologie résultant directement de leur exposition prénatale du fait de l’exposition professionnelle de l’un ou l’autre de leurs parents à des pesticides.

Le niveau de réparation est aussi harmonisé sur tout le territoire pour l’ensemble des expositions professionnelles (exploitants agricoles, salariés du régime agricole comme du régime général, retraités). Pour les Antilles, l’amélioration de l’indemnisation s’appuie sur la mobilisation de l’Assurance maladie et des caisses locales via des échanges avec les CGSS de Martinique et de Guadeloupe. En 2018, on ne dénombrait aucune maladie professionnelle indemnisée pour les CGSS pour les exploitants agricoles. Les préfets ont été saisis en novembre 2019 pour cibler les personnes qui pourraient être concernées par un suivi médical, selon leur statut, afin de pouvoir les informer sur leurs droits et ces nouvelles possibilités de réparation effective dès le 1<sup>er</sup> janvier 2020. Cette information sera relayée via leur médecin traitant et par les organismes de protection sociale, s’ils ne sont plus actifs, et par les services de santé au travail, s’ils sont toujours en activité.

Graphique 1: Dénombrement des AT/MP avec et sans arrêt par CGSS



Source : extrait du rapport COSMAP « Sinistralité des maladies professionnelles », décembre 2019.



## D. Renforcer la prévention des risques professionnels dans les entreprises qui ont utilisé le chlordécone ou utilisent des pesticides dans leurs procédés de travail

Pour améliorer la prévention primaire, dans le cadre d'une campagne de prévention sur les équipements de protection individuelle (EPI), les messages sont articulés autour d'une réflexion globale de prévention alliant le retrait ou la substitution du danger, la bonne information, l'organisation du travail, l'hygiène, l'usage d'équipements de protection collective. Un challenge EPI DOM débuté en 2017 permet de faciliter et d'accélérer le développement d'EPI vestimentaires pour les utilisateurs de produits phytopharmaceutiques adaptés aux conditions de travail en outre-mer, en faisant concourir des équipes publiques/privées pour aboutir à de nouvelles solutions. L'entreprise lauréate pourra bénéficier d'un accompagnement financier pour l'engagement des démarches de certification pour son équipement auprès d'un organisme notifié. La sélection est prévue au premier trimestre 2020.

Il est également prévu de lancer en 2020 une action innovante concernant l'utilisation d'aéronefs télépilotés pour l'application de produits phytopharmaceutiques, fondée sur l'article 83 de la loi pour l'équilibre des relations commerciales dans le secteur agricole et alimentaire et une alimentation saine, durable et accessible à tous du 30 octobre 2018 et sur l'arrêté du 26 août 2019 relatif à la mise en œuvre d'une expérimentation de l'utilisation d'aéronefs télépilotés pour la pulvérisation de produits phytopharmaceutiques. Une demande d'essai pour limiter les risques d'accidents du travail lors des pulvérisations en Martinique avec un drone d'épandage dans les bananeraies a été déposée.

## 3. LA PRÉVENTION DES SUICIDES DES EXPLOITANTS ET DES SALARIÉS AGRICOLES

De nombreux partenaires sont mobilisés depuis plusieurs années pour promouvoir le bien-être mental, prévenir et repérer précocement la souffrance psychique et prévenir le suicide des agriculteurs. La préservation de la santé mentale au travail est prise en compte dans la stratégie nationale de santé qui constitue le cadre de la politique de santé en France et dans la feuille de route santé mentale et psychiatrie, adoptée en juin 2018. Elle figure également parmi les priorités du 3<sup>e</sup> plan santé au travail qui, en matière de prévention des risques psychosociaux (RPS) au travail, a prévu la mise à disposition d'outils, notamment sur le burn-out. Les organismes de sécurité sociale sont étroitement engagés dans ces actions (cf. *Convention d'objectifs et de gestion [COG] AT/MP pour le régime général: enrichir et homogénéiser l'offre de prévention des RPS*). Pour le régime agricole, le volet santé et sécurité au travail de la COG État-CCMSA 2016-2020 promeut les

actions de sensibilisation des décideurs à la prévention des RPS et agit auprès des exploitants, notamment par l'outil « Et si on parlait travail ? ».

### 3.1. DES RECOMMANDATIONS À VENIR POUR MIEUX COORDONNER ET ACCOMPAGNER LA PRÉVENTION DES SUICIDES DES EXPLOITANTS ET DES SALARIÉS AGRICOLES

Dans le but de disposer de données fiables sur les suicides dans le secteur agricole, le Premier ministre a confié au député Olivier Demaison une mission sur la prévention et l'accompagnement des difficultés rencontrées par les agriculteurs. Il l'a chargé de mener une réflexion sur l'identification des données disponibles sur la prévalence des suicides, sur leur typologie et sur les facteurs de risque à prendre en compte. La prévention du suicide dans l'agriculture passe en effet par une meilleure connaissance de l'impact des évolutions récentes de l'agriculture et une meilleure prise en compte des aspirations des agricultrices et agriculteurs, le cas échéant en effectuant une comparaison avec les autres pays européens.

### 3.2. DES TRAVAUX DE RECHERCHE COMPLÉMENTAIRES SONT INDISPENSABLES POUR COMPRENDRE LE LIEN ENTRE LE TRAVAIL ET LE RISQUE DE SUICIDE

Des chercheurs de l'Université de Picardie ont mené en 2019 une étude portant sur la précarité professionnelle et la souffrance au travail. La proposition des chercheurs invite « à ne pas appréhender les phénomènes dépressifs et suicidaires chez les agriculteurs/éleveurs » par le seul prisme des modèles statistiques et à reconsidérer le rapport des agriculteurs à leur travail. Sélectionné dans le cadre de l'appel à projets recherche 2019 « Santé mentale, expériences du travail, du chômage et de la précarité », organisé par la direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques et la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques et cofinancé par le ministère chargé de l'agriculture, le projet de recherche intitulé « Les mutations du rapport au travail dans le processus de modernisation agricole : quelles impasses, quelles alternatives ? Interventions cliniques sur la santé au travail » permettra une analyse d'expériences professionnelles impliquées dans des situations de souffrance et de pathologies en lien avec le travail chez les agriculteurs/éleveurs de plusieurs régions de France. La démarche qualitative proposée par les chercheurs de l'Université de Picardie s'inscrit dans des approches partagées en « clinique du travail », encore très peu sollicitées dans le domaine agricole.

## 4. LA PRÉVENTION DU RISQUE LIÉ AUX AGROÉQUIPEMENTS

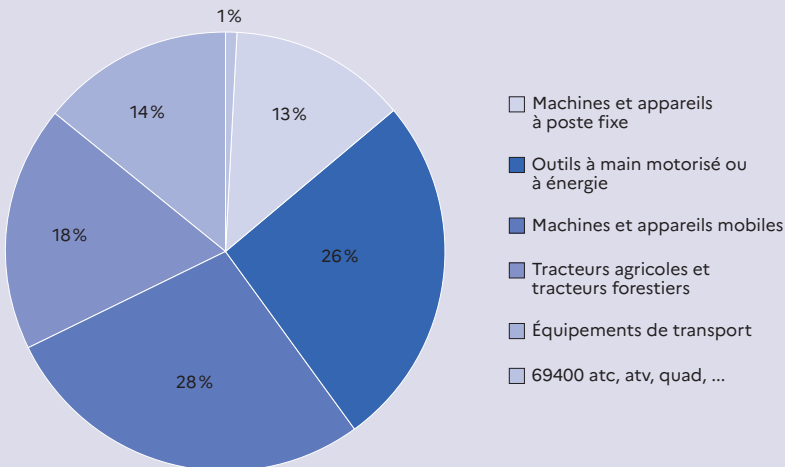
### Les accidents du travail liés aux machines agricoles

#### Non-salariés :

Les accidents mortels lors de l'utilisation d'une machine fixe ou mobile, d'un tracteur ou d'un outil motorisé représentent 22,7% des décès et sont principalement liés à des écrasements ou renversements de machines ou de tracteurs et des happements par un élément de machine.

La catégorie d'équipement à l'origine du plus grand nombre d'accidents du travail sur la période 2014-2018 (qu'ils soient avec/sans arrêt, avec arrêt ou graves non mortels) est celle des « machines et appareils mobiles ». Au sein de celle-ci, deux sous-catégories se distinguent : celle des « matériels mobiles de travail du sol » et celle des « matériels mobiles de récolte, distribution et taille ». Cependant, toutes grandes catégories confondues, les sous-catégories les plus accidentogènes sur la période 2014-2018 sont celles des « outils à main motorisés » et celle des « tracteurs agricoles ou forestiers sans précision ».

#### Répartition du nombre d'AT avec/sans arrêt par risque machine sur la période 2014-2018



Source : Mutualité sociale agricole (MSA).

#### Salariés :

170 salariés sont décédés à la suite d'un AT proprement dit sur la période triennale couvrant 2016 à 2018. En 2018, 14 accidents ont été dus à l'utilisation de machines, deuxième cause d'accidents mortels.

## 4.1. LE RENFORCEMENT DE LA SÉCURITÉ DES TRACTEURS AGRICOLES ET FORESTIERS

### A. Finalisation et publication du guide juridique des tracteurs agricoles ou forestiers

Les règles de construction et de mise sur le marché des tracteurs agricoles et forestiers ont été revues dans le règlement (UE) n° 167/2013 du 5 février 2013 relatif à la réception et à la surveillance du marché, rendant nécessaire la mise à jour du guide juridique sur la réglementation des tracteurs agricoles ou forestiers de 2014. Publiée en septembre 2019 sur le site du ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation, cette nouvelle version du guide a pour objectif d'aider les constructeurs/concepteurs, importateurs, distributeurs, utilisateurs, préventeurs et agents de contrôles chargés de la surveillance du marché afin de mieux comprendre cette réglementation en ayant un langage commun.

### B. Guide relatif à la modification des tracteurs agricoles en service

Le guide technique relatif aux opérations de modification des machines ou des ensembles de machines, publié en juillet 2019, apporte une nouvelle réflexion sur la modification des tracteurs agricoles en service. Les travaux se sont poursuivis par l'analyse des textes existants conduisant à la nécessité de créer des arrêtés en complément de ceux afférents au décret n° 2005-1236 du 30 septembre 2005 modifié qui concerne l'homologation nationale.

### C. Travaux en commun avec les autres ministères et les experts

L'analyse de l'accidentologie et l'émergence sur le marché de nouveaux tracteurs de catégorie B dont la vitesse maximale par construction est supérieure à 40 km/h ont conduit à une réflexion commune avec le ministère de la Transition écologique et solidaire et le ministère de l'Intérieur, en collaboration avec les experts de la CCMSA, du service technique de l'UTAC CERAM et du centre national des réceptions des véhicules. Ces travaux portent notamment sur les règles de circulation et les adaptations à apporter au code de la route.

## 4.2. LES ENJEUX DE L'INNOVATION EN MATIÈRE D'AGROÉQUIPEMENTS

Le Conseil économique, social et environnemental a adopté le 8 janvier 2019 un avis portant sur l'innovation en agriculture<sup>(4)</sup> qui met l'accent sur les enjeux organisationnels du secteur de la recherche et de l'innovation (articulation recherche/société civile, financement de l'innovation, rôle des organismes relais, de la profession et des filières, pilotage politique de l'innovation).

4) <https://www.lecese.fr/travaux-publies/linnovation-en-agriculture>

La restructuration du paysage français de la recherche, de l'innovation et du développement en agriculture s'est concrétisée par la création de l'Institut national de recherche pour l'agriculture, l'alimentation et l'environnement, issu de la fusion de l'Institut national de la recherche agronomique et de l'Institut national de recherche en sciences et technologies pour l'environnement et l'agriculture. Le décret n° 2019-1046 du 10 octobre 2019 définit les missions de l'Institut national de recherche pour l'agriculture, l'alimentation et l'environnement, rappelant notamment qu'il contribue, par la valorisation de ses compétences, de ses savoir-faire et des résultats de la recherche, à la conception d'innovations technologiques et sociales. Ainsi, sa création permet la mise en place d'une gouvernance de la recherche fondamentale, en lien avec les chambres régionales d'agriculture chargées de coordonner, animer et valoriser les programmes de développement, de recherche et d'innovation, en particulier en matière d'agroécologie, et les pôles de compétitivité dans l'accompagnement de l'innovation.

De fait, les technologies et le besoin croissant d'une agriculture écoresponsable poussent à l'innovation. De nouveaux constructeurs apparaissent sur le marché avec des solutions innovantes telles que des robots autonomes. Pour le ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation, il est nécessaire d'accompagner ces start-ups et notamment l'association RobAgri qui représente la filière robotique agricole française, afin d'éviter de retrouver sur le marché des équipements de travail non conformes. Avec appui de l'UTAC, les obligations réglementaires applicables lors de la construction d'un tracteur agricole ou d'une machine et les responsabilités et risques juridiques potentiels, notamment en cas d'AT, ont été rappelés lors d'une présentation faite aux adhérents de RobAgri en novembre 2019.

Dans le cadre de la révision de la directive machines portant sur les exigences essentielles nouvelles à inclure pour prendre en compte l'intelligence artificielle, le ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation a participé à la définition des positions portées par la France, en particulier lors du comité machines qui s'est tenu les 2 et 3 décembre 2019 à Bruxelles. Les propositions françaises sont élaborées et coordonnées par le ministère chargé du travail. Lors de cette réunion, le ministère chargé de l'agriculture a présenté un document visant à sensibiliser les parties prenantes sur l'enjeu relatif à la définition d'exigences de santé et de sécurité couvrant les machines mobiles sans conducteur, la sécurité des logiciels et la connectivité.

### 4.3. AGIR EN CONCEPTION : LA SURVEILLANCE DU MARCHÉ DES AGROÉQUIPEMENTS

#### A. Au niveau européen concernant les machines agricoles, forestières et d'espaces verts

À compter de l'année 2019, la présidence de la task force agricole européenne mise en place dans le cadre du comité AdCo (Coopération Administrative) de la directive machines a été confiée au ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation.

Deux réunions ont été organisées en 2019, l'une à Bruxelles le 4 février, l'autre à Ljubljana le 14 octobre, mettant en place un projet d'action commune de surveillance du marché concernant les fendeuses de bûches à coin, qui pourrait intervenir en 2021.

## **B. Au niveau national**

Le ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation, autorité de surveillance du marché pour les machines et tracteurs agricoles et forestiers, a engagé en 2019 une série d'actions de contrôle d'équipements de travail neufs sur les salons et foires d'exposition, en s'appuyant sur les contrôles réalisés par les agents de contrôle de l'inspection du travail. En cas de constats de mise sur le marché d'un équipement de travail dangereux, le ministère chargé de l'agriculture est saisi et sollicite le constructeur pour lui demander, après analyse confirmant ces non-conformités, de prendre les mesures de mise en conformité qui s'imposent. En cas de refus, il peut décider, ordonner ou faire ordonner des mesures restrictives de mise sur le marché. Aucune mesure restrictive de cette nature n'a été prononcée en 2019.

Plusieurs actions mises en place avec la DGT et les Direccte concernées ont été organisées en 2019: le salon du bois et de l'énergie, le salon international des solutions et technologies pour une agriculture performante et durable (SIMA), le salon de l'herbe et du fourrage, le salon Innov-agri, le salon international des technologies des vins effervescents (VITEFF) et le salon international des équipements et savoir-faire pour les productions vigne-vin, olives, fruits-légumes. Elles ont concerné des machines exposées faisant l'objet d'une priorité d'action en conception déterminée soit par l'analyse des accidents du travail survenus dans les entreprises agricoles avec ce type de machines, soit par les besoins liés aux travaux d'amélioration des normes les concernant. En 2019, les agroéquipements suivants ont été ciblés: combinés scie-fendeuses, déchiqueteuses à chargement mécanique, épandeurs de fumier, fendeuses de bûche à coin, moissonneuses-batteuses, et véhicules tout-terrain de type SSV (véhicule côte-côte). S'agissant des tracteurs, le ciblage a porté sur les tracteurs enjambeurs (T4.1). À la suite de ces contrôles, un certain nombre de signalements machines dangereuses ont été opérés.

## **4.4. AGIR EN CONCEPTION: LES TRAVAUX DE NORMALISATION DES AGROÉQUIPEMENTS ET DES ÉQUIPEMENTS DE PROTECTION INDIVIDUELLE**

### **A. Au niveau européen et international concernant les machines agricoles, forestières et d'espaces verts**

Le ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation est intervenu dans différentes instances afin d'alerter sur le contenu de l'amendement à la norme harmonisée relative aux exigences de sécurité générales concernant les machines agricoles EN ISO 4254-1:2015, norme transverse déterminante pour la sécurité des machines

agricoles. Cet amendement comprend un certain nombre de spécifications techniques non conformes aux exigences essentielles de santé et sécurité concernant la visibilité depuis le poste de conduite de l'annexe I de la directive 2006/42/CE. Le défaut de visibilité est un facteur de risque important en agriculture, impliqué dans un nombre élevé d'accidents mortels ou graves. Le ministère chargé de l'agriculture a indiqué qu'en cas d'adoption en l'état du projet d'amendement, il serait conduit à envisager la présentation d'une objection formelle.

Le ministère chargé de l'agriculture a par ailleurs été attentif à la révision en cours de la norme harmonisée EN ISO 4254-6:2009 relative aux pulvérisateurs. Le projet révisé a en effet exclu totalement de son champ le risque d'exposition aux substances dangereuses de l'opérateur lors de la pulvérisation, qui constitue pourtant l'un des principaux risques liés à l'utilisation de ce type de machines. À la suite de l'alerte française, un compromis semble se dessiner : il s'agit, pour le traitement du risque d'exposition aux substances dangereuses lors de la phase de pulvérisation, d'introduire dans l'avant-propos européen de la norme un renvoi aux normes harmonisées européennes EN 15695-1:2017 et EN 15695-2:2017 relatives aux cabines filtrantes et aux filtres équipant ces cabines.

## **B. Au niveau national**

Deux projets de normes ont été activement discutés au niveau français, avec l'objectif de déboucher dans un second temps sur des normes européennes : un projet de norme concernant les prescriptions de sécurité pour les machines de récolte du lin, et un projet de norme concernant les prescriptions de sécurité pour les pompes à marc utilisées en viticulture.

## **C. Au niveau européen et international concernant les EPI**

Le ministère chargé de l'agriculture a activement participé aux travaux relatifs au projet de nouvelle norme concernant des EPI contre les morsures de tiques imprégnés à la perméthrine. Le ministère est particulièrement attentif à ce que les EPI qui seraient conçus et fabriqués en cas d'adoption de ce projet soient efficaces contre les tiques, tout en respectant le principe d'innocuité figurant dans le règlement européen sur les EPI. Dans ce cadre, il a financé des travaux de recherche visant à mettre au point une méthode d'évaluation de la quantité de perméthrine transférée vers la peau de l'utilisateur de l'EPI imprégné. Ces travaux ont été menés par le CTC, organisme notifié pour les EPI.

## **D. Équipements individuels contre les chutes**

En 2019, la publication d'un fascicule de documentation FD S71-521 relatif aux recommandations s'agissant de la formation à l'utilisation des EPI contre les chutes de hauteur a été approuvée.

## E. Équipements pour la filière hippique

En 2019, un projet de norme S72-800 « Vêtements de protection pour activités équestres - Gilets de protection à coussin gonflables pour cavaliers - Exigences et méthodes d’essai » a été finalisé. Les vestes et les gilets de protection pour cavaliers sont munis de coussins gonflables à déclenchement mécanique apportant une protection gonflable contre des chocs mécaniques et limitant les hyper flexions et hyper extensions du tronc et du rachis. Il est soumis à enquête publique et fait suite à un travail réalisé par le groupe d’experts d’activités équestres (AFNOR S70C) de la commission de l’Afnor. Le ministère chargé de l’agriculture suit avec intérêt ces travaux.

# 5. LA PRÉVENTION DES RISQUES LIÉS À CERTAINES ACTIVITÉS OU OPÉRATIONS RENCONTRÉES EN AGRICULTURE OU LIÉS AU STATUT DES TRAVAILLEURS AGRICOLES.

## 5.1. LA CAMPAGNE NATIONALE DE SENSIBILISATION À LA PRÉVENTION DES CHUTES DE HAUTEUR « TRAVAUX EN HAUTEUR, PAS DROIT À L’ERREUR »

Le ministère du Travail, de l’Emploi et de l’Insertion a engagé depuis 2014 un plan d’actions dans le cadre du 3<sup>e</sup> plan santé au travail sur la prévention des risques de chutes de hauteur. Une campagne d’information a été renouvelée en 2019 pour sensibiliser les professionnels et les inciter à développer des solutions techniques en fonction de l’évaluation des risques. Avec le ministère de l’Agriculture et de l’Alimentation et la Mutualité sociale agricole (MSA), elle a ciblé plus particulièrement les petites exploitations agricoles pour identifier les risques tels que la montée et descente de véhicules ou de machine; le travail sur des plateformes (dans l’arboriculture, nettoyage d’engins agricoles...); l’accès à des zones de travail (passerelles d’accès et de circulation en caves vinicoles, en coopératives céréalières, etc.); le travail sur les toitures des bâtiments dans les exploitations agricoles; le travail sur les serres. Elle a permis de mettre à leur disposition des outils méthodologiques. La MSA peut également guider et aider financièrement l’entreprise dans le choix d’une plateforme élévatrice de personnes, d’un échafaudage roulant ou d’une barrière coulissante sur une mezzanine de stockage de produits: <https://www.msa.fr/lfy/sst/chutes-de-hauteur>.



L'évaluation du plan santé-sécurité en agriculture 2016-2020 de la MSA a mis en évidence une baisse des accidents « chute avec dénivellation » de 16% pour les non-salariés et de 17% pour les salariés entre 2015 et 2018, soit quatre accidents du travail en moins par jour par rapport à 2013.

## 5.2. AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL EN ABATTOIRS

Deux expérimentations, l'une portant sur un dispositif de contrôle par vidéo des postes de saignée et de mise à mort, l'autre sur la création d'abattoirs mobiles, ont été mises en place par la loi pour l'équilibre des relations commerciales dans le secteur agricole et alimentaire et une alimentation saine, durable et accessible à tous du 2 octobre 2018. Les décrets d'application sont parus en avril 2019 :

- **Décret du 15 avril 2019** relatif à l'expérimentation de dispositifs d'abattoirs mobiles dans l'objectif d'identifier les éventuelles difficultés d'application de la réglementation européenne, à titre expérimental et pour une durée de 4 ans à compter de la publication du décret. Cette expérimentation fera l'objet d'une évaluation, notamment sur la viabilité économique et son impact sur le bien-être animal, dont les résultats seront transmis au Parlement. Cette évaluation établira des recommandations d'évolution du droit de l'Union européenne.
- **Décret du 28 avril 2019** de mise en place et d'évaluation de l'expérimentation dans les abattoirs volontaires d'un dispositif de contrôle par vidéo de l'abattage des animaux : expérimentation sur la base du volontariat, pour une durée de 2 ans sur avis conforme du comité social et économique des dispositifs de contrôle par vidéo des postes de saignée et de mise à mort, visant à évaluer l'efficacité des protocoles et l'application de la réglementation du bien-être animal.

Dans le même temps, l'étude ALIM'INNOV menée par l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail pour le compte du ministère chargé de l'agriculture relative aux conditions de travail des travailleurs agricoles de la filière viande, en lien avec les modèles émergents, a été publiée en janvier 2019. Le rapport et le film sont accessibles sur le site internet<sup>(5)</sup>.

## 5.3. SÉCURITÉ DU TRAVAIL SUR LES CHANTIERS FORESTIERS OU SYLVICOLES

L'accidentalité est en augmentation pour l'année 2019, où l'on dénombre 18 morts dans le secteur forestier (12 salariés et 6 travailleurs indépendants ou employeurs). Un accident dû au non-respect des règles d'abattage en bord de route a occasionné le décès d'un tiers. D'autres accidents sont dus à des « risques électriques » dont l'origine est due à la non-application des règles de sécurité. Pour les accidents dus à

5) <https://www.anact.fr/aliminnov-etude-relative-aux-conditions-de-travail-des-travailleurs-agricoles-de-la-filiere-viande>

des chutes de branches, la méconnaissance des règles de préparation et d’organisation du chantier reste problématique comme la délimitation des zones de danger.

Toutefois, un phénomène de fragilisation des arbres dû au changement climatique, particulièrement des hêtres et des frênes, a été mis en évidence et semble expliquer la survenue d’un certain nombre d’accidents. Les arbres deviennent plus sensibles aux chocs et vibrations et les chutes de branches et d’arbres sont plus nombreuses et moins prévisibles. Ce phénomène qui risque de se généraliser a fait l’objet d’une alerte vigilance dans la région Grand-Est.

Les exigences relatives à la qualification professionnelle et à la formation continue sont fondamentales pour éviter ce nombre important d’accidents. Cette même année, sous le pilotage de la direction générale de l’enseignement et de la recherche du ministère chargé de l’agriculture, le projet de décret relatif à la qualification des personnes travaillant en forêt, devant être pris en application de l’article L. 154-2 du code forestier, a reçu un avis favorable de la commission spécialisée agricole (CS 6) du Conseil d’orientation des conditions de travail. Ce projet vise à rendre obligatoire une qualification minimale pour les travailleurs forestiers, quel que soit leur statut. De plus, les donneurs d’ordre devront vérifier que l’entreprise déclare n’employer que des travailleurs qualifiés. Il vise les principes de base suivants :

- fixer un socle de compétences minimales ;
- centrer le contenu sur le risque d’AT graves et mortels ;
- articuler le dispositif prévu avec le régime de la levée de présomption de salariat ;
- traiter la situation des travailleurs déjà en emploi ;
- assurer l’équivalence pour les travailleurs détachés ;
- exemption pour les chefs d’exploitation agricole effectuant à titre secondaire des travaux de ramassage de bois dans les forêts d’autrui.

### **Focus sur la prévention des accidents forestiers dans la région Grand Est**

La fragilisation des arbres (particulièrement des hêtres et des frênes), due notamment au changement climatique, semble expliquer la survenue d’un certain nombre d’accidents. Les arbres deviennent plus sensibles aux chocs et vibrations et les chutes de branches et d’arbres sont plus nombreuses et moins prévisibles.

Ce phénomène qui risque de se généraliser a fait l’objet d’une alerte vigilance dans la région Grand Est : « Forêt fragilisée, arbres fragiles = danger ! »

L’affiche est disponible sur le lien suivant :

<https://marne-ardennes-meuse.msa.fr/lfy/documents/98915/3716375/Affiche+-+Forestiers%2C+soyez+vigilants>

Cet appel à la vigilance s’adresse aux très nombreux bûcherons professionnels qui interviennent en forêt, mais pas seulement. Les promeneurs, les cueilleurs de champignons, les sportifs, etc., sont aussi concernés. L’ensemble des

partenaires institutionnels (Direccte, communes forestières, Office national des forêts), des organismes de sécurité sociale et des organisations professionnelles du secteur forestier s'est mobilisé pour rappeler les règles relatives à l'hygiène et à la sécurité sur les chantiers forestiers, prévues aux articles R. 717-77 à R. 717-85-10 du code rural et de la pêche maritime, et pour signaler ce danger à l'origine de nombreux accidents mortels.

Il est également rappelé aux propriétaires forestiers que l'abattage du bois nécessite un niveau de compétences élevé, ce qui impose de confier cette opération à des professionnels.

## 5.4. SÉCURITÉ DU TRAVAIL SUR LES CHANTIERS PAYSAGERS

Le projet de décret visant à définir les règles de sécurité applicables lors de l'abattage d'arbres en chantiers paysagers a été élaboré dans le cadre d'un groupe de travail de la CS 6 du Conseil d'orientation des conditions de travail. Il a reçu un avis favorable de cette instance à l'issue des travaux menés en juin 2019. Le projet s'appuie sur les bonnes pratiques, déjà largement répandues dans la profession, et vise à les généraliser. L'objectif est de prévenir deux types d'accident ayant régulièrement des conséquences graves ou mortelles sur ces types de chantier: le heurt d'un travailleur lors de la chute d'un arbre abattu et le heurt d'un travailleur lors de la chute d'une branche élaguée. Les principales mesures du projet de décret sont les suivantes:

- la mise en place d'une fiche d'intervention réalisée par l'entreprise en charge des travaux détaillant les risques spécifiques au chantier et les mesures prises pour les prévenir;
- l'obligation de la délimitation matérielle du chantier;
- l'obligation de signalisation temporaire du chantier;
- la détermination des périmètres de sécurité à respecter lors de l'exécution des différents types de travaux sur le chantier;
- l'exécution des travaux selon les règles de l'art, vérification des compétences des travailleurs;
- la fourniture de moyens de communication entre le travailleur dans l'arbre et le travailleur au sol;
- les obligations à respecter pour alerter et secourir, dont la généralisation de la formation sauveteur secouriste du travail dans un délai de 2 ans à compter de la parution du présent décret;
- les obligations en cas de conditions météorologiques dangereuses;
- l'extension aux indépendants des dispositions du décret dans la limite du champ d'application de l'article L. 717-8 du code rural et de la pêche maritime.

## 6. L’AMÉLIORATION DE LA RÉPARATION DES MALADIES PROFESSIONNELLES

La commission supérieure des maladies professionnelles en agriculture (COSMAP), placée auprès du ministre chargé de l’agriculture, est chargée de donner un avis sur l’établissement, la création ou la révision des tableaux des maladies professionnelles (MP) applicables aux salariés et non-salariés agricoles. Il s’agit de l’équivalent, pour le régime agricole, de la commission spécialisée relative aux pathologies professionnelles (CS 4) du Conseil d’orientation des conditions de travail. La consultation de ces commissions par l’autorité administrative compétente est prévue par le code de la sécurité sociale et par le code rural et de la pêche maritime, afin que les questions relatives à la connaissance de l’origine professionnelle des pathologies et à l’articulation entre la réparation et la prévention des pathologies professionnelles soient débattues entre les partenaires sociaux représentatifs.

En 2019, la COSMAP a poursuivi son programme de travail selon deux axes principaux : les travaux relatifs aux effets différés des pesticides et un état des lieux relatif à la sinistralité des MP et aux demandes d’indemnisation instruites dans les caisses de Mutualité sociale agricole (MSA) sur tout le territoire.

### 6.1. LES TRAVAUX CONCERNANT LES PROPOSITIONS DE RÉVISION DE TABLEAUX

Composé des membres de la COSMAP et d’experts associés, le groupe de travail mandaté en septembre 2018 s’est réuni à six reprises en 2019, et a proposé la révision du :

- Tableau n° 59 relatif aux hémopathies malignes provoquées par les pesticides et qui a été révisé par le décret 2019-312 du 11 avril 2019. La version du guide aux comités régionaux de reconnaissance des maladies professionnelles (CRRMP) de 2013 a été également actualisée en 2019 par un paragraphe concernant ce tableau afin de préciser les sous-types de ces hémopathies éligibles au tableau, les modalités de calcul de la durée d’exposition et toutes les informations utiles permettant aux CRRMP de juger de l’intensité de l’exposition et apprécier la nature des pesticides utilisés ;
- Tableau n° 58, relatif à la maladie de Parkinson provoquée par les pesticides, dont le projet de décret est en cours de signature, portant le délai de prise en charge à 7 ans ;
- Tableau n° 19 relatif aux affections provoquées par le benzène dont le projet de décret est en cours de finalisation au niveau des services de l’état.

Le groupe de travail a également poursuivi ses travaux sur les facteurs de risque du cancer de la prostate, l’analyse de la mortalité par cancer de la cohorte des travailleurs des bananeraies dans les Antilles.

Les restitutions intermédiaires et la présentation des rapports des saisines de l'Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail (Anses) du 26 novembre 2018 devant la commission ont été décalées à l'année 2020 et 2021 en raison des délais nécessaires pour installer le groupe d'experts chargés de mener ces travaux au sein de l'agence et eu égard aux travaux préalables qu'il a engagé, nécessaires à la mise en place d'une méthodologie d'expertise nouvelle et spécifique. L'Anses a ainsi proposé que son avis sur la saisine relative aux cancers de l'ovaire, du larynx, du pharynx, de l'estomac et cancers colorectaux en lien avec l'amiante soit décalé à fin 2020. Quant aux saisines relatives aux pathologies provoquées par les pesticides, dont la chlordécone, elles feront l'objet d'avis décalés de fin 2020 à fin 2021, selon les pathologies étudiées.

Une nouvelle saisine de l'Anses, décidée de manière coordonnée par les commissions (CS 4 et COSMAP) en octobre 2019, vise la révision des tableaux RG n° 43 et 43bis et RA n° 28 et 28bis relatifs aux affections provoquées par le formaldéhyde.

## 6.2. L'ÉTAT DES LIEUX RELATIF AUX DEMANDES DE RECONNAISSANCE EN MP

La COSMAP avait validé le 27 janvier 2014, les conclusions d'un groupe de travail formulant des propositions de structuration du rapport annuel qui permettrait de connaître les suites réservées aux demandes de reconnaissances des MP par les services des caisses de MSA. Il s'agissait de vérifier si des dysfonctionnements au cours de l'instruction des demandes pouvaient être à l'origine des disparités de reconnaissance entre les caisses de MSA mais aussi de celles entre les salariés et les non-salariés.

Les indicateurs suivants, relatifs aux décisions de MP, avaient été demandés :

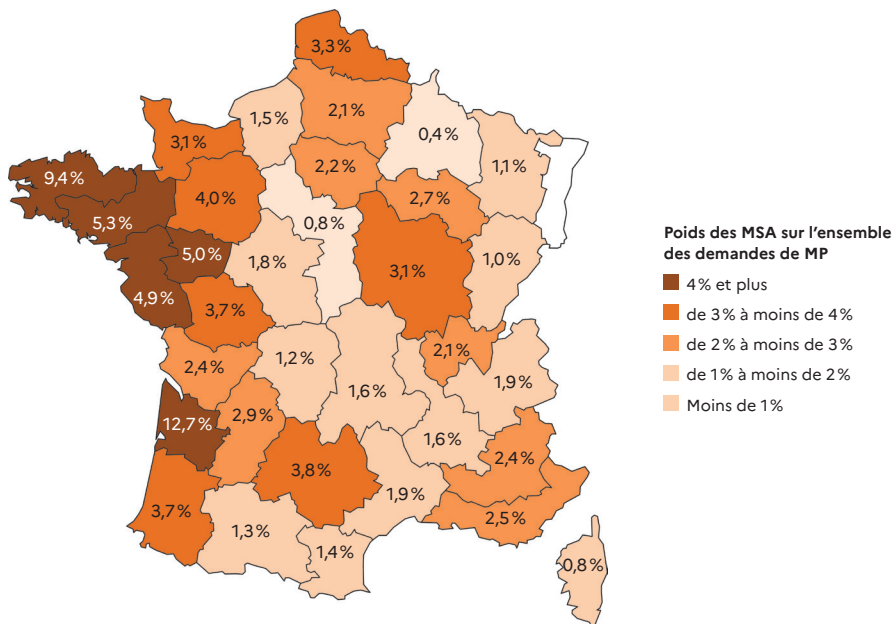
- dénombrement par caisse ou par département ;
- répartition salariés agricoles / non-salariés agricoles ;
- répartition par tranche d'âge et sexe ;
- répartition par tableau / hors tableau ;
- répartition des accords et des refus par alinéa 2, alinéa 6, alinéa 7.

Certains indicateurs n'ont pas pu être collectés cette année, notamment l'accès aux données relatives aux tranches d'âge et au sexe de la population concernée.

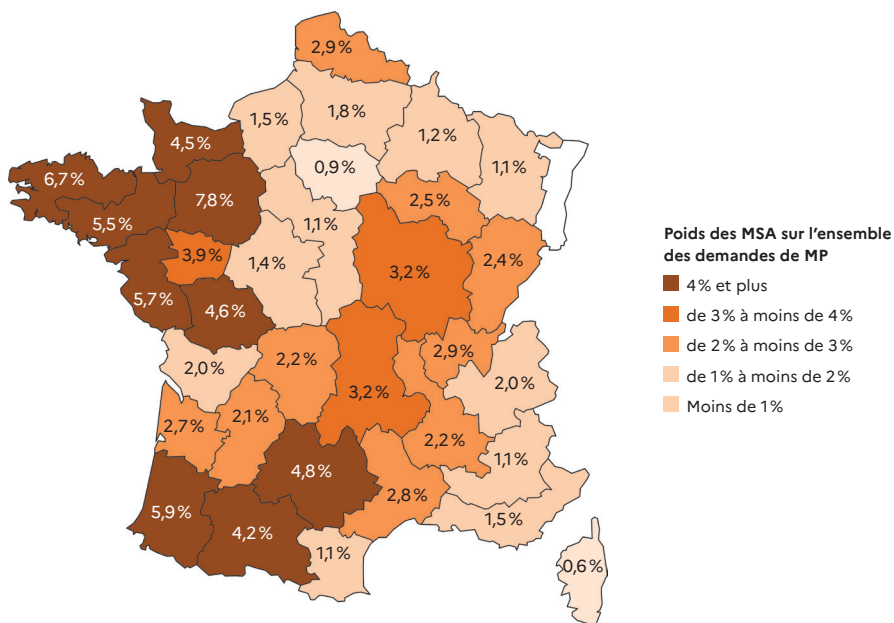
Deux enseignements ressortent de cette première analyse présentée à la COSMAP en décembre 2019 :

**La répartition des demandes déposées en 2018 par caisse : salariés agricoles / non-salariés agricoles, est directement corrélée à la volumétrie des populations affiliées.**

### Poids des MSA sur le nombre de demandes pour les salariés



### Poids des MSA sur le nombre de demandes pour les non-salariés



**La répartition des décisions de MP par tableau et hors tableau représente respectivement trois-quarts des décisions et un quart.**

Parmi les 8020 décisions de MP notifiées en 2018, près de 6100 concernent des MP désignées dans un tableau, soit une part de 76 % et près de 2000 concernent des pathologies non désignées dans un tableau, soit une part de 23 %. Toutefois, le taux de décisions par caisse varie : pour les MP prévues dans un tableau, il varie de 64 % (cas de la MSA de Dordogne Lot-et-Garonne) à 92 % (cas de la MSA Alpes-Vaucluse). Ce point sera à approfondir en liaison avec les saisines des CRRMP et selon les pathologies concernées.

Concernant les refus qui représentent un quart des décisions en 2018, près de 21 % relèvent de refus directs et près de 5 % de refus après avis de la CRRMP (3 % au titre de l'alinéa 6 et 2 % au titre de l'alinéa 7). Ce point sera à approfondir afin d'interpréter ce résultat.

Par ailleurs, la problématique de la sous-déclaration des MP par les assurés et leurs médecins, source d'inquiétude en termes d'égalité d'accès au droit, n'est pas identifiable dans les bases de données. Afin d'en limiter l'impact, une campagne de communication à destination des assurés et des professionnels de santé a été mise en œuvre.

Une publication internet, diffusée sur le site national [www.msa.fr](http://www.msa.fr) et sur les 35 sites des caisses, présente la démarche à suivre pour une reconnaissance de maladie professionnelle. Elle s'adresse à la fois aux salariés agricoles et aux non-salariés et fait l'objet de mises à jour régulières sur le site<sup>(6)</sup>.

Une nouvelle campagne d'information devrait être menée en 2020 à la suite de la mise en place au sein de la CCMSA d'un fonds d'indemnisation des victimes de pesticides ayant pour objet la réparation de leurs dommages tel que prévu à l'article L. 723-13-3 du code rural et de la pêche maritime et créé par la loi n° 2019-1446 du 24 décembre 2019.

6) <https://www.msa.fr/lfy/sante/reconnaissance-maladies-professionnelles>

## Chapitre 9

# Les dynamiques partenariales en région

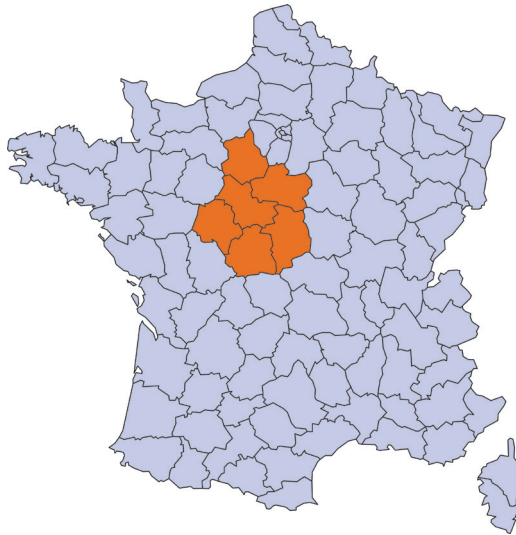
1. En Centre-Val de Loire, une action engagée pour de meilleures conditions de travail des salariés des garages et centres de contrôle technique	351
1.1. Contexte	351
1.2. Action engagée	352
1.3. Bilan	352
2. La Réunion engage des contrôles sur plusieurs risques dans le transport routier de marchandises	353
2.1. Contexte	353
2.2. Action engagée	354
2.3. Bilan	354
3. La Bretagne se mobilise pour la santé au travail des femmes	355
3.1. Contexte	355
3.2. Action engagée	355
3.3. Bilan	356





# Les dynamiques partenariales en région

## 1. EN CENTRE-VAL DE LOIRE, UNE ACTION ENGAGÉE POUR DE MEILLEURES CONDITIONS DE TRAVAIL DES SALARIÉS DES GARAGES ET CENTRES DE CONTRÔLE TECHNIQUE



### 1.1. CONTEXTE

Le travail en garage entraîne des risques pour la santé des salariés, dont la protection doit être améliorée. Le nombre de garages, en particulier de moins de dix salariés, étant important dans la région, il a été décidé de mener une campagne de contrôles en ciblant les interventions sur l'aspiration à la source des gaz d'échappement et le chauffage des locaux, ainsi que sur la conformité des ponts élévateurs.

## 1.2. ACTION ENGAGÉE

Cette action collective visait avant tout à s'assurer que les salariés travaillent dans une atmosphère propre et épurée dans des locaux à température convenable. Dans un second temps, à la suite d'un signalement machines dangereuses pour des ponts élévateurs, il a été décidé de contrôler systématiquement ces équipements de travail et leur conformité aux règles de sécurité. Dans le cadre des visites effectuées, l'ensemble des risques a été abordé.

Les contrôles ont commencé dans le Loiret, mobilisant des agents de contrôle, un assistant et le responsable d'unité de contrôle. Chaque agent de contrôle disposait d'une liste d'entreprises sur son secteur, avec un ciblage spécifique de celles ayant été visitées dans les années antérieures par l'inspection ou dans le cadre de l'action nationale de la Caisse d'assurance retraite et de santé au travail (Carsat) ainsi que sur celles employant un apprenti. Une documentation technique et pratique sur tous les risques potentiellement rencontrés a été mise à disposition des agents, ainsi qu'une fiche de contrôle. Parallèlement, une rencontre avec la Carsat a été organisée en vue d'un échange et d'une mise en cohérence concernant leur action quinquennale sur les mêmes thèmes qui a pris fin en 2018. La Carsat est venue en appui des agents de contrôle tout au long de l'action, en complément de l'appui apporté par les ingénieurs de prévention de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Dircecte).

Cette action engagée en 2019 sera poursuivie en 2020, les contrôles déjà effectués demandant des contre-visites.

## 1.3. BILAN

Sur l'année 2019, 81 garages ou centres de contrôle technique ont été visités. De nombreuses contre-visites restent à effectuer sur l'année 2020. Ces premières visites montrent qu'environ 20% des établissements étaient déjà équipés d'une captation des gaz d'échappement à la source conforme et entretenue. À la suite de l'action des agents de contrôle (deux procès-verbaux, 18 mises en demeure et de nombreuses lettres d'observation), la part d'établissements équipés est de l'ordre de 35%.

La captation à la source n'est obligatoire que lorsque les réparations effectuées dans les locaux exigent d'y faire tourner les moteurs. Or, ce constat est difficile à effectuer et ne permet pas toujours d'exiger l'installation en question. Dans ces circonstances, l'achat de filtres à apposer sur le pot d'échappement a été autorisé pour certains établissements. Ainsi, 16 garages se sont déjà équipés de filtres ou sont en cours de réalisation de cette démarche. Deux mises en demeure ont été notifiées concernant la ventilation générale des locaux. Quatre garages sont en cours d'acquisition d'un chauffage. Néanmoins, de nombreux problèmes de sécurité et de conditions de travail persistent. Une progression intéressante a été notée

dans la captation des gaz d'échappement, moindre pour le chauffage des locaux et la ventilation mécanique mais qui reste positive.

La suite de cette action en 2020 permettra d'aborder les difficultés techniques pour l'évaluation du risque « gaz d'échappement », un nombre important de garages indiquant qu'ils ne font pas tourner les moteurs à l'intérieur. Le syndicat professionnel du secteur doit à ce titre rencontrer un service de santé au travail qui a investi plus particulièrement ces questions.

Les demandes pour améliorer la sécurité exigent du temps et des investissements de la part des employeurs concernés, au même titre que pour les agents de contrôle. Il s'agit d'actions au long cours qui ont donc vocation à s'inscrire dans un cadre pluriannuel, pour s'assurer de l'efficacité de l'action et aboutir à une amélioration globale des conditions de travail des salariés des garages.

## 2. LA RÉUNION ENGAGE DES CONTRÔLES SUR PLUSIEURS RISQUES DANS LE TRANSPORT ROUTIER DE MARCHANDISES



### 2.1. CONTEXTE

Le caractère insulaire du territoire de La Réunion, avec deux routes nationales faisant le tour de l'île et l'absence de ligne de chemin de fer, font du transport routier un secteur essentiel (il représente 7,5% des salariés et 4,5% des établissements de l'île) et sensible. Une réglementation spécifique s'applique en matière de durée du travail pour les conducteurs, et lors des opérations de chargement-déchargement avec l'élaboration de protocoles de sécurité.

Une action collective régionale a donc été engagée pour permettre, au-delà du contrôle du respect de la réglementation sociale européenne, d'investir le secteur de manière plus structurée et homogène, ce secteur faisant partie des secteurs d'activités les plus accidentogènes de la région.

## 2.2. ACTION ENGAGÉE

Cette action s'intègre particulièrement à l'une des actions du plan régional santé au travail sur la prévention des troubles musculo-squelettiques. Plusieurs axes de travail se dégagent et s'appuient sur les sujets ayant fait l'objet d'expérimentations :

- risques liés à la manutention ;
- risques liés à la coactivité, notamment au contrôle des protocoles de chargement et déchargement.

Les agents de contrôle se sont également attachés à la vérification de la durée du travail, dont le respect est un facteur de sécurité.

À partir des 748 entreprises du secteur, un ciblage effectué avec l'aide de la direction régionale de l'environnement, de l'aménagement et du logement sur les plus petites d'entre elles et n'ayant pas été contrôlées au moins depuis l'année 2016 a permis de ramener la liste à 141 entreprises potentiellement visées par cette action.

Un groupe de travail, composé de dix personnes, a été créé dès le début de l'année 2019 et sept réunions ont été nécessaires pour le cadrage et la préparation de l'action.

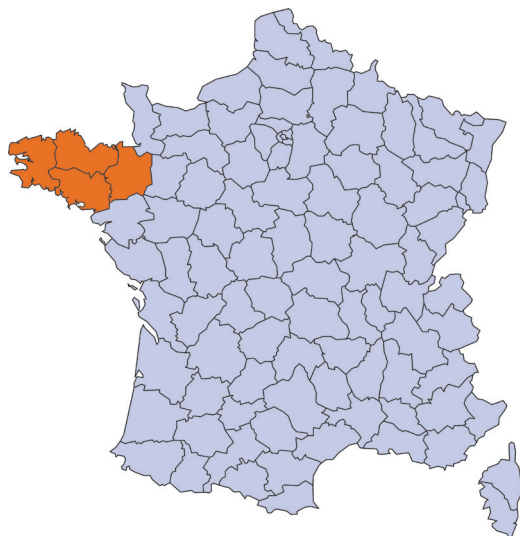
Une action de communication a été menée au courant de l'été 2019. Une information préalable auprès des entreprises et des partenaires sociaux a été effectuée en juillet 2019, au moyen d'un courrier d'information et d'un dépliant réalisé localement. Le groupe permanent régional d'orientation a été informé, ainsi que l'association de prévention du risque routier en entreprise. Une présentation aux partenaires de la prévention, au réseau des salariés désignés compétents et au réseau des intervenants en prévention des risques professionnels a été organisée.

Onze agents de contrôle ont été mobilisés à partir du second semestre 2019. Plusieurs outils ont été produits pour leur permettre d'effectuer ces contrôles (courrier d'information des entreprises, grille de contrôle, outil d'exploitation des données tirées des contrôles, lettre type) ainsi qu'une formation portant sur les risques liés aux manutentions et sur la durée du travail.

## 2.3. BILAN

Les contrôles sont programmés sur 2 ans, une trentaine de contrôles ont été effectués sur l'année 2019. Au moins 70 entreprises devraient être contrôlées sur les 140 ciblées en 2019 dans le cadre de l'action. Le bilan de ces actions, qui ont un caractère pluriannuel, sera effectué en 2020.

## 3. LA BRETAGNE SE MOBILISE POUR LA SANTÉ AU TRAVAIL DES FEMMES



### 3.1. CONTEXTE

En 2019, la Direccte Bretagne a engagé un plan d'action global sur le thème de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, mobilisant à la fois les agents de contrôle de l'inspection du travail, les services des renseignements en droit du travail, les services de l'accès à l'emploi et l'Agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail (Aract). Ce plan d'action est complété par une action du plan régional santé au travail de Bretagne engagée depuis 2016 sur la santé au travail des femmes.

### 3.2. ACTION ENGAGÉE

Pilotée par la délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité et la Direccte, elle associe un grand nombre de partenaires: l'Aract, l'Observatoire régional de la santé, le MEDEF, la CPME, la CFDT, la CGT-FO, la Mutualité sociale agricole, des médecins (internes, médecins inspecteurs du travail), CO-RÉSO (service social du travail) et des services de santé au travail.

L'action a pour objectif de rendre visibles des situations de travail différenciées entre les femmes et les hommes et leurs effets afin d'améliorer les conditions de travail, dans un souci constant d'éviter discrimination et exclusion. Cela se traduit par la volonté de doter les partenaires sociaux et préventeurs d'un langage partagé, d'intégrer le risque de sexisme et l'évaluation du risque sexuée dans le document unique d'évaluation des risques et le plan d'actions associé, d'améliorer

les conditions de travail pour toutes et tous, de les outiller pour les « situations d'urgence » et les situations de violences sexuelles.

L'action s'engage aussi à faire un état des lieux sur un secteur professionnel afin de confirmer ou infirmer l'hypothèse que l'arrivée de femmes dans des secteurs d'activités traditionnellement masculins pourrait avoir une incidence sur les conditions de travail du fait de leur rapport au travail (sens du métier), de leur accueil, de leurs attentes vis-à-vis du travail, de comportements sociaux différents (en mesurant cependant la pertinence de conduire ce type d'action à l'échelle d'une région).

Les travaux engagés et le partenariat fort et constant ont permis la tenue d'un séminaire régional le 28 mai 2019 à Rennes, sous l'égide du comité régional d'orientation des conditions de travail de Bretagne, rassemblant plus de 150 participants. Une plaquette d'information a été produite à cette occasion. Les différentes interventions et les deux tables rondes ont permis d'aborder des sujets divers :

- Qu'est-ce que la « division sexuelle du travail » ?
- De quelles données socio-démographiques la région dispose-t-elle et existe-t-il des expositions différenciées entre les femmes et les hommes ?
- Quelles sont les conséquences sur la santé au travail ?
- Quels sont les enjeux pour les entreprises ?

### 3.3. BILAN

De nombreux enseignements ont pu être tirés :

Situation de l'emploi en Bretagne	Femmes	Homme	Écart
Taux d'activité (en %)	73,9%	79,1%	-5,2%
Revenu salarial annuel (en €)	18 484€	25 169 €	-26,6%
Nombre de métiers où se concentrent 50% des actifs occupés	12 métiers	18 métiers	-6 métiers
Temps partiels (en %)	31%	5%	+26%
Part de personnes en situation de monoparentalité (en %)	8,2%	2,1%	+6,1%

Source : Direccte Bretagne.

Dans la sphère professionnelle, 32% des femmes déclarent avoir subi un harcèlement ou une agression sexuelle sur le lieu de travail au sens juridique du terme. Ce chiffre s'élève à 40% chez les cadres et professions intellectuelles supérieures. 80% des femmes salariées considèrent être confrontées à des attitudes ou décisions sexistes. Les femmes sont plus nombreuses que les hommes à travailler en horaires décalés, au contact du public, ainsi qu'à effectuer des gestes répétitifs. De nombreux métiers occupés par les femmes les exposent à une charge physique et émotionnelle importante, aux incivilités et aux violences. Plus d'une maladie professionnelle sur deux en Bretagne concerne une femme soit près de

1600 maladies professionnelles indemnisées par an. Pour la tranche d'âge 40-59 ans, trois maladies professionnelles sur quatre concernent les femmes. En Bretagne, le taux de signalement de maladies à caractère professionnel via le dispositif «maladies à caractère professionnel» est significativement plus élevé chez les femmes, quelle que soit la catégorie professionnelle.

Des entreprises volontaires avec l'appui de l'Aract vont expérimenter en 2020 un document unique d'évaluation des risques sexué (méthodologie d'élaboration). Il est également envisagé d'intégrer une dimension sexué dans les fiches d'entreprise. Cet aspect devrait également être ajouté dans les modules de formation des institutions représentatives du personnel, les organismes de formation agréés y étant sensibilisés.





**PARTIE 4**  
**LE DIALOGUE**  
**SOCIAL AUTOUR**  
**DES CONDITIONS**  
**DE TRAVAIL**



## Chapitre 10

# Au niveau national, la concertation au sein du Conseil d'orientation des conditions de travail (COCT)

1. L'activité du COCT est restée soutenue en 2019, notamment au titre des travaux d'orientation liés au « Rapport Lecocq »	366
1.1. Une fonction d'orientation du COCT exercée par deux formations	366
1.2 Le secrétariat général du COCT	370
2. Une diversité de thèmes abordés au sein des instances consultatives du COCT	371
2.1. La commission générale	371
2.2. Les commissions spécialisées	372



## Chapitre 10

# Au niveau national, la concertation au sein du Conseil d'orientation des conditions de travail (COCT)



Le COCT a deux missions principales : il est consulté sur les principaux projets de textes dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail et il participe à la définition des orientations nationales et européennes en la matière.

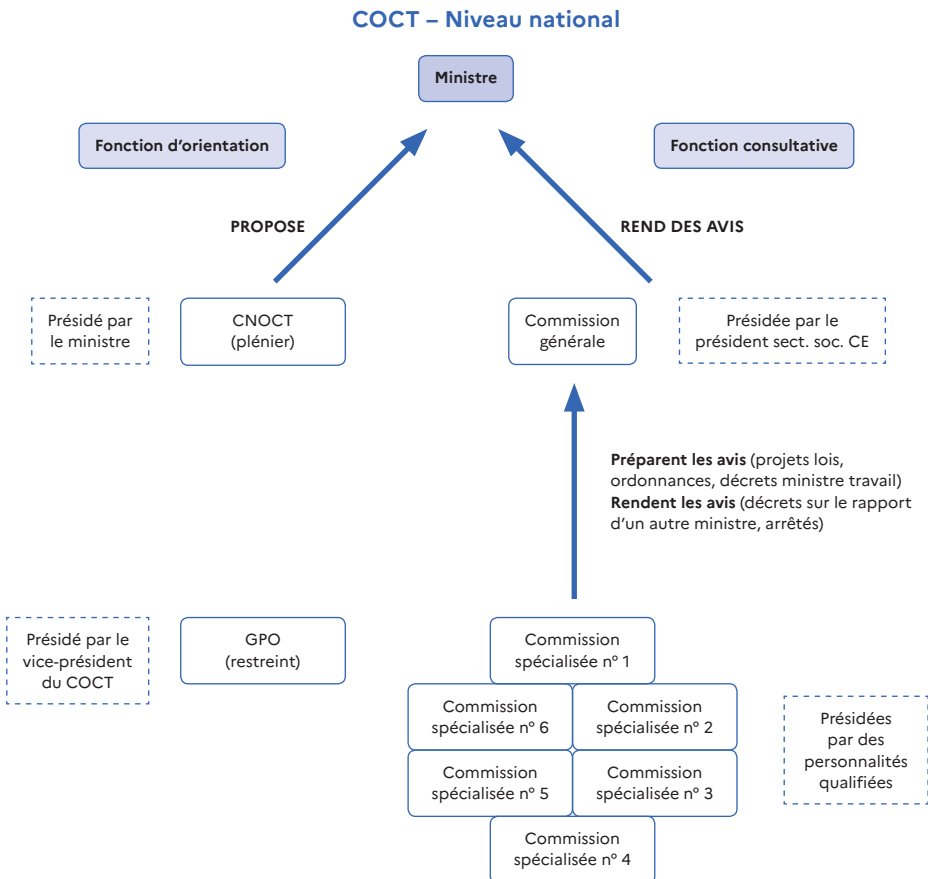
La période récente a été l'occasion d'une relance particulièrement marquée dans la définition d'orientations politiques en santé au travail. Sur la base des différents rapports qui lui ont été remis, le Gouvernement a, dans une lettre d'orientation de mars 2019, proposé aux partenaires sociaux de conduire une réflexion au premier semestre 2019. Cette première phase, qui visait à identifier les sujets sur lesquels les partenaires sociaux ont vocation à négocier et ceux sur lesquels une concertation serait préférable, a permis aux partenaires sociaux d'approfondir l'ensemble des sujets qui apparaissaient pertinents pour une réforme de la santé au travail. Les débats menés au sein du groupe permanent d'orientation (GPO) du COCT ont permis l'ouverture début 2020 d'une négociation interprofessionnelle dans le cadre de l'article L. 1 du code du travail.

Le GPO prépare également les travaux du Conseil national d'orientation des conditions de travail (CNOCT), la formation plénière du COCT, qui associe sous la présidence de la ministre l'ensemble des acteurs de la santé au travail (représentants de l'État, partenaires sociaux, organismes nationaux de sécurité sociale, organismes nationaux d'expertise et de prévention, personnalités qualifiées et associations de victimes d'accidents du travail et de maladies professionnelles). Le CNOCT contribue à l'orientation de la politique en matière de santé sécurité au travail, au suivi des statistiques en matière de conditions de travail et à l'examen du bilan annuel des conditions de travail.

La fonction consultative du COCT est assurée par la commission générale, présidée par le président de la section sociale du Conseil d'État et les six commissions spécialisées qui participent à l'élaboration des projets de textes législatifs et réglementaires.

Au niveau régional, des comités régionaux d'orientation des conditions de travail (CROCT) doivent, de la même manière, participer à l'élaboration et au suivi des politiques publiques en matière de santé, de sécurité au travail et de conditions de travail, ainsi qu'à la coordination des acteurs intervenant dans le domaine. Ils sont dotés de bureaux, les groupes permanents régionaux d'orientation (GPRO), dont la composition et le fonctionnement sont inspirés de l'organisation retenue au niveau national pour le GPO.

La loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi a conféré un statut législatif au conseil. Le décret n° 2016-1834 du 22 décembre 2016 relatif à l'organisation, aux missions, à la composition et au fonctionnement du COCT et des comités régionaux a complété le dispositif.



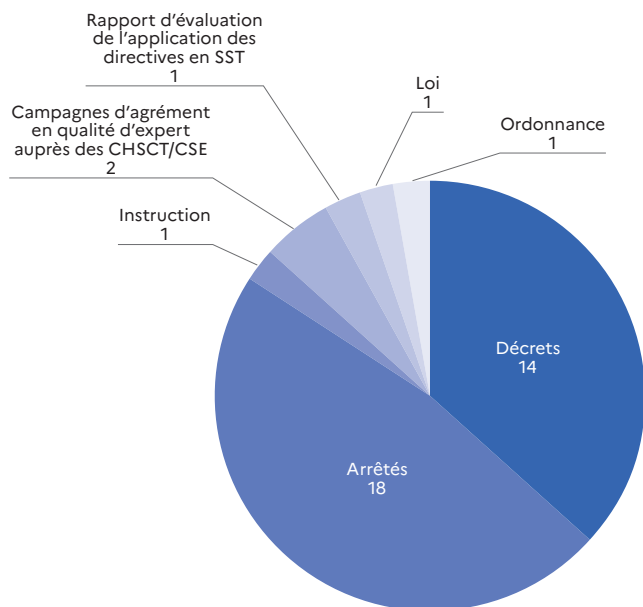
## Activité du COCT en 2019: chiffres clés

### Nombre de réunions en 2019

- 47 réunions (18 réunions au titre de l'orientation et 29 réunions consultatives);
- 4 groupes de travail (10 séances de travail organisées au sein des commissions spécialisées n° 2 et n° 4);
- 7 consultations électroniques.



### Nombre de textes soumis à la consultation en 2019



### Budget du COCT en 2019

- Frais de mission: 13 795 euros
- Sténotypie: 14 388 euros
- Coût de fonctionnement en 2019 (total): 28 183 euros



# 1. EN 2019 L'ACTIVITÉ DU COCT EST RESTÉE SOUTENUE, NOTAMMENT AU TITRE DES TRAVAUX D'ORIENTATION LIÉS À LA RÉFORME « LECOCQ »

## 1.1. UNE FONCTION D'ORIENTATION DU COCT EXERCÉE PAR DEUX FORMATIONS

### A. Le Conseil national d'orientation des conditions de travail (CNOCT)

#### Composition et missions du CNOCT

Le CNOCT comporte :

- un président : le ministre chargé du travail ;
- un vice-président : Monsieur Dominique Giorgi ;
- un secrétaire général : Monsieur Philippe Garabiol.

Il est composé de représentants relevant des quatre collèges suivants :

- le collège des partenaires sociaux, comprenant 8 représentants des employeurs (MEDEF, CPME, U2P, UNAPL, FNSEA, CNMCCA) et 8 représentants des salariés (CGT, CFDT, CGT-FO, CFTC, CFE-CGC) ;
- le collège des départements ministériels, comprenant 11 représentants ;
- le collège des organismes nationaux de sécurité sociale, d'expertise et de prévention, comprenant 8 représentants ;
- le collège des personnalités qualifiées et des représentants d'associations ou des organisations professionnelles de prévention, comprenant 12 personnalités qualifiées et 3 représentants d'associations de victimes des risques professionnels et des organisations professionnelles de prévention. Ce collège comprend au moins une personne spécialiste de médecine du travail.

Aux termes du décret du 22 décembre 2016 précité, le CNOCT :

1. participe à l'élaboration des orientations stratégiques nationales et internationales relatives à la santé et à la sécurité au travail, à l'amélioration des conditions de travail et à la prévention des risques professionnels, et notamment du plan santé au travail, le cas échéant sur la base des propositions du groupe permanent d'orientation ainsi qu'au suivi de leur mise en œuvre ;
2. examine le bilan annuel des conditions de travail établi par les services du ministère chargé du travail, qui comprend le bilan annuel des CROCT. Dans ce cadre, il organise un suivi des statistiques sur les conditions de travail et peut réaliser toute étude se rapportant aux conditions de travail ;
3. participe à la coordination des acteurs intervenant dans ces domaines.

Le Conseil national porte l'ambition de débattre des orientations des politiques de santé au travail en associant l'ensemble des acteurs impliqués au niveau national : formation plénière du COCT, il associe sous la présidence du ministre chargé du travail l'ensemble des acteurs de la santé au travail (représentants de l'État dans leur dimension interministérielle, partenaires sociaux, organismes nationaux de sécurité sociale, organismes nationaux d'expertise et de prévention, personnalités qualifiées et associations de victimes d'accidents du travail et de maladies professionnelles).

### Activité du CNOCT

Comme le prévoit l'article R. 4641-5 du code du travail, l'édition 2019 du *Bilan des conditions de travail* a été présentée au CNOCT le 11 février 2020.

L'ouvrage, qui est édité chaque année par la direction générale du travail (DGT), laisse une large place aux contributions des acteurs de la prévention (partenaires sociaux, services déconcentrés du ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion, autres ministères, organismes de prévention, etc.). Il s'ouvre sur la libre expression des partenaires sociaux. La première partie dresse ensuite un panorama des acteurs de la prévention. La deuxième partie est consacrée aux risques professionnels, un chapitre reprenant les éléments chiffrés sur les accidents et maladies professionnels qui sont déclinés par risques et secteurs d'activité. La troisième partie met en exergue les priorités et actions de l'État déployées par le ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion et par le ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation. Des exemples tirés de l'action déployée sur les territoires mettent en lumière la mise en œuvre opérationnelle de la politique de prévention. Une quatrième partie est consacrée au dialogue social en matière de santé et sécurité au travail tant aux niveaux national que territorial. Le bilan des conditions de travail participe de l'information obligatoire des partenaires sociaux et constitue un outil au quotidien pour les services, permettant par exemple, d'étayer un argumentaire ou de mettre en perspective une problématique.

Le *Bilan des conditions de travail 2018* est téléchargeable depuis le site du ministère :

<https://travail-emploi.gouv.fr/demarches-ressources-documentaires/documentation-et-publications-officielles/rapports/article/rapports-bilans-du-conseil-d-orientation-sur-les-conditions-de-travail-coct>

Le CNOCT a également été l'occasion de présenter la méthodologie retenue pour le bilan du 3<sup>e</sup> plan santé au travail (PST 3). Il s'agit de l'aboutissement d'un processus qui a pleinement impliqué le GPO du COCT, par l'adoption d'orientations partagées avec les partenaires sociaux, mais également l'ensemble des acteurs de prévention, dans la déclinaison de cette feuille de route ambitieuse. Il s'est agi aussi du lancement du processus de mise en œuvre du PST 4, impliquant la mobilisation de l'ensemble des acteurs nationaux et régionaux en santé au travail.

## B. Le Groupe permanent d'orientation

Les conclusions du groupe de travail gouvernance de 2014 ont entraîné la création au sein du COCT d'un GPO, lieu d'exercice régulier de la gouvernance tripartite entre pouvoirs publics, dans leur dimension interministérielle, représentants des salariés et représentants des employeurs. Le GPO est le bureau du COCT, sa vocation est de participer à la définition des orientations stratégiques de la politique de santé au travail. Il a été mis en place dès le début de l'année 2015. Sa composition et son mode de fonctionnement ont été précisés par le décret du 22 décembre 2016.

### Composition et missions du GPO

Le GPO est présidé par le vice-président du COCT et animé par son secrétaire général. Il est composé de représentants des organisations nationales de salariés (CGT, CFDT, CGT-FO, CFTC et CFE-CGE) et d'employeurs (MEDEF, CPME, U2P, UNAPL et FNSEA), de l'État (DGT et ministère chargé de l'agriculture) et de la Caisse nationale d'assurance maladie (direction des risques professionnels). Aux termes de l'article R. 4641-7 du code du travail, le GPO :

1. participe à l'élaboration du plan santé au travail, en proposant au ministre chargé du travail les orientations pour celui-ci ;
2. participe à l'orientation de la politique publique en santé et sécurité au travail, en formulant des avis ou des propositions sur les questions particulières figurant dans son programme de travail annuel ou traitées à la demande du ministre chargé du travail ou encore de tout autre thème entrant dans son domaine de compétences ;
3. contribue à la définition de la position française sur les questions stratégiques au niveau européen ou international en matière de santé et de sécurité au travail ;
4. participe à la coordination des acteurs de la santé au travail, notamment en formulant des avis et des propositions visant à améliorer son pilotage ;
5. participe à la coordination et à l'information des GPRO ;
6. élabore une synthèse annuelle de l'évolution des conditions de travail.

### Activité du GPO

En 2019, l'ensemble des travaux thématiques menés par le GPO, visaient à donner la priorité à la prévention primaire et rompre avec la logique consistant à privilégier la réparation. En outre, les travaux du GPO<sup>(1)</sup> ont porté sur :

- **La réforme de la santé au travail à la suite de la remise du rapport Lecocq**

Par un courrier du 12 mars 2019, les ministres du Travail et de la Santé avaient confié au GPO, au vu de différents rapports et notamment le rapport Lecocq, la mission, d'une part, de distinguer ce qui relèverait de la négociation interprofessionnelle ou de la concertation et, d'autre part, de rédiger un pré-projet de document

1) En 2019, 18 réunions ont été organisées au sein du GPO du COCT.

d'orientation. Après plusieurs mois de travaux qui ont permis des échanges de qualité, les partenaires sociaux n'ont pas adopté lors de la séance du 12 juillet 2019 le document conclusif de leur mission. Les membres du GPO ont toutefois tiré les conséquences attendues de leur réflexion en décidant d'ouvrir une négociation interprofessionnelle sur la santé au travail. Les réunions de négociation, entamées début 2020 et interrompues par la crise de la Covid-19, ont repris le 15 juin 2020.

- **Le régime juridique du contentieux des avis d'aptitude ou d'inaptitude**

Les partenaires sociaux ont évoqué la question du régime juridique du contentieux des avis d'aptitude ou d'inaptitude. Une volonté commune de privilégier la conciliation aux procédures contentieuses, une attention particulière à l'égalité de traitement et le souhait que le coût de l'accès à la justice ne soit un obstacle ni pour l'employeur, ni pour le salarié sont ressortis des débats. Toutefois, aucun avis n'a été adopté formellement.

- **La relation entre le sexe des salariés et la prévention des risques professionnels**

L'article 20 de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes a modifié l'article L. 4121-3 du code du travail et l'a complété par une phrase ainsi rédigée :

*« Cette évaluation des risques tient compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe. »* Cette modification de l'article qui introduit le document unique d'évaluation des risques professionnels avait pour objectif de mieux faire le lien entre l'évaluation des risques et la prise en compte du sexe des salariés concernés et donc de tenir compte de l'éventuelle différence d'impact sur la santé d'une exposition à un risque professionnel en fonction du sexe du salarié.

Néanmoins, 5 ans après son adoption, cette nouvelle dimension peine à être mise en œuvre.

L'expérimentation menée au sein du CROCT de Bretagne (cf. Chapitre 9) et les études approfondies de l'Agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail portant sur ce sujet ont incité les membres du GPO à présenter un avis sur ce thème. Il ressort des échanges qu'il existe un consensus sur le diagnostic et une volonté partagée de favoriser une démarche positive d'accompagnement des employeurs, en leur proposant les outils adéquats pour apprécier l'impact différencié selon le sexe d'une situation de travail sur la santé des salariés au regard de la réalité du travail effectué.

### **Méthodologie retenue pour le bilan du PST 3 et processus de mise en œuvre du PST 4**

Les membres du GPO avaient participé activement à l'élaboration du PST 3 et les échanges entre partenaires sociaux avaient permis de fixer, dans le cadre du PST 3, la prévention primaire comme objectif prioritaire de la santé au travail, ce qui représentait une modification substantielle de l'approche de la santé au travail tant par les pouvoirs publics que par les organisations professionnelles et syndicales.

La DGT doit présenter au cours du dernier trimestre 2020 un bilan des actions menées dans le cadre du PST 3, ce qui permettra ensuite au GPO de proposer les grandes orientations et les nouveaux axes du PST 4, en vue d'une entrée en application du PST 4 au premier trimestre 2021.

## **1.2 LE SECRÉTARIAT GÉNÉRAL DU COCT**

Les activités du GPO du COCT pour les années 2017-2020 ont fait l'objet d'une synthèse, réalisée par le secrétariat général. En outre, le secrétariat général du COCT élabore une lettre d'information électronique trimestrielle destinée à communiquer sur les travaux en cours, ainsi que sur les initiatives conduites en santé au travail. Elle comporte une rubrique permettant de mettre en visibilité une initiative régionale portée par plusieurs partenaires des comités régionaux.

### **Le secrétaire général du COCT**

Le secrétaire général du COCT seconde le vice-président du COCT dans l'ensemble de ses missions et assure la continuité de l'activité du COCT tant dans sa dimension consultative que d'orientation.

Il prépare et anime en particulier les séances du GPO. Il lui revient de fixer le calendrier annuel des séances et les thèmes de l'année en collaboration avec les partenaires sociaux, calendrier qui est adapté au regard des circonstances.

Le secrétaire général a pour mission de proposer aux membres du GPO un avis sur le thème retenu à la suite des auditions et des échanges qui ont suivi la présentation d'une note introductive. Cet avis est le reflet de la position prise par l'ensemble des partenaires sociaux. Il tient sa force du fait qu'il représente l'avis unanime des partenaires sociaux. Cet avis est ainsi susceptible d'orienter le Gouvernement dans sa politique de santé au travail.

Le secrétaire général veille aussi à répondre aux demandes du Gouvernement à l'égard du COCT dans les délais impartis en pleine coopération avec la DGT.

Il est en relation avec les CROCT et les GPRO en vue de favoriser les échanges et d'appuyer les réflexions du GPO à l'aide des expérimentations menées en région et des observations de leurs membres.

Il anime en lien avec la DGT le parcours doctoral en santé au travail qui permet à des doctorants de bénéficier d'une bourse de recherche dans le domaine de la santé au travail pourvu que le cadre de la recherche soit pluridisciplinaire. Il est amené le cas échéant à participer aux différentes commissions consultatives, et seconde, en tant que de besoin, le président de la commission générale.

Il lui revient d'organiser, avec l'appui des services de la DGT, le Conseil national des conditions de travail présidé par la ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion.

## 2. UNE DIVERSITÉ DE THÈMES ABORDÉS AU SEIN DES INSTANCES CONSULTATIVES DU COCT

La fonction consultative concourt à la mise en œuvre des politiques publiques dans le domaine clé des conditions de travail et contribue à la définition de la position française sur les questions stratégiques aux niveaux européen et international.

Le bilan d'activité donne à voir les thèmes examinés par différentes formations du COCT au cours de l'année écoulée :

- En 2019, 29 réunions et 7 consultations électroniques ont été organisées ;
- 4 groupes de travail ont été constitués au sein des commissions spécialisées n° 2 et n° 4 et 10 séances de travail organisées ;
- 34 projets de textes législatifs et réglementaires ont été soumis pour avis aux membres du COCT.

### 2.1. LA COMMISSION GÉNÉRALE

La commission générale, présidée par le président de la section sociale du Conseil d'État, Monsieur Didier-Roland Tabuteau, participe à l'élaboration des projets de loi, d'ordonnances et de décrets. Elle est consultée avant leur adoption, formule des recommandations et fait des propositions d'orientation sur la législation et la réglementation. Elle comprend :

- 10 représentants du collège des partenaires sociaux ;
- 5 représentants des départements ministériels ;

- 5 représentants du collège des organismes nationaux de sécurité sociale, d'expertise et de prévention ;
- 8 personnalités qualifiées, dont les présidents des 6 commissions spécialisées.

Les travaux de la commission générale, portant sur les projets de loi, d'ordonnance, les projets de décret, sont pris sur le rapport du ministre chargé du travail et préparés par les commissions spécialisées.

La commission générale s'est réunie à quatre reprises en 2019.

Date de la séance	Référence de la publication au JO du texte soumis à la consultation (le cas échéant)
15 février	Décret n° 2019-196 du 15 mars 2019 relatif à la composition du conseil d'administration de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail et à la limite d'âge applicable à son président.
14 octobre	Décret n° 2019-1548 du 30 décembre 2019 relatif à l'organisation et au fonctionnement des instances représentatives du personnel et à l'exercice du droit syndical.
	Projet de décret portant modification de certaines dispositions relatives à la protection des travailleurs contre les risques dus aux rayonnements ionisants et non ionisants (non publié).
25 octobre	Projet de décret modifiant les dispositions relatives à la protection des travailleurs intervenant au milieu hyperbare (modifiant le décret n° 2011-45 du 11 janvier 2011) (non publié).
	Projet de loi portant diverses mesures d'ordre social (non publié).
2 décembre	Décret n° 2020-88 du 5 février 2020 relatif à la déconcentration de décisions administratives individuelles et à la simplification de procédures dans les domaines du travail et de l'emploi
	Ordonnance n° 2020-71 du 29 janvier 2020 relative à la réécriture des règles de construction et recodifiant le livre I <sup>er</sup> du code de la construction et de l'habitation.

## 2.2. LES COMMISSIONS SPÉCIALISÉES

### La composition et les missions des commissions spécialisées

Les six commissions spécialisées du COCT comprennent :

- 10 représentants des partenaires sociaux ;
- 5 représentants de départements ministériels ;
- 5 représentants des organismes nationaux de sécurité sociale, d'expertise et de prévention ;
- 6 personnalités qualifiées désignées à raison de leurs compétences personnelles au regard des attributions de la commission.

Aux termes de l'article R. 4641-11 du code du travail, les commissions spécialisées :

- préparent les avis de la commission générale ;
- sont consultées sur les instruments internationaux et européens, les projets de décrets autres que ceux pris sur le rapport du ministre chargé du travail, ainsi que sur les projets d'arrêtés pris sur le rapport du ministre chargé du travail.

Les six commissions spécialisées portent sur les domaines de compétences suivants :

- **commission spécialisée n° 1**, relative aux questions transversales, aux études et à la recherche. Elle est notamment compétente pour les questions liées à la promotion et la diffusion de la culture de prévention, la formation, les risques relatifs à l'organisation du travail, les études, la recherche et les interventions des

agences publiques dans ces domaines, notamment celles de l'Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail (Anses) et de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail. Elle est également compétente pour les questions liées aux missions, à l'organisation et au fonctionnement du COCT et des CROCT. Elle est compétente pour les questions liées aux aspects transversaux et aux orientations de la politique européenne et internationale;

- **commission spécialisée n° 2**, relative à la prévention des risques physiques, chimiques et biologiques pour la santé au travail;
- **commission spécialisée n° 3**, relative à la prévention des risques liés à la conception et à l'utilisation des équipements de travail, des équipements de protection individuelle (EPI) et des locaux et lieux de travail temporaires;
- **commission spécialisée n° 4**, relative aux pathologies professionnelles. Elle est notamment compétente pour les questions relatives à la connaissance de l'origine professionnelle des pathologies, aux maladies professionnelles et à l'articulation entre la réparation et la prévention des pathologies professionnelles;
- **commission spécialisée n° 5**, relative aux acteurs de la prévention en entreprise. Elle est notamment compétente pour les questions liées aux services de santé au travail et aux médecins du travail, membres de l'équipe pluridisciplinaire et aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (ou commissions santé sécurité et conditions de travail des comité sociaux et économiques);
- **commission spécialisée n° 6**, relative aux activités agricoles. Elle est ainsi consultée sur les textes présentés sur le rapport du ministre chargé de l'agriculture.

## Moyens attribués au COCT

Le ministère chargé du travail prend en charge les frais afférents aux déplacements des membres des différentes formations du COCT sur la base du barème applicable aux agents de la fonction publique.

Afin de lui permettre de réaliser les études nécessaires à la réalisation de ses missions, une ligne budgétaire a été réservée aux actions décidées dans le cadre du GPO du COCT au sein du programme 111 (action 1 « Santé et sécurité au travail », sous-action 1: « Recherche et exploitation des études »). **Depuis 2012, elle est dotée de 100 000 euros/an.**

Les frais de structure du COCT ont été de 28 183 euros en 2019. Depuis 2016, ces frais se déclinent comme indiqué dans le tableau ci-dessous :

### Frais de fonctionnement du COCT (en milliers d'euros)

	2016	2017	2018	2019
Frais de mission	17 304	15 915	12 840	13 795
Sténotypie	3 825	7 152	12 552	14 388
Total	21 129	23 067	25 392	28 183

Source : direction générale du travail (DGT).



### La commission spécialisée n° 1 relative aux questions transversales, aux études et à la recherche

Présidée par Madame Pascale Levet, la CS1 est notamment consultée sur les questions touchant à :

- la promotion de la culture de prévention ;
- l'articulation avec les aspects intéressant le milieu professionnel des plans d'action en matière environnementale ou sanitaire ;
- les risques liés à l'organisation du travail ;
- les aspects transversaux de la politique communautaire européenne ;
- les activités du point focal français de l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (EU-OSHA) et aux relations avec l'Organisation internationale du travail ;
- la politique de la recherche intéressant le milieu professionnel et aux orientations stratégiques des interventions des agences publiques en ce domaine.

Elle s'est réunie à quatre reprises en 2019. Une consultation par voie électronique a été organisée le 21 octobre 2019.

Date de la séance	Référence de la publication au JO du texte soumis à la consultation (le cas échéant)
6 février	Décret n° 2019-196 du 15 mars 2019 relatif à la composition du conseil d'administration de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail et à la limite d'âge applicable à son président.
	Examen des dossiers de candidature au Prix européen des bonnes pratiques organisé dans le cadre de la campagne « Lieux de travail sains - Maîtriser l'usage des substances dangereuses » menée par l'EU-OSHA.
17 avril	Arrêté du 24 avril 2019 fixant le modèle d'attestation du suivi de l'état de santé des apprentis reçus en visite d'information et de prévention par un médecin exerçant en secteur ambulatoire.
28 mai	Arrêté du 21 novembre 2019 portant homologation du référentiel professionnel élaboré par la branche de la pâtisserie dans le cadre de la mise en œuvre du compte professionnel de prévention.
	Instruction définissant les conditions de mise en œuvre du décret n° 2018-1340 du 28 décembre 2018 portant sur l'expérimentation relative à la réalisation de la visite d'information et de prévention des apprentis par un professionnel de santé de la médecine de ville.
25 septembre	Décret n° 2019-1586 du 31 décembre 2019 relatif aux seuils d'effectif figurant dans le code général des collectivités territoriales, le code des transports et le code du travail.
	Présentation du rapport d'évaluation de l'application des directives en santé et sécurité au travail à la Commission européenne.
	Présentation de l'actualité de l'agence EU-OSHA.
Consultation électronique le 21 octobre	Point d'information sur le centenaire de l'Organisation internationale du travail sur l'avenir du travail.
Consultation électronique le 21 octobre	Consultation électronique sur le projet de loi portant diverses mesures d'ordre social (non publié à ce jour).

### La commission spécialisée n° 2 relative à la prévention des risques physiques, chimiques et biologiques pour la santé au travail

Présidée par Monsieur Pierre Barbey, cette commission est compétente pour les questions relatives à la protection des travailleurs contre les risques chimiques, physiques et biologiques.

Elle s'est réunie à six reprises en 2019. Une consultation par voie électronique a été organisée le 10 décembre 2019. La commission spécialisée n° 2 du COCT a également constitué deux groupes de travail :

- la commission miroir, ayant pour mission d'analyser le projet d'arrêté relatif aux vérifications de l'efficacité des moyens en matière d'exposition aux rayonnements ionisants. Celle-ci s'est réunie à deux reprises en 2019 : les 5 juillet et 24 septembre ;
- un groupe de travail chargé d'explorer les pistes de simplification du dispositif de prévention des risques chimiques pour en accroître l'effectivité. Celui-ci s'est réuni à trois reprises en 2019 : les 28 juin, 14 octobre et 18 novembre.

Date de la séance	Référence de la publication au JO du texte soumis à la consultation (le cas échéant)
19 février	Arrêté du 28 janvier 2020 modifiant l'arrêté du 15 mai 2006 modifié relatif aux conditions de délimitation et de signalisation des zones surveillées et contrôlées et des zones spécialement réglementées ou interdites compte tenu de l'exposition aux rayonnements ionisants, ainsi qu'aux règles d'hygiène, de sécurité et d'entretien qui y sont imposées.
	Arrêté du 18 décembre 2019 relatif aux modalités de formation de la personne compétente en radioprotection et de certification des organismes de formation et des organismes compétents en radioprotection.
	Arrêté du 9 avril 2019 portant création d'une expérimentation relative à une procédure alternative à la décontamination à l'eau lors d'opérations comportant un risque d'exposition combinée aux fibres d'amiante et aux rayonnements ionisants.
18 mars	Arrêté du 19 juin 2019 relatif au repérage de l'amiante avant certaines opérations réalisées dans les navires, bateaux, engins flottants et autres constructions flottantes.
	Arrêté du 14 mai 2019 fixant une valeur limite d'exposition professionnelle indicative pour un agent chimique.
7 mai	Arrêté du 18 décembre 2019 relatif aux modalités de formation de la personne compétente en radioprotection et de certification des organismes de formation et des organismes compétents en radioprotection (second examen).
	Arrêté du 16 juillet 2019 relatif au repérage de l'amiante avant certaines opérations réalisées dans les immeubles bâtis.
28 juin	Retours de la commission spécialisée n° 2 sur les substances prioritaires à inscrire au programme de travail de l'Anses 2020 en matière de VLEP/VLB.
	Décret n° 2019-1158 du 8 novembre 2019 fixant certains compléments et adaptations du code du travail spécifiques aux mines et carrières en matière de rayonnements ionisants.
	Projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 6 mars 2018 relatif à l'utilisation du heaume ventilé à des fins d'étude lors d'opérations comportant un risque d'exposition aux fibres d'amiante (arrêté du 28 juin 2019 modifiant l'arrêté du 6 mars 2018 relatif à l'utilisation du heaume ventilé à des fins d'étude lors d'opérations comportant un risque d'exposition aux fibres d'amiante).
	Point d'information relatif à l'élaboration du guide « prévention du bruit pour les secteurs de la musique et du divertissement ».
3 septembre	Point d'information sur les résultats du second rapport relatif à la campagne de mesurage CARTO Amiante pour les entreprises du BTP intervenant en sous-section.
	Projet de décret portant modification de certaines dispositions relatives à la protection des travailleurs contre les risques dus aux rayonnements ionisants et non ionisants (champs électromagnétiques) (non publié).
	Projet de décret modifiant les dispositions relatives à la protection des travailleurs intervenant au milieu hyperbare (modifiant le décret n° 2011-45 du 11 janvier 2011) (non publié).
	Arrêté du 13 novembre 2019 relatif au repérage de l'amiante avant certaines opérations réalisées dans les matériels roulants ferroviaires.
	Arrêté du 1 <sup>er</sup> octobre 2019 relatif aux modalités de réalisation des analyses de matériaux et produits susceptibles de contenir de l'amiante, aux conditions de compétences du personnel et d'accréditation des organismes procédant à ces analyses.
18 novembre	Fiches à caractère technique et opérationnel produites par l'IRSN à la suite de la saisine conjointe de la DGT et l'Autorité de sûreté nucléaire en date du 1 <sup>er</sup> mars 2019.
	Proposition de mise en place d'un groupe de travail miroir de la commission spécialisée n° 2 « mesurage champs électromagnétiques ».
	Décret n° 2020-88 du 5 février 2020 relatif à la déconcentration de décisions administratives individuelles et à la simplification de procédures dans les domaines du travail et de l'emploi.
Consultation électronique le 10 décembre	Arrêté modifiant l'arrêté du 16 juillet 2019 relatif au repérage de l'amiante avant certaines opérations réalisées dans les immeubles bâtis.

### La commission spécialisée n° 3 relative à la prévention des risques liés à la conception et à l'utilisation des équipements de travail, des EPI et des locaux et lieux de travail temporaires

Présidée par Monsieur Claude Lecinq, la commission spécialisée n° 3 est compétente pour les questions touchant à la prévention des risques liés à la conception et à l'utilisation des lieux de travail, des équipements de travail, des EPI et des installations électriques. Elle travaille également sur la prévention des risques professionnels dans le secteur du bâtiment et des travaux publics, notamment concernant les chantiers temporaires. Enfin, elle est saisie des questions relatives à la prévention du risque pyrotechnique.

Elle s'est réunie à cinq reprises en 2019 et une consultation par voie électronique a été organisée le 11 décembre 2019.

Date de la séance	Référence de la publication au JO du texte soumis à la consultation (le cas échéant)
18 janvier	Décret n° 2019-184 du 11 mars 2019 relatif aux conditions d'application de l'ordonnance n° 2018-937 du 30 octobre 2018 visant à faciliter la réalisation de projets de construction et à favoriser l'innovation.
8 février	Décret n° 2019-735 du 16 juillet 2019 fixant certains compléments et adaptations du code du travail spécifiques aux mines et aux carrières en matière de travail et circulation en hauteur.
9 avril	Projet de guide technique relatif aux opérations de modification des machines et des ensembles de machines en service. Point sur le fonctionnement et l'état d'avancement du groupe de travail « révision de la directive machines ».
10 octobre	Décret n° 2019-1586 du 31 décembre 2019 relatif aux seuils d'effectif figurant dans le code général des collectivités territoriales, le code des transports et le code du travail. Décret n° 2019-1488 du 27 décembre 2019 relatif aux modalités de mise en conformité des équipements de travail utilisés à Mayotte avec les prescriptions minimales fixées en application de l'article L. 4321-2 du code du travail. Décret n° 2019-1585 du 30 décembre 2019 approuvant les statuts de la société nationale SNCF et portant diverses dispositions relatives à la société nationale SNCF et à la société mentionnée au c du 2° de l'article 18 de l'ordonnance n° 2019-552 du 3 juin 2019.
18 novembre	Décret n° 2020-88 du 5 février 2020 relatif à la déconcentration de décisions administratives individuelles et à la simplification de procédures dans les domaines du travail et de l'emploi. Ordonnance n° 2020-71 du 29 janvier 2020 relative à la réécriture des règles de construction et recodifiant le livre I <sup>er</sup> du code de la construction et de l'habitation. Proposition de document de travail relatif à l'intelligence artificielle utilisée dans les machines dans le cadre des travaux de révision de la directive 2006/42/CE relative aux machines. Décret n° 2019-1585 du 30 décembre 2019 approuvant les statuts de la société nationale SNCF et portant diverses dispositions relatives à la société nationale SNCF et à la société mentionnée au c du 2° de l'article 18 de l'ordonnance n° 2019-552 du 3 juin 2019 (second examen).
Consultation électronique du 11 décembre	Campagne d'agrément ou de renouvellement des agréments des organismes de formation aux travaux sous tension sur les installations électriques visés à l'article R. 4544-11 du code du travail (arrêté du 19 décembre 2019 portant agrément d'organismes compétents pour la formation aux travaux sous tension sur les installations électriques visés à l'article R. 4544-11). Campagne d'agrément ou de renouvellement d'agrément des organismes réalisant des vérifications de la conformité, sur demande de l'agent de contrôle de l'inspection du travail, de l'aération-assainissement des locaux de travail et de l'éclairage des lieux de travail mentionnés aux articles R. 4722-1 à R. 4722-3 du code du travail (arrêté du 20 décembre 2019 portant agrément d'organismes habilités à procéder au contrôle de l'aération et de l'assainissement des locaux de travail pouvant être prescrit par l'inspecteur du travail et arrêté du 20 décembre 2019 portant agrément d'organismes habilités à effectuer des relevés photométriques sur les lieux de travail pouvant être prescrits par l'inspecteur du travail).

## La commission spécialisée n° 4, relative aux pathologies professionnelles

Présidée par Monsieur Paul Frimat, la commission spécialisée relative aux pathologies professionnelles est compétente pour les questions relatives à la connaissance de l'origine potentiellement professionnelle des pathologies, aux maladies professionnelles et à l'articulation entre la réparation et la prévention des pathologies professionnelles. Elle est notamment consultée sur les projets de tableaux de maladies professionnelles pris en application de l'article L. 461-2 du code de la Sécurité sociale.

Elle s'est réunie à cinq reprises en 2019. La commission spécialisée n° 4 du COCT a également constitué deux groupes de travail :

- un groupe de travail sur les maladies cardiovasculaires liées à des facteurs de risques psychosociaux. Celui-ci s'est réuni à trois reprises en 2019 : les 17 janvier, 13 mars et 17 juin ;
- un groupe de travail sur le trichloréthylène et le risque de cancer, chargé d'étudier la pertinence et les modalités éventuelles de l'indemnisation des pathologies cancéreuses associées à l'exposition professionnelle à certains hydrocarbures aliphatiques chlorés. Celui-ci s'est réuni à deux reprises en 2019 : les 21 janvier et 25 juin.

Date de la séance	Référence de la publication au JO du texte soumis à la consultation (le cas échéant)
8 janvier	Approbation du projet de programme de travail pour 2019.
	Présentation du rapport intermédiaire du groupe de travail sur les maladies cardiovasculaires liées à des facteurs de risques psycho-sociaux par Monsieur Chamoux.
	Présentation du rapport intermédiaire du groupe de travail sur le trichloréthylène par Monsieur Garnier.
9 avril	Présentation « Jalon Cancer RNV3P » par Monsieur Lasfargues.
	Présentation du projet final du rapport du groupe de travail sur le trichloréthylène et les lymphomes.
	Présentation par Monsieur Bergeret du guide pour les comités régionaux de reconnaissance des maladies professionnelles institués par la loi n° 93-121 du 27 janvier 1993, en sa version consolidée (2019).
2 juillet	Point sur les propositions de modification des tableaux de maladie professionnelle n° 57 et n° 69 à la suite des propositions de la Caisse nationale d'assurance maladie (Cnam), ainsi que des tableaux n° 1 et n° 61bis faisant suite aux décisions du Conseil d'État (du 1 <sup>er</sup> juillet 2009 et du 10 mars 2010).
	Présentation sur l'exposition benzène et le lymphome non hodgkinien par Madame Nisse.
	Présentation du rapport final du groupe de travail sur le trichloréthylène par Monsieur Garnier.
	Présentation du rapport final du groupe de travail des pathologies cardiovasculaires en lien avec les risques psychosociaux par Monsieur Chamoux.
	Point d'information : version finale du Guide des comités régionaux de reconnaissance des maladies professionnelles (CRRMP), avant l'entrée en vigueur au 1 <sup>er</sup> décembre 2019 du décret relatif à la procédure d'instruction des déclarations d'accidents du travail et de maladies professionnelles du régime général.

Date de la séance	Référence de la publication au JO du texte soumis à la consultation (le cas échéant)
1 <sup>er</sup> octobre	Projet de saisine de l'Anses sur l'expertise des pathologies professionnelles liées au formaldéhyde – expertise préalable à la révision des tableaux de maladies professionnelles ou à l'élaboration de recommandations aux CRRMP.
	Présentation du bilan CRRMP de 2018 (Cnam).
	Présentation sur la reconnaissance de la légionellose en tant que maladie professionnelle par la voie complémentaire (Cnam).
	Présentations par Santé publique France : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bilan des 20 ans de surveillance des mésothéliomes à partir du Programme national de surveillance des mésothéliomes pleuraux (PNSM).</li> <li>• Bilan 2016 du programme de surveillance des maladies à caractère professionnel (MCP).</li> <li>• Prévalence de l'exposition des travailleurs français à la silice.</li> <li>• Principales publications récentes de Santé publique France sur la surveillance de la santé mentale en lien avec le travail.</li> <li>• Principales publications récentes de Santé publique France sur la surveillance des troubles musculo-squelettiques (TMS).</li> </ul>
3 décembre	Présentation des pathologies liées aux risques psychosociaux : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Rapport final du groupe de travail sur les maladies cardiovasculaires liées aux facteurs de risques psychosociaux (Alain Chamoux).</li> <li>• Recommandation relative aux pathologies psychiques d'origine professionnelle (Annie Sobaszek).</li> <li>• Point d'actualité sur la 11<sup>e</sup> classification internationale des maladies (CIM-11) et la fiche mémo de la Haute Autorité de santé sur le repérage et la prise en charge clinique de l'épuisement professionnel ou burn-out (Alain Bergeret).</li> </ul>
	Information sur la mise en place du programme de travail de la commission spécialisée n° 4 pour 2020.

### La commission spécialisée n° 5 relative aux acteurs de la prévention en entreprise

Présidée par Monsieur Jacques Pomonti, la commission spécialisée n° 5 est notamment compétente pour les questions touchant les services de santé au travail et médecins du travail, ainsi que les membres des équipes pluridisciplinaires et les comités sociaux et économiques (CSE).

Elle s'est réunie à trois reprises au cours de l'année 2019. Deux consultations électroniques ont également été organisées en octobre et décembre 2019.

Date de la séance	Référence de la publication au JO du texte soumis à la consultation (le cas échéant)
18 juin 2019	Examen des huit dossiers de 1 <sup>re</sup> demande d'agrément en qualité d'expert auprès des CHSCT/CSE à compter du 1 <sup>er</sup> juillet 2019.
3 octobre 2019	Décret n° 2019-1548 du 30 décembre 2019 relatif à l'organisation et au fonctionnement des instances représentatives du personnel et à l'exercice du droit syndical (examen partiel). Projet d'arrêté relatif aux modalités d'exercice de l'expert habilité auprès du CSE (non publié à ce jour).
Du 16 au 22 octobre 2019 (consultation électronique)	Projet de loi ratifiant diverses ordonnances de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel et portant diverses mesures d'ordre social.
15 novembre 2019	Décret n° 2020-88 du 5 février 2020 relatif à la déconcentration de décisions administratives individuelles et à la simplification de procédures dans les domaines du travail et de l'emploi (examen partiel).
	Arrêté du 7 août 2020 relatif aux modalités d'exercice de l'expert habilité auprès du CSE.
Du 2 au 6 décembre 2019 (consultation électronique)	Examen des huit dossiers de 1 <sup>re</sup> demande d'agrément en qualité d'expert auprès des CHSCT/CSE à compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2020.

## La commission spécialisée n° 6 relative aux activités agricoles

Présidée en 2019 par Madame Sophie Villers, la commission chargée des questions relatives aux activités agricoles est notamment consultée sur les projets de textes réglementaires applicables aux établissements agricoles. Elle peut être saisie de toutes questions relatives à l'hygiène et à la sécurité des travailleurs en agriculture. De plus, en formation restreinte, elle donne son avis sur le bilan national d'activité des services de santé et de sécurité au travail agricoles élaboré par la Caisse centrale de la mutualité sociale agricole et sur l'évolution et les perspectives des moyens mobilisés au regard des priorités en santé et sécurité au travail, déclinées par les caisses de mutualité sociale agricole en lien avec les plans régionaux de santé au travail.

Elle s'est réunie à deux reprises en 2019 et deux consultations ont été organisées par voie électronique. La formation restreinte s'est réunie le 22 octobre.

Date de la séance	Référence de la publication au JO du texte soumis à la consultation (le cas échéant)
5 avril 2019	Décret n° 2019-379 du 26 avril 2019 relatif à l'expérimentation de dispositif de contrôle par vidéo en abattoir. Cette expérimentation fait partie d'un ensemble de mesures mises en place par le Gouvernement en réponse aux situations de maltraitance animale constatées dans certains abattoirs français
	Arrêté du 14 mai 2019 fixant une valeur limite d'exposition professionnelle indicative pour un agent chimique.
	Arrêté du 19 décembre 2019 portant agrément d'organismes compétents pour la formation aux travaux sous tension sur les installations électriques visés à l'article R. 4544-11.
	Arrêté du 26 août 2019 relatif à la mise en œuvre d'une expérimentation de l'utilisation d'aéronefs télépilotes pour la pulvérisation de produits phytopharmaceutiques.
	Point d'information : mise à jour du guide technique relatif aux modifications de machines et ensembles de machines.
	Point d'information sur le bilan de la surveillance du marché en 2018.
Consultation voie électronique mai 2019	Point d'information : avis du ministère chargé du travail relatif à des EPI protégeant contre les produits phytopharmaceutiques.
	Projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 19 décembre 2016 relatif à la réception des véhicules agricoles et forestiers (non publié).
21 juin 2019	Point d'information : arrêté relatif au repérage de l'amiante avant certaines opérations réalisées dans les immeubles bâtis.
	Projet de décret relatif aux prescriptions de sécurité applicables à certains travaux d'abattage ou d'élagage et travaux connexes (non publié à ce jour) et deux projets d'arrêtés modifiés relatifs à l'obligation de plan de prévention écrit en cas de travaux dangereux ainsi qu'une proposition de vœux (non publié à ce jour) (travaux du groupe de travail mandaté par la commission spécialisée n° 6 sur les risques d'abattage en chantiers paysagers).
	Point d'information : bilan 2018 concernant l'accidentologie des jeunes dans le secteur agricole et présentation de la convention nationale pour l'intégration de la santé et de la sécurité au travail dans l'enseignement agricole.
	Point d'information : présentation de l'étude menée par l'Institut de recherches économiques et sociales et l'Institut national de la recherche agronomique sur « Les publics cibles du conseil santé-sécurité au travail en agriculture ».
Consultation voie électronique octobre 2019	Projet de loi ratifiant diverses ordonnances de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel et portant diverses mesures d'ordre social (non publié à ce jour).



## Chapitre 11

# Au niveau territorial, une structuration progressive du dialogue social sur les conditions de travail

1. Les comités régionaux d'orientation des conditions de travail (CROCT): une fonction d'orientation désormais incarnée par les groupes permanents régionaux d'orientation	384
1.1. Présentation générale	385
1.2. Des CROCT jouant un rôle fondamental dans l'évaluation des troisièmes plans régionaux de santé au travail (PRST 3)	388
2. Les commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI), nouvelles instances de dialogue social dans les très petites entreprises (TPE)	390
2.1. La création des CPRI	390
2.2. Installation des CPRI: état des lieux et premiers retours d'expérience	392
3. Les commissions paritaires régionales des professions libérales (CPR-PL), un nouvel outil au service des employeurs libéraux	395
3.1. La création des CPR-PL et la nécessité d'un dialogue social de proximité	395
3.2. État des lieux de l'installation des CPR-PL	396
4. Les observatoires d'analyse et d'appui au dialogue social, relais pour les petites et moyennes entreprises au sein des départements	397
4.1. La création d'une nouvelle instance, motivée par de réels besoins et de fortes potentialités sur le terrain	397
4.2. Des observatoires qui s'engagent dans la mise en place du comité social et économique (CSE)	399





## Chapitre 11

# Au niveau territorial, une structuration progressive du dialogue social sur les conditions de travail

**L**e dialogue social en région voit son organisation consolidée grâce à la mise en place au cours de l'année 2017 des comités régionaux d'orientation des conditions de travail (CROCT), créés par la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 pour constituer les déclinaisons régionales du Conseil d'orientation des conditions de travail (COCT) (1). En leur sein, les groupes permanents régionaux d'orientation (GPRO) se sont notamment saisis, dans de nombreuses régions, du suivi des plans régionaux de santé au travail (PRST) et de questions relatives aux services de santé au travail.

Par ailleurs, sur le modèle des commissions paritaires régionales interprofessionnelles de l'artisanat (CPRIA) qui étaient en place dans les régions depuis 2010, la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi a également créé des commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI), afin de représenter les employeurs et les salariés d'entreprises de moins de 11 salariés dépourvus de représentants du personnel, avec une date de mise en place fixée au 1<sup>er</sup> juillet 2017 (2).

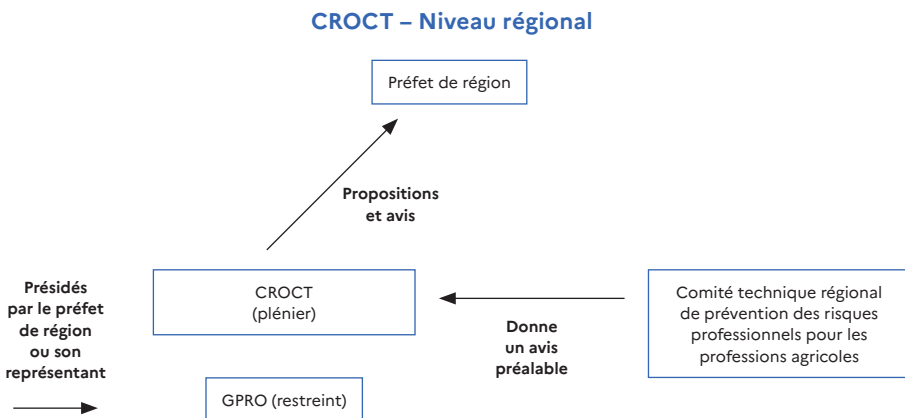
Les commissions paritaires régionales des professions libérales (CPR-PL), issues de l'accord sur le dialogue social de 2012, signé par les organisations syndicales et l'UNAPL, ont vocation, comme les CPRIA dans le champ de l'artisanat, à permettre la représentation des salariés des entreprises moins de 11 salariés des professions libérales (3).

Pour compléter ce dispositif, des observatoires d'analyse et d'appui au dialogue social ont été créés au niveau départemental par les ordonnances travail en 2017 afin de dynamiser le dialogue social territorial, en particulier dans les petites entreprises (4).

# 1. LES COMITÉS RÉGIONAUX D'ORIENTATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL : UNE FONCTION D'ORIENTATION DÉSORMAIS INCARNÉE PAR LES GROUPES PERMANENTS RÉGIONAUX D'ORIENTATION

Les CROCT, créés par la loi n° 2015-994 du 17 août 2015, remplacent les comités régionaux de prévention des risques professionnels (CRPRP)<sup>(1)</sup>. Les CROCT réunissent l'ensemble des acteurs régionaux de la prévention : administrations régionales de l'État, partenaires sociaux, organismes régionaux de sécurité sociale, d'expertise et de prévention et personnes qualifiées telles que des experts scientifiques ou des représentants d'associations de victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles. Ces comités régionaux sont le miroir, au niveau régional, du COCT.

Les CROCT sont le cadre dans lequel le partenariat pour la santé au travail prend désormais corps dans les régions françaises. La mise en place de leurs bureaux, les GPRO, repose sur l'idée que les partenaires sociaux, aux côtés des pouvoirs publics, ont vocation à participer à la définition même des orientations de la politique de santé au travail, le plus en amont possible.



1) Le décret n° 2016-1834 du 22 décembre 2016 relatif à l'organisation, aux missions, à la composition et au fonctionnement du COCT et des comités régionaux a complété le dispositif.

## 1.1. PRÉSENTATION GÉNÉRALE

### A. La formation plénière des CROCT

Placée auprès du préfet de région, la formation plénière du CROCT est constituée de quatre collèges favorisant une approche globale et pluridisciplinaire de la santé au travail :

- un collège des représentants des administrations régionales de l'État ;
- un collège des partenaires sociaux ;
- un collège des représentants d'organismes régionaux de sécurité sociale, d'expertise et de prévention ;
- un collège de personnalités qualifiées désignées à raison de leurs compétences en santé au travail, dont notamment des experts scientifiques ou techniques de la prévention en entreprise et des représentants d'associations de victimes de risques professionnels et d'organisations de professionnels de la prévention.

Aux termes de l'article R. 4641-18 du code du travail, chaque CROCT :

1. participe à l'élaboration et à l'actualisation de diagnostics territoriaux portant sur les conditions de travail et la prévention des risques professionnels ;
2. participe à l'élaboration et au suivi du PRST, qui décline à l'échelle régionale le plan santé au travail (PST). Il constitue le programme de prévention des risques liés au travail du plan régional de santé publique, mentionné à l'article L. 1411-11 du code de la santé publique ;
3. est consulté sur la mise en œuvre régionale des politiques publiques intéressant la santé et la sécurité au travail ainsi que l'amélioration des conditions de travail, qui lui sont soumises par les autorités publiques ;
4. est consulté sur les actions coordonnées prévues à l'article D. 717-43-2 du code rural et de la pêche maritime adoptées après avis du comité technique régional visé à l'article R. 751-160 de ce code ;
5. est consulté sur les instruments régionaux d'orientation des politiques publiques en matière de santé et de sécurité au travail et est informé de la mise en œuvre des politiques publiques intéressant ces domaines ;
6. contribue à la coordination avec la commission de coordination des politiques de prévention de l'Agence régionale de santé et à l'organisation territoriale de la politique de santé publique mentionnée à l'article L. 1411-11 du code de la santé publique ;
7. contribue à la coordination avec le Comité régional d'orientation et de suivi chargé de la mise en œuvre territoriale du plan Écophyto conformément à l'article L. 253-6 du code rural et de la pêche maritime, dans ses actions relatives à la santé et sécurité au travail lors de l'utilisation des produits phytopharmaceutiques ;
8. adopte les avis du GPRO. Chaque CROCT se réunit au moins une fois par an en formation plénière.

## B. Les groupes permanents régionaux d'orientation (GPRO)

À l'instar du GPO pour le COCT au niveau national, chaque CROCT est doté d'un bureau: le GPRO. L'existence des GPRO a été prévue par le relevé de conclusions de la commission de suivi de l'accord national interprofessionnel du 13 septembre 2000, adopté par les partenaires sociaux le 2 février 2016. Le décret du 22 décembre 2016 consacre l'existence des GPRO et en prévoit les missions, la composition et le fonctionnement.

Les GPRO sont des instances tripartites regroupant, sous la présidence du préfet de région ou de son représentant, les représentants des pouvoirs publics (Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi [Direccte] et Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail [Carsat]), les représentants des salariés et les représentants des employeurs. Conformément à l'article R. 4641-21 du code du travail, les GPRO exercent une fonction d'orientation dans les domaines de la santé et de la sécurité au travail et de l'amélioration des conditions de travail dans le ressort du territoire régional. À ce titre, chaque GPRO :

1. rend un avis sur toute question de nature stratégique dans le domaine de la santé au travail, des conditions de travail et des risques professionnels dont il se saisit;
2. formule les orientations du PRST et participe au suivi de sa mise en œuvre;
3. participe à l'élaboration du diagnostic territorial portant sur la santé au travail, les conditions de travail et la prévention des risques professionnels;
4. favorise la coordination des orientations et des positions prises dans les principales instances paritaires régionales dans le champ de la santé au travail, en cohérence avec les orientations du GPO du COCT;
5. adresse au GPO du COCT un bilan annuel de son activité;
6. rend un avis qu'il remet au CROCT sur le contenu des contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens des services de santé au travail et sur la politique régionale d'agrément des services de santé au travail.

Dans son domaine de compétence, le groupe permanent régional peut, de sa propre initiative, soumettre des propositions et avis et diligenter des analyses ou études.

### **Modalités d'organisation et de fonctionnement du GPRO de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur (PACA)**

Le GPRO de la région PACA a été installé le 14 novembre 2017. Il se réunit deux fois par an. En région PACA, les partenaires sociaux ont souhaité mettre en place des commissions techniques chargées de mener les travaux préparatoires aux décisions prises en réunion plénière du GPRO. Ces instances opérationnelles, co-animées par la Direccte, la Carsat et les partenaires sociaux déterminent, dans un cadre préalablement défini par le GPRO, la nature des travaux réalisés et les personnes qualifiées invitées à y participer. Ces commissions travaillent depuis le mois d'avril 2019 non

seulement sur les axes du 3<sup>e</sup> plan régional santé au travail (PRST 3) mais également sur les services de santé au travail. Ce format de travail, en commissions techniques, permet aux partenaires sociaux :

- d'identifier l'ensemble des instances, opérations et partenariats agissant dans le champ de la santé au travail sur la thématique concernée ;
- de disposer d'un temps de débat sur les données disponibles en région PACA ;
- de faciliter l'échange d'information entre les partenaires sociaux et les membres des instances sur le contenu des actions, leurs orientations, leurs modalités de mise en œuvre et leurs évolutions et perspectives.

Il convient en effet de créer du lien entre ces instances stratégiques et/ou opérationnelles et les partenaires sociaux (avis, recommandations, observations) afin qu'ils soient le relais des actions conduites et pour améliorer la cohérence entre les actions opérationnelles conduites sur les territoires et les orientations et priorités du PRST 3.

### Commissions techniques du GPRO de la région PACA

Commission technique n° 1 Culture de prévention	Commission technique n° 2 Qualité de vie au travail, maintien dans l'emploi	Commission n° 3 Pilotage et ressources	Commission n° 4 Services de santé au travail
<b>Missions :</b> Prévention des risques professionnels, intégration de la santé au travail dans la formation initiale et continue.	<b>Missions :</b> Qualité de vie au travail, maintien dans l'emploi, transversalité des politiques de santé.	<b>Missions :</b> PRST, tableau de bord de la santé au travail (TBST), études et recherches.	<b>Missions :</b> Fonctionnement des services de santé au travail et suivi des salariés.
<b>Date d'installation :</b> 29 avril 2019	<b>Date d'installation :</b> 23 avril 2019	<b>Date d'installation :</b> 24 avril 2019	<b>Date d'installation :</b> 13 mai 2019
<b>Axes de travail :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• identification des réseaux ;</li> <li>• identification des formations sur lesquelles il serait intéressant d'agir ;</li> <li>• identification des outils/ documentation et relais d'information ;</li> <li>• identification des ressources/personnes qualifiées ;</li> <li>• parallèle avec d'autres secteurs d'activité ;</li> <li>• rapprochement santé publique/santé au travail ;</li> <li>• recommandations, orientations, préconisations.</li> </ul>	<b>Axes de travail :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• état des lieux ;</li> <li>• analyse des données ;</li> <li>• objectifs de travaux ;</li> <li>• recommandations, orientations, préconisations.</li> </ul>	<b>Axes de travail :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• présentation détaillée du bilan à mi-parcours (comparaison des objectifs avec le PRST 2, lien avec les actions conduites et le tableau de bord santé au travail) ;</li> <li>• recensement des actions et évaluation (résultats/processus/effets) ;</li> <li>• recommandations aux porteurs de projets et aux autres commissions techniques ;</li> <li>• analyser les besoins employeurs/ salariés ;</li> <li>• accompagner la réalisation du bilan du PRST 3.</li> </ul>	<b>Axes de travail :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• cahier des charges à définir ;</li> <li>• diagnostic (identification des besoins/attentes des employeurs/ salariés) ;</li> <li>• état des lieux de l'existant ;</li> <li>• lisibilité de l'action des services de santé au travail ;</li> <li>• point sur les actions inscrites dans les projets de service des services de santé au travail ;</li> <li>• définir des orientations à fixer aux services de santé au travail sur des sujets pertinents (maintien dans l'emploi, intérimaires) ;</li> <li>• orientations pluriannuelles de la santé au travail.</li> </ul>

## 1.2. DES CROCT JOUANT UN RÔLE FONDAMENTAL DANS L'ÉVALUATION DES TROISIÈMES PLANS RÉGIONAUX DE SANTÉ AU TRAVAIL (PRST 3)

Au-delà de sa fonction institutionnelle d'organe de gouvernance de la santé au travail, le CROCT assure très fréquemment une fonction de suivi du PRST 3. Dans de nombreux cas, la formation plénière du CROCT a, au cours de l'année 2019, engagé des discussions sur la préparation de l'évaluation du PRST 3 et sur les conditions d'élaboration et de pilotage du prochain plan régional.

**La région Auvergne-Rhône-Alpes** arrive au terme de cinq années de travaux qui ont produit des résultats concrets au profit des entreprises, salariés et préventeurs, grâce à l'implication, tant institutionnelle que personnelle, de nombreux acteurs. Trois chantiers s'ouvrent désormais : celui de la finalisation des actions en cours, celui du bilan et de l'évaluation du PRST 3, celui de l'écriture du PRST 4. En vue de l'évaluation et du bilan du PRST 3, le service études, statistiques et évaluation de la Direccte est chargé de mener une ou deux monographies relatives à des actions significatives en raison du cercle d'acteurs impliqués, de leur caractère innovant, de leur périmètre de mise en œuvre, etc. L'évaluation proprement dite du PRST 3 visera à évaluer le processus d'écriture, de mise en œuvre et de suivi du PRST. Les enseignements tirés de ces deux phases seront intégrés dans les travaux d'écriture du PRST 4. Dès que les orientations nationales du PST 4 seront connues, une journée sera consacrée à l'écriture des orientations régionales, dans le cadre du CROCT. En outre, la Direccte organisera un séminaire fin 2020 pour présenter un premier bilan du PRST 3 et faire émerger des actions à inscrire au PRST 4. L'année 2020 sera donc une année la fois de bilan et de définition des actions à venir.

**En région PACA**, le PRST 3 a été élaboré conformément aux orientations définies au niveau national dans le plan santé au travail 2016-2020 et en lien étroit avec le CROCT qui a décidé des axes et des objectifs pour la région à la suite de travaux menés en 2015. Le Comité d'éducation pour la santé PACA a été missionné par la Direccte PACA pour mener l'évaluation à mi-parcours des 58 actions menées dans le cadre du PRST. Cette évaluation vise à présenter un bilan à mi-parcours du PRST 3 en PACA afin d'apprécier les avancées en matière de promotion de la santé au travail réalisées au sein de la région et de proposer des recommandations pour la poursuite du déploiement du PST. Les résultats de l'évaluation seront transmis aux membres du CROCT pour alimenter les échanges et les discussions. Les recommandations formulées seront également soumises à leur appréciation pour les valider, les modifier ou les supprimer.

**En région Occitanie**, les partenaires sociaux, pilotes des actions, acteurs de la prévention ont traité le 18 septembre 2019 de la question de l'évaluation des actions de prévention du PRST 3. Dans un premier temps, l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail et la Carsat ont donné aux participants des points de repère et des exemples d'évaluation. Cet outillage a permis dans

un second temps d'élargir le débat et de se poser les bonnes questions en matière d'indicateurs, de cible(s), d'objectif(s). Au cours de cette journée, chaque participant s'est mobilisé dans ce projet de transformation qui vise à améliorer les pratiques de prévention et à démontrer l'intérêt de la prévention primaire. Un document final sous forme de guide de bonnes pratiques de méthode d'évaluation permettra de faire de l'évaluation un outil d'intervention pour l'ensemble des contributeurs au PRST.

### **La mobilisation des CROCT et GPRO dans le cadre des PRST**

La mobilisation des CROCT dans le cadre des PRST 3 est étroitement liée :

- au rôle d'animation effectué par les Direccte ;
- à l'implication des préventeurs institutionnels (Carsat, Agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail, Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics et Mutualité sociale agricole) ;
- à l'implication des partenaires sociaux.

La participation des membres du CROCT dans l'élaboration des actions ou, à minima, leur validation par le CROCT confère à ces actions une légitimité renforcée. Le CROCT peut également jouer un rôle clé pour impliquer des organisations patronales ou syndicales dans des actions concrètes, ce qui en fait un relai essentiel des actions sur le terrain.

En 2019, plusieurs régions se sont donné pour objectif de renforcer l'implication du CROCT, d'une part dans l'élaboration des PRST 4 et d'autre part dans leur animation.



## 2. LES COMMISSIONS PARITAIRES RÉGIONALES INTERPROFESSIONNELLES (CPRI), NOUVELLES INSTANCES DE DIALOGUE SOCIAL DANS LES TRÈS PETITES ENTREPRISES (TPE)

### 2.1. LA CRÉATION DES CPRI

La loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, dite « loi Rebsamen », a instauré les nouvelles CPRI dont la mise en place a été fixée au 1<sup>er</sup> juillet 2017. Elles ont pour objet de représenter au niveau régional les salariés et les employeurs des entreprises de moins de 11 salariés, dans lesquelles il n'existe pas de représentation du personnel sauf dispositions conventionnelles spécifiques.

La loi Rebsamen a créé 20 CPRI : 13 en métropole, 1 en Martinique, 1 en Guadeloupe, 1 à Saint-Martin, 1 à Saint-Barthélemy, 1 en Guyane, 1 à La Réunion et 1 à Saint-Pierre-et-Miquelon. Elles ont été mises en place au 1<sup>er</sup> juillet 2017.

Les CPRI ont un champ de compétence interprofessionnel, mais n'ont pas vocation à représenter les salariés et les employeurs relevant de branches professionnelles dans le cadre desquelles des commissions paritaires conventionnelles identiques aux CPRI ont été mises en place.

Les CRPI sont composées de deux collèges :

- un collège salarié de dix membres, désignés par les organisations syndicales dont la vocation statutaire revêt un caractère interprofessionnel. La répartition des sièges entre les organisations est réalisée sur la base des résultats de deux scrutins : celui visant à mesurer l'audience syndicale auprès des salariés des entreprises de moins de 11 salariés et des employés à domicile, ainsi que l'élection aux chambres départementales d'agriculture ;
- un collège patronal de dix membres, désignés par les organisations professionnelles d'employeurs dont la vocation statutaire revêt un caractère interprofessionnel. La répartition des sièges entre les organisations est réalisée sur la base de l'audience patronale mesurée auprès des entreprises adhérentes de moins de 11 salariés.

Les CRPI n'ont pas de pouvoir normatif, mais elles disposent de compétences multiples (article L. 23-113-1 du code du travail) :

- donner aux salariés et aux employeurs toutes informations ou tous conseils utiles sur les dispositions légales ou conventionnelles qui leur sont applicables ;
- apporter des informations, débattre et rendre tout avis utile sur les questions spécifiques aux entreprises de moins de 11 salariés et à leurs salariés, notamment en matière d'emploi, de formation, de gestion prévisionnelle des emplois et des

- compétences, de conditions de travail, de santé au travail, d'égalité professionnelle, de travail à temps partiel et de mixité des emplois ;
- faciliter la résolution de conflits individuels ou collectifs n'ayant pas donné lieu à la saisine d'une juridiction. La commission ne peut intervenir qu'avec l'accord des parties concernées ;
  - faire des propositions en matière d'activités sociales et culturelles.

Le décret n° 2017-663 du 27 avril 2017 relatif aux modalités de mise en place et de fonctionnement des commissions paritaires régionales interprofessionnelles pour les salariés et les employeurs des entreprises de moins de 11 salariés est venu préciser les modalités d'attribution des sièges, les modalités de désignation des membres des CPRI et les principes de fonctionnement des commissions.

Le décret n° 2017-900 du 9 mai 2017 relatif à la composition des commissions paritaires régionales interprofessionnelles de Saint-Barthélemy et Saint-Martin et de la commission paritaire territoriale interprofessionnelle de Saint-Pierre-et-Miquelon est venu déterminer le nombre de sièges au sein de chacune des commissions précitées.

L'arrêté du 30 mai 2017 a fixé le calendrier de la mise en place des CPRI pour 2017 et a précisé le modèle des documents requis dans le cadre de la désignation des membres des commissions.

L'arrêté du 1<sup>er</sup> juin 2017 a précisé la répartition des sièges des membres des CPRI pour le mandat 2017-2021.

La circulaire du 1<sup>er</sup> juin 2017 relative aux modalités de mise en place et de fonctionnement des CPRI est revenue sur les thèmes suivants :

- détermination du périmètre des CPRI ;
- attribution des sièges ;
- désignation des membres des CPRI ;
- fonctionnement des CPRI.

Plus récemment, la crise sanitaire liée à l'épidémie de Covid-19 a affecté l'ensemble du processus permettant la mise en œuvre du scrutin de mesure de l'audience syndicale auprès des salariés des entreprises de moins de 11 salariés, qui ne pourra pas se tenir aux dates prévues. L'ordonnance n° 2020-388 du 1<sup>er</sup> avril 2020 prévoit que la date du prochain renouvellement des membres des commissions paritaires régionales interprofessionnelles sera fixée par arrêté du ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion au plus tard le 31 décembre 2021. Le mandat des membres de ces commissions est prorogé jusqu'à cette date.

## 2.2. INSTALLATION DES CPRI : ÉTAT DES LIEUX ET PREMIERS RETOURS D'EXPÉRIENCE

Le Haut conseil du dialogue social a effectué le bilan de l'activité des CPRI.

L'état des lieux pour la désignation des membres des CPRI au 11 janvier 2018 fait état de 86 % des sièges pourvus dans l'ensemble des commissions, dont 95 % côté salariés et 78 % côté employeurs. Six CPRI sont complètes : Bretagne, Hauts-de-France, La Réunion, Centre-Val de Loire, Corse et Grand Est. Dans le cadre de la mise en place des CPRI, les premières difficultés ont été rencontrées lors de la période de la désignation des membres. Certaines organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs n'ont pas pu désigner tous leurs représentants durant la période prévue par l'arrêté du 30 mai 2017. Au 30 juin 2017, les Direccte ont publié la liste des représentants des CPRI qui avaient été désignés. Depuis cette date, pour les CPRI dont tous les sièges n'étaient pas pourvus au moment de leur mise en place, les Direccte ont procédé à la publication de listes complémentaires pour tenir compte des désignations qui sont intervenues postérieurement. Les organisations professionnelles d'employeurs ont rencontré plus de difficultés pour trouver des représentants, en raison de la majorité d'hommes parmi les chefs d'entreprise qui rend plus complexe le respect de la parité dans le cadre des désignations.

La première séance des CPRI a été l'occasion de revenir sur les missions de ces instances et de rappeler les grands principes d'organisation et de fonctionnement de ces commissions. La première mission engagée par les membres des CPRI a été de déterminer leur règlement intérieur, de choisir leur président et leur secrétaire. Certaines CPRI ont souhaité un accompagnement des Direccte et directions des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Dieccte) dans leur mise en place ainsi qu'un appui logistique. La direction générale du travail (DGT) a mis à disposition des Direccte et Dieccte des documents d'accompagnement (proposition de règlement intérieur, présentation PPT, fiche de rappel des grands principes, etc.). La DGT a également pour mission de répondre aux demandes des services déconcentrés. La majorité des demandes remontées par les Direccte et Dieccte portent sur les questions de financement, d'indemnisation ou d'utilisation du crédit d'heures.

À l'issue de cette phase de mise en place des CPRI, un contentieux a été recensé, au titre de la CPRI de La Réunion. Un recours a été engagé par l'UIR-CFDT auprès du tribunal d'instance de Saint-Denis pour contester l'attribution d'un siège au syndicat Union Régionale 974.

Afin d'accompagner la montée en compétence des CPRI, il pourrait être envisagé de réaliser un recueil et une analyse des rapports d'activité annuels des commissions, afin de partager les bonnes pratiques et les actions marquantes qui seraient réalisées par les CPRI.

## **Des initiatives en santé au travail au sein des CPRIA – Exemple de la CPRIA Grand Est**

### **Action menée par la CPRIA du Grand Est visant à réduire les conflits dans les TPE**

La CPRIA du Grand Est a profité du salon Preventica sur la santé et la sécurité au travail à Strasbourg pour présenter ses orientations. Depuis mars 2017, la CPRIA travaille sur les moyens de réduire les conflits dans les TPE grâce à une meilleure information et une meilleure communication. Les échanges ont été en premier lieu consacrés aux enjeux et objectifs de cette nouvelle mission ainsi qu'aux attentes des différentes organisations membres tout au long de l'année. Il en est ressorti un certain nombre de questions pratiques, de points clés (contraintes, exigences) de la mission qui ont amené à la mise en place d'un groupe de travail chargé d'en affiner le cadre et les modalités de fonctionnement.

Les réflexions des membres du groupe de travail ont permis d'avancer sur un certain nombre de points, mais ont aussi révélé de nouvelles interrogations tant en termes de compétences que de responsabilité de la CPRIA. Ces interrogations et les préconisations du groupe de travail sont relatives à :

- la définition de la mission ;
- les modalités de saisie de la CPRIA ;
- les cas d'exclusion de la mission ;
- la constitution du binôme de référents ;
- les modalités d'intervention du binôme de référents ;
- les relations et l'articulation de la CPRIA sur cette mission avec les organisations professionnelles et les organisations de salariés ;
- le suivi et la restitution des interventions des référents.

À ce stade, les travaux doivent être poursuivis et s'orienteront notamment sur les moyens d'informer tous les salariés sur la CPRIA et sa mission de prévention des conflits dans l'objectif d'éviter des renvois vers l'inspection du travail et de réduire le nombre de litiges par une intervention extérieure à l'entreprise.

### **Action menée en matière de qualité de vie au travail**

La qualité de vie au travail et plus généralement la santé au travail a été l'un des thèmes majeurs de la CPRIA du Grand Est.

### **Relations avec l'Agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail (Aract)**

Des actions en partenariat avec les Aract ont été antérieurement menées sur les trois territoires que compte le Grand Est avec les organisations professionnelles, les CPRIA ou l'U2P et ont fait l'objet d'une présentation auprès des membres de la commission.

La CPRIA Grand Est a souhaité accompagner et renforcer le partenariat entre l'U2P et l'Aract Grand Est, avec pour objectif que des actions concrètes, répondant aux besoins réels des TPE artisanales, puissent être menées.

Afin d'atteindre cet objectif, chaque réunion de la CPRIA comporte un temps d'échange avec un chargé de mission de l'Aract sur les besoins et les spécificités des petites entreprises en matière de santé au travail et de prévention des risques professionnels.

Concrètement, les débats qui s'en suivent permettent, sur une problématique donnée, de faire le point de la réglementation et de remonter les difficultés rencontrées dans les entreprises.

Les thématiques d'ores et déjà identifiées sont :

- la pénibilité ;
- le travail de nuit ;
- le dialogue social territorial ;
- les horaires décalés et temps de travail ;
- les conséquences de la polycompétence ;
- l'évolution des compétences par rapport à une future reprise d'entreprise et les évolutions métiers.

#### **Réflexions sur le thème : comment informer et sensibiliser les entreprises artisanales à la prévention des risques professionnels ?**

Des outils sont régulièrement développés, y compris dans le cadre du PRST, afin de prévenir les risques dans l'entreprise, mais ces outils sont souvent méconnus et par voie de conséquence inutilisés. La question de la communication et de l'information des salariés et des chefs d'entreprise est un enjeu majeur en matière de prévention des risques professionnels, comme dans de nombreux domaines : elle a donc très rapidement été identifiée comme un des axes de travail pour la CPRIA sur le champ de la santé au travail.

La CPRI a également estimé que son rôle en matière de santé au travail doit être de faire valoir ce que permet et ce qu'apporte de bénéfique une bonne politique de prévention, tant pour le salarié que le chef d'entreprise, à travers un discours généraliste et positif.

## 3. LES COMMISSIONS PARITAIRES RÉGIONALES DES PROFESSIONS LIBÉRALES (CPR-PL), UN NOUVEL OUTIL AU SERVICE DES EMPLOYEURS LIBÉRAUX

### 3.1. LA CRÉATION DES CPR-PL ET LA NÉCESSITÉ D'UN DIALOGUE SOCIAL DE PROXIMITÉ

#### Qu'est-ce qu'une CPR-PL ?

Les CPR-PL sont issues de l'accord du 28 septembre 2012 signé par les organisations syndicales et l'Union nationale des professions libérales (UNAPL). Elles ont vocation, comme les CPRIA dans le champ de l'artisanat, à permettre la représentation des salariés des entreprises moins de 11 salariés des professions libérales. Cet accord a été étendu par arrêté du 28 décembre 2017, ce qui permet désormais de rentrer dans une phase opérationnelle.

La création de ces commissions résulte d'un double constat :

- d'une part, les TPE de moins de 11 salariés ne permettaient pas, en raison de leur taille, l'instauration d'une représentation syndicale plurielle pour tous leurs salariés;
- d'autre part, les dirigeants de TPE étaient souvent isolés et faisaient face à la complexité croissante d'une réglementation sociale en mouvement perpétuel.

#### Rôles et missions des CPR-PL

Les CPR-PL constituent un outil permettant d'instituer, au niveau régional, un dialogue social spécifique aux professions libérales.

Elles ont pour missions de :

- donner aux travailleurs et aux employeurs toutes informations ou tous conseils utiles sur les dispositions du droit du travail ou les négociations de branche;
- apporter des informations, débattre et rendre tout avis utile sur les questions spécifiques aux entreprises de moins de 11 salariés, notamment en matière d'emploi, de formation, de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, de conditions de travail, de santé au travail, d'égalité professionnelle, de travail à temps partiel et de mixité des emplois;
- faciliter la résolution des conflits individuels ou collectifs qui pourraient intervenir mais qui ne nécessitent pas de saisine d'une juridiction. Cette prévention est faite pour établir un dialogue entre les deux parties pour la résolution du problème avant un éventuel contentieux;
- faire des propositions en matière d'activités sociales et culturelles (tickets restaurants, chèques vacances, billetterie accès aux loisirs et à la culture, etc.) celles-ci étant moins développées dans les petites entreprises que dans les grandes.

### La composition des CPR-PL

Les CPR-PL sont des commissions paritaires, c'est-à-dire composées à nombre égal de représentants salariés et de représentants employeurs. Chaque collègue comprend dix titulaires et dix suppléants. Ils sont désignés par les organisations syndicales représentatives de salariés, et par l'UNAPL côté employeurs.

Les CPR-PL sont présidées par un président et un vice-président, nommés pour 4 ans. Là aussi, la parité employeurs/salariés est respectée puisqu'ils doivent être issus des deux collèges différents. À mi-mandat, leurs fonctions s'inversent : le président devient vice-président et réciproquement.

### Le fonctionnement des CPR-PL

Les CPR-PL sont régies par des règles de fonctionnement communes à l'ensemble des CPR-PL réparties sur le territoire. Leurs membres sont nommés pour 4 ans et se réunissent au minimum une fois par semestre.

Chaque année, un programme d'actions doit être établi, dans le respect de la politique menée au sein des branches professionnelles comme au niveau national, et à l'aune des spécificités de chaque région. Ce programme doit faire l'objet d'un suivi régulier puis d'un bilan en fin d'année.

### Qui finance les CPR-PL ?

Un fonds est collecté par l'Association du dialogue social et du paritarisme dans le secteur des professions libérales auprès des employeurs des entreprises libérales. Le montant de cette cotisation est fixé à 0,04 % de la masse salariale annuelle brute (soit environ 9 euros par salarié). Il couvre les frais de fonctionnement, de formation et de réunion.

## 3.2. ÉTAT DES LIEUX DE L'INSTALLATION DES CPR-PL

Créées en 2018, les CPR-PL ont été installées au cours de l'année 2019. Ainsi, l'UNAPL et les confédérations de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel ont désigné leurs représentants appelés à siéger dans ces commissions régionales.

À ce jour, sur les 13 régions métropolitaines, six CPR-PL ont été installées : en régions Auvergne-Rhône-Alpes, Nouvelle-Aquitaine, Pays de la Loire, Occitanie, Provence-Alpes-Côte d'Azur, et Bourgogne-Franche-Comté. Trois CPR-PL supplémentaires sont en passe d'être installées en régions Hauts-de-France, Grand Est et en Île-de-France. Les CPR-PL restantes (Bretagne, Normandie, Centre-Val de Loire, Corse) devraient être installées au cours du second semestre 2020.

## 4. LES OBSERVATOIRES D'ANALYSE ET D'APPUI AU DIALOGUE SOCIAL, RELAIS POUR LES PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES AU SEIN DES DÉPARTEMENTS

### 4.1. LA CRÉATION D'UNE NOUVELLE INSTANCE, MOTIVÉE PAR DE RÉELS BESOINS ET DE FORTES POTENTIALITÉS SUR LE TERRAIN

L'article 9 de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 et le décret n° 2017-1612 du 28 novembre 2017 instituent un observatoire d'analyse et d'appui au dialogue social tripartite au niveau départemental par décision de l'autorité administrative compétente. Il favorise et encourage le développement du dialogue social et de la négociation collective au sein des entreprises de moins de 50 salariés du département (article L. 2234-4 du code du travail).

Ses missions consistent, selon l'article L. 2234-6 du code du travail :

- à établir un bilan annuel du dialogue social dans le département en pouvant être saisi par les organisations syndicales ou professionnelles de toutes difficultés rencontrées dans le cadre d'une négociation ;
- à apporter son concours et son expertise juridique aux entreprises de son ressort dans le domaine du droit social (article L. 2234-6 du code du travail).

Sa mise en place résulte d'un double constat :

- la faiblesse des soutiens susceptibles de favoriser la négociation collective et le dialogue social dans les entreprises de moins de 50 salariés et la mise en œuvre limitée et inégale des commissions paritaires locales (L. 2234-1 à 3 du code du travail), de même que la faible culture de la négociation collective territoriale en France ;
- des réussites ponctuelles et locales très encourageantes : citons les exemples de la commission paritaire locale du Tarn-et-Garonne animée par l'unité départementale de la Direccte ou de la médiation de la Direccte en Bretagne lors du conflit salarial des « cocos de Paimpol ».



### Composition des observatoires du dialogue social

Au 31 décembre 2019, les membres titulaires des observatoires se répartissent comme suit :

#### 425 représentants des employeurs :

Organisations d'employeurs	Nombre de représentants
MEDEF	97
CPME	91
U2P	85
FNSEA	70
UDES	65
FESAC	15
Autres	2

#### 506 représentants des salariés :

Organisations de salariés	Nombre de représentants
CFDT	95
CFE-CGC	90
CGT-FO	87
CGT	79
CFTC	75
UNSA	69
Autres	11

Les présidences sont exercées à 40% par les organisations patronales et à 60% par les organisations syndicales.

### Modalités d'organisation et de fonctionnement des observatoires départementaux

À fin septembre 2018, 96 observatoires d'analyse et d'appui au dialogue social ont été installés dont 94 en métropole et deux en outre-mer.

Ces observatoires regroupent 408 représentants des employeurs (93 MEDEF, 91 CPME, 82 U2P, 67 FNSEA, 61 UDES, 11 FESAC, trois autres) et 495 représentants des salariés (93 CFDT, 89 CFE-CGC, 85 CGT-FO, 76 CGT, 73 CFTC, 68 UNSA, 11 autres). Dans une grande majorité des départements, l'observatoire s'est réuni au moins une fois, la réunion ayant porté essentiellement sur le fonctionnement de l'instance.

Au vu des remontées concernant 55 observatoires, 58% d'entre eux ont actuellement une présidence assurée par un représentant des salariés (la CFDT et la CGT représentant plus de la moitié de ces présidences) et 42% par un représentant des employeurs (le MEDEF représentant les deux tiers de ces présidences).

Dix arrêtés de composition des observatoires font l'objet de recours contentieux. À ce stade, les questions se sont pour l'essentiel focalisées sur le fonctionnement de l'observatoire :

- protection des membres de l'observatoire;
- rémunération, remboursement des frais et mobilisation des fonds de l'Association de gestion du fonds paritaire national;
- formation des membres.

La question de l'articulation avec les autres instances de dialogue social territorial est également prégnante. Au tournant de l'été 2018, les observatoires, sous l'impulsion des Direccte, ont commencé à prendre des initiatives visant à promouvoir le dialogue social dans les entreprises de moins de 50 salariés, par exemple :

- la rédaction et la diffusion de fiches pratiques à destination des TPE pour expliciter les thèmes ouverts à la négociation et les modalités de négociation;
- l'élaboration de trames d'accords;
- la mise en œuvre d'actions en direction de filières ou de secteurs professionnels;
- la mise en place de commissions thématiques (ouverture des commerces de détail le dimanche, difficultés de recrutement, formation, gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences, etc.);
- l'organisation de tables rondes, à destination de certaines structures de moins de 50 salariés;
- l'élaboration d'un questionnaire adressé aux entreprises pour connaître leurs besoins.

Les dynamiques départementales autour des observatoires semblent enclenchées; les premiers freins qui tenaient essentiellement à des questions de moyens de fonctionnement (autorisations d'absence pour les membres salariés, remboursement des frais) semblent surmontés. L'enjeu sera de mesurer de quelle façon ces observatoires trouvent leur place auprès des entreprises de moins de 50 salariés en matière de dialogue social.

## 4.2. DES OBSERVATOIRES QUI S'ENGAGENT DANS LA MISE EN PLACE DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE (CSE)

En 2019, les observatoires départementaux se sont fortement mobilisés autour de la question de la mise en place du CSE dans les entreprises, et en particulier les entreprises de 11 salariés et plus. Il a semblé nécessaire de communiquer auprès des entreprises pour les sensibiliser, à l'occasion de la négociation des protocoles d'accords électoraux, en faisant le lien avec le dialogue social au sein des petites entreprises et le rôle de l'observatoire.

Ces actions ont été mises en œuvre selon différentes modalités : des réunions de formation/information à destination des chefs d'entreprise d'une part, et des élus ou délégués syndicaux d'autre part. Les réunions ont eu pour objet des présentations rappelant le cadre légal de la négociation collective, les techniques de négociation, avec un appui externe le cas échéant.

Par ailleurs, des outils de communication ont été finalisés : plaquettes, sites internet, communiqués de presse, interventions sur des chaînes de télévision locale. À titre d'illustration, il est présenté ci-dessous le retour d'expérience d'observatoires départementaux qui ont développé des actions innovantes en faveur de la promotion du dialogue social.

### **Les observatoires d'analyse et d'appui au dialogue social et à la négociation s'engagent dans la mise en place du CSE**

#### **L'ODS de Tarn-et-Garonne se mobilise en faveur du dialogue social dans le milieu agricole**

Avec l'aide d'un cabinet extérieur, une action de sensibilisation au dialogue social dans le milieu agricole a été développée avec la participation de cinq exploitations. La mission consistait à faire évoluer les entreprises agricoles vers un mode de gestion qui développe la participation et l'expression des salariés dans la vie quotidienne de l'exploitation. Les résultats sont concluants, révélant de réelles prises de conscience de la part des employeurs sur les effets positifs du dialogue social au sein de l'entreprise. L'objectif de l'ODS est de capitaliser sur ces expériences et de les diffuser auprès d'autres exploitations, notamment les plus petites. En effet, il est nécessaire de rendre les métiers liés à l'agriculture attractifs et pour cela il faut que les employeurs accueillent les salariés dans de bonnes conditions de travail et entretiennent un véritable dialogue avec eux.

#### **L'ODS du Gers s'engage dans la mise en place du CSE**

En lien avec l'évolution de la représentation des salariés dans l'entreprise et l'évolution du cadre de la négociation collective, les membres de l'observatoire du Gers ont décidé de s'engager dans une action concrète visant à l'accompagnement des entreprises gersoises de 11 à 49 salariés dans la mise en place du CSE. Le choix de cette action marque pour les membres de l'observatoire la volonté de soutenir le dialogue social, au regard des formes qu'il revêt au quotidien, en matière de négociation, de consultation, d'information et de concertation, entre les travailleurs et les employeurs et/ou leurs représentants, et ce afin de faciliter les échanges en vue, non seulement d'améliorer la qualité de vie au travail, mais aussi d'augmenter la performance globale de l'entreprise.

Cette action, qui s'inscrit dans une offre de services de l'Aract, avec l'appui de l'unité départementale du Gers, se décline :

- en deux ateliers : (« intérêt du CSE », « mise en place du CSE ») ;

- en deux formations: « fonctionnement du CSE », et « s'approprier une méthode pour développer des actions de santé, de sécurité et des conditions de travail au sein du CSE ».

Cette action a fait l'objet de communications régulières dans la presse locale, permettant d'une part de faire connaître cette nouvelle instance et d'autre part de rappeler l'obligation de mettre en place le CSE avant le 31 décembre 2019.

### **En Provence-Alpes-Côte d'Azur (PACA), les observatoires départementaux accompagnent les très petites entreprises et les petites et moyennes entreprises (TPE-PME) dans la mise en place du CSE**

En réponse au besoin d'appui des partenaires sociaux siégeant au sein des six observatoires de la région, l'unité régionale de la Direccte PACA, en lien étroit avec les unités départementales et l'Aract, a réalisé une tournée de présentation du cadre juridique du CSE, plus spécialement auprès des entreprises de moins de 50 salariés dans chacun des observatoires départementaux de la région (mise en place, attributions, moyens mais aussi les marges potentielles d'adaptation du CSE aux spécificités de l'entreprise par la voie de l'accord d'entreprise de mise en place du comité, outil nouveau permettant de dépasser le socle légal sur de nombreux champs).

#### **Dans les Hautes-Alpes :**

Une réflexion sur la qualité du dialogue social dans les TPE-PME des Hautes-Alpes a été conduite sur la base de l'élaboration d'un questionnaire à destination des entreprises, des salariés et des élus (la représentation du personnel dans l'entreprise, la mise en place du CSE, les difficultés rencontrées pour parvenir à un dialogue social de qualité, les modalités de décision concernant la négociation dans l'entreprise, etc.) afin d'obtenir une estimation de la qualité du dialogue social et de ses freins dans le département et d'envisager des pistes pour la développer et l'améliorer.

#### **Dans les Bouches-du-Rhône :**

L'observatoire départemental a tenu une conférence de presse dans les locaux de l'unité départementale, en présence des secrétaires généraux ou présidents des organismes qui le composent, avec pour objectif de présenter l'observatoire et l'action qu'il mène relative à la mise en place des CSE (élaboration et diffusion d'une plaquette d'information).

#### **Dans le Var :**

Accompagner la mise en place des CSE dans les entreprises de 11 salariés et plus est la mission principale de l'observatoire en 2019. Afin d'accompagner et d'inciter à la mise en place des CSE, notamment dans les TPE-PME moins outillées pour répondre à cette nouvelle obligation, l'observatoire a choisi de centrer ses premières actions sur cette question.

Il s'est ainsi fixé comme objectif d'établir un guide pratique et synthétique, adapté spécifiquement aux besoins des entreprises de moins de 50 salariés, destiné à donner des repères pour mettre en place un CSE et à répondre aux principales questions que les acteurs du dialogue social peuvent se poser à cette occasion.

Le guide ainsi finalisé et approuvé par les membres de l'instance a été présenté à l'occasion d'une conférence de presse donnée en ouverture de la quatrième réunion de l'observatoire. Les éléments ont déjà été relayés dans plusieurs médias locaux. Il a fait également l'objet d'un portage spécifique auprès des TPE-PME lors de rencontres publiques organisées à la fin du premier semestre 2019. À cette occasion, une information relative à la négociation collective a été également déployée avec l'élaboration d'un guide de la négociation collective dans les TPE-PME.

#### Dans le Vaucluse :

L'observatoire départemental, en lien étroit avec l'unité département, a organisé le 19 septembre 2019 à Morières-Lès-Avignon son premier colloque sur le thème « le dialogue social : l'outil de demain » auquel près d'une centaine de personnes, chefs d'entreprise et salariés, ont participé.

Après la présentation des attributions de l'observatoire, trois entreprises de tailles et de secteurs d'activité différents sont venues partager leur expérience (ou leur inexpérience) de la négociation collective d'entreprise, mettant ainsi en lumière les « préalables » nécessaires à une telle négociation, ses avantages mais aussi ses freins. Par ailleurs, ces témoignages de terrain ont permis à la Direccte de rappeler le nouveau cadre juridique de la négociation dans les entreprises de moins de 50 salariés et de susciter de fructueux échanges avec la salle.

## Chapitre 12

# La négociation sur les conditions de travail

1. La négociation relative à la qualité de vie au travail (QVT)	406
2. La négociation relative au télétravail	410
3. La négociation relative au droit à la déconnexion	415
4. La négociation relative à la lutte contre les discriminations	418
5. La négociation relative à la lutte contre les différentes formes de violence au travail	420
6. La négociation sur la prévention des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels (dispositif de prise en compte de la pénibilité)	426
7. La négociation sur le maintien en emploi des seniors	433



## Chapitre 12

# La négociation sur les conditions de travail

**L**es ordonnances du 22 septembre 2017 offrent un cadre rénové pour la négociation collective, en redéfinissant tant le champ de l'accord de branche que celui de l'accord d'entreprise et en ouvrant de nouvelles possibilités de négociation.

L'amélioration des conditions de travail regroupe différents thèmes de négociation, parmi lesquels figurent **la qualité de vie au travail (QVT), le télétravail, la lutte contre les discriminations et la violence morale, la prévention des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels**. La négociation et les accords conclus sur ces thèmes contribuent à l'amélioration des conditions de travail et à la compétitivité et attractivité des entreprises. La place grandissante de **la négociation sur le maintien en emploi des seniors** justifie, par ailleurs, un focus particulier sur ce sujet.

Pour analyser ces accords, le ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion dispose de la base de données des conventions collectives, qui est mise à jour quotidiennement et dresse un inventaire complet des conventions et accords collectifs aux niveaux interprofessionnel et de branche.

Par ailleurs, depuis l'été 2014, la base de données D@ccord NG permet d'accéder aux accords d'entreprise et de groupe déposés dans les unités territoriales. Bien qu'elle soit progressivement alimentée, cette base de données ne saurait toutefois constituer un outil de recensement exhaustif des accords d'entreprises à ce jour.

Si en 2019, le nombre d'accords de branche portant exclusivement sur l'amélioration des conditions de travail demeure réduit, cette situation ne saurait être interprétée comme une marque de désintérêt des branches dès lors que la thématique des conditions de travail est insérée au sein d'accords plus larges. Par ailleurs, la négociation sur les conditions de travail en entreprise est dynamique.



# 1. LA NÉGOCIATION RELATIVE À LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL (QVT)

Consacrée dès 2013 par l'accord national interprofessionnel «Vers une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle»<sup>(1)</sup>, la QVT a été définie par les partenaires sociaux comme un «*sentiment de bien-être au travail perçu collectivement et individuellement qui englobe l'ambiance, la culture de l'entreprise, l'intérêt du travail, les conditions de travail, le sentiment d'implication, le degré d'autonomie et de responsabilisation, l'égalité, un droit à l'erreur accordé à chacun, une reconnaissance et une valorisation du travail effectué*».

La loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi a rendu la négociation sur la QVT obligatoire en entreprise et l'a déclinée en sept sous-thèmes de négociation, comme l'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle pour les salariés, les mesures permettant de lutter contre toute discrimination, ou encore le droit d'expression directe et collective des salariés.

Les lois du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels et du 24 décembre 2019 d'orientation des mobilités sont venues compléter le dispositif en introduisant le droit à la déconnexion ainsi que les mesures visant à améliorer la mobilité des salariés entre leur lieu de résidence habituelle et leur lieu de travail comme nouveaux sous-thèmes de négociation au sein des dispositions supplétives (article L. 2242-17 7° et 8° du code du travail).

Ces évolutions illustrent le caractère polysémique de la QVT et la complexité à converger vers une définition unique et partagée. En pratique, la QVT revêt incontestablement des sens différents selon les entreprises. Ce sont alors les salariés et les employeurs, de plus en plus demandeurs de démarches en la matière, qui sont les mieux à même d'en définir les contours.

Le dialogue dans l'entreprise doit donc amorcer un travail participatif permettant de définir les grands chantiers en matière d'amélioration des conditions de travail. Les besoins pouvant varier, ces chantiers peuvent avoir pour priorité, par exemple, la prévention des risques psychosociaux, la gestion des changements organisationnels ou encore le droit à la déconnexion et le télétravail. Certaines branches professionnelles et entreprises prévoient, par accord collectif, de consulter les salariés sur la définition de la QVT afin de mettre en œuvre les actions les plus pertinentes (*cf. encadrés infra*).

Au niveau des branches, la négociation sur la QVT a été limitée en 2019: seuls deux accords ont été signés, au sein des branches de la *fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire* et de la branche des *industries de la transformation des volailles*.

1) Signé le 19 juin 2013 et étendu par un arrêté du 15 avril 2014

### **Focus sur l'accord de la branche de la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire du 13 mars 2019 relatif à la QVT au travail**

La méthodologie de mise en œuvre de l'accord est structurée autour de trois principes: l'implication de l'ensemble des acteurs de l'entreprise dont les rôles sont précisément définis, le droit d'expression des salariés qui a pour objectif l'amélioration des conditions de travail et la nécessité d'un diagnostic préalable dans les entreprises souhaitant améliorer la QVT.

L'accord prévoit que la démarche de diagnostic préalable doit obligatoirement être accompagnée de:

- l'analyse des données sociales de l'entreprise, qui porte par exemple sur les caractéristiques des salariés, les conditions de travail, le taux d'absentéisme, le taux de rotation, les accidents du travail, les troubles musculo-squelettiques, les troubles psychosociaux;
- l'évaluation du bien-être des salariés au travail, basée sur une enquête par questionnaire devant nécessairement aborder certaines caractéristiques du travail (la quantité de travail, la contrainte de temps, les éventuelles demandes contradictoires, la possibilité pour les salariés de prendre des décisions, d'avoir des marges de manœuvre, le niveau de soutien professionnel, etc.).

Les thèmes abordés par l'accord en matière d'amélioration de la QVT concernent des aspects variés de l'organisation du travail et de la préservation de la santé des salariés:

- la préservation de la santé et la sécurité au travail;
- le contenu du travail;
- la conciliation de la vie professionnelle avec la vie personnelle.

L'accord prévoit en outre que chaque entreprise au sein de la branche engage des démarches pour améliorer les conditions de travail:

- des plans d'actions basés sur la concertation et le dialogue;
- des actions de prévention et de formation à la santé et à la sécurité;
- une politique de prévention;
- le développement des organisations et des postes de travail dans le respect des règles de santé et de sécurité du travail;
- l'association du médecin du travail et des partenaires sociaux pour assurer une meilleure coordination dans ces domaines;
- la sensibilisation des salariés concernant leur rôle pour participer à la QVT.

Les acteurs du dialogue social en entreprise se sont quant à eux saisis pleinement de la question de la QVT. En effet, 1 033 accords ou avenants ont été signés en 2019, contre 944 en 2017 et 891 en 2018, soit une augmentation de près de 10 % depuis l'année dernière. Cette progression constante illustre bien l'intérêt des partenaires sociaux pour ce thème de négociation.

Taille des entreprises	Nombre d'entreprises	Effectif concerné par les accords
NC	163	NC
Inférieur à 11	2	11
Entre 11 et 20	4	61
Entre 21 et 50	30	1 261
Entre 51 et 300	484	73 331
Entre 301 et 5 000	344	332 588
Plus de 5 000	20	228 717
<b>Total</b>	<b>1 047</b>	<b>635 969</b>

Source : base de données d@CCORD NG.

Comme l'année précédente, les très petites et petites et moyennes entreprises (TPE-PME) ont signé très peu d'accords sur la QVT. Peut-être faute de moyens humains ou organisationnels, ces questions sont souvent abordées marginalement lors des négociations annuelles obligatoires.

Ces accords peuvent pourtant avoir des effets positifs importants en matière de performance économique et sociale pour les entreprises de toutes tailles. Ils peuvent, par exemple, avoir des retombées positives en matière de recrutement dans les secteurs pour lesquels il est difficile d'attirer des salariés hautement qualifiés. Ils peuvent aussi permettre de réduire le taux de renouvellement du personnel des entreprises, favorisant ainsi le maintien et l'élévation des compétences. Enfin, on peut également apprécier les effets positifs des accords conclus à travers la satisfaction des clients lorsque le personnel est au contact du public.

Pour ces raisons, il est souhaitable que les entreprises s'approprient les démarches de QVT, notamment sous l'angle de l'organisation du travail et de la participation des salariés. Comme le précise l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail, la mise en place d'espaces de discussion qui facilitent l'échange autour du travail réel est une manière efficace d'adapter les démarches en faveur de la QVT aux spécificités des TPE et des PME.

### Focus sur l'accord relatif à la motivation et au bien-être au sein du groupe PSA du 29 janvier 2020

L'accord du groupe PSA, signé par quatre organisations syndicales représentant 80% des salariés du groupe (CFDT, CFE-CGC, CFTC et CGT-FO), porte sur le lien entre le bien-être au travail et la performance de l'entreprise par le prisme de la motivation des salariés.

L'accord prévoit d'aborder des aspects variés tels que l'organisation du travail, ou ses conséquences sur la santé des salariés et la performance. Ainsi, des mesures sont prévues en matière de système de management des risques professionnels, d'audit sur les risques psychosociaux, de responsabilisation de l'ensemble des salariés formés en matière de prévention des risques et d'accompagnement des transformations. Cette approche globale permet d'éviter l'écueil des approches trop peu soucieuses des questions organisationnelles, pourtant centrales en matière de QVT.

L'expression des salariés du groupe est prévue au moyen de différents dispositifs permettant à la fois d'échanger sur des sujets du quotidien et l'organisation du travail. L'accord place le manager au centre du dispositif.

Enfin, des dispositions plus usuelles, mais utiles, sont présentes dans l'accord au sujet, notamment, du télétravail, du droit à la déconnexion, du bon usage des courriels, du don de jours, de la gestion des réunions, de la non-discrimination et de l'égalité professionnelle.

Quelques dispositions intéressantes de l'accord :

- **Le télétravail** : le nombre de jours proposés aux salariés en travail à distance passe de 25 à 30 jours et la répartition des jours télétravaillés sur le mois plutôt que la semaine est désormais favorisée afin de faciliter la conciliation des temps de vie. La procédure permettant de bénéficier du télétravail a par ailleurs été simplifiée et le groupe proposera des formations aux managers pour mieux gérer une équipe à distance.
- **Les aidants familiaux** : le groupe crée un statut « d'aidant familial » visant à reconnaître les contraintes des salariés aidants familiaux et à favoriser leur expression. Trois objectifs seront poursuivis : reconnaître l'impact de leur situation familiale sur leur bien-être au travail, accompagner ces salariés par l'information et le conseil de professionnels, et renforcer la protection des salariés en cas de dépendance lourde de la personne aidée. Les modalités de ce dispositif non-contraignant pour le groupe doivent toutefois être négociées avec les partenaires sociaux.
- **Les alertes liées au travail (ALT)** : dispositif visant à permettre aux salariés d'alerter par tout moyen leur hiérarchie sur tout problème organisationnel pouvant avoir un effet sur la santé des salariés. L'encadrement peut alors directement traiter le problème ou transmettre l'alerte aux équipes pluridisciplinaires et à la commission santé, sécurité et conditions de travail. L'objectif visé consiste à formuler et à traiter deux « ALT » par unité de production et par mois.

- **Certification des lieux de vie**: certification interne délivrée pour 3 ans à l'issue d'une campagne d'évaluation de l'ensemble des lieux de vie des sites du groupe à la suite d'un audit réalisé dans les 6 mois suivant la signature de l'accord. Ainsi les sanitaires, les vestiaires, les locaux de restauration et les espaces de production ou encore les « aires modules » feront l'objet d'un audit « *au-delà même de la conformité aux seules règles d'hygiène et de sécurité* », suivi d'un plan d'action.
- **« Weather team report »**: généralisation d'un dispositif visant à instaurer des échanges réguliers entre les salariés et la hiérarchie par le biais d'un système de notation par les salariés sur différents thèmes se rapportant au travail (espaces de travail, process, épanouissement, etc.) à l'aide de couleurs. Cette méthode a pour but de déboucher sur des plans d'actions concrets.
- **Évaluation globale annuelle des dispositions de l'accord**: mise en œuvre d'une étude de perception afin de déterminer l'effectivité et l'efficacité des mesures contenues dans l'accord.

## 2. LA NÉGOCIATION RELATIVE AU TÉLÉTRAVAIL

Rénové par la réforme du droit du travail de septembre 2017, le droit applicable au télétravail vise à faciliter son développement. Par ailleurs, le cadre légal applicable favorise désormais davantage la régulation collective du recours au télétravail.

Le télétravail peut ainsi être mis en place, non plus uniquement par le contrat de travail, mais par un accord collectif – ou à défaut par une charte élaborée par l'employeur – ou bien par un accord entre le salarié et l'employeur, formalisé selon le moyen qu'ils choisissent: il peut s'agir d'un courriel ou d'un avenant au contrat de travail, par exemple, ou de tout autre moyen.

En cas de mise en place par accord ou charte, le texte doit fixer les conditions de passage au télétravail (notamment en cas de pic de pollution faisant l'objet de mesures d'urgence par le préfet), les conditions de retour à une exécution du travail sans télétravail, les modalités d'acceptation des conditions de mise en œuvre du télétravail par le salarié, les modalités de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail et enfin la détermination des plages horaires pendant lesquelles l'employeur peut contacter le salarié.

Désormais, en cas de refus par l'employeur d'accorder le bénéfice du télétravail à un salarié qui occupe un poste éligible à un mode d'organisation en télétravail dans les conditions prévues par l'accord collectif ou la charte, l'employeur doit motiver sa réponse.

## Quelques statistiques sur le télétravail en France

Selon une étude du Groupe Malakoff Médéric Humanis<sup>(2)</sup> menée auprès d'un échantillon représentatif de la population active française salariée du secteur privé de 4 552 salariés :

- 36% déclarent avoir des difficultés à concilier le travail avec leurs autres engagements, une proportion en constante augmentation depuis 2010 (27%);
- parmi ces salariés, 47% déclarent souhaiter bénéficier d'horaires de travail plus souples et 25% d'avoir la possibilité de télétravailler.

Selon une étude de l'Institut national de la statistique et des études économiques (Insee) publiée en 2019<sup>(3)</sup>, il convient de garder une certaine prudence quant aux effets bénéfiques du télétravail, notamment concernant le travail des cadres :

- les cadres pratiquant le télétravail deux jours ou plus par semaine travaillent en moyenne 43,0 heures par semaine, contre 42,4 heures pour les non-télétravailleurs;
- leurs horaires sont également plus atypiques (travail après 20 heures ou le samedi) et moins prévisibles;
- 79% des cadres en télétravail deux jours ou plus par semaine estiment que leur niveau de formation est suffisant et adapté contre 89% pour les autres salariés, même lorsque la situation de télétravail est couverte par un accord d'entreprise.

Enfin, selon une autre étude du Groupe Malakoff Médéric Humanis<sup>(4)</sup> la possibilité de télétravailler reste cependant plébiscitée par les salariés du privé lorsqu'elle est pratiquée :

- 77% se déclarent satisfaits du télétravail de manière générale;
- 90% déclarent avoir une plus grande autonomie dans leur travail;
- 85% un meilleur équilibre entre vie professionnelle et personnelle et une fatigue moins importante.

La mise en œuvre du télétravail a vocation à être organisée de manière collective et non pas individuelle. Au niveau de la branche, les partenaires sociaux peuvent s'accorder sur les grands principes et les méthodes de mise en œuvre. Le niveau de l'entreprise semble en pratique le plus approprié car l'accord d'entreprise prime sur l'accord de branche dans ce domaine. Cela permet sans doute de définir l'organisation du travail la plus appropriée aux enjeux et contraintes propres à l'entreprise.

2) Étude Ifop réalisée pour le Groupe Malakoff Médéric Humanis, 18 septembre 2019.

3) *L'Économie et la société à l'ère du numérique*, édition 2019, Insee Références.

4) Étude Ifop réalisée pour le Groupe Malakoff Médéric Humanis, le 19 février 2019.

### **Focus sur l'accord de la branche de la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire du 13 mars 2019 relatif à la qualité de vie au travail (QVT)**

La branche aborde le thème du télétravail à travers un accord relatif à la QVT dans un article consacré à la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle. Elle souligne que cette conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle suppose avant tout une gestion équilibrée des technologies de l'information et de la communication et le droit à la déconnexion.

La branche rappelle le cadre légal applicable au télétravail. Elle reprend la définition légale du télétravail: «*toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait pu être exécuté dans les locaux de l'entreprise est effectué par le salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication*» et ajoute: «*il s'agit d'un projet de changement organisationnel qui prend en compte les enjeux de la qualité de vie au travail, d'égalité professionnelle et de performance de l'entreprise.*»

La branche met en avant la nécessité d'un dialogue social au niveau de l'entreprise et préconise la mise en place du télétravail par un accord collectif ou à défaut une charte, qui doit être élaborée par l'employeur après avis du comité social et économique. Elle précise que le projet de télétravail doit être construit en mode collaboratif, entre la direction, les représentants du personnel, le manager et les salariés.

La branche concilie le projet de télétravail avec les objectifs d'égalité professionnelle et d'inclusion en préconisant aux entreprises de:

- s'assurer que le télétravail est accessible à toutes et tous dans le cadre des contingences des métiers;
- analyser chacune des activités réelles de travail afin de repérer la part de l'activité qui pourrait être réalisée à distance. Cette approche permet de réfléchir collectivement au-delà des représentations des métiers caractérisés par de fortes exigences de présence au travail;
- faire du télétravail un levier pour l'égalité professionnelle s'il permet d'élargir la palette des métiers pour les femmes et les hommes en les rendant plus accessibles et attractifs, ou s'il facilite les parcours de tous les salariés par la mobilité fonctionnelle ou géographique et l'accès à des postes à responsabilité, ou encore s'il améliore les conditions de travail au travers par exemple de l'autonomie ou de la reconnaissance;
- s'assurer que les travailleurs en situation de handicap aient accès au télétravail comme les autres salariés.

Enfin, la branche rappelle que l'entreprise doit analyser attentivement les risques du télétravail en termes de surcharge de travail, d'isolement des salariés en télétravail, d'accès à l'information, de délitement du collectif, de perte du sentiment d'appartenance et de freins dans l'évolution professionnelle. Elle prévoit à ce titre que le nombre de jours de télétravail soit limité, mais laisse le choix aux entreprises de déterminer ce nombre.

Si en 2019, certaines branches professionnelles se sont saisies de la thématique du télétravail par le prisme de la négociation sur la QVT, aucune n'en a fait un objet de négociation à part entière.

Les entreprises, quant à elles, négocient de plus en plus d'accords permettant de l'encadrer : 259 accords ayant pour objet le télétravail ont été signés en 2017, 697 en 2018 et 911 en 2019, ce nombre ayant donc plus que triplé en 2 ans. Cette évolution met en évidence l'intérêt des entreprises à organiser collectivement le télétravail, traduisant à la fois l'intérêt des salariés pour une organisation du travail plus souple, permettant de mieux conjuguer les temps de vie, et l'intérêt des employeurs qui peuvent y voir un outil d'attractivité, de flexibilité et de motivation de leurs équipes.

Taille des entreprises	Nombre d'entreprises	Effectif concerné par les accords
NC	187	NC
Inférieur à 11	33	148
Entre 11 et 20	24	398
Entre 21 et 50	60	2131
Entre 51 et 300	307	45159
Entre 301 et 5000	294	290638
Plus de 5000	6	179193
<b>Total</b>	<b>911</b>	<b>517667</b>

Source : base de données d@CCORD NG.s

Les entreprises qui ont le plus signé d'accords sur le télétravail en 2019 sont très majoritairement les petites et moyennes entreprises et les entreprises de taille intermédiaire, ce qui peut s'expliquer par le nombre d'ores et déjà important de grandes entreprises ayant signé des accords sur ce thème au cours des années précédentes.



### Focus sur l'accord télétravail du Crédit Lyonnais SA conclu le 11 décembre 2019

Cet accord, signé par l'ensemble des organisations syndicales (CFDT, FO et S.N.B) et qui est applicable depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020, a étendu la possibilité de bénéficier du télétravail à l'ensemble des fonctions support de l'entreprise alors qu'elle était auparavant limitée selon des critères d'âge.

Cet élargissement est devenu une priorité des partenaires sociaux à la suite d'une enquête d'opinion interne nommée « Indice d'engagement et de recommandation », menée en 2018 et qui a mis en évidence le souhait des salariés de pouvoir bénéficier de ce mode d'organisation.

L'accord prévoit deux modalités d'exercice du télétravail pouvant être choisies par le salarié en accord avec son manager :

- une formule fixe avec un jour de télétravail par semaine auquel peut être adjoint un autre jour en cas de grossesse ou de temps de trajet supérieur à 3 heures journalières ;
- une formule forfaitaire composée de 10 jours par trimestre pouvant être répartis en accord avec le manager, à condition de respecter un délai de prévenance minimum de 2 jours sauf cas exceptionnels.

Certaines restrictions ont cependant été mises en œuvre afin de préserver les collectifs de travail :

- le salarié ne peut télétravailler deux jours consécutifs dans la même semaine ;
- l'exercice du télétravail suppose la présence du collaborateur 3 jours par semaine ;
- le jour télétravaillé ne peut être accolé au jour non travaillé dans le cadre d'un temps partiel.

Les situations exceptionnelles ou d'urgence comme les grèves des transports, intempéries, épisodes de pollution ou pandémies où le salarié peut être autorisé à télétravailler « avec l'accord formel et préalable de sa hiérarchie » et les solutions spécifiques de télétravail qui peuvent être mises en place sur préconisation du médecin du travail sont exclues du dispositif.

Afin d'accompagner le travailleur dans cette nouvelle organisation du travail, plusieurs dispositifs sont prévus par l'accord :

- une définition des plages horaires pendant lesquelles le salarié est disponible afin de respecter les temps de vie ;
- le principe d'une évaluation annuelle de la charge et le rappel du principe de droit à la déconnexion en vigueur dans l'entreprise ;
- un appui informationnel sur les caractéristiques du télétravail ainsi qu'un appui technique en matière d'outils de travail à distance.

### 3. LA NÉGOCIATION RELATIVE AU DROIT À LA DÉCONNEXION

La loi du 8 août 2016 a introduit le droit à la déconnexion dans le code du travail (alinéa 7 de l'article L. 2242-17) en tant que thématique de la négociation obligatoire sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail (QVT).

Il s'agit plus précisément de négocier sur « *les modalités de plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques* ». L'objectif d'une telle négociation a été prévu par le législateur : il s'agit d'assurer le respect des temps de repos et de congé, ainsi que de la vie personnelle et familiale.

À défaut d'accord, l'employeur doit élaborer une charte définissant les modalités d'exercice du droit à la déconnexion.

Le droit à la déconnexion a donc vocation à faire l'objet d'une négociation au niveau de l'entreprise. C'est également un thème sur lequel l'accord d'entreprise prime sur l'accord de branche. Les accords de branche ont généralement pour objet de fixer un cadre général et les grands principes pour encourager les entreprises de la branche à mettre en œuvre le droit à la déconnexion.

#### **Focus sur l'accord de la branche de la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire du 13 mars 2019 relatif à la QVT**

La branche aborde le thème du droit à la déconnexion dans un accord relatif à la QVT, dans un article consacré à la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle.

La branche rappelle que les technologies de l'information et de la communication (TIC) n'ont pas vocation à être utilisées pendant les périodes de repos du salarié. Elle invite les entreprises à mettre en place un accord ou une charte pour assurer le droit à la déconnexion des salariés en dehors des horaires d'ouverture de l'entreprise ou pendant les périodes de repos. Elle précise que l'utilisation du droit à la déconnexion ne peut en aucun cas être prise en compte dans l'appréciation annuelle des compétences.

Enfin, l'accord incite les entreprises à mettre en place des actions de sensibilisation ou de formation des salariés sur l'utilisation des TIC afin d'éviter les dysfonctionnements à propos de l'outil lui-même, des procédures liées à son usage ou de l'optimisation des capacités offertes par les ressources techniques.

Dans les entreprises, le droit à la déconnexion est un thème de négociation dont les partenaires sociaux se sont emparés depuis plusieurs années. Cela peut s'expliquer par l'essor de l'utilisation d'outils numériques par une proportion croissante de salariés, parfois connectés en permanence à leurs outils de travail.

Ainsi, alors même que la négociation d'un accord spécifique concernant le droit à la déconnexion n'était pas encore obligatoire, 932 accords d'entreprise ont été signés en 2017 et 743 en 2018.

On constate cependant un infléchissement du nombre d'accords conclus en 2019 avec seulement 353 accords ou avenants. Toutefois, cette baisse ne reflète pas la dynamique de négociation sur ce thème, car si le nombre d'accords consacrés exclusivement à la déconnexion diminue de manière significative et régulière, ce n'est en revanche pas le cas du nombre de stipulations portant sur ce thème au sein d'accords traitant de thématiques plus larges.

Ainsi, 932 accords contenaient des dispositions en faveur de la déconnexion en 2017, 1141 en 2018 et 1737 en 2019, soit une augmentation de 86% en 2 ans. Cette évolution montre que les entreprises s'emparent effectivement des thèmes liés à la déconnexion en les intégrant dans les accords portant sur des domaines plus larges.

Taille des entreprises	Nombre d'entreprises	Effectif concerné par les accords
NC	53	NC
Inférieur à 11	13	75
Entre 11 et 20	6	90
Entre 21 et 50	20	776
Entre 51 et 300	169	22 731
Entre 301 et 5 000	88	84 113
Plus de 5 000	4	73 997
<b>Total</b>	<b>353</b>	<b>181 782</b>

Source : base de données d@CCORD NG

En outre, ce sont les petites et moyennes entreprises qui ont signé le plus d'accords concernant la déconnexion en 2019. La faiblesse du nombre d'accords signés dans les TPE peut par ailleurs s'expliquer par la fréquence moins importante d'utilisation des nouvelles TIC (NTIC) dans ces dernières, mais aussi par leur propension plus faible à signer des accords. Enfin, le nombre peu élevé d'accords dans les grandes entreprises pourrait en revanche s'expliquer par un plus grand nombre d'accords signés en 2017 et en 2018.

### **Focus sur l'étude de l'Institut du travail l'Université de Strasbourg « Négocier la déconnexion : analyse des accords déconnexion dans la région Grand-Est », juillet 2019**

Cette étude menée en 2018-2019 à la demande de la direction régionale des entreprises, de la concurrence et de la consommation, du travail et de l'emploi Grand-Est a été réalisée à partir d'une analyse d'accords d'entreprises portant sur le droit à la déconnexion. Elle avait pour objectif de mettre en évidence les pratiques réelles en matière de négociation sur ce thème et d'identifier les dispositifs mis en œuvre par les entreprises. L'analyse porte sur 149 accords de la région Grand-Est et ne peut donc prétendre à l'exhaustivité ou à la représentativité, mais elle permet d'identifier trois types d'engagement des signataires dans le processus de négociation.

Les « imitateurs » représentent 51% des accords analysés et ne comportent pas ou peu d'initiatives spécifiques à l'entreprise. Les accords correspondent le plus souvent à des modèles d'accords trouvés sur des sites internet et adaptés marginalement. Ce sont principalement des entreprises de moins de 250 salariés. Les mesures sont, dans leur grande majorité, des préconisations articulées autour :

- de la lutte contre la surcharge informationnelle liée à l'utilisation de la messagerie électronique professionnelle ;
- de la lutte contre le stress lié à l'utilisation des outils numériques professionnels ;
- du droit à la déconnexion hors du temps de travail effectif.

Les « adaptateurs » représentent quant à eux 24% des accords. 44% sont des entreprises de taille intermédiaire et 53% sont des grandes entreprises. Si l'on retrouve la même typologie d'actions qu'au sein du groupe précédent, ces entreprises se démarquent par la réalisation d'une enquête permettant d'objectiver l'utilisation des outils et les caractéristiques de l'organisation, et ainsi d'adapter les mesures à la réalité de l'entreprise. De ce fait, des adaptations aux conditions de travail réel sont souvent constatées, comme :

- l'utilisation des outils numériques ou la tenue des réunions sur des plages horaires spécifiques au fonctionnement de chaque entreprise ;
- l'encadrement de l'utilisation des mails par des règles dont les modalités sont plus ou moins strictes, soit par l'envoi d'un message automatique au destinataire ou par la coupure automatique sur certaines plages horaires ;
- le suivi de la mise en œuvre des mesures par une commission dédiée, le CSE ou la commission santé, sécurité et conditions de travail le cas échéant, notamment de manière quantitative par le biais d'un suivi informatique de données.

Enfin, les « innovateurs », qui représentent un quart des accords analysés sont à 46% des grandes entreprises et à 43% des entreprises de taille moyenne. Ces accords adaptent de manière significative les mesures

mises en œuvre aux spécificités de l'entreprise et mettent en évidence des pratiques créatives en matière de déconnexion, comme par exemple :

- le blocage des serveurs sur des plages horaires de déconnexion totale ;
- l'accueil personnalisé des salariés sur les outils à utiliser dans le cadre de leur activité ;
- la fermeture automatique des lumières et des volets à des heures déterminées ;
- des diagnostics réguliers en matière de prévention des risques psychosociaux liés à l'utilisation des outils numériques ;
- la désignation d'un « correspondant droit à la déconnexion » ;
- des sanctions en cas de non-respect des règles liées à la déconnexion.

L'étude conclut que les accords analysés en matière de droit à la déconnexion et les dispositifs qui l'accompagnent n'explorent à ce jour que très peu l'efficacité des mesures mises en œuvre. Il apparaît pourtant essentiel de déterminer quels sont les effets positifs que peuvent avoir ces accords, que ce soit en matière de QVT au sens large ou plus spécifiquement de préservation de la santé des salariés.

## 4. LA NÉGOCIATION RELATIVE À LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

La lutte contre les discriminations est un thème abordé par les partenaires sociaux dans le cadre des accords sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ainsi, si les branches discutent de cette question par le prisme des discriminations entre les femmes et les hommes, elles ne manquent pas de rappeler que toute forme de discrimination sur le fondement des critères mentionnés à l'article L. 1132-1 du code du travail est prohibée. Le préambule des accords leur permet de présenter les enjeux de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre toute forme de discrimination. La négociation sur ce thème porte essentiellement sur la sensibilisation des acteurs de l'entreprise, que ce soit par la formation du personnel chargé du recrutement (quatre accords parmi les cinq examinés) ou par des actions de communication à destination des salariés (trois accords).

Les partenaires sociaux ont également traité de la lutte contre le harcèlement, la violence morale et le sexisme dans certains accords, s'appuyant sur un cadre juridique renforcé en 2019.

La majorité des branches rappelle leur attachement au respect des dispositions légales relatives à la lutte contre les discriminations dans l'accès à l'emploi et aux différents stades de la relation de travail. Ce rappel de la législation est même systématique au sein des accords en matière d'égalité professionnelle entre les

femmes et les hommes, d'emploi des personnes en situation de handicap et d'emploi des jeunes et des seniors.

Nombre d'accords rappellent la liste des critères de discrimination mentionnés à l'article L. 1132-1 du code du travail.

Dès lors, certaines branches soulignent les enjeux de l'accord dès son préambule : susciter une prise de conscience des employeurs (branche du *notariat*) ou promouvoir, au sein des entreprises composant la branche professionnelle, l'égalité de traitement entre les salariés tout au long de leur vie professionnelle (branche des *entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes*). Cette dernière branche ajoute que : « *la mixité, la diversité et l'égalité de traitement entre tous les salariés sont des facteurs d'enrichissement collectif et de cohésion sociale pour les salariés en même temps que des sources de progrès économique et social pour les entreprises.* »

L'ensemble des accords portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes rappelle que le recrutement doit exclusivement reposer sur des critères objectifs, tels que les compétences, les aptitudes, les qualifications, les diplômes et les expériences professionnelles du candidat ou de la candidate. À ce titre, ces accords précisent que la rédaction des offres d'emploi doit être neutre et non-discriminante.

Ainsi, les branches encouragent les entreprises à formaliser le processus de recrutement, notamment en prévoyant :

- la définition des procédures de recrutement ;
- le recours à un curriculum vitae normalisé (branche du *tourisme social et familial*) ;
- la remise aux candidats reçus en entretien d'un document faisant état des droits et obligations respectives de l'employeur et du candidat en matière de recrutement (branche du *tourisme social et familial*) ;
- la production de réponses systématiques apportées aux candidats (branche des *industries de la transformation des volailles*).

Les branches des *entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes et industries de la transformation des volailles* entendent préciser que l'accès à la formation professionnelle doit être ouvert indistinctement à tous les salariés, « *quel que soit le sexe, l'âge, le handicap, la catégorie professionnelle et quel que soit le niveau de formation préprofessionnelle* », et que les moyens de formation apportés à l'ensemble des salariés doivent être identiques. La branche des *entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes* considère à cette fin que la formation qualifiante doit être privilégiée, notamment par les certificats de qualification professionnelle.

En outre, la majorité de ces accords encourage les entreprises à former le personnel en charge du recrutement afin de le sensibiliser aux thèmes de l'égalité entre les femmes et les hommes, et de façon plus globale sur la non-discrimination. Pour la branche de la *librairie*, « *la recherche et la promotion d'une plus grande*

*mixité dans les profils et parcours professionnels des salarié(e)s permet de mobiliser davantage de compétences et de potentiels*». Elle précise ainsi que les actions de sensibilisation «*s’attachent notamment à identifier les sources de pratiques discriminantes et les enjeux économiques de l’égalité professionnelle*», et fait un renvoi au guide du ministère du Travail, de l’Emploi et de l’Insertion sur l’égalité femmes-hommes à destination des très petites entreprises et des petites et moyennes entreprises pour faciliter ces actions.

Certains accords prévoient en plus de la formation des recruteurs et managers, des actions de communication à l’égard des salariés afin de les sensibiliser à la lutte contre les discriminations (branche des *entreprises de l’industrie et des commerces en gros des viandes, industries de la transformation des volailles*).

Il convient enfin de noter l’engagement de la branche des *entreprises de l’industrie et des commerces en gros des viandes*, qui fournit en annexe de son accord relatif à la diversité et l’égalité professionnelle, une trame d’accord d’entreprise relatif à l’égalité professionnelle, un catalogue des mesures en matière d’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi qu’une charte de la diversité à reproduire dans chaque entreprise.

## 5. LA NÉGOCIATION RELATIVE À LA LUTTE CONTRE LES DIFFÉRENTES FORMES DE VIOLENCE AU TRAVAIL

À la suite de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel qui a renforcé le cadre juridique contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travail, le décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019 est venu déterminer la liste des services et des autorités compétentes en matière de harcèlement sexuel qui doit compléter les informations devant déjà faire l’objet d’un affichage dans l’entreprise.

Par ailleurs, un guide pratique et juridique sur le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travail a été publié le 8 mars 2019. Il clarifie les droits et obligations de chacun sur la question spécifique du harcèlement sexuel en entreprise et propose des solutions concrètes aux multiples questions que se posent les victimes et les témoins de harcèlement sexuel et d’agissements sexistes, ou les employeurs lorsqu’ils sont confrontés à de telles situations.

Sur le plan international, portée par le contexte du mouvement #MeToo et la libération de la parole des victimes de violences sexuelles ou conjugales, la Conférence internationale du travail a adopté le 21 juin 2019 la convention n° 190 sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail.

La violence et le harcèlement au travail y sont définis comme «*un ensemble de comportements et de pratiques inacceptables, ou de menaces de tels comportements*

et pratiques, qu'ils se produisent à une seule occasion ou de manière répétée, qui ont pour but de causer, causent ou sont susceptibles de causer un dommage d'ordre physique, psychologique, sexuel ou économique». La violence et le harcèlement fondés sur le genre s'entendent «de la violence et du harcèlement visant une personne en raison de son sexe ou de son genre ou ayant un effet disproportionné sur les personnes d'un sexe ou d'un genre donné, et comprend le harcèlement sexuel». Cette définition rejoint notamment celle qu'avaient élaborée les partenaires sociaux en France dans l'accord national interprofessionnel (ANI) sur le harcèlement et la violence au travail du 26 mars 2010, étendu par l'arrêté du 23 juillet 2010.

Les partenaires sociaux ont également traité cette actualité en abordant le thème de la lutte contre le harcèlement, la violence morale et le sexisme dans certains accords conclus en 2019.

De nombreuses branches rappellent aux employeurs leur obligation de prévenir le harcèlement moral et sexuel et les agissements sexistes. À cet égard, la branche sociétés financières rappelle aux entreprises la procédure de l'ANI du 26 mars 2010 qui vise à identifier, comprendre et traiter les phénomènes de harcèlement et de violence au travail, à sanctionner les auteurs et à protéger les victimes. Elle propose également aux employeurs de mettre en place une procédure d'alerte lorsqu'une situation de harcèlement ou de violence est repérée ou risque de se produire ainsi qu'une procédure de médiation qui peut être déclenchée par toute personne de l'entreprise s'estimant victime de harcèlement ou par la personne mise en cause.

Les entreprises se sont peu saisies de la lutte contre les discriminations et la violence morale comme objet de négociation à part entière. Ainsi, les accords ou avenants signés ayant pour objet la violence, les incivilités, le harcèlement ou le sexisme ont été au nombre de 29 en 2017, de 17 en 2018 et de 30 en 2019.

Taille des entreprises	Nombre d'entreprises	Effectif concerné par les accords
Inférieur à 11	0	0
Entre 11 et 20	0	0
Entre 21 et 50	0	0
Entre 51 et 300	11	1 636
Entre 301 et 5 000	14	16 516
Plus de 5 000	1	6 000
<b>Total</b>	<b>26</b>	<b>24 152</b>

Source : base de données D@CCORD NG

En 2019, aucune entreprise de taille inférieure à 50 salariés n'a signé d'accord de ce type.

Plusieurs facteurs expliquent le faible niveau d'appropriation de ces thématiques de négociation par les acteurs du dialogue social. Une explication possible pourrait être l'abondance du cadre législatif en la matière, qu'il s'agisse du code civil, du



code pénal ou du code du travail. Parallèlement, l'absence d'obligation légale de négociation n'incite pas les entreprises à mettre en œuvre ce type de démarche.

Pourtant, des démarches structurées en la matière (cf. *encadré infra Focus sur l'accord Air France*) pourraient jouer un rôle décisif dans la mise en œuvre de dispositifs efficaces de prévention des risques en amont de leur survenance les réduisant ainsi à la source, au sens de l'obligation générale de santé et de sécurité de l'employeur (article L. 4121-1 et suivants du code du travail).

C'est dans ce souci que l'Organisation internationale du travail a adopté la convention n° 190 concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail le 21 juin 2019.

La convention préconise notamment « *d'adopter et de mettre en œuvre, en consultation avec les travailleurs et leurs représentants, une politique du lieu de travail relative à la violence et au harcèlement* » et « *d'identifier les dangers et d'évaluer les risques de violence et de harcèlement, en y associant les travailleurs et leurs représentants, et de prendre des mesures destinées à prévenir et à maîtriser ces dangers et ces risques* » (articles 9a et 9c de la convention).

La construction de démarches de prévention adaptées à l'entreprise dans le cadre du dialogue social apparaît donc aujourd'hui comme un enjeu majeur dont il est nécessaire de faire la promotion.

### **Focus sur l'accord Air France : « La prévention des incivilités externes et l'accompagnement des personnels au sol » du 9 mars 2019**

L'entreprise s'est engagée dans le cadre de la signature de l'accord sur la qualité de vie au travail des personnels au sol 2018-2021 du 1<sup>er</sup> août 2018 à ouvrir des négociations sur la prévention des incivilités externes afin de « *prévenir ces comportements, améliorer les outils existants et mieux protéger les salariés* ». L'accord est articulé autour de trois types d'actions : mesurer les risques d'incivilités, les prévenir, et enfin accompagner les salariés confrontés aux risques.

#### **Mesurer les incivilités externes pour mieux les évaluer**

L'entreprise s'engage à mettre en œuvre une analyse sociologique en collaboration avec un prestataire externe sur le développement des incivilités, et, plus spécifiquement, à réaliser une analyse sur le terrain permettant d'améliorer les dispositifs de prévention. Ces analyses seront alimentées par des aspects quantitatifs objectivables du nombre d'incivilités, ainsi que des études qualitatives de perception des incivilités par les salariés. Ces études auront pour objectif d'identifier et de mettre en œuvre des plans d'actions afin de réduire les risques à la source.

### Prévenir les risques d'incivilités

Afin de réduire au maximum les risques d'incivilités, l'entreprise s'engage à mettre en œuvre les quatre types d'actions suivantes :

- prendre en compte les incivilités dans les projets de changements et de réorganisations du travail, notamment par le biais d'un travail participatif avec les salariés, alimenté en cas de besoin par le concours d'experts ;
- sensibiliser des clients à l'aide de moyens de communication comme des affiches, et dissuader les incivilités en renforçant le nombre de caméras de surveillance et la présence d'agents de sécurité lorsque la situation l'exige ;
- former les salariés en contact direct avec la clientèle à agir en amont de la survenance de comportements potentiellement agressifs et l'encadrement au soutien des salariés confrontés à ces situations ;
- sensibiliser et informer régulièrement au moyen de campagnes de sensibilisation et de communication (forums dédiés, campagnes, etc.).

### Accompagner les salariés confrontés aux incivilités

Enfin, dans le cas de salariés confrontés à des incivilités, quatre autres types de dispositifs seront déployés afin d'accompagner les salariés :

- un accompagnement gradué et progressif en fonction de la situation et des conséquences engendrées par la situation (accompagnement par le référent incivilité [cf. *infra*], par la hiérarchie, médical ou psychologique et social, juridique, etc.) ;
- un accompagnement par le réseau des ressources humaines et une priorité de mobilité en cas d'inaptitude à la suite d'un incident lié à une incivilité externe ;
- un accompagnement juridique du salarié victime par la direction juridique et sociale en cas de plainte pénale déposée par le salarié et la constitution en partie civile de l'entreprise aux côtés du salarié victime ;
- la mise en place d'un réseau de « référents incivilité » volontaires, formés à l'écoute et à la résolution de conflits, indépendants de toute hiérarchie et autonomes dans leur action afin d'aider les salariés victimes et de faire évoluer les dispositifs de prévention.

L'accord et son suivi se concrétisent également par la création d'un observatoire, composé de deux représentants par organisation syndicale signataire et de salariés experts sur le sujet, dont le but sera de « *veiller sur l'application de l'accord, travailler sur des modalités d'évolution des présents dispositifs et proposer des déclinaisons locales de l'observatoire* ».

## Focus sur l'Index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

L'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes est inscrite dans la loi depuis 1972. Pourtant, à travail de valeur égale, le salaire des femmes reste inférieur de 9% à celui des hommes.

Pour résorber ces écarts et parvenir à l'égalité professionnelle, l'article 104 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel soumet les entreprises d'au moins 50 salariés à une obligation de transparence et de résultat en créant l'Index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

L'index a été conçu comme un outil pratique pour faire progresser l'égalité salariale au sein des entreprises. Elles peuvent mesurer de façon objective les écarts de rémunération et de situation entre les femmes et les hommes, tout en mettant en évidence leurs points de progression et mettre en œuvre les mesures de correction nécessaires.

La mise en œuvre de ce dispositif doit permettre de mettre fin à tout écart de rémunération injustifié dans un délai maximum de 3 ans en consacrant, si nécessaire, des enveloppes de rattrapage salarial dans les entreprises où subsisteraient de tels écarts.

### Le calcul de l'Index de l'égalité professionnelle

L'index, noté sur 100 points, est calculé au moyen de quatre ou cinq indicateurs selon que l'entreprise compte moins ou plus de 250 salariés :

1. L'écart de rémunération moyen entre les femmes et les hommes, sur 40 points ;
2. L'écart de taux d'augmentations individuelles, sur 20 points (35 points pour les entreprises de 50 à 250 salariés) ;
3. L'écart de taux de promotions, sur 15 points (uniquement dans les entreprises de plus de 250 salariés) ;
4. Le pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé de maternité, sur 15 points ;
5. Le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix plus hautes rémunérations, sur 10 points.

### L'obligation de publication et de déclaration de l'index de l'égalité professionnelle

Chaque année, au plus tard le 1<sup>er</sup> mars, les entreprises doivent publier sur leur site internet leur note globale et la communiquer, avec le détail des différents indicateurs, au comité social et économique ainsi qu'à l'administration. Pour la première année de publication de l'index, une entrée en vigueur différée a été prévue pour laisser le temps aux petites et moyennes entreprises de se mettre en conformité avec leurs nouvelles obligations. Ainsi, les entreprises d'au moins 1000 salariés étaient assujetties à l'obligation de publier leur index au 1<sup>er</sup> mars 2019, celles de plus de 250 à

999 salariés au 1<sup>er</sup> septembre 2019. Depuis le 1<sup>er</sup> mars 2020, l'ensemble des entreprises d'au moins 50 salariés est soumis à cette obligation de publication annuelle.

#### **La définition de mesures de correction si le résultat de l'index est insuffisant**

L'entreprise doit obtenir une note globale d'au moins 75 points sur 100.

Si le nombre total de points est inférieur à 75, l'entreprise doit définir des mesures de correction et programmer, le cas échéant, des mesures financières de rattrapage salarial, dans le but d'atteindre au moins 75 points, dans un délai de 3 ans à compter de la publication de l'index.

Ces mesures de correction peuvent être annuelles ou pluriannuelles et sont définies :

- dans le cadre de la négociation relative à l'égalité professionnelle (2<sup>o</sup> de l'article L. 2242-1 du code du travail) ;
- ou, à défaut d'accord, par décision unilatérale de l'employeur, après consultation du comité social et économique. Cette décision peut être intégrée au plan d'action devant être établi à défaut d'accord relatif à l'égalité professionnelle (article L. 2242-3 du code du travail).

#### **Les sanctions pécuniaires prévues en cas de non-respect des obligations applicables en matière d'égalité professionnelle**

Deux dispositifs coexistent :

- Une sanction des obligations de moyens : la pénalité financière déjà applicable en matière d'égalité professionnelle (article L. 2242-8 du code du travail) voit son champ élargi aux situations où les entreprises ne publient pas leur index ou ne définissent pas de mesures de correction en cas de note inférieure à 75 points. Cette sanction est précédée d'une mise en demeure, par l'agent de contrôle de l'inspection du travail, d'un mois minimum permettant à l'entreprise, le cas échéant, de régulariser sa situation avant sanction.
- Une sanction de l'absence de résultat : les entreprises qui n'auront pas atteint 75 points au bout de trois années consécutives pourront se voir appliquer une nouvelle pénalité financière (article L. 1142-10 du code du travail).

Le montant de ces pénalités peut représenter jusqu'à 1% de la masse salariale (articles L. 1142-10, L. 2242-8 et D. 1142-8 à 14 du code du travail).

## 6. LA NÉGOCIATION SUR LA PRÉVENTION DES EFFETS DE L'EXPOSITION À CERTAINS FACTEURS DE RISQUES PROFESSIONNELS (DISPOSITIF DE PRISE EN COMPTE DE LA PÉNIBILITÉ)

La prévention des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels se décline au niveau des branches ainsi qu'au niveau des entreprises à travers trois dispositifs : les accords de branche, les référentiels professionnels de branche et les accords de prévention en entreprise. Si les branches se sont encore peu saisies des premiers, les entreprises ont parfois réussi à négocier des accords ambitieux et innovants.

### Les dispositifs relatifs à la prévention des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels

Au niveau de la branche	Accord de branche	<ul style="list-style-type: none"> <li>comprend des thèmes obligatoires fixés par décret;</li> <li>détermine l'exposition à certains facteurs de risques, au-delà des seuils, en faisant référence aux postes, métiers, situations de travail et aux mesures de protection collective et individuelle appliquées;</li> <li>si étendu, exonère les entreprises de 50 à 300 salariés de leur obligation de négocier un accord de prévention;</li> <li>33 accords de branche conclus, de qualité inégale.</li> </ul>
	Référentiel professionnel de branche	<ul style="list-style-type: none"> <li>en l'absence d'accord de branche étendu, permet de définir les postes, métiers ou situations de travail exposés à certains facteurs de risques;</li> <li>élaboration à l'initiative d'une organisation professionnelle, avec le plus souvent une démarche paritaire;</li> <li>19 référentiels homologués par le ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion et le ministère des Solidarités et de la Santé, couvrant près de deux millions de salariés travaillant dans des très petites entreprises.</li> </ul>
Au niveau de l'entreprise	Accord de prévention	<ul style="list-style-type: none"> <li>obligation de négocier pour les entreprises employant au moins 25% de salariés déclarés exposés au titre du compte professionnel de prévention ou ayant un indice de sinistralité supérieur à 0,25;</li> <li>diagnostic des expositions aux dix facteurs de risques et des mesures de prévention;</li> <li>liste de thèmes obligatoires (article D. 4162-3 du code du travail);</li> <li>dépôt de l'accord conclu pour 3 ans auprès des directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi;</li> <li>à défaut d'accord, mise en place d'un plan d'action;</li> <li>le non-respect de cette obligation entraîne une pénalité (1% de la masse salariale).</li> </ul>

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion (DGT).

Depuis l'entrée en vigueur de la loi du 9 novembre 2010, 33 accords de branche relatifs à la prévention de la pénibilité ont été transmis à la direction générale du travail (DGT), dont deux nouveaux accords signés en 2019 dans la branche du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire et dans la branche des transports routiers. Les accords négociés au sein des branches doivent permettre de fixer des lignes directrices en matière de prévention et d'inciter les employeurs à évaluer et déclarer les expositions de leurs travailleurs aux facteurs de risques professionnels<sup>5)</sup>.

En outre, l'article D. 4163-3 du code du travail prévoit que les accords de branche mettent à disposition des employeurs des outils pédagogiques et adaptés qui permettent d'identifier les postes, métiers ou situations de travail exposés à certains facteurs de risques au-delà des seuils.

Dans son avenant 77 relatif à la prévention de la pénibilité, signé le 12 juin 2019, la branche du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire a négocié un accord complet, portant sur les huit thèmes prévus par le code du travail. Néanmoins, il s'agit d'un accord de méthode visant à outiller les entreprises de la branche, avec des actions à mettre en œuvre en fonction de leur situation. Ce type d'accord ne permet pas de présenter un diagnostic des situations de pénibilité constatées dans ce secteur. Il identifie cependant les principaux facteurs de risques auxquels peuvent être exposés les salariés de la branche.

Depuis le début du dispositif, 19 référentiels ont été homologués par le ministère chargé du travail et le ministère en charge de la Sécurité sociale, dont trois nouveaux en 2019. Près de deux millions de salariés sont désormais couverts par ce dispositif.

### Liste des référentiels homologués

Branches professionnelles	Date d'homologation par arrêté	Nombre de salariés couverts	Démarche paritaire / Information des OS* / référentiel unilatéral
Pâtisserie	21/11/2019	20000	Démarche paritaire
Métiers de l'esthétique	05/02/2019	32000	Démarche paritaire
Travaux publics	05/02/2019	230000	Unilatéral
Cabinets dentaires	18/07/2018	43000	Démarche paritaire
Charcutiers traiteurs	18/07/2018	18000	Démarche paritaire
Etablissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux	12/04/2018	700000	Démarche paritaire
Vente à distance	02/05/2017	30000	Information des OS
Coiffure	02/05/2017	95000	Démarche paritaire
Equipements sportifs	02/05/2017	45000	Information des OS
Entreprises de la beauté	02/05/2017	55000	Démarche paritaire
Aide à domicile	02/05/2017	250000	Information des OS

5) Définis à l'article L. 4161-1 du code du travail, les facteurs de risques professionnels sont : les manutentions manuelles de charges, les postures pénibles, les vibrations mécaniques, les agents chimiques dangereux, les activités exercées en milieu hyperbare, les températures extrêmes, le bruit, le travail de nuit, le travail répétitif et le travail en équipes successives alternantes.

Branches professionnelles	Date d'homologation par arrêté	Nombre de salariés couverts	Démarche paritaire / Information des OS* / référentiel unilatéral
Désinfection, désinsectisation et dératisation	02/05/2017	6 000	Information des OS
Équipements thermiques	02/05/2017	30 000	Information des OS
Eau et assainissement	02/05/2017	27 000	Information des OS
Paysagistes	02/05/2017	65 000	Information des OS
Machinisme agricole	30/11/2016	80 000	Démarche paritaire
Négoce de bois et matériaux de construction	30/11/2016	80 000	Information des OS lors du référentiel en 2016 puis signature d'un accord en 2018
Commerce de gros et international	30/11/2016	100 000	Informations des OS
Poissonniers-écaillers (structures traditionnelles)	30/11/2016	5 000	Information aux OS

\* OS : organisations syndicales.

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion (DGT)

### L'exemple du référentiel de la pâtisserie : une démarche paritaire au service de la prévention

Le référentiel de la branche de la pâtisserie a été homologué par un arrêté du 21 novembre 2019. Ce référentiel a été déposé par la Confédération nationale des Artisans Pâtisseries Chocolatiers Confiseurs Glaciers Traiteurs, organisation professionnelle représentative de la branche.

#### Les caractéristiques de la branche

Cette branche compte 3 800 entreprises pour environ 20 000 salariés répartis en trois grandes catégories : les métiers de la production, de la vente et ceux du transport et de la livraison.

Plus de 77% des entreprises de la branche sont des très petites et petites et moyennes entreprises ayant moins de 20 salariés.

#### Une méthodologie d'élaboration robuste s'inscrivant dans une démarche paritaire

Le diagnostic des expositions aux dix facteurs de risques et l'élaboration d'un référentiel ont été réalisés par le cabinet Didacthem auprès de sept entreprises, avec plus d'une centaine d'observations de salariés en situation de travail.

L'expertise réalisée a permis d'identifier quatre grandes activités caractéristiques des métiers de la branche : le traiteur cuisinier/pâtisseries, le traiteur serveur/maître d'hôtel, le traiteur-plongeur, le traiteur-logisticien.

Pour chacune de ces activités, les tâches courantes réalisées pouvant potentiellement exposer le salarié à un ou plusieurs facteurs de risques

sont synthétisées sous forme de fiche technique. Pour chacune de ces tâches, le référentiel préconise des mesures de prévention permettant de réduire l'exposition.

Lors de la commission paritaire du 18 janvier 2018, les partenaires sociaux ont validé ce référentiel.

### Une cartographie détaillée des situations type d'exposition

Une cartographie détaillée des situations type d'exposition à un ou plusieurs facteurs de risque est ainsi établie. L'impact des mesures de protection individuelle collective et organisationnelle est également mesuré.

Après la prise en compte de ces mesures de protection, aucune situation d'exposition à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels, entrant dans le champ du compte professionnel de prévention (C2P) et au-delà des seuils, n'a été relevée.

Toutefois, une exposition significative aux postures pénibles a été constatée sans toutefois franchir les seuils « volontaires » que recense le référentiel, après prise en compte de mesures de prévention, pour les activités de traiteur-plongeur. Ainsi, si cette exposition n'est pas génératrice de droits au titre du C2P, le référentiel alerte sur la nécessité de mettre en place des mesures de prévention pour les réduire.

Il s'agit donc d'un document pédagogique et exploitable par l'employeur.

La synthèse du diagnostic se présente sous la forme d'un tableau de cotation des emplois repères, sur la base de codes couleurs d'ores et déjà exploités par certains référentiels qui ont été soumis à l'examen du Conseil d'orientation des conditions de travail et homologués, permettant ainsi de faciliter la lecture des résultats observés pour un employeur qui se saisit du référentiel.

Depuis la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, les entreprises d'au moins 50 salariés, ou appartenant à un groupe d'au moins 50 salariés, ont l'obligation de négocier un accord de prévention si elles remplissent l'un des deux critères suivants :

- 25 % de l'effectif exposé à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels (seuil en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018, il était auparavant fixé à 50 %);
- Un indice de sinistralité supérieur à 0,25 (en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, à la suite de l'adoption de l'ordonnance n° 2017-1389 du 22 septembre 2017).

Les entreprises de 50 à 300 salariés sont dispensées de cette obligation si elles sont couvertes par un accord de branche étendu.

À défaut d'accord, les entreprises concernées par cette obligation élaborent des plans d'action.

En cas de manquement à cette obligation, les entreprises encourent une pénalité financière modulable en fonction des efforts constatés et égale, au plus, à 1% de



la masse salariale des salariés exposés à un ou plusieurs facteurs de risque, au-delà des seuils définis à l'article D. 4163-2 du code du travail.

Depuis le début du dispositif, près de 800 accords, avenants, plans d'action relatifs à la pénibilité ont été élaborés par les entreprises. En 2019, 115 accords de prévention ont été conclus en entreprise, soit 14 de plus qu'en 2018. La forte augmentation du nombre d'accords à partir de 2017 s'explique par la modification du seuil relatif à la proportion de salariés déclarés exposés déclenchant l'obligation de négocier un accord. Ce seuil est en effet passé de 50 à 25 %, touchant ainsi plus d'entreprises. L'introduction d'un nouveau critère basé sur un indice de sinistralité n'a pas encore eu beaucoup d'impact sur l'évolution du nombre de textes. Cependant, cette évolution étant entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2019, il existe un décalage entre le moment où les entreprises concernées ont été informées de leur obligation de négocier et le moment où un accord de prévention est effectivement conclu.

### Évolution du nombre de textes relatifs à la pénibilité de 2014 à 2019

Nombre de textes relatif à la pénibilité	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Cumul
Accord et avenant	97	81	66	63	101	115	523
Plan d'action	72	54	35	30	20	29	240
Sous total	169	135	101	93	121	144	763
Autres (dont désaccord, dénonciation, adhésion)	7	4	4	4	8	4	31
Total	176	139	105	97	129	148	794

Source : base de données d@ccord NG – extraction au 3 mars 2020.

Les accords de prévention sont des outils qui s'avèrent parfois ambitieux et porteurs d'actions concrètes. Ces accords de prévention se basent sur un diagnostic des situations de travail repérées au sein de l'entreprise et s'accompagnent d'actions et de mesures qui sont assorties d'indicateurs de résultats. En outre, ils doivent traiter obligatoirement d'au moins quatre thématiques, dont au moins deux parmi les thèmes suivants :

- la réduction des polyexpositions aux facteurs mentionnés ci-dessus ;
- l'adaptation et l'aménagement du poste de travail ;
- la réduction des expositions aux facteurs mentionnés ci-dessus.

Ainsi qu'au moins deux thèmes parmi les thématiques ci-dessous :

- l'amélioration des conditions de travail, notamment au plan organisationnel ;
- le développement des compétences et des qualifications ;
- l'aménagement des fins de carrière ;
- le maintien en activité des salariés exposés aux facteurs mentionnés ci-dessus.

Si la grande majorité des accords conclus en 2019 respecte ce cadre légal, certains accords se montrent parfois plus ambitieux et proposent des actions concrètes, avec des indicateurs de suivi et de résultats faciles à mettre en place.

Par exemple, pour les thématiques liées à l'aménagement des fins de carrière et au maintien en activité des salariés exposés, certains accords proposent :

- des entretiens avec les services de santé pour les salariés ayant plus de 55 ans (accord de l'entreprise Martinet);
- un suivi du taux d'absentéisme au sein de l'entreprise (accord de l'entreprise Martinet);
- une priorité donnée aux salariés exposés pour l'accès à des actions de formation et aux bilans de compétences (accord Sophartex);
- un passage à temps partiel favorisé pour les salariés de plus de 55 ans (accord Herta);
- la diffusion aux employés des informations sur les dispositifs en matière de retraite notamment celui prévu par le C2P (accord Scapalsace);
- la mise en place des actions de tutorat pour les salariés volontaires (accord Arcade Assistance) ou des binômes junior/senior, CDI/intérimaire (accord Hôpital Saint Camille).

D'un point de vue organisationnel, certains accords insistent sur la mobilisation du management pour prévenir l'exposition aux facteurs de risque, en mettant en place des « réunions de dysfonctionnement », afin de faciliter les échanges et les remontées d'information, tout en favorisant le dialogue. Une telle démarche est ainsi poursuivie au sein des établissements Biscotte Pasquier.

Concernant les thèmes liés à la réduction, à l'exposition ou à la polyexposition aux facteurs de risques, ainsi qu'à l'adaptation et l'aménagement des postes de travail, certains accords proposent de :

- instaurer un temps d'échauffement et de réveil musculaire (accords des établissements France Boissons, accord Maison Johanès Boubée);
- mettre en place des partenariats avec des écoles d'ostéopathie (accord Arcade Assistance, accord Geodis Calberson Lille Europe);
- tester des innovations pour l'amélioration des conditions de travail comme des diables électriques ou des exosquelettes (accord des établissements France Boissons);
- recourir aux services d'un ergonome ou d'inclure des clauses ergonomiques dans leur cahier des charges (accord Biscotte Pasquier, accord Scapalsace);
- sensibiliser le personnel aux rythmes biologiques, via des campagnes d'information : campagne travail dans le froid, campagne nutrition, etc. (accord de l'entreprise Scapalsace).

Par ailleurs, certains accords font le lien entre pénibilité et bien-être au travail : ainsi l'accord de la société Gâtine Viande, qui œuvre dans le secteur de la transformation et conservation de la viande de boucherie, prévoit la mise en place d'une commission pénibilité et bien-être au travail. Cette commission aura pour

mission de mener des projets solidaires, d'analyser et de rechercher des solutions en matière de prévention de l'exposition à des facteurs de risques et de trouver des solutions pour adapter les postes et plans de travail. Cette commission sera composée de l'employeur, des délégués syndicaux, des membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail du comité social et économique, de l'animateur sécurité de l'entreprise et de l'infirmière et se réunira trois fois par an.

En outre, certains accords se basent sur leur référentiel de branche pour mettre en place des mesures de réduction de l'exposition aux facteurs de risque, en s'adaptant au contexte de l'entreprise (l'accord de la société Arcade Assistance, dans le secteur de l'aide à domicile, s'inscrit dans cette démarche).

### **Focus sur l'accord Meralliance Armoric, entreprise de transformation des poissons et crustacés**

Cette entreprise spécialiste de la transformation des poissons et des crustacés compte 350 salariés répartis au sein de deux établissements, à Quimper et à Landivisiau.

L'accord conclu porte sur l'intégralité des thèmes mentionnés à l'article D. 4162-3 du code du travail.

Le diagnostic réalisé par l'entreprise a permis d'identifier que près de 53% des salariés sont exposés à des facteurs de risque. Face à ce constat, l'accord négocié est complet et très opérationnel : des actions concrètes sont synthétisées au sein d'un tableau puis détaillées plus loin et les indicateurs de suivi sont clairs et facilement vérifiables.

Les actions sont ainsi facilement identifiables et devraient être rapidement déclinées au niveau de l'entreprise. Parmi ces actions figurent :

- la mise en place d'une polyvalence active pour diversifier les sollicitations biomécaniques des collaborateurs, afin de réduire les polyexpositions ;
- le développement de la formation prévention des risques liée à l'activité physique afin de limiter les troubles musculo-squelettiques ;
- l'alternance des horaires, le roulement mensuel des équipes pour le travail de nuit ou le travail en équipes successives alternantes ;
- des activités de réveil musculaire, du shiatsu et le développement de la méthode japonaise des 5S<sup>(6)</sup> dans tous les ateliers ;
- la mise en place d'un comité risques psychosociaux ;
- la dispense de travail le samedi pour les salariés de plus de 55 ans ;
- la collaboration avec CAP emploi et les services de santé au travail pour aménager les postes de travail lors du retour en entreprise d'une personne revenant d'une absence longue durée, d'une personne inapte ou en situation de handicap.

6) La méthode des 5S vient des cinq opérations de base pour rationaliser les tâches : *Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, Shitsuke* (débarrasser, ranger, nettoyer, standardiser, éduquer et discipliner).

## 7. LA NÉGOCIATION SUR LE MAINTIEN EN EMPLOI DES SENIORS

Les réflexions sur le maintien en emploi des seniors se sont intensifiées à partir des années 2000 avec le changement de paradigme entraîné par la fin du système de pré-retraites. Les seniors sont alors incités à se maintenir au sein de l'entreprise jusqu'à leur départ effectif à la retraite.

Plusieurs dispositifs ont été mis en place puis abandonnés faute d'avoir prouvé leur réelle efficacité, comme la contribution Delalande (1987-2008) qui prévoyait la taxation des licenciements de salariés de plus de 50 ans en contrat à durée indéterminée. Le dispositif a eu pour effet contreproductif de provoquer des licenciements avant les 50 ans du salarié et une réticence à l'embauche des seniors de la part des employeurs.

Plusieurs obligations en matière de négociation se sont également succédées :

- En 2003, l'obligation de négocier sur l'emploi des salariés âgés au niveau des branches et des entreprises;
- En 2008, la création par la loi de financement de la Sécurité sociale de sanctions financières en cas d'absence d'accord ou de plan d'action sur le maintien en emploi des seniors;
- En 2014, la mise en place du contrat de génération qui prévoyait une aide financière à l'embauche pour les petites et moyennes entreprises et une obligation de négocier. Son bilan a cependant été jugé insuffisant et le dispositif a été abandonné en 2018.

Les ordonnances de septembre 2017 ont supprimé ces obligations et n'ont retenu que l'obligation générale de négocier sur la pénibilité, les conditions de travail et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans les branches et pour les entreprises de plus de 300 salariés. Cette négociation peut porter sur l'emploi, les conditions de travail des salariés âgés ainsi que sur la transmission des savoirs et compétences (article L. 2242-21 du code du travail).

L'analyse d'un échantillon d'une soixantaine d'accords d'entreprise et de branche entre 2017 et 2019 a permis de montrer que les mesures prises concernent essentiellement **l'aménagement du temps de travail** à travers :

- des réductions du temps de travail pour les salariés, seniors ou non, atteints de maladies chroniques ou en reprise du travail. Ces dispositions peuvent être compensées par un maintien du salaire initial ou sa diminution progressive si la réduction du temps de travail est pérenne. Une mesure de maintien des cotisations retraite employeur et salarié à taux plein est parfois prévue. Parmi les accords consultés, citons Sud-Est assainissement, Clinique Pasteur ou la convention collective de l'aide à domicile;
- des aménagements plus souples du temps de travail: travail sur 4 jours à plein temps au lieu de 5, comme mis en place par accord dans une entreprise du secteur agroalimentaire;

- l’octroi de jours de congé supplémentaires à partir d’un seuil d’âge. Par exemple, l’accord d’entreprise du Plaza Athénée prévoit, pour le personnel d’entretien, l’octroi d’une journée de repos toutes les deux semaines pour un contrat de travail à temps plein, ou proratisé pour un temps partiel, à partir de 61 ans. Certaines entreprises prévoient l’octroi de jours de repos supplémentaires en fonction de la pénibilité liée aux postes occupés par le salarié durant sa carrière.

D’autres modalités issues d’accords d’entreprise portent sur des **changements d’organisation du travail** en faveur des seniors :

- afin de diminuer la pénibilité du travail, certains accords d’entreprise prévoient de donner la priorité aux seniors pour le passage à des horaires de jour ou pour la sortie du travail alternant (Fiducial, Clinique Pasteur, Lesieur);
- l’accord d’entreprise du Plaza Athénée prévoit la diminution de la charge de travail pour le personnel d’entretien de plus de 50 ans (passage de 14 à 13 chambres dans la journée);
- certaines entreprises mettent en place des priorités aux seniors pour les aménagements de poste :
  - à travers des systèmes de points quantifiant la pénibilité tout au long de la carrière, les expositions, le handicap ou les maladies (accord d’entreprise, Socorail);
  - ou de manière systématique au-dessus d’un âge donné (accord d’entreprise, Clinique Pasteur).

D’autres mesures d’information ont aussi été mises en place :

- entretiens obligatoires à 45, 50 ou 55 ans entre l’employeur (manager, direction des ressources humaines, direction) et le salarié au sujet de la pénibilité ou du maintien en emploi<sup>(7)</sup>;
- visite médicale annuelle renforcée avec le médecin du travail à partir de 55 ans<sup>(8)</sup>;
- séances d’informations collectives en faisant appel à un prestataire ou à la Caisse d’assurance retraite et de la santé au travail<sup>(9)</sup>.

Enfin, le maintien en emploi des seniors passant par la prévention de l’usure professionnelle et la diversification des parcours et trajectoires professionnels, les négociations sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences tiennent un rôle important dans ce domaine. À titre d’exemple, l’accord collectif du 4 juillet 2019 sur la formation professionnelle, le développement des compétences et des qualifications de la branche des industries pharmaceutiques fixe une **obligation de négocier sur la gestion des emplois et des parcours professionnels** pour les entreprises où sont constituées des sections syndicales, dans les entreprises et les groupes d’au moins 300 salariés ou dans les entreprises et groupe d’entreprises à dimension communautaire.

7) Arcade assistance services.

8) Protocole d’accord relatif à l’emploi des seniors et à la gestion des secondes parties de carrière de la société SOGIPHAR.

9) Association pour la promotion des personnes sourdes, aveugles et sourdes aveugles, plan d’action en faveur de la prévention de la pénibilité du 1<sup>er</sup> janvier.

Ces négociations devront notamment porter sur :

- la mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées (notamment via l'abondement du compte personnel de formation, la validation des acquis de l'expérience et les bilans de compétences);
- les grandes orientations à 3 ans de la formation professionnelle dans l'entreprise (en particulier les catégories de salariés et d'emplois prioritaires).



# PARTIE 5

# ANNEXES





# Annexes

Annexe 1 - Bilan de la campagne européenne portant sur la santé et sécurité des travailleurs des agences d'intérim et des travailleurs détachés de 2017 à 2019	441
Annexe 2 - Les chiffres clés des accidents du travail, accidents de trajet et maladies professionnelles dans la fonction publique	455
Annexe 3 - Activités courantes du ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion	479
Annexe 4 - Liste des sigles	509
Annexe 5 - Liste des encadrés, tableaux, graphiques et schémas	517



# Bilan de la campagne européenne portant sur la santé et sécurité des travailleurs des agences d'intérim et des travailleurs détachés de 2017 à 2019

## 1. RAPPEL DU CONTEXTE DE LA CAMPAGNE EUROPÉENNE

Lors de sa session plénière du 18 mai 2016, le Comité des hauts responsables de l'inspection du travail a décidé de conduire une campagne sur la « **santé et sécurité des travailleurs intérimaires et des travailleurs frontaliers** ». Ce choix s'est fondé sur le constat partagé entre les États membres que la précarité de l'emploi et des conditions de travail des salariés employés par les agences d'intérim s'est accentuée au cours des années. On compte 25,5 millions de travailleurs temporaires en Europe soit 14 % du total des travailleurs. Parmi cette population, 1,9 % sont employés par les agences d'intérim.

Diverses études montrent que :

- ces travailleurs sont généralement des hommes (61%);
- la main-d'œuvre est relativement jeune (21,6 % ont entre 15 et 24 ans, comparativement à 9 % pour l'ensemble des salariés);
- ces travailleurs sont souvent peu qualifiés;
- la fréquence des accidents du travail est plus élevée que celle d'autres catégories de salariés.

La direction générale du travail (DGT) en partenariat avec l'Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (INTEFP) a assuré la coordination et le pilotage européen des travaux de cette action. L'Autriche, la Belgique, le Luxembourg, la Pologne, le Portugal, l'Espagne, la Suède et l'Agence européenne de la santé et sécurité au travail ont fortement contribué à la préparation de la

campagne. Lancée en septembre 2017, elle s'est clôturée par une conférence les 6 et 7 mai 2019 à l'INTEFP. Cofinancée par la Commission européenne (Programme EaSi), la campagne a porté sur les pratiques professionnelles de contrôle et les partenaires sociaux européens et nationaux du secteur du travail temporaire ont été associés.

## 2. OBJECTIFS ET SECTEURS CONTRÔLÉS

### Le contrôle en entreprise

La participation des inspections du travail des États membres aux campagnes du Comité des hauts responsables de l'inspection du travail se fait sur la base du volontariat. Vingt-et-un États membres<sup>(1)</sup>, ainsi que l'Islande et la Norvège, ont organisé des actions de contrôle au niveau national. Celles-ci consistaient à veiller au respect des obligations en matière de santé et sécurité des salariés et des travailleurs détachés d'agences d'intérim et d'entreprises utilisatrices. L'agriculture, les services de nettoyage, la construction, l'industrie alimentaire, les soins de santé, les hôtels et restaurants, la métallurgie, le transport et la logistique ont été les principaux secteurs contrôlés. La campagne a permis d'analyser cette activité à grande échelle (nombre d'entreprises, taille, secteurs, etc.).

En ce qui concerne le détachement des travailleurs, l'objectif était de développer la coopération et l'assistance mutuelle entre les inspections du travail en vue d'accroître l'effectivité du droit. Pour cela, une expérience pilote a été prévue et des inspecteurs du travail ont pu effectuer des visites conjointes ou échanger des informations à travers le Système d'information du marché intérieur.

Au cours de l'année 2018, 11 pays (Belgique, Bulgarie, Chypre, Estonie, Finlande, France, Grèce, Norvège, Portugal, Roumanie et Espagne) ont organisé des contrôles conjoints. Huit opérations de coopération – soit 15 visites conjointes – ont permis de contrôler les entreprises de travail intérimaire dans les pays d'origine des travailleurs et les entreprises utilisatrices dans les pays d'accueil des travailleurs.

Une campagne d'information a été également menée auprès des employeurs (entreprises et utilisateurs), des travailleurs et des partenaires sociaux. Des dépliants et des brochures ont été réalisés et mises sur le « site internet campagne » [www.european-temporary-work-campaign.eu](http://www.european-temporary-work-campaign.eu). L'Agence européenne de la santé et la sécurité au travail (EU-OSHA) a appuyé cette initiative. Les partenaires sociaux européens et nationaux ont été invités à soutenir cette action afin de promouvoir la santé et la sécurité au travail des travailleurs intérimaires et de favoriser le dialogue social.

1) Autriche, Belgique, Bulgarie, Croatie, République tchèque, Chypre, Danemark, Estonie, Finlande, France, Grèce, Hongrie, Islande, Lettonie, Luxembourg, Norvège, Pologne, Portugal, Roumanie, République slovaque, Slovénie, Espagne et Suède.

### 3. CARACTÉRISTIQUES DES ENTREPRISES CONTRÔLÉES

Au total, **3 715** entreprises ont été contrôlées dont :

- **1 200** entreprises de travail intérimaire, 80 % d'entre elles concernaient des petites et moyennes entreprises et près de 30 % étaient des microentreprises, pour un total de **283 762** salariés employés.
- **2 515** entreprises utilisatrices, 75 % étaient des petites et moyennes entreprises. Ceci correspond à la structure économique des entreprises qui emploient habituellement des travailleurs intérimaires.

Les interventions ont porté sur des secteurs tels que la métallurgie (22,5%), la construction (18%), le transport et la logistique (13,5%), suivis par les activités de service et l'industrie alimentaire (12%), l'hôtellerie, la restauration et les cafés (8,5%), et enfin l'agriculture, les soins de santé et les services de nettoyage (entre 1 et 5%).

### 4. SUITES DES CONTRÔLES SUR LES OBLIGATIONS RELATIVES À LA PROTECTION DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DES SALARIÉS DANS LES ENTREPRISES DE TRAVAIL INTÉRIMAIRE ET DANS LES ENTREPRISES UTILISATRICES

La base juridique commune pour les contrôles européens en matière de santé et sécurité au travail pour les travailleurs intérimaires repose sur :

- **La directive 1989/391/CEE**, directive-cadre relative à la sécurité et à la santé au travail du 12 juin 1989 sur la mise en œuvre de mesures visant à protéger la santé et la sécurité des travailleurs ;
- **La directive 1991/383/CEE du 25 juin 1991**, qui complète les mesures visant à protéger la santé et la sécurité au travail des travailleurs ayant une relation de travail à durée déterminée ou une relation de travail intérimaire ;
- **La directive 2008/104/CE** du 19 novembre 2008, sur le travail intérimaire.

Concernant les travailleurs détachés, les directives de référence visées sont :

- **La directive 1996/71/CEE** du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs dans le cadre d'une prestation de services ;
- **La directive 2014/67/UE** du 15 mai 2014 relative à l'exécution de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs dans le cadre d'une prestation de

services et modifiant le règlement (UE) n° 1024/2012 concernant la coopération administrative par l'intermédiaire du système d'information du marché intérieur («règlement IMI»).

## 4.1. INFRACTIONS CONSTATÉES DANS LES ENTREPRISES DE TRAVAIL INTÉRIMAIRE

Sur **1 200 interventions** dans les entreprises de travail intérimaire, il a été relevé **882 infractions** dont 92% ont fait l'objet de notification ou d'avertissement. Dans 8% des cas, des décisions du type sanction administrative, procédure pénale ou arrêt des travaux ont été prises. Les infractions se répartissent comme suivant :

- 32% par absence de dotation des travailleurs intérimaires en équipements de protection individuelle ;
- 27% par absence de formation générale à la sécurité ;
- 24% par absence de surveillance médicale ;
- 16% par absence de désignation d'une personne responsable de la santé et sécurité dans l'entreprise.

**318 interventions** en entreprise n'ont pas donné lieu à des suites, soit parce que les entreprises étaient en conformité, soit parce que la réglementation nationale ne s'appliquait pas.

## 4.2. INFRACTIONS CONSTATÉES DANS LES ENTREPRISES UTILISATRICES

Pour **2 515** entreprises utilisatrices contrôlées, **1 933 infractions** ont été constatées, dont 47% dans les secteurs de la construction, des activités de services, de l'industrie, du transport et de la logistique. Ce sont les secteurs ciblés par la quasi-majorité des États membres. Les obligations concernant la formation à la sécurité et la surveillance médicale représentent environ 28% de l'ensemble de ces infractions.

**197 infractions** concernaient l'emploi des travailleurs intérimaires à des activités interdites par la législation dans les États membres tels que les travaux en hauteur, l'utilisation de substances classées dangereuses ou encore de produits présentant des risques biologiques. 65% d'entre elles ont fait l'objet d'une procédure pénale.

S'agissant des trois obligations essentielles afin de garantir la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans la relation triangulaire entre l'entreprise de travail intérimaire, l'entreprise utilisatrice et les travailleurs, les constats montrent que :

- 60% des entreprises utilisatrices ne transmettent pas aux entreprises de travail intérimaire les informations sur la liste des risques auxquels les travailleurs peuvent être exposés sur les lieux de travail, les mesures concernant l'évaluation des risques et les spécifications des postes à pourvoir ;

- 10% des entreprises de travail intérimaire ne fournissent pas aux entreprises utilisatrices les informations sur l'aptitude médicale des travailleurs à réaliser le travail. Les entreprises de travail intérimaire sont également tenues de visiter le lieu de travail avant d'affecter les travailleurs;
- 29% des entreprises de travail intérimaire n'informent pas les travailleurs intérimaires sur les spécifications du poste à pourvoir et les risques auxquels ils pourraient être exposés sur le lieu de travail.

## 5. RÉSULTATS DES COOPÉRATIONS ENTRE LES INSPECTIONS DU TRAVAIL SUR LE DÉTACHEMENT DES TRAVAILLEURS

Ce volet de la campagne avait pour objectif d'améliorer la coopération et l'assistance mutuelle entre les inspections du travail afin d'accroître l'effectivité des droits des travailleurs détachés. Onze inspections conjointes ont été organisées entre les États membres.

### 5.1. PRINCIPAUX CONSTATS

- l'absence dans certains pays d'un système de déclaration de détachement de travailleurs;
- les données déclarées par les entreprises de travail temporaire sont insuffisantes ou incorrectes rendant ainsi difficile l'organisation des contrôles;
- difficulté pour certains États membres d'accéder au formulaire A1 (document portable qui atteste de la législation applicable à un travailleur qui n'est pas affilié dans le pays de travail), disponible uniquement sur papier;
- peu d'échange d'information entre les entreprises de travail intérimaire et les entreprises utilisatrices sur la santé et sécurité au travail (surveillance médicale, formation, évaluation des risques);
- difficulté liée à la barrière linguistique et peu d'information disponible sur la législation applicable dans le pays hôte;
- dépassement du temps de travail pour raccourcir la durée des missions;
- difficulté de conduire les enquêtes sur les accidents du travail, la déclaration est faite à l'organisme de sécurité sociale du pays d'origine, mais n'est pas toujours signalée à l'inspection du travail du pays d'accueil.



## 5.2. PRINCIPALES RECOMMANDATIONS ISSUES DES COOPÉRATIONS ENTRE LES INSPECTIONS DU TRAVAIL SUR LE DÉTACHEMENT DES TRAVAILLEURS

- besoin de développer et d'améliorer l'accès à l'information des entreprises de travail intérimaire et des travailleurs détachés sur les obligations légales des pays d'accueil;
- nécessité d'améliorer l'accès aux sources d'informations pour les inspections du travail (formulaire A1, base de données de déclaration de détachement et informations fiscales, etc.) leur permettant de mieux planifier les actions de contrôle;
- continuer à développer les accords bilatéraux entre les inspections de travail afin de favoriser les inspections conjointes;
- nécessité d'harmoniser les règles de déclaration des accidents du travail entre les États membres de façon à faciliter les enquêtes des inspections du travail;
- conception de formation commune entre les inspections du travail sur les mécanismes de coopération entre les États membres;
- prévoir dans les directives européennes la possibilité de conduire des contrôles conjoints afin d'assurer une couverture juridique.

## 6. CONCLUSIONS GÉNÉRALES DE LA CAMPAGNE

Les contrôles ont montré que la double responsabilité (des entreprises de travail temporaire et des entreprises utilisatrices) nécessite de renforcer l'échange d'informations, préalablement aux missions des travailleurs, sur les obligations fondamentales en matière de santé et sécurité au travail. La question de la double responsabilité crée une « zone grise » où chaque acteur attend respectivement de l'autre qu'il mette en place les mesures de prévention. Pour lever cette ambiguïté, les obligations pourraient être formalisées contractuellement entre les parties ou dans les accords sectoriels. La nécessité d'améliorer la qualité et le flux des informations entre les deux parties, notamment en ce qui concerne la liste des risques, leur évaluation et les spécifications du poste à pourvoir pour mettre en place les mesures de prévention les plus adéquates, a été également signalée.

Il est aussi suggéré de développer des outils techniques pour le secteur de l'intérim, comme une « fiche de poste de travail en SST » intégrant la description des risques et les mesures préventives. Elle pourrait être également utilisée dans les cas des déclarations de détachement de travailleurs en ajoutant des informations administratives telles que le pays d'immatriculation de l'entreprise de travail

temporaire et les références des autorités du travail. Les inspections du travail devraient avoir accès à ces documents.

Il a également été proposé d'adapter l'outil d'évaluation des risques OiRA pour le secteur du travail temporaire de l'Agence européenne de la santé et la sécurité au travail (EU-OSHA).

Afin d'accroître l'effectivité d'application des directives, les inspections du travail ont besoin d'apports d'informations complémentaires leur permettant de mieux intervenir dans ce secteur. Face à de nombreuses difficultés d'interprétation, notamment de la directive 1991/383/CEE et de la directive 2008/104/CE, il a été proposé de concevoir un guide commun de contrôle sur ce domaine.

Enfin, il est apparu nécessaire de disposer de données statistiques européennes. Pour ce faire, un code NACE pour les agences de travail temporaire devrait être créé permettant ainsi de connaître, par exemple, la taille des entreprises, l'effectif permanent et intérimaire, le nombre des accidents du travail et des maladies professionnelles.

## **Participation française à la campagne européenne concernant la santé et sécurité des travailleurs des agences d'intérim et des travailleurs détachés de 2017 à 2019**

### **1. Le constat sur l'emploi et les conditions de travail des intérimaires en Europe est partagé au plan national.**

On compte 13 827 entreprises de travail temporaire en 2018 et le secteur emploie 2,6% du total de la main-d'œuvre active (direction de l'animation de la recherche, des études et de la statistique du ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion, mars 2017). Le BTP et l'agriculture sont les secteurs le plus concernés. Tous secteurs confondus, la durée moyenne des missions est d'environ deux semaines.

En totalisant 31 182 déclarations, les entreprises de travail temporaire réalisent un quart des déclarations de détachement en 2016. C'est donc le premier secteur en nombre de déclarations de détachement en France. La part relative de ce secteur est proche de celle déjà constatée en 2015 (rapport PSI, DGT, 2016).

La synthèse nationale de la Caisse nationale d'assurance maladie de 2016 met en évidence que :

- les accidents de travail ont augmenté de 10,2% entre 2015 et 2016 (conjugué avec une augmentation de 3,2% de salariés);
- 41 accidents de travail mortels ont été comptabilisés en 2016, soit une croissance de 19,5% par rapport à 2015;
- les jeunes travailleurs sont les plus touchés (23% des accidents du travail entre 20 et 24 ans);
- 57% des accidents sont liés aux manutentions manuelles; 9% aux chutes de hauteur et 9% concernent les chutes de plain-pied.

## 2. Les objectifs de la campagne au plan national ont rejoint ceux définis au plan européen.

En ce qui concerne le volet sur le détachement des travailleurs intérimaires, les coopérations ont pris la forme :

- d'un échange d'informations pour signaler les lieux de travail faisant l'objet du détachement des travailleurs, les infractions constatées ont fait l'objet de notifications *via* les bureaux de liaison.
- des contrôles conjoints ont été organisés avec l'inspection de domiciliation de l'entreprise de travail temporaire (ETT) de l'État membre.

## 3. Secteurs visés par les contrôles

Cette action a été organisée sur la base du volontariat, six services de l'inspection du travail se sont portés candidats. Les secteurs de contrôle ont été définis en tenant compte du fort taux d'emploi en intérim et du nombre d'accidents du travail.

- Les secteurs du BTP et de la logistique ont été principalement ciblés dans les régions Auvergne-Rhône-Alpes, Grand Est et Hauts-de-France. L'industrie automobile a été retenue en Bourgogne-Franche-Comté.
- Les contrôles des entreprises utilisatrices employant des travailleurs intérimaires détachés se sont principalement centrés vers l'agriculture (viticulture, maraîchage et arboriculture) et le forestier dans le Centre-Val de Loire. La direction des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de la Guyane a ciblé également le BTP.
- Deux coopérations de contrôles conjoints avec les inspections du travail portugaise et bulgare ont été conduites : dans l'agriculture en Centre-Val de Loire et en Auvergne-Rhône-Alpes dans le BTP (travaux de menuiserie).

## 4. Information des partenaires sociaux

Au plan national, les partenaires sociaux membres du Conseil d'orientation des conditions de travail, ont été informés de cette action en mai 2018. Les directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi participant à la campagne ont informé les comités régionaux d'orientation des conditions de travail et les organisations professionnelles des secteurs de contrôle. La DGT a rencontré les représentants de Prism'emploi, organisation patronale du secteur du travail temporaire et des organisations des salariés pour les informer de cette action.

## 5. Principaux résultats des entreprises contrôlées

Au cours de 2018, 700 contrôles ont été effectués au plan national. 27,3% ont eu lieu dans les entreprises de travail temporaire et 72,7% dans les entreprises utilisatrices. 247 de ces contrôles s'inscrivaient dans le cadre de la campagne dont 95 contrôles ont eu lieu dans les entreprises de travail temporaire et 152 contrôles dans les entreprises utilisatrices.

## 5.1. Résultats des contrôles des entreprises de travail temporaire

### Obligations en matière de prévention des risques professionnels

L'arrêt de la Cour de cassation, Chambre sociale du 30 novembre 2010 (n° 08-70-390), établit que « *l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice sont responsables solidairement pour la prévention et la sécurité des travailleurs temporaires (...)* ».

Eu égard à ce principe de « responsabilité solidaire », les contrôles des entreprises de travail temporaire montrent que :

- 73 % ont désigné une personne dédiée à la prise en charge des questions relatives à l'hygiène et à la sécurité des salariés intérimaires ;
- 91 % ont mis en place un suivi médical individuel approprié des salariés intérimaires ;
- 90 % ont organisé et dispensé une formation à la sécurité dédiée aux salariés intérimaires ;
- 95 % ont déclaré fournir les équipements de protection individuelle aux salariés intérimaires.

### Obligations en matière d'échanges d'informations entre l'ETT, l'entreprise utilisatrice et le travailleur intérimaire avant le début de la mission

#### Informations de l'entreprise utilisatrice à l'ETT

Il s'est agi de contrôler les obligations relatives au contrat de mise à disposition établi pour chaque salarié qui doit comporter notamment le motif et le terme de la mission, les caractéristiques particulières du poste de travail à pourvoir, la liste des postes présentant des risques particuliers, la qualification professionnelle exigée, la nature des équipements de protection individuelle et la rémunération. À l'exception de l'obligation d'établir la liste des postes présentant des risques particuliers, environ 95 % des ETT étaient en conformité avec ces obligations.

#### Informations données par l'ETT à l'entreprise utilisatrice

Les ETT ont l'obligation de procéder à un échange d'information ou à une visite à l'entreprise utilisatrice permettant de définir les caractéristiques particulières du poste à pourvoir et de fournir les informations nécessaires à l'exercice des missions de médecine du travail. Ceci doit se faire avant le début des missions du salarié intérimaire.

92 % des entreprises étaient en conformité avec ces obligations.

#### Informations données par l'ETT au travailleur intérimaire

Concernant les obligations en matière d'informations à fournir par les ETT aux travailleurs intérimaires avant le début des missions :

- 91 % des entreprises ont déclaré avoir organisé et dispensé une information aux salariés intérimaires sur les risques pour la santé et la sécurité préalablement aux missions.
- 85 % des entreprises ont également déclaré avoir informé les salariés sur les mesures prises en matière de prévention des risques.

## 5.2. Résultats des contrôles des entreprises utilisatrices

Au total 148 entreprises utilisatrices ont fait l'objet des contrôles dont 91 dans le secteur du BTP, 52 dans le secteur de la logistique et 5 dans le secteur de l'industrie automobile.

Parmi les obligations contrôlées, il est présenté ici seulement les résultats des constats portant sur les obligations constituant le « noyau dur » en matière de prévention de la santé et sécurité des salariés.

Secteurs	Les obligations du « noyau dur » en matière de prévention de la santé et sécurité des salariés				
	Attest. de suivi ind. ou avis médical d'aptitude ou d'inaptitude au poste de travail	Doc. unique d'évaluation des risques prof. (DUERP)	Plan d'action	Information et formation / poste occupé	Équipement de protection individuelle
<b>BTP</b>					
% entreprises en conformité	62%	98%	76%	64%	82%
% entreprises en infraction	38%	2%	24%	36%	18%
<b>Logistique</b>					
% entreprises en conformité	52%	99%	79%	51%	71%
% entreprises en infraction	48%	1%	21%	49%	29%
<b>Industrie automobile</b>					

Les entreprises contrôlées font partie des grands groupes du secteur automobile et recourent de manière permanente à l'intérim. De ce fait, ces obligations sont globalement respectées.

## 5.3. Résultats des contrôles des entreprises utilisatrices employant des salariés intérimaires détachés

L'inspection du travail française a organisé deux coopérations avec les inspections du travail bulgare et portugaise. Des contrôles conjoints ont été conduits dans l'agriculture en Centre-Val de Loire et dans le BTP (travaux de menuiserie) en Auvergne-Rhône-Alpes. Dans les deux cas, il s'est agi de contrôler initialement les entreprises utilisatrices en France ensuite de contrôler les ETT avec les inspections du travail bulgare et portugaise dans les États d'origine.

### Contrôles conjoints avec l'inspection du travail bulgare dans le secteur agricole

#### • Suites données aux contrôles

Les agents de contrôle français ont notifié aux entreprises bulgares et/ou donneurs d'ordre français des observations portant principalement sur :

- les obligations en matière de détachement ;
- la nécessité de fournir les documents relatifs notamment aux contrats de travail, aux bulletins de salaire et au certificat A1 ;
- l'obligation d'adopter de mesures de prévention adaptée aux risques auxquels les salariés peuvent être exposés ;

- les obligations relatives à la formation à la sécurité et à la formation spécifique au poste de travail ;
- les obligations en matière de fourniture et de port d'équipements de protection individuelle ;
- l'obligation de renseigner les lieux d'hébergement collectif sur la déclaration préalable de détachement ;
- rappel aux donneurs d'ordre de leur obligation de déclaration en cas d'accident d'un salarié détaché survenu au sein de son entreprise.

Enfin, une action de mise en demeure sur les installations sanitaires a été exécutée.

#### • Enseignements et perspectives

Cette coopération a été profitable aux deux systèmes d'inspection du travail, tant sur la connaissance de leurs fonctionnements respectifs, des différences dans les réglementations applicables, que des difficultés et freins rencontrés pour mener des contrôles et aboutir à des résultats concrets. Elle a permis de constater que les questions de sécurité au travail ne sont pas une priorité pour les entreprises de travail temporaire bulgares et les entreprises utilisatrices françaises.

Dans le cadre de l'accord de coopération franco-bulgare portant sur le détachement et la lutte contre l'emploi non déclaré, signé le 7 juin 2017, un programme d'activité a été adopté en lien direct avec les problématiques identifiées lors des visites conjointes structuré autour des deux axes principaux : améliorer la compréhension du détachement et les échanges d'informations entre les bureaux de liaison *via* le système IMI et également de renforcer la connaissance du cadre juridique entre les deux pays.

#### **Contrôles conjoints avec l'inspection du travail portugaise dans le BTP (travaux de menuiserie)**

##### • Les infractions sont les suivantes :

- le défaut de formation à la sécurité : les entreprises utilisatrices contrôlées n'ont pas dispensé de formation appropriée au poste, ni informé les travailleurs détachés sur les risques particuliers liés à leurs activités ;
- l'ETT a justifié d'une surveillance médicale à jour pour les travailleurs détachés, et leur aptitude au poste de menuisier ;
- barrière de la langue : à la suite d'un courrier d'observations de l'inspection du travail française, l'entreprise utilisatrice a transmis une information aux salariés détachés relative à la prévention du risque d'inhalation de poussières de bois, en français. Cependant, cette information n'a aucune utilité pour les travailleurs détachés dans la mesure où ces derniers ne comprennent pas la langue française ;
- les conditions de logement des travailleurs détachés sont très correctes ;
- aucun dépassement des durées maximales de travail n'a été constaté ;
- les hébergements des travailleurs détachés étaient situés à proximité du lieu de travail (chantiers).

• **Constats concernant une entreprise de menuiserie A:**

- installations sanitaires non conformes;
- risque d'inhalation de poussières de bois;
- plan particulier de sécurité et de protection de la santé insuffisant;

Une lettre d'observations a été transmise à la société et la procédure de mise en demeure préalable à l'arrêt d'activité (exposition à un procédé CMR) a été mise en œuvre;

La société a répondu aux observations et s'est conformée à la mise en demeure. En effet, la société a mis en œuvre un plan d'action permettant de cesser l'exposition des travailleurs aux poussières de bois.

• **Constats concernant une entreprise de menuiserie B:**

- Absence de certaines mentions dans le registre unique du personnel;
- Absence de document unique d'évaluation des risques professionnels.

La direction de l'entreprise s'est conformée à ses obligations.

• **Enseignements**

Cet échange franco-portugais a permis de constater que les questions de sécurité au travail n'étaient pas simples à régler et à coordonner entre l'ETT et l'entreprise d'accueil.

L'information et la formation à la sécurité ont été, pour le contrôle français, défailtantes et la communication entre l'ETT et l'entreprise utilisatrice insuffisante pour garantir une prise en compte effective de cette obligation.

**6. Infractions constatées à la suite des contrôles en matière de santé et de sécurité au travail dans les ETT et dans les entreprises utilisatrices**

**6.1 Infractions relevées dans les ETT**

74 infractions ont fait l'objet d'une lettre d'observation et à peu près une ETT sur deux a été visée. La nature de ces infractions a porté notamment sur:

- absence de visite médicale et de transmission d'informations nécessaires à l'exercice des missions de la médecine du travail;
- absence de formation générale et renforcée aux risques particuliers et également information sur les risques pour la santé;
- absence de salarié compétent en prévention des risques;
- absence d'évaluation des risques en particulier absence de DUERP, de liste de postes à risques et de mesures prise en prévention des risques;
- absence de visite préalable de l'ETT à l'entreprise utilisatrice avant le début de la mission;
- absence d'autorisation de conduite.

## 6.2. Infractions relevées dans les entreprises utilisatrices

179 infractions ont été notifiées aux entreprises utilisatrices. On constate que :

- Dans le secteur du BTP: 82 infractions ont fait l'objet d'une lettre d'observation, une procédure de mise en demeure, deux sanctions administratives et une procédure pénale;
- Dans le secteur de la logistique: 82 infractions ont fait l'objet d'une lettre d'observation. En effet, l'ensemble des entreprises contrôlées était en infraction d'une ou plusieurs obligations. Deux procédures de mise en demeure, une sanction administrative et une procédure pénale ont été prises.
- Dans les secteurs du forestier et l'industrie automobile, respectivement 4 et 3 infractions ont fait l'objet d'une lettre d'observation.

Les infractions ont porté notamment sur :

- absence fiches médicales ou absence de vérification du suivi médical ou encore absence de transmission de l'ETT des éléments relatifs au suivi médical;
- absence de formation spécifique ou renforcée à la sécurité sur les postes à risques, d'accueil et d'information;
- absence d'évaluation des risques ou de mise à jour du document unique d'évaluation des risques et du plan de prévention;
- exposition aux risques liés aux manutentions manuelles de charges, aux chutes de hauteur, au bruit, aux températures ambiantes, aux circulations;
- absence d'EPI;
- absence de protocole chargement et déchargement;
- non-conformité des équipements de travail;
- absence d'autorisation à la conduite d'engins;
- non-conformité aux règles d'hygiène (prise des repas sur chantier / hors locaux d'hygiène).

## 7. Enseignements et perspectives

Les ETT proposent des services d'emploi de main-d'œuvre de salariés temporaires à des entreprises utilisatrices. De ce fait, cette activité est structurée autour d'une relation triangulaire entre l'ETT, l'entreprise utilisatrice et le travailleur intérimaire. Ces entreprises partagent la responsabilité relative aux règles en matière des relations du travail et de prévention des risques professionnels concernant le salarié intérimaire. Au regard de ces obligations, les principaux constats montrent que :

- Les ETT contrôlées sont majoritairement des très petites et moyennes structures appartenant à des enseignes des grands groupes du secteur du travail de l'intérim. D'une manière générale, elles sont **en conformité avec les obligations** en matière de santé et sécurité au travail. Ces entreprises bénéficient souvent de ressources régionales ou nationales en la matière.



- **L'emploi de salariés intérimaires** par les entreprises utilisatrices s'établit à 39% en moyenne annuelle et que les très petites et moyennes entreprises emploient le plus de salariés intérimaires.
- Dans les entreprises contrôlées, les salariés intérimaires et permanents sont exposés de manière sensiblement équivalente aux **accidents du travail** dans les entreprises les plus accidentogènes. Le plus grand nombre des accidents graves sont souvent survenus dans les mêmes entreprises (1 sur 3 entreprises dans la logistique et 1 sur 4 entreprises dans le BTP).
- L'utilisation croissante de **plateformes numériques** dans le secteur du travail intérimaire introduit de nouvelles formes de relation à distance entre les parties. Ceci nécessite un effort de vigilance pour s'assurer qu'elles respectent les obligations fondamentales en matière de prévention des risques professionnels comme les visites avant le début des missions pour procéder à l'évaluation des risques et mettre en place des conditions sûres d'intervention et de formation à la sécurité des salariés.

Dans le cadre des programmes régionaux d'action 2020, les directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi participant à la campagne poursuivront des actions ciblées visant particulièrement les ETT et entreprises utilisatrices les plus accidentogènes pour améliorer la protection de la santé et sécurité des salariés intérimaires.

## Annexe 2

# Les chiffres clés des accidents du travail, accidents de trajet et maladies professionnelles dans la fonction publique

L'origine des données diffère selon les versants de la fonction publique. Pour la fonction publique d'État, les statistiques sont produites par différents départements ministériels et un travail de centralisation et de synthèse est réalisé par la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP). Toutefois, il ne s'agit pas de données exhaustives et homogènes, qui doivent donc être traitées avec la plus grande précaution. Par ailleurs, le Fonds national de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (FNP) de la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (CNRACL), géré par la direction des retraites de la Caisse des dépôts et consignations, réalise des études statistiques sur la base d'un échantillon représentatif de la fonction publique hospitalière et de la fonction publique territoriale.

### **Dans la fonction publique d'État, des données en cours de constitution**

La diversité des employeurs publics et des systèmes d'information a longtemps fait obstacle à la remontée de données régulières et comparables en matière d'accidents du travail et maladies professionnelles (AT/MP). Si certaines de ces données statistiques sont disponibles, elles restent lacunaires et insuffisantes pour les travaux conduits par Eurostat, à l'échelon européen en ce qui concerne les fonctionnaires et les contrats longs de l'État. Plus largement, pour les employeurs, les représentants des employeurs et les organisations syndicales, ainsi que pour la DGAFP, disposer d'une information complète et fiable sur les AT/MP est un des leviers de la politique de prévention.

De nombreuses initiatives ont déjà été prises pour améliorer le recueil de ces données :

- **L'ordonnance du 19 janvier 2017 prise en application de l'article 44 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du**

**dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels**

prévoit que les modalités pratiques de la collecte et du traitement des données relatives aux AT/MP seront fixées par arrêté du ministre chargé de la fonction publique. Cet arrêté (non publié à ce jour) sera pris à l'issue d'un travail technique avec les représentants des employeurs, en lien avec le projet de développement par la DGAFP et le Centre interministériel de services informatiques relatif aux ressources humaines d'un outil de gestion des AT/MP mis à disposition des ministères qui permettra également des remontées de données statistiques.

- **En application de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, le décret mettant en place le rapport social unique et la base de données sociales** devrait également contribuer à mieux partager et ainsi améliorer de manière significative la qualité et la quantité des données relatives à la fonction publique, en particulier en matière de santé et de sécurité au travail.

La concertation portant sur l'élaboration d'un plan santé au travail dans la fonction publique intègre la question des indicateurs en santé et sécurité au travail.

## 1. LES ACCIDENTS DU TRAVAIL

La réalisation de l'enquête « *Conditions de travail et risques psychosociaux 2016* » a permis de disposer d'éléments de comparaison en matière de sinistralité telle que déclarée par les travailleurs dans les trois versants de la fonction publique.

Il en ressort que la sinistralité est plus concentrée sur le secteur hospitalier, où 12,9% des agents ont subi au moins un accident du travail (AT) au cours de l'année, contre seulement 7,8% dans la fonction publique d'État et 9,7% dans la fonction publique territoriale.

### Part des agents victimes d'un AT dans les trois versants de la fonction publique en 2016

	Part des agents ayant eu...			
	au moins un accident dans l'année	un accident	deux accidents	trois accidents ou plus
Fonction publique de l'État	7,8	6,6	0,7	0,5
Fonction publique territoriale	9,7	8,3	0,9	0,5
Fonction publique hospitalière	12,9	9,8	1,9	1,1
Ensemble de la fonction publique	9,5	7,9	1,1	0,6

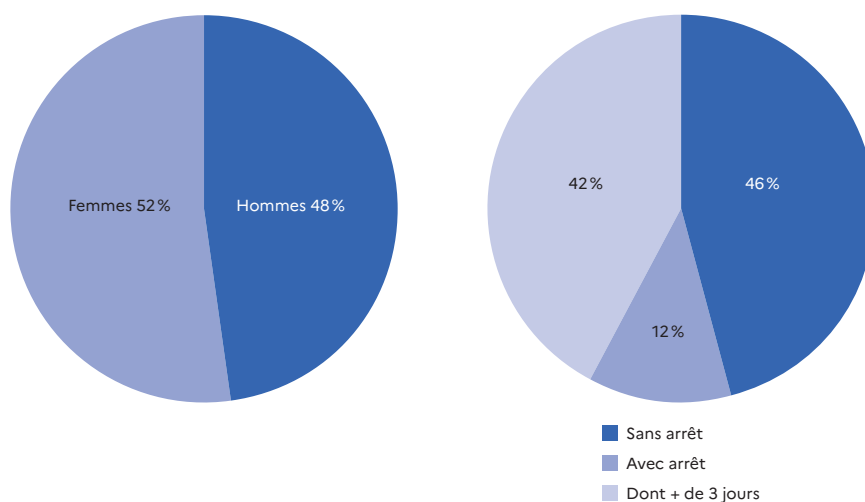
Source: Enquête « Conditions de travail et Risques psychosociaux », Dares, DGAFP, Drees, Insee (traitement Dares et DGAFP), 2016.

## A. La fonction publique d'État

Dans les données qui suivent, sont comptabilisés comme AT les accidents de service des fonctionnaires et les accidents du travail des agents non titulaires. Les données n'incluent pas les contrats aidés, comptabilisés dans le cadre du régime général. Ce sont des accidents qui surviennent lorsque l'agent est sous l'autorité de l'employeur, pendant le temps et sur le lieu de travail. La complétude des données est très variable selon les services et il faut donc interpréter les indicateurs en considérant parallèlement le taux de réponse des services à l'enquête.

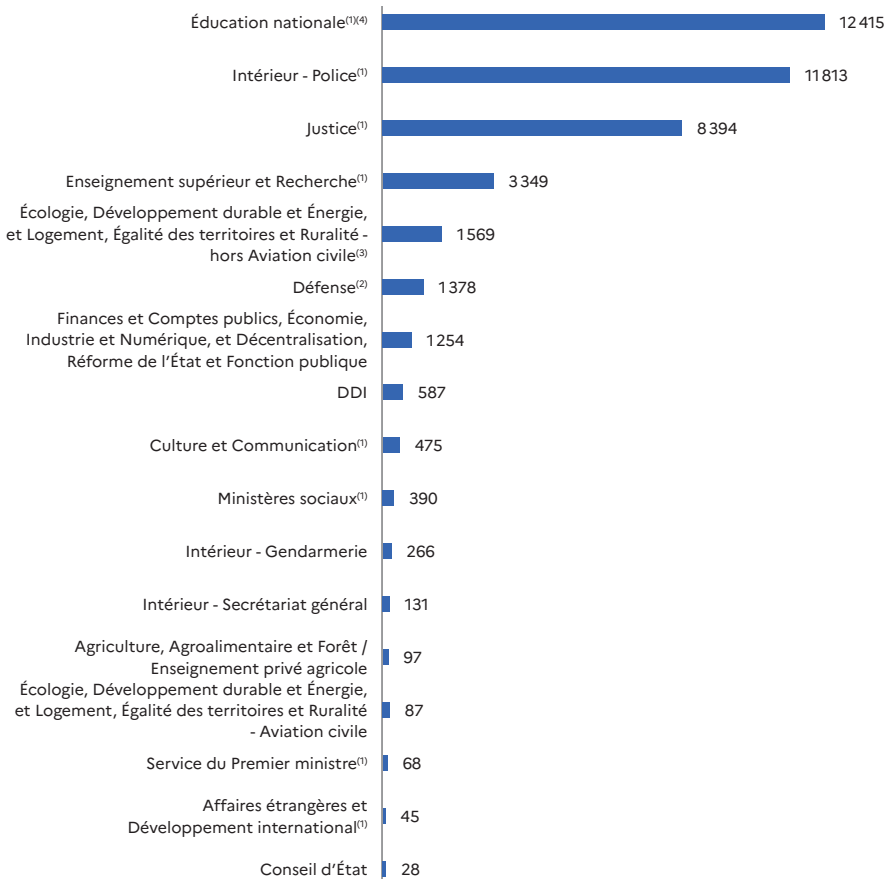
En outre, il s'agit d'un nombre d'accidents brut, qui n'est pas rapporté à l'effectif de chaque ministère, rendant difficile la comparaison de la sinistralité entre ministères. Les AT étaient presque également répartis entre hommes et femmes en 2017. La moitié de ces AT n'a pas occasionné d'arrêt de travail (46%) et ne présentait donc pas une gravité importante (cf. graphique 1).

Graphique 1 - Répartition des accidents du travail notifiés en 2017 selon le sexe et la gravité



Source : Volet AT/MP, Bilan de l'application des dispositions relatives à l'hygiène, à la sécurité du travail et à la médecine du travail dans la fonction publique de l'État en 2017, traitement DGAFP.

Graphique 2 - Répartition du nombre d'AT notifiés en 2017 par ministère



Champ : ministères.

(1) AT reconnus uniquement.

(2) Hors personnel militaire.

(3) DDI inclus, hors EPA.

(4) Les agents contractuels recrutés sous contrat à durée déterminée supérieur ou égal à un an, ou en contrat à durée indéterminée, à temps complet, relevant du budget de l'Éducation nationale ont été intégrés dans les chiffres de l'enquête 2014.

Source : Volet AT/MP, *Bilan de l'application des dispositions relatives à l'hygiène, à la sécurité du travail et à la médecine du travail dans la fonction publique de l'État en 2017*, traitement DGAFP.

## Répartition des AT notifiés en 2017 selon le sexe et la gravité par ministère

	Taux de couverture	Nombre d'accidents du travail notifiés	Répartition selon le sexe		Répartition selon la gravité							
			H	F	Sans arrêt		Avec arrêt		dont + de 3 jours		Avec décès	
					H	F	H	F	H	F	H	F
Affaires étrangères et Développement international <sup>(1)</sup>	100%	45	31%	69%	nd		nd		nd		0%	0%
Agriculture, Agroalimentaire et Forêt/Enseignement privé agricole	42%	97	46%	54%	nd		nd		nd		2%	0%
Finances et Comptes publics, Économie, Industrie et Numérique, et Décentralisation, Réforme de l'État et Fonction publique	89%*	1 254	45%	55%	40%	42%	60%	58%	86%	82%	0%	0%
Conseil d'État	100%	28	43%	57%	50%	88%	50%	13%	67%	50%	0%	0%
Culture et Communication <sup>(1)</sup>	78%	475	49%	51%	nd		nd		nd		0%	0%
DDI	100%	587	35%	65%	45%	48%	55%	52%	91%	86%	0%	0%
Défense <sup>(2)</sup>	95%	1 378	58%	42%	39%	46%	61%	54%	87%	78%	0%	0%
Écologie, Développement durable et Énergie, et Logement, Égalité des territoires et Ruralité - hors Aviation civile <sup>(3)</sup>	97%	1 569	77%	23%	35%	42%	65%	58%	80%	87%	0%	0%
Écologie, Développement durable et Énergie, et Logement, Égalité des territoires et Ruralité - Aviation civile	100%	87	53%	47%	nd		nd		nd		0%	0%
Éducation nationale <sup>(1)(4)</sup>	100%	12 415	22%	78%	nd		nd		nd		nd	
Enseignement supérieur et Recherche <sup>(1)</sup>	77%	3 349	nd	48%	52%	50%	0%					
Intérieur - Gendarmerie	100%	266	59%	41%	nd		nd		nd		0%	0%
Intérieur - Police <sup>(1)</sup>	100%*	11 813	82%	18%	nd		nd		nd		0%	0%
Intérieur - Secrétariat général	100%	131	51%	49%	34%	36%	66%	64%	100%	100%	0%	0%
Justice <sup>(1)</sup>	50%	8 394	18%	82%	nd		nd		nd		nd	
Services du Premier ministre <sup>(1)</sup>	100%	68	50%	50%	nd		nd		nd		0%	0%
Ministères sociaux <sup>(1)</sup>		390	nd		nd		nd		nd		nd	

Champ : ministères.

(1) AT reconnus uniquement.

(2) Hors personnel militaire.

(3) DDI inclus, hors EPA.

(4) Les agents contractuels recrutés sous contrat à durée déterminée supérieur ou égal à un an ou en contrat à durée indéterminée, à temps complet, relevant du budget de l'Éducation nationale ont été intégrés dans les chiffres de l'enquête 2014.

Note : Le taux de couverture représente la part des services du ministère couverts par ces réponses. Ces résultats excluent les accidents du trajet.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

\* Taux de réponse manquant (remplacé par le taux de couverture global de l'enquête lorsqu'il était disponible).

Source : Volet AT/MP, Bilan de l'application des dispositions relatives à l'hygiène, à la sécurité du travail et à la médecine du travail dans la fonction publique de l'État en 2017, traitement DGAFP.

## B. La fonction publique territoriale

Présenté par le FNP de la CNRACL, le rapport statistique 2018 sur la fonction publique territoriale comporte les données issues d'un échantillon représentatif de collectivités territoriales, couvrant 696 076 agents, soit 47,9% de la population des actifs territoriaux de la CNRACL, hors services départementaux d'incendie et de secours, qui sont traités à part.

### Une sinistralité en légère augmentation

Au cours de l'année 2018, 40 652 AT ont ainsi été recensés, dont 64,2% ont été à l'origine d'un arrêt de travail. Le taux de sinistralité des AT (défini comme la part des agents touchés par un AT dans l'effectif total) pour l'année 2018 s'établit à 5,8%, soit en légère augmentation par rapport à 2017 (le taux s'établissait alors à 5,6%).

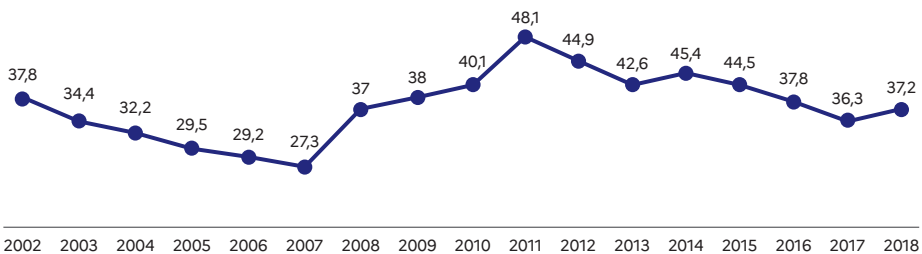
### Indicateurs de sinistralité au titre des AT entre 2013 et 2018

	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Taux de sinistralité	6,4%	6,9%	6,9%	5,8%	5,6%	5,8%
Indice de fréquence des AT	42,6	45,4	44,5	37,8	36,3	37,2
Taux de gravité des AT	1,1	1,1	1,2	1	1	1

Source: Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (CNRACL).

Après une baisse continue de **l'indice de fréquence des AT** entre 2002 et 2007, celui-ci enregistre une nette augmentation à partir de 2008. Depuis 2014, on note toutefois une sensible inflexion de cette tendance, pour atteindre 37,2 en 2018.

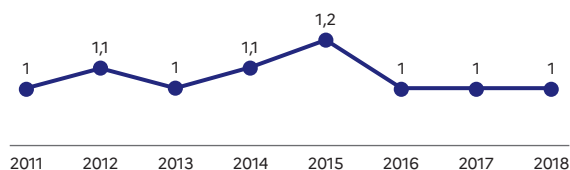
### Graphique 3 - Indice de fréquence des AT entre 2002 et 2018



Source: Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (CNRACL).

Le **taux de gravité** des AT est quant à lui stable depuis 2011, avec une légère diminution entre 2015 et 2018.

#### Graphique 4 - Taux de gravité des AT dans la fonction publique territoriale entre 2011 et 2018



Source : Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (CNRACL)

#### Des AT plus ou moins fréquents selon le type de collectivité, la taille des établissements et la filière professionnelle

Les **taux de sinistralité** les plus élevés sont observés dans les régions et les communes (respectivement de 7,8% et 7,9%). Le taux de sinistralité le plus faible est observé dans les communautés urbaines ou districts (4,9%).

La part d'AT avec arrêt de travail est de 69,2% dans les métropoles (contre une moyenne de 64,2% d'AT avec arrêt pour l'ensemble des collectivités territoriales). À l'opposé, ce sont les offices publics de l'habitat (OPH) qui présentent les accidents les moins graves (part des AT avec arrêt de travail de 59,6%), ce qui correspond aux types d'activités exercées (filière administrative). Les types de métiers et d'activités exercés dans chaque niveau de collectivité jouent donc un rôle déterminant sur la sinistralité globale de ces structures.

#### Taux de sinistralité des AT en fonction du type de collectivité en 2018

Type de collectivités	Taux de sinistralité
Communes	7,9%
Départements	5,4%
Centres d'action sociale	7,1%
Autres collectivités territoriales	5,7%
Régions	7,8%
Communautés de communes, de ville	5,1%
Communautés urbaines, districts	4,9%
Métropoles	7,2%
Syndicat	7,2%
OPH	6,3%

Source : Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (CNRACL).

Les structures de 500 agents ou plus présentent un **taux de sinistralité** de 7,9%, soit le taux de sinistralité le plus élevé. Elles présentent également les **taux de fréquence et de gravité** les plus élevés, à l'inverse des structures de 1 à 49 agents.



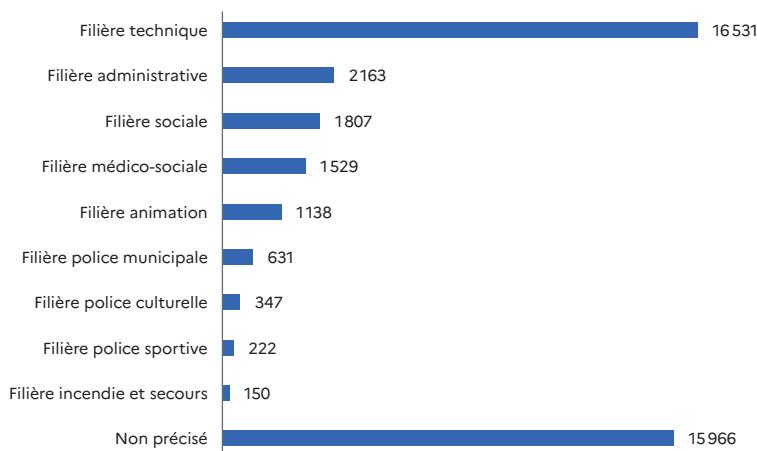
## Indicateurs de sinistralité selon la taille de l'établissement en 2018

	Taux de sinistralité	Taux de fréquence	Indice de fréquence	Taux de gravité
1 à 49 agents	6,3%	24,6	39,5	1,3
50 à 249 agents	6,8%	26,1	42	1,3
250 à 499 agents	7,4%	28,4	45,6	1,3
500 agents et plus	7,9%	32,8	52,7	1,6
<b>TOTAL (moyenne)</b>	<b>7,2%</b>	<b>28,7</b>	<b>46,2</b>	<b>1,4</b>

Source: Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (CNRACL).

Les métiers les plus touchés par les AT dans la fonction publique territoriale sont très majoritairement les personnels de la filière technique 16 531 (pour un total de 40 652 accidents de service) loin devant les personnels de la filière administrative (2 163). Le faible taux de renseignement des filières (39,4%) invite cependant à traiter ces données avec prudence.

## Graphique 5 - Répartition des AT en fonction des métiers en 2018

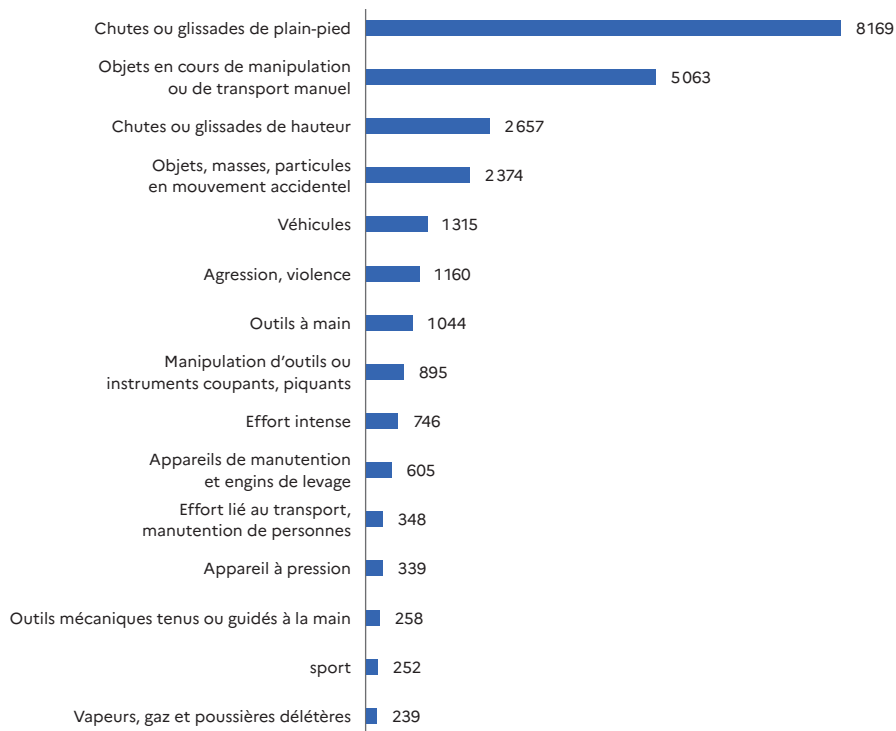


Source: Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (CNRACL).

## Les chutes de plain-pied, principale cause des accidents

Les chutes de plain-pied représentent la cause la plus fréquente d'accident (8 169 AT dont 64,7% à l'origine d'un arrêt de travail) et donnent lieu à des arrêts de plus de 50 jours en moyenne. La typologie des causes d'accidents illustre le caractère technique des filières les plus accidentogènes dans les collectivités territoriales.

Graphique 6 - Répartition des AT selon les principaux éléments matériels qui en étaient à l'origine en 2018



Source: Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (CNRACL).

## C. La fonction publique hospitalière

Dans le cadre de l'objectif porté par Eurostat de parvenir à une collecte harmonisée de données statistiques sur les risques professionnels, le ministère chargé de la santé a demandé au FNP de la CNRACL de prêter son concours au recueil de données dans les fonctions publiques territoriale et hospitalière. La Caisse nationale de l'assurance maladie (Cnam) est l'organisme coordonnateur de la collecte des données en France. Les statistiques de la fonction publique hospitalière sont issues de la Banque nationale de données constituée par le FNP de la CNRACL dans ce cadre. Le rapport statistique 2018 ainsi produit comporte les données issues d'un échantillon représentatif d'établissements hospitaliers, couvrant près de 26,5% de la population des actifs hospitaliers de la CNRACL.

### Une légère diminution des AT en 2018

En 2018, 19 616 AT ont été recensés pour les 249 506 agents couverts, dont 47,9% avec arrêt de travail.

Le taux de sinistralité s'établit donc à 7,9% en 2018, en légère baisse par rapport à 2017 (8%). Sur longue période, l'indice de fréquence a d'abord augmenté, passant de 27,1 AT pour 1000 agents en 2002 à 39,6 en 2014 avant de décroître légèrement.

L'indice de fréquence s'établit à 37,7 AT pour 1000 agents en 2018, en légère hausse par rapport à 2017 (37 AT pour 1000 agents en 2017).

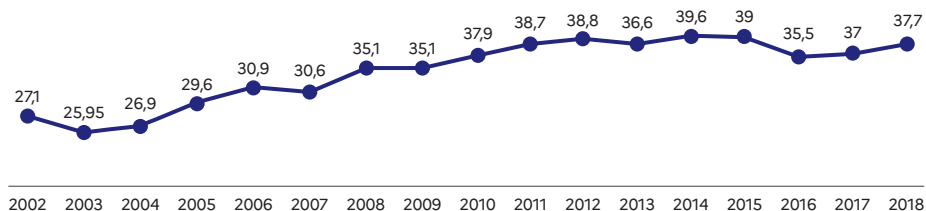
Le taux de **gravité** des AT est quant à lui relativement stable depuis 2011, autour de 1,2.

### Indicateurs de sinistralité au titre des AT entre 2013 et 2018

	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Taux de sinistralité des accidents du travail	8,1%	8,6%	8,3%	7,9%	8%	7,9%
Indice de fréquence des accidents du travail	36,6	39,6	39	35,5	37	37,7
Taux de gravité des accidents du travail	0,9	1,1	1,2	1,1	1,1	1,2

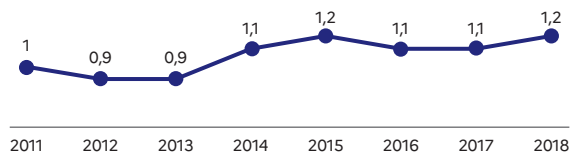
Source : Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (CNRACL)

Graphique 7 - Évolution de l'indice de fréquence des AT entre 2002 et 2018



Source : Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (CNRACL)

Graphique 8 - Évolution du taux de gravité des AT entre 2011 et 2018



Source : Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (CNRACL)

Les taux de sinistralité les plus importants sont observés dans les centres de soins avec/sans hébergement ainsi que dans les collectivités hospitalières (respectivement de 9,6% et 9,7%).

### Répartition des événements selon le type de centre de soins en 2018

Type de collectivités	Taux de sinistralité
Autres collectivités hospitalières	9,7%
Centre de soins avec/sans hébergement	9,6%
Centres d'hébergement pour personnes âgées	9,1%
Centres hospitaliers généraux	7,7%
Centres hospitaliers régionaux	6,8%
Centres hospitaliers spécialisés	8,3%
Entreprises publiques à caractère sanitaire social	9%
Hôpitaux locaux	8,4%

Source : Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (CNRACL).

Les structures de 1 à 49 agents présentent les taux de sinistralité (11,2%), de fréquence (42) et de gravité (2,6) les plus importants. À l'inverse, les établissements de 500 agents et plus se caractérisent par les indicateurs les plus faibles et inférieurs à la moyenne générale.

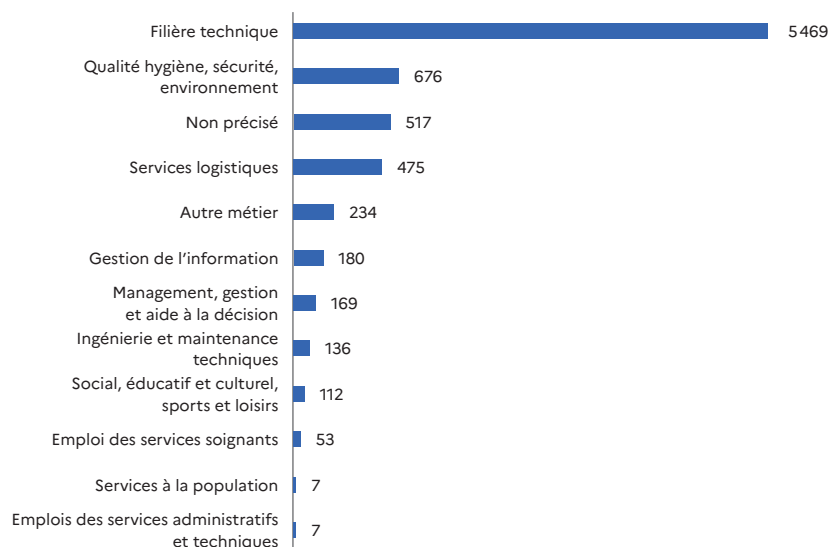
### Répartition des événements en fonction de la taille de l'établissement en 2018

Effectif des collectivités	Taux de sinistralité	Taux de fréquence	Indice de fréquence	Taux de gravité
De 1 à 49 agents	11,2%	42	67,5	2,6
De 50 à 249 agents	10,2%	38,4	61,7	2,5
De 250 à 499 agents	9,2%	30,5	49,1	2,0
500 agents ou plus	8,9%	25,2	40,6	1,4
<b>TOTAL</b>	<b>9,3%</b>	<b>29</b>	<b>46,5</b>	<b>1,7</b>

Source : Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (CNRACL).

Les métiers les plus touchés par les AT dans la fonction publique hospitalière sont très majoritairement les services de soins (5 469 AT recensés), loin devant les services de qualité hygiène, sécurité, et environnement (676 AT recensés).

### Graphique 9 - Répartition des AT par métiers en 2018

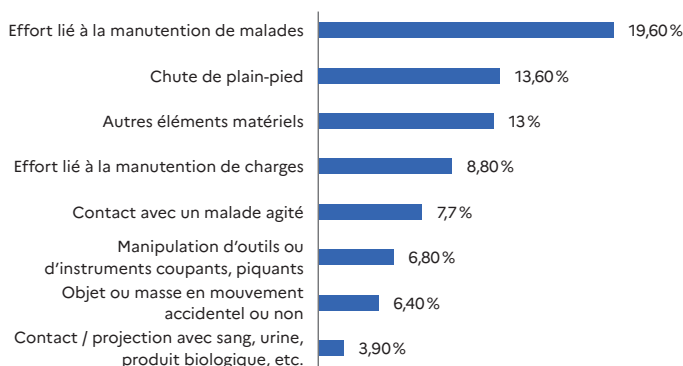


Source : Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (CNRACL).

### Des AT causés en majorité par les manutentions de malades et les chutes de plain-pied.

Les accidents du travail les plus fréquents sont ceux liés aux efforts de manutention des malades (19,6%) et aux chutes ou glissades de plain-pied (13,6%).

### Graphique 10 - Répartition des AT en fonction des principales circonstances de leur survenue en 2018



Source: Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (CNRACL).

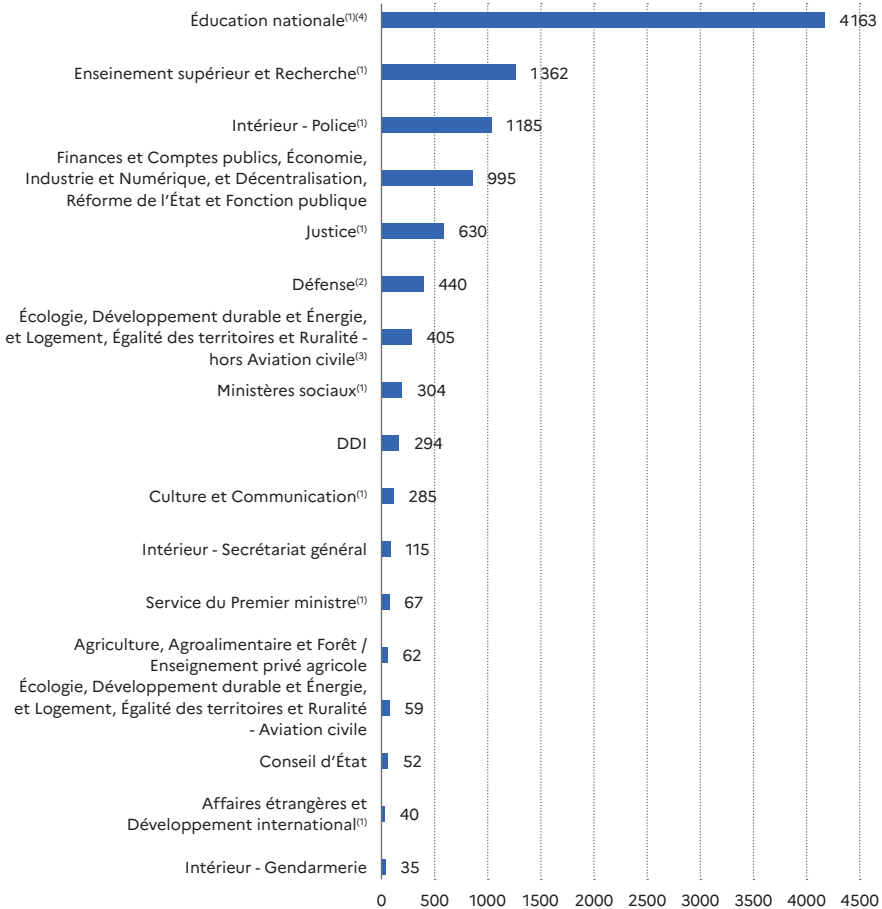
59,6% des accidents dont le facteur potentiel est renseigné sont causés par des facteurs humains. Parmi ceux-ci, 24,1% sont causés par un tiers et 42,4% sont liés à une mauvaise posture de travail ou de manutention.

## 2. LES ACCIDENTS DE TRAJET

### A. La fonction publique d'État (données 2017)

Le risque d'accidents de trajet est très inférieur au risque d'accidents du travail (AT), mais les conséquences sont souvent plus graves, avec une part de décès plus importante. Les données ci-dessous sont plus ou moins complètes selon les ministères, voire non disponibles et ne reflètent qu'un nombre d'accidents brut qui n'est pas rapporté à l'effectif du ministère concerné. Il faut donc comparer ces statistiques avec la plus grande prudence.

**Graphique 11 - Répartition des accidents de trajet notifiés en 2017 par ministère**



Champ: ministères.

(1) Accidents reconnus uniquement.

(2) Hors personnel militaire.

(3) DDI inclus, hors EPA.

(4) Les agents contractuels recrutés sous contrat à durée déterminée supérieur ou égal à un an ou en contrat à durée indéterminée, à temps complet, relevant du budget de l'Éducation nationale ont été intégrés dans les chiffres de l'enquête 2014.

Note: le taux de couverture représente la part des services du ministère couvert par ces réponses. Ces résultats excluent les accidents du trajet.

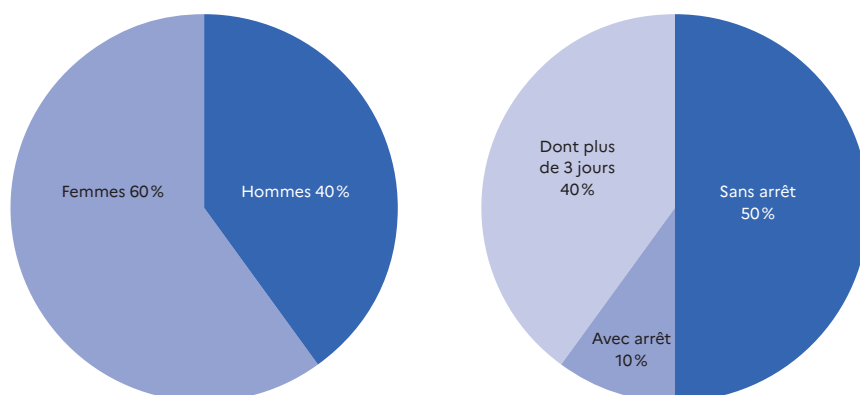
nd: données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

\* Taux de réponse manquant (remplacé par le taux de couverture global de l'enquête lorsqu'il était disponible).

Source: Volet AT/MP, *Bilan de l'application des dispositions relatives à l'hygiène, à la sécurité du travail et à la médecine du travail dans la fonction publique de l'État en 2017*, traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

## Graphique 12 - Répartition des accidents de trajet notifiés en 2017 selon le sexe et la gravité

Les données infra montrent que les accidents de trajet concernent des femmes pour 60 % d'entre eux en 2017 et que seuls 40 % ont donné lieu à un arrêt de travail de plus de 3 jours.



Source: Volet AT/MP, Bilan de l'application des dispositions relatives à l'hygiène, à la sécurité du travail et à la médecine du travail dans la fonction publique de l'État en 2017, traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

## B. La fonction publique territoriale

### Des accidents de trajet stables en 2018

Au cours de l'année 2018, 6 511 accidents de trajet ont été recensés, dont 66,1 % ont été à l'origine d'un arrêt de travail. Le taux de sinistralité et l'indice de fréquence des accidents de trajet sont stables en 2018.

### Indicateurs de sinistralité au titre des accidents de trajet entre 2013 et 2018

	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Taux sinistralité des accidents de trajet	1%	1%	0,9%	0,8%	0,9%	0,9%
Indice de fréquence des accidents de trajet	7,2	6,8	6,4	5,8	6,2	6,2
Taux de gravité des accidents de trajet	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2

Source: Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL).



### Répartition des accidents de trajet par sexe, tranche d'âge, filière et parcours

63,5% des accidents de trajet concernent des femmes. La moyenne de jours d'arrêt est cependant plus élevée chez les hommes que chez les femmes (respectivement 42,7 jours et 39,47).

### Répartition des accidents de trajet par sexe en 2018

Sexe	Nombre d'accidents	Part des accidents avec arrêt	Jours d'arrêt	Moyenne des jours d'arrêt
Homme	2 013	71,9%	61 797	42,7
Femme	4 498	63,5%	112 556	39,4
<b>TOTAL</b>	<b>6 511</b>	<b>66,1%</b>	<b>174 353</b>	<b>40,5</b>

Source : Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL).

En 2018, les accidents de trajet sont plus fréquents chez les 50-54 ans, avec 1 220 événements recensés, dont 66,5% avec arrêt.

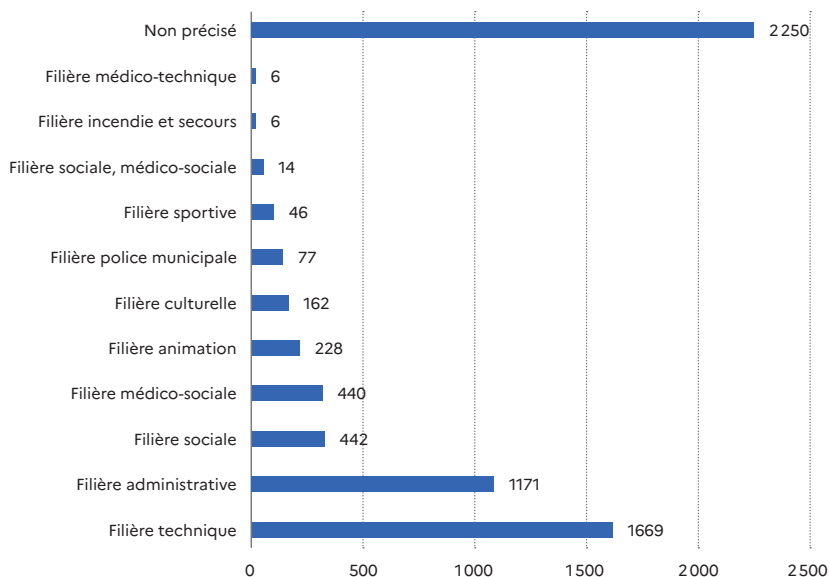
### Répartition des accidents de trajet par tranche d'âge en 2018

Tranche d'âge	Nombre d'accidents	Part des accidents avec arrêt	Jours d'arrêt	Moyenne des jours d'arrêt
Moins de 30 ans	393	71%	8 751	31,4
30-34 ans	503	67,8%	10 223	30
35-39 ans	682	62,9%	14 825	34,6
40-44 ans	877	65,8%	19 385	33,6
45-49 ans	1 072	67,4%	28 779	39,9
50-54 ans	1 220	66,5%	32 026	39,5
55-59 ans	1 201	65,3%	40 014	51
Plus de 60 ans	548	63,9%	19 760	56,5
Non précisé	15	60%	590	65,6
<b>TOTAL</b>	<b>6 511</b>	<b>66,1%</b>	<b>174 353</b>	<b>40,5</b>

Source : Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL).

La filière technique représente 25,6% des accidents de trajet en 2018, dont 75,4% avec arrêt. Ce chiffre est cependant à manier avec précaution, la répartition par filière étant encore mal renseignée.

## Graphique 13 - Répartition des accidents de trajet par filière en 2018



Source: Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL).

En 2018, 2 549 accidents de trajet sont survenus sur le trajet entre le domicile et le lieu de travail ou inversement. Il faut cependant interpréter le nombre d'événements en considérant que cette rubrique est encore très mal renseignée.

## Répartition des accidents de trajet selon le parcours en 2018

Parcours	Nombre d'accidents	Part des accidents avec arrêt	Jours d'arrêt	Moyenne des jours d'arrêt
Du domicile au lieu de travail	1765	68,2%	45 362	37,7
Du lieu de travail au domicile	784	71%	22 050	39,6
Détourné	67	61,2%	1 319	32,2
Interrompu	13	84,6%	795	72,3
Autre parcours	3 882	64,1%	104 827	42,1
<b>TOTAL</b>	<b>6 511</b>	<b>66,1%</b>	<b>174 353</b>	<b>40,5</b>

Source: Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL).

## C. La fonction publique hospitalière

### Le taux de sinistralité des accidents de trajet en baisse pour l'année 2018

Le rapport statistique 2018 comporte les données issues d'un échantillon représentatif d'établissements hospitaliers (la Banque nationale de données [BND]), couvrant près de 26,5% de la population des actifs hospitaliers de la CNRACL. En 2018, 1 775 accidents de trajet ont été recensés pour les 249 506 agents couverts, dont 58,1% avec arrêt de travail. Le taux de sinistralité s'établit à 0,7% en 2018 et l'indice de fréquence à 4,1. Par rapport à 2017, les indicateurs sont en légère diminution.

### Indicateurs de sinistralité au titre des accidents de trajet en 2018

Population couverte par la BND	249 506
Effectif hospitalier actif	943 209
Couverture BND	26,5%
Événements	1 775
<i>dont événements avec arrêt</i>	<i>58,1%</i>
Jours d'arrêt	44 428
Moyenne de jours d'arrêt	43,1
Taux de sinistralité	0,7%
Taux de fréquence	2,6
Indice de fréquence	4,1
Taux de gravité	0,1

Source: Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL).

### Répartition des accidents de trajet selon le nombre de jours d'arrêt, le sexe, le parcours et la nature de collision

Sur les 1 775 accidents de trajet recensés, 41,9% n'ont pas occasionné de jours d'arrêt, 20,3% ont suscité un arrêt entre 4 et 15 jours et 15,1% entre 16 et 45 jours.

### Répartition des accidents de trajet par tranche de jours d'arrêt en 2018

Nombre de jours d'arrêts	1-3 j	4 - 15 j	16 - 45 j	46 - 90 j	91 - 150 j	> 150 j	TOTAL
Nombre d'événements	168	361	268	39	117	79	1032

Source: Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL).

Le taux de sinistralité est identique pour les hommes et pour les femmes (0,7% en 2018), mais la part des accidents avec arrêt est légèrement moins importante chez les femmes (57,8% contre 59,7% pour les hommes).

## Répartition des accidents de trajet par sexe en 2018

Sexe	Nombre d'AT	Taux de sinistralité	Part avec arrêt
Homme	315	0,7 %	59,7 %
Femme	1 460	0,7 %	57,8 %

Source : Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL).

En 2018, 769 accidents sont survenus sur le trajet domicile-travail, soit 528 entre le domicile et le lieu de travail et 241 entre le lieu de travail et le domicile. 1004 accidents de trajet sont survenus sur un autre parcours ou un parcours détourné, pour un motif dicté par l'intérêt personnel.

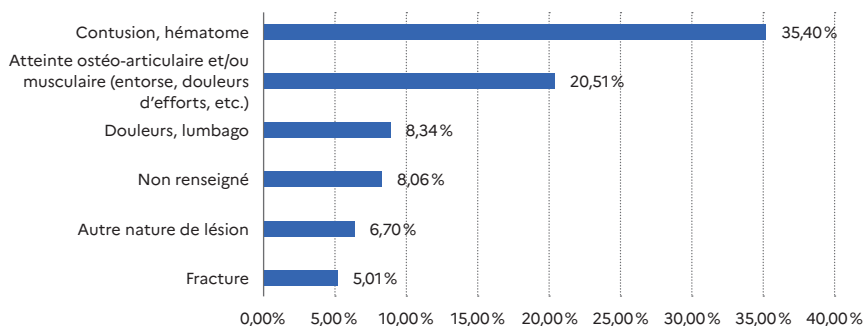
## Répartition des accidents de trajet selon le parcours en 2018

	Nombre d'événements	Part avec arrêt
Du domicile au lieu de travail	528	46,6 %
Du lieu de travail au domicile	241	54,8 %
Autres parcours	997	65,4 %
Détourné	7	28,6 %
Interrompu	2	0 %

Source : Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL).

En 2018, les lésions résultant des accidents de trajet sont d'abord les contusions et les hématomes (35%), puis les atteintes ostéo-articulaires et/ou musculaires (20,5%).

## Graphique 14 - Répartition des accidents de trajet par nature de lésion en 2018



Source : Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL).

## 3. LES MALADIES PROFESSIONNELLES

### A. La fonction publique d'État

Avec les précautions déjà mentionnées dans les parties précédentes quant à l'exhaustivité des données sur la fonction publique d'État, on observe un nombre de maladies professionnelles (MP) variable d'un ministère à l'autre. Les ministères les plus touchés sont respectivement ceux chargés de la défense, de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation, et de l'Éducation nationale, sans doute parce qu'ils regroupent les effectifs les plus importants.

#### Nombre de MP reconnues en 2017 selon les ministères

	2017	
	Taux de couverture	Nombre de MP reconnues
Affaires étrangères et Développement international	100 %	1
Agriculture, Agroalimentaire et Forêt/Enseignement privé agricole	42 %	2
Finances et Comptes publics, Économie, Industrie et Numérique, et Décentralisation, Réforme de l'État et Fonction publique	89 %*	14
Conseil d'État	100 %	0
Culture et Communication	78 %	20
DDI	100 %	29
Défense <sup>(1)</sup>	95 %	126
Écologie, Développement durable et Énergie, et Logement, Égalité des territoires et Ruralité - hors Aviation civile <sup>(2)</sup>	97 %	58
Écologie, Développement durable et Énergie, et Logement, Égalité des territoires et Ruralité - y.c. Aviation civile	100 %	8
Éducation nationale	100 %	104
Enseignement supérieur et Recherche	81 %	119
Intérieur - Gendarmerie	100 %	2
Intérieur - Police		nd
Intérieur - Secrétariat général	100 %	0
Justice	50 %	24
Services du Premier ministre	100 %	4
Ministères sociaux		33

Champs: ministères.

(1) Hors personnel militaire.

(2) DDI inclus, hors EPA.

Note: le taux de couverture représente la part des services du ministère couverts par ces réponses.

nd: données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

\* Taux de réponse manquant (remplacé par le taux de couverture global de l'enquête lorsqu'il était disponible).

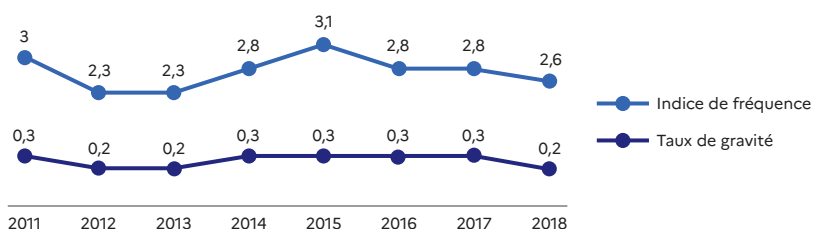
Source: Volet AT/MP, *Bilan de l'application des dispositions relatives à l'hygiène, à la sécurité du travail et à la médecine du travail dans la fonction publique de l'État*, éds. 2016 et 2017, traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

## B. La fonction publique territoriale

### Le taux de sinistralité des MP reste stable en 2018

En 2018, 2 883 MP ont été recensées pour les 696 076 agents couverts, soit un taux de sinistralité de 0,4%. Sur ce total, 63,5% ont été à l'origine d'un arrêt de travail, d'une durée moyenne de 149,7 jours. L'indice de fréquence et le taux de gravité sont en légère baisse et s'établissent respectivement à 2,6 et 0,2 en 2018.

Graphique 15 - Évolution de l'indice de fréquence et du taux de gravité des MP dans la fonction publique territoriale (2011-2018)



Source : Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL)

### La répartition des MP selon le type de collectivité

C'est pour les communautés urbaines que l'on relève la part de MP accompagnées d'un arrêt la plus élevée, soit 81,8% contre 63,59% pour l'ensemble des collectivités.

### Répartition des MP selon le type de collectivité en 2018

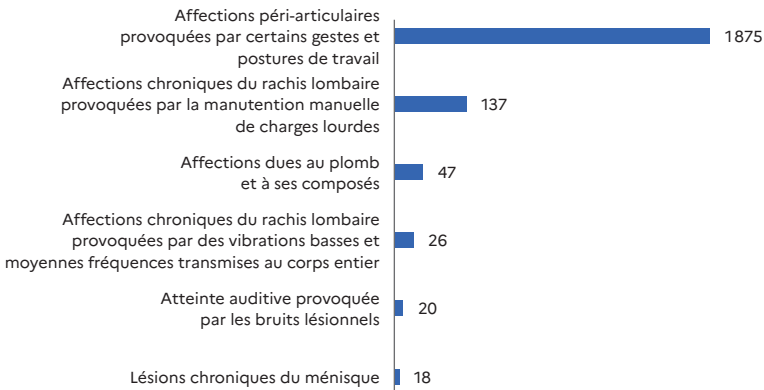
Type de collectivité	Nombre d'événements	Part avec arrêt	Jours d'arrêt	Moyenne de jours d'arrêt	Taux de sinistralité
Communes	1864	60,8%	167 271	-	0,4%
Département	227	68,7%	22 310	143	0,3%
Centre d'action sociale	263	59,3%	27 315	175,1	0,6%
Autres collectivité territoriale	159	69,2%	16 674	151,6	0,3%
Région	59	71,2%	7 115	169,4	0,9%
Communauté de communes, de ville	117	68,4%	12 592	157,4	0,3%
Communauté urbaine, district	22	81,8%	1 387	77,1	0,4%
Métropole	73	47,9%	5 391	154	0,3%
OPH	74	48,6%	6 187	171,7	0,3%
Syndicat	25	60%	2 225	148,3	0,4%
<b>Total</b>	<b>2 883</b>	<b>63,59%</b>	<b>268 467</b>	<b>149,7</b>	<b>0,42</b>

Source : Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL).

## La nature des maladies professionnelles

Les affections péri-articulaires provoquées par certains gestes et postures de travail demeurent la première cause de MP (1875 en 2018).

### Graphique 16 - Répartition des principales MP reconnues en 2018



Source : Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL).

## C. La fonction publique hospitalière

### La sinistralité des MP est relativement élevée en 2018

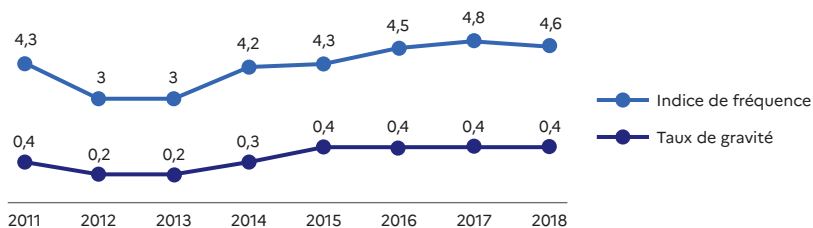
Le taux de sinistralité des MP s'élève à 0,7% pour l'année 2018. Bien que l'indice de fréquence demeure relativement élevé dans la fonction publique hospitalière, celui-ci est en baisse par rapport à 2017 et s'établit à 4,6.

### Indicateurs de sinistralité au titre des MP en 2018

Population couverte par la BND	249 506
Effectifs hospitalier actifs	943 209
Couverture BND	26,5%
Événements	1 709
<i>dont événements avec arrêt</i>	<b>1 152</b>
Jours d'arrêt	164 031
Moyenne de jours d'arrêt	142,4
Taux de sinistralité	0,7%
Taux de fréquence	2,9
Indice de fréquence	4,6
Taux de gravité	0,4

Source : Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL).

**Graphique 17 - Évolution de l'indice de fréquence et taux de gravité des MP dans la fonction publique hospitalière (2011-2018)**



Source: Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL).

### La répartition des MP selon le type d'établissement

En rapportant le nombre de MP au nombre de leurs agents, ce sont les hôpitaux locaux et les centres hospitaliers généraux qui présentent les taux de sinistralité les plus élevés (0,8%). Les centres hospitaliers généraux et les centres d'hébergements pour personnes âgées présentent les totaux de jours d'arrêt associés aux MP les plus élevés.

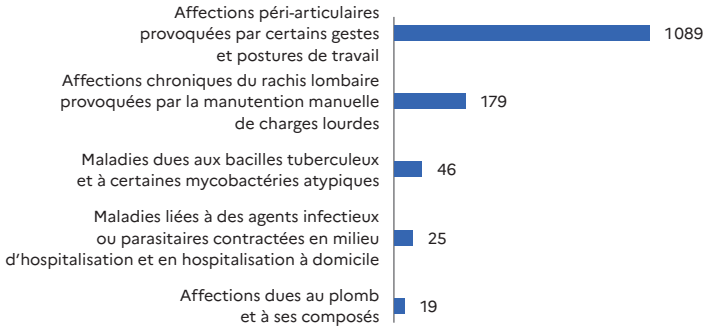
Type collectivité	Nombre d'événements	Part avec arrêt	Jours d'arrêts	Moyenne de jours d'arrêt	Taux de sinistralité
Autres collectivités hospitalières	22	81,8%	3 230	179,4	0,3%
Centres de soins avec / sans hébergement	7	85,7%	1 020	170	0,7%
Centres d'hébergement pour personnes âgées	349	70,8%	35 890	145,3	1,1%
Centres hospitaliers généraux	964	67,3%	91 105	140,4	0,8%
Centres hospitalier régionaux	194	62,9%	16 169	132,5	0,4%
Centres hospitalier spécialises	40	47,5%	3 704	194,9	0,4%
Entreprises publiques à caractère sanitaire et social	48	56,3%	3 137	116,2	0,6%
Hôpitaux locaux	85	75,3%	9 776	152,8	0,8%

Source: Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL).

En 2018, 77,2% des maladies professionnelles sont causées par des affections péri-articulaires provoquées par des postures de travail et 12,7% par des affections chroniques du rachis lombaire provoquées par la manutention de charges lourdes.



### Graphique 18 - Répartition des principales MP reconnues en 2018



Source: Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL).

## Annexe 3

# Activités courantes du ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion

Cette partie traite successivement :

- des activités menées en 2019 par la direction générale du travail (DGT). Celle-ci a notamment pour mission l'élaboration, le suivi, la mise en œuvre des orientations, des textes législatifs et réglementaires et des plans d'action en matière d'amélioration des conditions de travail et de prévention des risques professionnels, en concertation avec les partenaires sociaux et dans le respect du cadre normatif européen et international ;
- des activités des directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte), qui exercent notamment des missions d'animation, de conseil et de contrôle.

### Loi de finances 2019 pour le programme 111

Le programme 111 a pour objectif l'amélioration des conditions d'emploi et de travail des salariés du secteur concurrentiel au moyen de plusieurs leviers : la qualité du droit, sa diffusion et le contrôle de sa mise en œuvre, le conseil et l'appui au dialogue social. Les questions de conditions de travail sont restées au cœur des priorités du ministère chargé du travail en 2019. L'ensemble des actions menées sont par ailleurs en cohérence avec la convention d'objectifs et de gestion de la branche accidents du travail et maladies professionnelles (AT/MP) de la Caisse nationale d'assurance maladie (Cnam) pour 2018-2021.

### Budget de l'action « Santé et sécurité au travail » pour l'année 2019

Autorisation d'engagement			Crédit de paiement		
Titre 3 Dépenses de fonctionnement	Titre 6 Dépenses d'intervention	Total	Titre 3 Dépenses de fonctionnement	Titre 6 Dépenses d'intervention	Total
18 375 000	5 750 000	24 125 000	18 375 000	6 050 000	24 425 000

Source : Projet de loi de finances pour 2019 – Mission « Travail et emploi ».

## 1.1. ACTIONS NORMATIVES

L'activité normative du ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion dans le domaine des conditions de travail couvre en particulier l'ensemble des risques professionnels : chimiques, physiques, biologiques, risques concernant les lieux et équipements de travail, risques psychosociaux. La réglementation concerne également les publics vulnérables (jeunes, femmes enceintes, etc.) ainsi que des enjeux transversaux, tels que les acteurs et institutions dans le champ de la santé au travail (comité social et économique [CSE], etc.).

### A. La prévention de la pénibilité

<p>Arrêté du 5 février 2019 portant homologation du référentiel professionnel élaboré par la branche des métiers de l'esthétique dans le cadre de la mise en œuvre du compte professionnel de prévention</p>	<p>Ce référentiel s'intéresse aux facteurs de risques les plus prégnants au sein des instituts de beauté, des spa et organismes de formation de la branche.</p>
<p>Arrêté du 5 février 2019 portant homologation du référentiel professionnel élaboré par la Fédération nationale des travaux publics dans le cadre de la mise en œuvre du compte professionnel de prévention</p>	<p>Ce référentiel détermine l'exposition des salariés au bruit et aux températures extrêmes au-delà des seuils fixés dans le code du travail. Le document précise que pour évaluer l'exposition dans les cas de polyvalence, très fréquente sur les chantiers de travaux publics, il est préconisé d'appliquer la règle de l'activité principale effective.</p>
<p>Arrêté du 21 novembre 2019 portant homologation du référentiel professionnel élaboré par la branche de la pâtisserie dans le cadre de la mise en œuvre du compte professionnel de prévention</p>	<p>Ce référentiel a été élaboré dans le cadre de la mise en œuvre du compte professionnel de prévention par la commission paritaire nationale des pâtisseries chocolatiers confiseurs glaciers traiteurs.</p>

### B. Les institutions représentatives du personnel

<p>Arrêté du 26 juin 2019 portant agrément des experts auxquels le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) ou le CSE peuvent faire appel</p>	<p>Pris en application des articles L. 4614-12, L. 4614-13 et R. 4614-6 et suivants du code du travail, ce texte mentionne les organismes et personnes agréés en qualité d'experts auxquels le CHSCT ou le CSE peuvent faire appel, dans les domaines de la santé et sécurité au travail et de l'organisation du travail et de la production. Les agréments sont délivrés pour une durée de 18 mois, du 1<sup>er</sup> juillet 2019 au 31 décembre 2020, en raison de la prochaine réforme du dispositif.</p>
<p>Arrêté du 19 décembre 2019 portant agrément des experts auxquels le CHSCT ou le CSE peuvent faire appel</p>	<p>Pris en application des articles L. 4614-12, L. 4614-13 et R. 4614-6 et suivants du code du travail, ce texte mentionne les organismes et personnes agréés en qualité d'experts auxquels le CHSCT ou le CSE peuvent faire appel, dans les domaines de la santé et sécurité au travail et de l'organisation du travail et de la production. Les agréments sont délivrés pour une durée de 18 mois, du 1<sup>er</sup> janvier 2020 au 30 juin 2021, en raison de la prochaine réforme du dispositif.</p>
<p>Décret n° 2019-1548 du 30 décembre 2019 relatif à l'organisation et au fonctionnement des instances représentatives du personnel et à l'exercice du droit syndical</p>	<p>Le décret précise les informations que le CSE doit transmettre à l'administration, ainsi que le nombre maximum de représentants de chaque établissement pouvant siéger au CSE central. Il prévoit également les conditions dans lesquelles les représentants syndicaux ayant conclu une convention individuelle de forfait bénéficient de leurs heures de délégation lorsque leur crédit est inférieur à 4 heures. Il proroge, en outre, jusqu'au 30 juin 2021, et sous conditions jusqu'au 31 décembre 2021, la période durant laquelle les CSE peuvent faire appel à des experts dont l'agrément est lui-même prorogé.</p>

## C. Les jeunes travailleurs

<p><b>Décret n° 2019-253 du 27 mars 2019 relatif aux procédures d'urgence et aux mesures concernant les jeunes âgés de moins de 18 ans qui peuvent être mises en œuvre par l'inspection du travail</b></p>	<p>Ce décret est pris pour l'application des articles L. 4733-1 à L. 4733-12 du code du travail, issus de l'ordonnance n° 2016-413 du 7 avril 2016 relative au contrôle de l'application du droit du travail.</p> <p>Il détermine, d'une part, les conditions de mise en œuvre de la procédure d'urgence relative au retrait d'affectation des jeunes travailleurs de moins de 18 ans, lorsque l'inspection du travail constate soit qu'ils sont affectés à des travaux interdits, soit qu'ils sont affectés à des travaux réglementés et placés dans une situation les exposant à un danger grave et imminent pour leur vie ou leur santé.</p> <p>Il prévoit, d'autre part, les conditions de mise en œuvre des mesures relatives à la suspension et à la rupture du contrat de travail ou de la convention de stage des jeunes travailleurs de moins de 18 ans, lorsque l'inspection du travail constate un risque sérieux d'atteinte à leur santé, leur sécurité ou à leur intégrité physique ou morale.</p>
<p><b>Instruction n° DGT/DASIT1-CT1/2019 du 11 juin 2019 relative aux procédures d'urgence et aux mesures concernant les jeunes âgés de moins de 18 ans pouvant être mises en œuvre par l'inspection du travail</b></p>	<p>Cette instruction a pour finalité d'apporter un appui au système d'inspection du travail (SIT) dans la mise en œuvre des pouvoirs de l'inspection du travail en matière de protection des jeunes travailleurs issus de l'ordonnance n° 2016-413 du 7 avril 2016 relative au contrôle de l'application du droit du travail.</p> <p>Elle explique les dispositions du décret cité supra. Elle explicite et détaille les modalités de mise en œuvre de la procédure de retrait d'un jeune de moins de 18 ans affecté à des travaux interdits ou à des travaux réglementés dans des conditions mettant en jeu sa santé ou sa sécurité.</p> <p>Elle précise également les modalités de mise en œuvre de la procédure de suspension du contrat de travail ou de la convention de stage d'un jeune de moins de 18 ans liée à l'existence d'un risque sérieux d'atteinte à sa santé, sa sécurité ou à son intégrité physique ou morale.</p>
<p><b>Décret n° 2018-1340 du 28 décembre 2018 portant sur l'expérimentation relative à la réalisation de la visite d'information et de prévention (VIP) des apprentis par un professionnel de santé de la médecine de ville</b></p>	<p>Ce texte précise les conditions de l'expérimentation prévue par l'article 11 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel qui prévoit que, jusqu'au 31 décembre 2021, la VIP d'un apprenti peut être réalisée par un médecin de ville en cas d'indisponibilité des professionnels de santé spécialisés en médecine du travail dans un délai de 2 mois.</p>
<p><b>Arrêté du 24 avril 2019 fixant le modèle d'attestation du suivi de l'état de santé des apprentis reçus en VIP par un médecin exerçant en secteur ambulatoire</b></p>	<p>Le modèle d'attestation de suivi de l'état de santé des apprentis, prévu par le II de l'article 4 du décret n° 2018-1340 du 28 décembre 2018, prévoit la remise à l'apprenti d'une attestation de suivi spécifique par le médecin exerçant en secteur ambulatoire ayant réalisé la VIP. La copie de cette attestation est remise par le médecin ayant réalisé la visite à l'employeur de l'apprenti et au service de santé au travail dont il dépend.</p>
<p><b>Instruction n° DGT/CT1/2019/226 du 21 octobre 2019 relative à la mise en œuvre de l'expérimentation de la réalisation de la VIP des apprentis par un médecin exerçant en secteur ambulatoire</b></p>	<p>Cette instruction est prise pour l'application du décret n° 2018-1340 du 28 décembre 2018 qui a défini les conditions de l'expérimentation, menée jusqu'au 31 décembre 2021, permettant de réaliser la VIP des apprentis par un professionnel de santé de la médecine de ville lorsqu'aucun professionnel de santé spécialisé en médecine du travail n'est disponible dans un délai de 2 mois à compter de la date d'embauche de l'apprenti, ou de la date de son affectation au poste s'il est mineur.</p>

## D. L'amélioration de la réparation des maladies professionnelles

### Élaboration des tableaux de maladies professionnelles

L'année 2019 a été la première année de mise en œuvre effective d'une expertise scientifique indépendante dans le cadre de la réforme de la procédure de consultation de la commission des pathologies professionnelles (CS4) ou de recommandations pour les comités régionaux de reconnaissance des maladies professionnelles. Cette expertise indépendante a été confiée à l'Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail. L'année 2018 a permis au groupe de travail dédié à cette mission d'élaborer un guide méthodologique pour l'élaboration de l'expertise en vue de la création ou de la modification des tableaux de maladie professionnelle, ou de recommandations aux comités régionaux de reconnaissances des maladies professionnelles.

## E. L'activité normative en rapport avec la prévention de risques particuliers

### La prévention du risque amiante

#### Décret n° 2019-251 du 27 mars 2019 relatif au repérage de l'amiante avant certaines opérations et à la protection des marins contre les risques liés à l'inhalation des poussières d'amiante

Ce texte modifie le code du travail (articles R. 4412-97 et R. 4412-97-1) afin de rendre obligatoire le recours à des organismes accrédités par le Comité français d'accréditation ou tout autre organisme d'accréditation signataire de l'accord européen pour procéder aux analyses des échantillons prélevés sur des matériaux et produits susceptibles de contenir de l'amiante.

Il organise également les modalités de déclaration en cas d'exposition accidentelle, en matière de protection des marins contre les risques liés à l'inhalation des poussières d'amiante (modification du décret n° 2000-564 du 16 juin 2000 relatif à la protection des marins contre les risques liés à l'inhalation des poussières d'amiante).

#### Arrêté du 9 avril 2019 portant création d'une expérimentation relative à une procédure alternative à la décontamination à l'eau lors d'opérations comportant un risque d'exposition combinée aux fibres d'amiante et aux rayonnements ionisants

Ce texte autorise l'expérimentation d'une procédure alternative à la décontamination par douche à l'eau lors d'opérations comportant un risque d'exposition combinée aux fibres d'amiante et aux rayonnements ionisants. Cette expérimentation vise à évaluer l'efficacité, en matière de protection des travailleurs, d'une procédure alternative à la procédure de décontamination par douche à l'eau prévue par l'arrêté du 8 avril 2013 relatif aux règles techniques, aux mesures de prévention et aux moyens de protection collective à mettre en œuvre par les entreprises lors d'opérations comportant un risque d'exposition à l'amiante.

#### Arrêté du 28 juin 2019 modifiant l'arrêté du 6 mars 2018 relatif à l'utilisation du heaume ventilé à des fins d'étude lors d'opérations comportant un risque d'exposition aux fibres d'amiante

Ce texte modifie l'arrêté du 6 mars 2018 relatif à l'utilisation du heaume ventilé à des fins d'étude lors d'opérations comportant un risque d'exposition aux fibres d'amiante. Il prolonge à 24 mois, au lieu des 10 mois prévus initialement, la durée de l'expérimentation visant à évaluer la performance de cet équipement de protection individuelle vis-à-vis des fibres d'amiante et son adéquation avec le secteur du désamiantage.

<p><b>Arrêté du 16 juillet 2019 relatif au repérage de l'amiante avant certaines opérations réalisées dans les immeubles bâtis</b></p>	<p>Ce texte est pris en application des articles R. 4412-97 à R. 4412-97-6 du code du travail dans leurs versions issues du décret n° 2019-251 du 27 mars 2019 relatif au repérage de l'amiante avant certaines opérations et à la protection des marins contre les risques liés à l'inhalation des poussières d'amiante.</p> <p>Il énonce les obligations pesant sur le donneur d'ordre lorsqu'il confie à un opérateur de repérage la mission de repérage, qui consiste à procéder à une inspection visuelle de tous les composants et parties de composants de la construction concernés par les travaux programmés, en y recherchant à minima les éléments visés à l'annexe I du texte.</p> <p>Il introduit également l'obligation pour le donneur d'ordre de désigner un accompagnateur pour l'organisation et le suivi de la mission de repérage, chaque fois que nécessaire.</p>
<p><b>Arrêté du 1<sup>er</sup> octobre 2019 relatif aux modalités de réalisation des analyses de matériaux et produits susceptibles de contenir de l'amiante, aux conditions de compétences du personnel et d'accréditation des organismes procédant à ces analyses</b></p>	<p>Ce texte précise les modalités de réalisation des analyses de matériaux et produits susceptibles de contenir de l'amiante, aux conditions de compétences du personnel et d'accréditation des organismes procédant à ces analyses.</p> <p>Il définit également les compétences des personnes chargées d'effectuer les analyses et les modalités mises en œuvre par l'organisme pour procéder à ces analyses afin de vérifier la présence d'amiante dans le matériau ou le produit et sa nature.</p>
<p><b>Arrêté du 8 novembre 2019 relatif aux compétences des personnes physiques opérateurs de repérage, d'évaluation périodique de l'état de conservation des matériaux et produits contenant de l'amiante, et d'examen visuel après travaux, dans les immeubles bâtis</b></p>	<p>Par une décision du 24 juillet 2019, le Conseil d'État a annulé l'arrêté du 25 juillet 2016 définissant les critères de certification des compétences des personnes physiques opérateurs de repérages, d'évaluation périodique de l'état de conservation des matériaux et produits contenant de l'amiante, et d'examen visuel après travaux dans les immeubles bâtis et les critères d'accréditation des organismes de certification, pour avoir rendu obligatoire une norme sans que celle-ci ne soit accessible gratuitement. Durant cette période, l'arrêté du 21 novembre 2006 est redevenu applicable. Or, ce dernier ne prévoyait pas la certification avec mention.</p> <p>Dans ce cadre, l'arrêté du 8 novembre 2019 reprend les dispositions de l'arrêté de 2016 précité et instaure deux niveaux de certification des opérateurs de repérages selon la nature des missions effectuées. Par ailleurs, il fixe :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• la procédure de certification des opérateurs de repérage en annexe 1 (dispositif particulier de certification, exigences relatives aux examinateurs, processus de certification);</li> <li>• les compétences exigées des opérateurs de repérage en annexe 2 (qualifications professionnelles prérequis pour la certification avec mention, programme de l'examen théorique et pratique pour tout certifié, etc.).</li> </ul> <p>Ce texte abroge également l'arrêté du 21 novembre 2006 définissant les critères de certification des compétences des personnes physiques opérateurs de repérage et de diagnostic amiante dans les immeubles bâtis et les critères d'accréditation des organismes de certification.</p>

**Arrêté du 13 novembre 2019 relatif au repérage de l'amiante avant certaines opérations réalisées dans les matériels roulants ferroviaires**

Ce texte, pris en application du décret n° 2017-899 modifié relatif au repérage de l'amiante avant certaines opérations, définit les conditions dans lesquelles est conduite la mission de repérage de l'amiante avant certaines opérations réalisées dans les matériels roulants ferroviaires.

Dans ce cadre, il précise les conditions du repérage de l'amiante ainsi que ses modalités, sa formalisation, et sa traçabilité. Il précise en particulier les situations ou conditions dans lesquelles il peut être constaté l'impossibilité de réaliser tout ou partie du repérage de l'amiante. Dans ce cas, il détermine les mesures que l'opérateur de repérage doit prévoir pour assurer la protection des travailleurs et des populations résidant ou travaillant sur le matériel roulant ferroviaire concerné.

Par ailleurs, ce texte modifie l'arrêté du 19 juin 2019 relatif au repérage de l'amiante avant certaines opérations réalisées dans les navires, bateaux, engins flottants et autres constructions flottantes. Il apporte notamment des corrections mineures dans la numérotation des renvois d'articles.

Ces dispositions sont entrées en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2020.

## La prévention du risque lié aux rayonnements ionisants

**Arrêté du 23 mai 2019 portant homologation de la décision n° 2019-DC-0667 de l'Autorité de sûreté nucléaire du 18 avril 2019 relative aux modalités d'évaluation des doses de rayonnements ionisants délivrées aux patients lors d'un acte de radiologie, de pratiques interventionnelles radioguidées ou de médecine nucléaire et à la mise à jour des niveaux de référence diagnostiques associés**

Ce texte homologue la décision n° 2019-DC-0667 de l'Autorité de sûreté nucléaire du 18 avril 2019 relative aux modalités d'évaluation des doses de rayonnements ionisants délivrées aux patients lors d'un acte de radiologie, de pratiques interventionnelles radioguidées ou de médecine nucléaire et à la mise à jour des niveaux de référence diagnostiques associés, qui figure en annexe.

Cette décision, dont l'entrée en vigueur a été fixée au 1<sup>er</sup> juillet 2019, présente les modalités de réalisation des évaluations des doses de rayonnements ionisants délivrées aux patients pour les actes d'imagerie médicale à finalité diagnostique ou lors de pratiques interventionnelles radioguidées.

Elle définit, pour les actes à enjeu mentionnés au II de l'article R. 1333-61 du code de la santé publique, les niveaux de références diagnostiques et, pour certains de ces actes, des valeurs guides diagnostiques. Les niveaux de références diagnostiques et les valeurs guides diagnostiques sont utilisés pour l'analyse prévue à l'article R. 1333-61 du code de la santé publique.

Cet arrêté abroge l'arrêté du 24 octobre 2011 relatif aux niveaux de références diagnostiques en radiologie et en médecine nucléaire.

**Arrêté du 26 juin 2019 relatif à la surveillance individuelle de l'exposition des travailleurs aux rayonnements ionisants**

Ce texte, pris en application de l'article R. 4451-73 du code du travail modifié par le décret n° 2018-437 du 4 juin 2018, fixe les modalités et les conditions de mise en œuvre des dispositions du code du travail relatives à la surveillance individuelle des travailleurs exposés aux rayonnements ionisants (articles R. 4451-64 à R. 4451-72).

D'une part, il définit les modalités et les conditions d'organisation de la surveillance dosimétrique individuelle (Titre Ier). D'autre part, il définit les modalités et les conditions d'accréditation des organismes de dosimétrie, des laboratoires de biologie médicale et des services de santé au travail en charge de la surveillance individuelle de l'exposition des travailleurs aux rayonnements ionisants (titre II).

À son entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2020, il a abrogé :

- l'arrêté du 21 juin 2013 relatif aux conditions de délivrance du certificat et de l'agrément pour les organismes en charge de la surveillance individuelle de l'exposition des travailleurs aux rayonnements ionisants ;
- l'arrêté du 17 juillet 2013 relatif à la carte de suivi médical et au suivi dosimétrique des travailleurs exposés aux rayonnements ionisants.

<p><b>Décret n° 2019-1158 du 8 novembre 2019 fixant certains compléments et adaptations du code du travail spécifiques aux mines et carrières en matière de rayonnements ionisants</b></p>	<p>Pris en application de l'article L. 4111-4 du code du travail, ce texte complète et adapte certaines dispositions de la quatrième partie du code du travail relatives aux rayonnements ionisants pour leur application aux travailleurs, aux conseillers en radioprotection et employeurs des entreprises et établissements relevant des mines, des carrières et de leurs dépendances.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• En premier lieu, il étoffe les informations que l'employeur doit fournir aux travailleurs dans le cadre de la prévention des risques d'exposition aux rayonnements ionisants;</li> <li>• En deuxième lieu, il précise certaines règles concernant les travailleurs exposés à des sources radioactives;</li> <li>• En troisième lieu, il impose de nouvelles obligations à l'employeur s'agissant des travaux souterrains de recherche ou d'exploitation de substances radioactives (complément de l'article R. 4451-24 du code du travail).</li> </ul>
<p><b>Arrêté du 8 novembre 2019 abrogeant plusieurs arrêtés relatifs aux rayonnements ionisants dans les industries extractives</b></p>	<p>Ce texte abroge les arrêtés pris en application de la partie 1 du titre « rayonnements ionisants » du règlement général des industries extractives, elle-même abrogée par le décret n° 2019-1158 du 8 novembre 2019 fixant certains compléments et adaptations du code du travail spécifiques aux mines et carrières en matière de rayonnements.</p> <p>Sont ainsi abrogés les textes suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• l'arrêté du 15 janvier 1990 fixant les règles d'établissement et de transmission des statistiques d'exposition aux rayonnements ionisants du personnel des mines de substances radioactives;</li> <li>• l'arrêté du 28 juillet 1993 relatif à la composition et à la durée de validité de la carte individuelle de suivi médical du personnel de catégorie A exposé aux rayonnements ionisants;</li> <li>• l'arrêté du 7 février 1996 portant renouvellement d'agrément d'un organisme, en application des dispositions de l'article 36 de la première partie du titre rayonnements ionisants du règlement général des industries extractives.</li> </ul>

## La prévention du risque hyperbare

<p><b>Arrêté du 14 mai 2019 définissant les procédures d'accès, de séjour, de sortie et d'organisation du travail pour les interventions en milieu hyperbare exécutées avec immersion dans le cadre de la mention B « techniques, sciences, pêche, aquaculture, médias et autres interventions »</b></p>	<p>Ce texte définit les procédures d'accès, de séjour, de sortie et d'organisation du travail pour les interventions en milieu hyperbare exécutées avec immersion dans le cadre de la mention B « techniques, sciences, pêche, aquaculture, médias et autres interventions ».</p> <p>Il donne de nouvelles définitions en précisant ce qu'il faut entendre par « intervention subaquatique de pêche », « intervention subaquatique d'aquaculture », et « intervention subaquatique médiatique ».</p> <p>Il présente :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• les dispositions communes aux différentes méthodes d'intervention en milieu aquatique;</li> <li>• les spécificités des méthodes d'intervention en milieu hyperbare;</li> <li>• les dispositions relatives au remplissage de blocs (fabrication et analyse des mélanges respiratoires);</li> <li>• le récapitulatif des informations à mentionner dans le manuel de sécurité hyperbare.</li> </ul> <p>En particulier, il introduit les dispositions encadrant la pratique de l'apnée.</p>
--	---



**Arrêté du 14 mai 2019 relatif aux travaux hyperbares effectués en milieu subaquatique (mention A)**

Ce texte est pris en application de l'article R. 4461-6 du code du travail selon lequel les procédures retenues pour les différentes méthodes d'intervention ou d'exécution de travaux en milieu hyperbare sont fixées par des arrêtés conjoints du ministre chargé du travail et, chacun en ce qui le concerne, des ministres intéressés.

- Il définit les règles applicables aux travaux subaquatiques (mention A) exécutés en immersion, par des entreprises soumises à certification. Ce faisant, il abroge, au 1<sup>er</sup> juillet 2019, l'arrêté du 30 octobre 2012 relatif aux travaux subaquatiques effectués en milieu hyperbare (mention A);
- Il fixe des dispositions communes aux différentes méthodes de travail en milieu hyperbare;
- Il définit également les spécificités des méthodes de travail en milieu hyperbare. À ce titre, il définit ce qu'il faut entendre par « plongée à partir de la surface », « plongée à partir de dispositif immergé » et « plongée en scaphandre autonome ».

Il contient des annexes fixant les règles relatives aux travaux hyperbares effectués en milieu subaquatique.

**La prévention du risque lié aux rayonnements optiques artificiels****Décret n° 2019-1547 du 30 décembre 2019 relatif au mesurage des niveaux de rayonnements optiques artificiels pour la protection des travailleurs**

Ce texte modifie les dispositions du code du travail relatives aux mises en demeure et demandes de vérification à la demande de l'inspection du travail (articles R. 4722-21 et R. 4722-21-1 et annexe I au chapitre II du titre V du livre IV de la quatrième partie). Il prévoit la possibilité de confier au Laboratoire national de métrologie et d'essais la réalisation de mesurages de rayonnements optiques artificiels en milieu de travail, en l'absence d'organismes accrédités ou lorsque le champ d'activité de ces organismes ne couvre pas les essais demandés.

Il précise la définition de l'angle apparent et de la source apparente pour ce qui concerne les rayonnements optiques incohérents.

**La prévention du risque chimique****Arrêté du 14 mai 2019 fixant une valeur limite d'exposition professionnelle (VLEP) indicative pour un agent chimique**

Cet arrêté introduit une nouvelle VLEP pour la fraction inhalable du cadmium et ses composés inorganiques ainsi qu'une option alternative avec une VLEP pour sa fraction alvéolaire assortie d'une surveillance biologique.

**Arrêté du 27 septembre 2019 fixant des VLEP indicatives pour certains agents chimiques**

Cet arrêté fixe des VLEP indicatives pour 21 agents chimiques (acide acétique, formiate de méthyle, dioxyde de soufre, etc.). Il s'agit d'une transposition de la directive européenne n° 2017/164 du 31 janvier 2017.

**Décret n° 2019-1487 du 27 décembre 2019 fixant des VLEP contraignantes pour certains agents chimiques**

Ce texte transpose en droit français la directive européenne n° 2017/164 du 31 janvier 2017 établissant une quatrième liste de VLEP en application de la directive 98/24/CE du Conseil concernant la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs contre les risques liés à des agents chimiques sur le lieu de travail. Dans ce cadre, il modifie l'article R. 4412-149 du code du travail en ajoutant de nouvelles VLEP et en en modifiant d'autres. Ces dispositions sont entrées en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2020.

**Arrêté du 30 décembre 2019 fixant les missions spécifiques de l'inspecteur de l'armement chargé de la sécurité du domaine biologique et chimique**

Ce texte définit les missions de l'inspecteur de l'armement chargé de la sécurité du domaine biologique et chimique. Il abroge l'arrêté du 3 février 2015 fixant les missions spécifiques de l'inspecteur de l'armement chargé de la sécurité du domaine biologique et chimique.

## La prévention des risques professionnels sur le lieu de travail

<p><b>Arrêté du 20 décembre 2019 portant agrément d'organismes habilités à procéder au contrôle de l'aération et de l'assainissement des locaux de travail pouvant être prescrit par l'inspecteur du travail</b></p>	<p>En application des articles R. 4722-1 et R. 4724-2 du code du travail, ce texte agréé les organismes AEROLAB, AIR CONSULT, APAVE ALSACIENNE, APAVE NORD OUEST SAS, APAVE PARISIENNE, AVEC INGENIERIE, BUREAU VERITAS EXPLOITATION, CERAP AGENCE ÎLE-DE-FRANCE, CERTIFAIR, CETEP, CLIMATIC SERVICES, CONTROL'AIR, DANTEC DYNAMICS, DEKRA INDUSTRIAL, ICSE GREEASE, LABORATOIRE CBTP, MAP CLIM, MAPE SAS, PREVENCEM et SOCOTEC pour procéder au contrôle de l'aération et de l'assainissement des locaux de travail pouvant être prescrit par l'inspecteur du travail jusqu'au 31 décembre 2021.</p> <p>Il abroge l'arrêté du 20 décembre 2018 portant agrément d'organismes habilités à procéder au contrôle de l'aération et de l'assainissement des locaux de travail.</p>
<p><b>Arrêté du 20 décembre 2019 portant agrément d'organismes habilités à effectuer des relevés photométriques sur les lieux de travail pouvant être prescrits par l'inspecteur du travail</b></p>	<p>En application des articles R. 4722-3, R. 4722-26 et R. 4724-16 du code du travail, ce texte agréé les organismes BUREAU VERITAS EXPLOITATION, LUMICONTROL et QUALICONSULT EAXPLOITATION pour effectuer des relevés photométriques sur les lieux de travail, jusqu'au 31 décembre 2021.</p> <p>Il abroge l'arrêté du 20 décembre 2018 portant agrément d'organismes habilités à effectuer des relevés photométriques sur les lieux de travail.</p>
<p><b>Décret n° 2019-735 du 16 juillet 2019 fixant certains compléments et adaptations du code du travail spécifiques aux mines et aux carrières en matière de travail et circulation en hauteur</b></p>	<p>Ce décret fixe certains compléments et adaptations du code du travail spécifiques aux mines et aux carrières en matière de travail et de circulation en hauteur.</p>
<p><b>Décret n° 2019-574 du 11 juin 2019 fixant certains compléments et adaptations du code du travail spécifiques aux mines et aux carrières en matière d'entreprises extérieures</b></p>	<p>Ce texte complète et adapte les prescriptions de la quatrième partie du code du travail relative à la santé et à la sécurité au travail pour leur application aux travailleurs et employeurs des entreprises et établissements relevant des mines, des carrières et de leurs dépendances en matière d'entreprises extérieures et d'équipements de protection individuelle.</p>
<p><b>Arrêté du 11 juin 2019 fixant la liste complémentaire des travaux dangereux dans les mines et carrières pour lesquels il est établi par écrit un plan de prévention</b></p>	<p>Il abroge en conséquence les dispositions des titres « entreprises extérieures » et « équipements de protection individuelle » du règlement général des industries extractives.</p> <p>Il est accompagné d'un arrêté fixant la liste complémentaire des travaux dangereux dans les mines et carrières pour lesquels il est établi par écrit un plan de prévention.</p>

## La prévention du risque électrique

<p><b>Arrêté du 19 décembre 2019 portant agrément d'organismes compétents pour la formation aux travaux sous tension sur les installations électriques visés à l'article R. 4544-11</b></p>	<p>Cet arrêté accorde ou renouvelle des agréments d'organismes compétents pour dispenser la formation dans le domaine des travaux sous tension sur les installations électriques (article R. 4544-11 du code du travail). Le texte précise pour chacun des 24 organismes agréés, le domaine d'intervention et la catégorie d'intervention. Les agréments sont valables 4 ans (jusqu'au 31 décembre 2023).</p>
---	---

## La prévention des risques liés aux équipements de protection individuelle

**Directive (UE) 2019/1832 de la Commission du 24 octobre 2019 portant modification des annexes I, II et III de la directive 89/656/CEE du Conseil en ce qui concerne des adaptations purement techniques**

La directive 89/656/CEE énonce des prescriptions minimales pour l'utilisation par les travailleurs d'équipement de protection individuelle (EPI), qui doivent être utilisés lorsque les risques ne peuvent pas être évités ou suffisamment limités par des moyens techniques de protection collective ou par des mesures, des méthodes ou des procédures d'organisation du travail. Les annexes I, II et III de la directive fournissent des lignes directrices non contraignantes destinées à faciliter et à justifier la sélection d'EPI pour les risques, activités et secteurs concernés. Afin de tenir compte des dernières avancées technologiques et afin d'assurer la cohérence avec le règlement (UE) 2016/425 relatif à la conception, la fabrication et la commercialisation des EPI, les annexes I, II et III de la directive 89/656/CEE sont modifiées par la directive (UE) 2019/1832.

## La prévention du risque « machines »

**Règlement (UE) 2019/1020 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 sur la surveillance du marché et la conformité des produits, et modifiant la directive 2004/42/CE et les règlements (CE) n° 765/2008 et (UE) n° 305/2011**

Ce texte définit les règles relatives à la surveillance du marché et à la conformité des produits manufacturés qui sont mis sur le marché de l'Union, y compris en cas de vente à distance.

Il crée également un réseau de l'Union pour la conformité des produits, destiné à servir de plateforme pour une coordination et une coopération structurée entre les autorités de contrôle des États membres et la Commission et à permettre de rationaliser les pratiques de surveillance du marché au sein de l'Union afin que la surveillance du marché soit plus efficace.

Il modifie par ailleurs, pour les mettre en cohérence avec ses propres dispositions, les textes suivants :

- la directive 2004/42/CE du 21 avril 2004 relative à la réduction des émissions de composés organiques volatils dues à l'utilisation de solvants organiques dans certains vernis et peintures et dans les produits de retouche de véhicules ;
- le règlement (CE) n° 765/2008 du 9 juillet 2008 fixant les prescriptions relatives à l'accréditation et à la surveillance du marché pour la commercialisation des produits ;
- le règlement (UE) n° 305/2011 du 9 mars 2011 établissant des conditions harmonisées de commercialisation pour les produits de construction et abrogeant la directive 89/106/CEE.

Selon les cas, ces dispositions s'appliquent à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021 ou du 16 juillet 2021.

## Les seuils d'effectifs

Décret n° 2019-1586 du 31 décembre 2019 relatif aux seuils d'effectifs pris en application de la loi du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises

Ce texte précise les modalités de décompte des seuils d'effectifs prévues par l'article L. 130-1 du code de la sécurité sociale, lequel définit l'effectif salarié annuel de l'employeur pour l'application des règles relatives au calcul et au recouvrement des cotisations et contributions de sécurité sociale (modification de l'article R. 130-1 du code de la sécurité sociale).

Par ailleurs, il prévoit, pour l'application de certains seuils du code du travail, que l'effectif salarié et les règles de franchissement de seuils d'effectif sont déterminés selon l'article L. 130-1 du code de la sécurité sociale précité.

Enfin, il modifie certains seuils d'effectif dans le code du travail.

À ce titre, il fixe :

- le seuil pour la mise à disposition d'un local de restauration à 50 salariés dans l'établissement contre 25 auparavant (modification de l'article R. 4228-22 du code du travail);
- le seuil pour la désignation d'un conseiller à la prévention hyberbare et le seuil à partir duquel l'employeur peut occuper cette fonction (11 salariés contre 10 précédemment, modification de l'article R. 4461-4 du code du travail).

Tirant les conséquences de ces modifications, le texte modifie ou abroge certaines dispositions du code du travail et du code de la construction et de l'habitation.

Ces dispositions sont entrées en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2020.

## 1.2. LES AGRÈMENTS CHSCT/CSE

### Évolution de la procédure d'agrément des experts CHSCT/CSE

La procédure d'agrément des experts auxquels le CHSCT ou le CSE peuvent faire appel a été modifiée par l'article L. 2315-94, issu de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales, et les articles R. 2315-51 et R. 2315-52, issus du décret n° 2017-1819 du 29 décembre 2017 relatif au CSE.

Ces experts seront dorénavant certifiés par des organismes certificateurs accrédités selon des modalités et des conditions déterminées par arrêté du ministre chargé du travail. Les dispositions transitoires prévues à l'article 6 du décret n° 2017-1819 du 29 décembre 2017 relatif au CSE ont été prorogées par le décret n° 2019-1548 du 30 décembre 2019 (article 2) qui prévoit que :

- du 1<sup>er</sup> janvier 2018 au 30 juin 2021, le CSE peut faire appel à un expert agréé;
- les experts agréés dont l'agrément expire au cours de cette même période voient leur agrément prorogé jusqu'au 30 juin 2021, et sous condition de dépôt d'un dossier de demande de certification jusqu'au 31 décembre 2021;
- leur agrément peut être suspendu ou retiré dans les conditions prévues à l'article R. 4614-9 du code du travail;

- jusqu'au 1<sup>er</sup> mars 2020, les experts non agréés peuvent adresser à la ministre chargée du travail une demande d'agrément selon les modalités et les conditions prévues aux articles R. 4614-6 à R. 4614-17 du code du travail;
- à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022, l'agrément laissera place à la certification, permettant à l'expert de justifier de ses compétences. Cette certification sera délivrée par un organisme certificateur accrédité par le Comité français d'accréditation ou par tout autre organisme d'accréditation. Des dossiers de demande de certification pourront être déposés et des certifications délivrées, préalablement au 1<sup>er</sup> janvier 2022;
- les experts agréés sont habilités à procéder à des expertises pour la durée de leur agrément.

**Tous les ans, la DGT réalise une enquête auprès des experts agréés. Cent douze experts agréés ont répondu au questionnaire sur leur bilan d'activité 2019. Il en ressort les constats suivants.**

## A. Nombre d'expertises réalisées

Si le nombre d'expertises reste faible par rapport au nombre de CHSCT et de CSE, il est en constante augmentation depuis 2013 (+21,3% entre 2013 et 2018). On constate, en revanche, une baisse significative entre 2018 et 2019 (-20%), que l'on peut sans doute expliquer par la mise en place progressive des CSE.

Année	Nombre d'expertises
2013	1151
2014	1231
2015	1314
2016	1376
2017	1310
2018	1396
2019	1117

Source : direction générale du travail (DGT).

## B. Nombre d'organismes agréés

Le nombre d'organismes d'experts agréés augmente lui aussi sur la même période, mais à un rythme plus élevé : les cabinets agréés passent de 75 en 2013, à 118 au 1<sup>er</sup> juillet 2019, soit une hausse de 57 % sur la période.

Année	Nombre d'organismes agréés
2013	75
2014	89
2015	104
2016	108
2017*	111
2018*	116
2019*	118

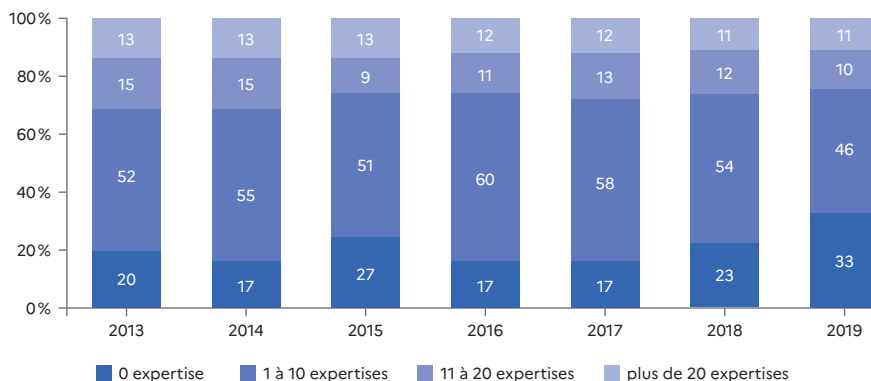
\* Données au 1<sup>er</sup> juillet de l'année.

Source : direction générale du travail (DGT).

## C. Répartition des organismes par nombre d'expertises réalisées

En 2019, la part des cabinets n'ayant réalisé aucune expertise est très importante (33%) et en forte croissance par rapport à 2018 (+43%). Cela s'explique sans doute par la mise en place progressive des CSE. 79% des cabinets ont réalisé moins de 11 expertises.

### Expertises

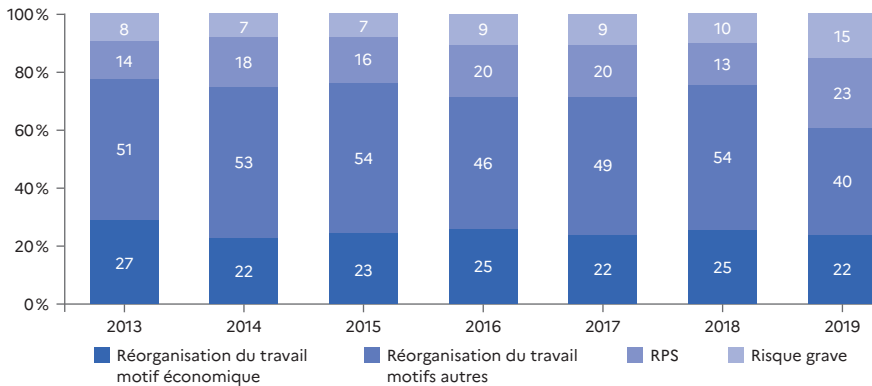


Source : direction générale du travail (DGT).

## D. Répartition des expertises par motifs

La répartition des expertises par motifs révèle une part très minoritaire, et relativement stable, d'expertises pour risque grave. La part des expertises portant sur les risques psychosociaux, qui a augmenté significativement entre 2013 et 2017, a nettement reculé en 2018 (13% des expertises), puis très fortement augmenté en 2019 (23% des expertises). La plupart des expertises concernent toujours des réorganisations du travail (62%).

### Motif de l'expertise

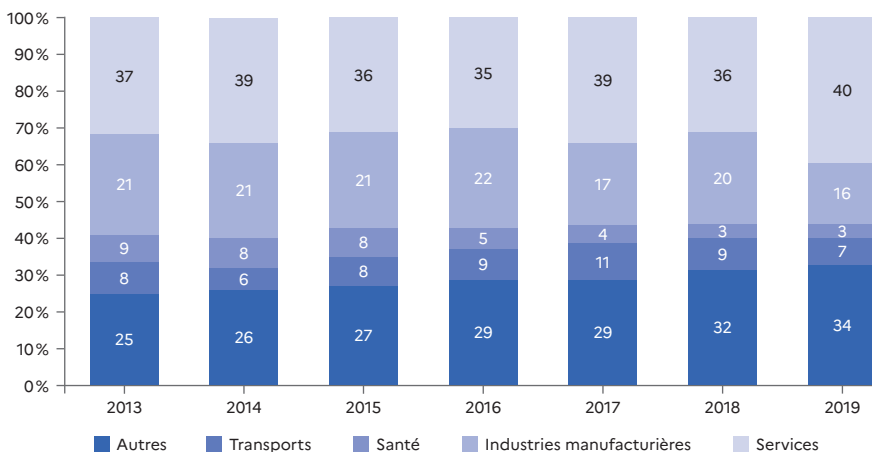


Source : direction générale du travail (DGT).

## E. Répartition des expertises par secteur d'activité

Plus d'un tiers des expertises réalisées concerne toujours le secteur des services (40% en 2019).

### Secteur d'activité

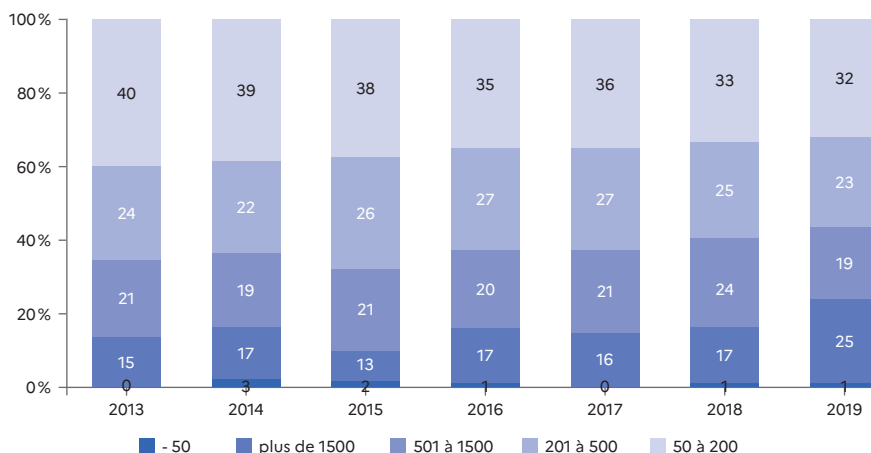


Source : direction générale du travail (DGT).

## F. Répartition des expertises en fonction de la taille des entreprises

La répartition des expertises par taille d'entreprise met toujours en exergue une surreprésentation des grandes entreprises, 67% des expertises étant réalisées dans les entreprises de plus de 200 salariés en 2019.

### Effectifs



Source : direction générale du travail (DGT).

## G. Répartition des expertises par régions

Comme les années précédentes, plus de 45% des expertises sont réalisées en Île-de-France. On constate un recul du nombre d'expertises dans chaque région.

Régions	Nombre d'expertises 2017	Nombre d'expertises 2018	Nombre d'expertises 2019	Pourcentage 2019
Grand Est (ACAL)	75	90	57	5,1%
Nouvelle Aquitaine (ALPC)	66	75	48	4,3%
Auvergne-Rhône-Alpes (ARA)	127	131	124	11,1%
Bretagne	24	35	29	2,6%
Bourgogne-Franche-Comté (BFC)	33	43	24	2,1%
Centre-Val de Loire	32	35	26	2,3%
Corse	2	0	0	0
Île-de-France	586	580	518	46,3%
Occitanie (LRMP)	67	94	60	5,4%
Hauts-de-France	66	96	59	5,3%
Normandie	54	60	32	2,9%
Pays de la Loire	40	31	29	2,6%
Provence-Alpes-Côte-D'azur	89	83	78	7%



Régions	Nombre d'expertises 2017	Nombre d'expertises 2018	Nombre d'expertises 2019	Pourcentage 2019
Interrégionales	4	12	4	0,4%
Nationales	20	9	11	1%
DOM-TOM	18	14	16	1,4%
Non renseigné	7	8	2	0,2%
<b>Total général</b>	<b>1310</b>	<b>1396</b>	<b>1117</b>	<b>100%</b>

Source: direction générale du travail (DGT).

### 1.3. TRAITEMENT DES RECOURS HIÉRARCHIQUES (RH) ET CONTENTIEUX (RC)

Types de recours	2018		2019	
	RH	RC	RH	RC
<b>CHSCT</b> Il s'agit des recours hiérarchiques formés contre les décisions des inspecteurs du travail : <ul style="list-style-type: none"> <li>• imposant la création d'un CHSCT dans un établissement de moins de 50 salariés (article L. 4611-4 du code du travail); il est à noter que, dans un premier temps, un recours hiérarchique est prévu devant le Direccte;</li> <li>• fixant le nombre de CHSCT distincts ainsi que les mesures de coordination dans les établissements d'au moins 500 salariés (article L. 4613-4 du code du travail); il est à noter que, dans un premier temps, un recours hiérarchique est prévu devant le Direccte;</li> <li>• autorisant des dérogations aux règles déterminant la répartition des sièges au sein du CHSCT entre les représentants du personnel de maîtrise des cadres et ceux des autres catégories de personnel (article R. 4613-2 du code du travail).</li> </ul>	0	2	0	0
<b>Enregistrement des intervenants en prévention des risques professionnels</b> L'article L. 4644-1 du code du travail, issu de la loi du 20 juillet 2011 relative à l'organisation de la médecine du travail, prévoit que l'employeur « désigne un ou plusieurs salariés compétents pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise (...). À défaut, si les compétences dans l'entreprise ne permettent pas d'organiser ces activités, l'employeur peut faire appel (...) aux intervenants en prévention des risques professionnels (IPRP) appartenant au service de santé au travail interentreprises auquel il adhère ou dûment enregistrés auprès de l'autorité administrative. » Les conditions d'enregistrement des IPRP « externes » sont fixées par les articles D. 4644-6 à D. 4644-11 du code du travail (décret n° 2012-137 du 30 janvier 2012 entré en application le 1 <sup>er</sup> juillet 2012). Cette procédure se substitue à l'ancienne procédure d'habilitation des IPRP. Il revient à la Direccte d'enregistrer les IPRP.	8	3	2	1
<b>Aptitude</b> Il s'agit des recours formés contre les décisions des inspecteurs du travail, statuant sur la contestation par un salarié ou un employeur d'un avis d'aptitude ou d'incapacité émis par le médecin du travail (article L. 4624-1 du code du travail). La compétence initialement dévolue aux inspecteurs du travail a été transférée aux juridictions prud'homales au 1 <sup>er</sup> janvier 2017. Les recours traités en 2018 et 2019 constituent donc les suites d'affaires entamées les années précédentes.	2	18	1	9

Types de recours	2018		2019	
	RH	RC	RH	RC
<b>Agrément des services de santé au travail</b> En application de l'article D. 4622-48 du code du travail, chaque service de santé au travail fait l'objet d'un agrément, pour une période de 5 ans, par la Direccte, après avis du médecin inspecteur du travail. L'agrément est obligatoire pour tous les services de santé au travail, qu'il s'agisse de services autonomes ou de services interentreprises. La décision de la Direccte en matière d'agrément peut faire l'objet d'un recours hiérarchique devant le ministre chargé du travail.	4	2	3	0
<b>Licenciement du médecin du travail</b>	1	6	4	4
<b>Risques psychosociaux</b>	5	1	7	1
<b>Pénibilité</b>	0	0	0	0
<b>Contrat d'apprentissage</b> Il s'agit des recours formés : <ul style="list-style-type: none"> <li>soit contre les décisions rendues par la Direccte prononçant la suspension du contrat d'apprentissage, le refus de reprise d'exécution du contrat d'apprentissage, et le cas échéant l'interdiction de recruter de nouveaux apprentis pour une durée déterminée, sur le fondement du constat de l'existence d'un risque sérieux d'atteinte à la santé ou l'intégrité physique ou morale d'un ou plusieurs apprentis au sein de l'entreprise qui les emploie (articles L. 6225-4 à L. 6225-7 et R. 6225-9 à R. 6225-12 du code du travail);</li> <li>soit contre les décisions rendues par le préfet prononçant l'opposition à l'engagement d'apprentis et le cas échéant la rupture du ou des contrats d'apprentissage en cours, s'il est constaté par les services d'inspection du travail ou d'inspection de l'apprentissage, que l'employeur a méconnu ses obligations, prévues soit par le code du travail (i.e. les dispositions de la partie 6 du code du travail en matière d'apprentissage, et de la partie 4 du code du travail sur les travaux interdits / réglementés applicables aux jeunes travailleurs de moins de 18 ans), soit par le contrat d'apprentissage (articles L. 6225-1 à L. 6225-3 et R. 6225-1 à R. 6225-8 du code du travail).</li> </ul>	24	14	17	7
<b>Cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante</b> Conformément à l'article 41 de la loi n° 98-1194 du 23 décembre 1998 de financement de la sécurité pour 1999 régissant le dispositif de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante, l'établissement des intéressés (salariés ou anciens salariés) doit être inscrit sur les listes fixées par arrêtés interministériels (voir section F). Les intéressés déposent une demande (d'inscription, de modification d'inscription – dénomination, adresse, périodes d'inscription) auprès de la DGT qui, à la suite d'une enquête locale réalisée par la Direccte compétente, prend une décision favorable ou de refus. À la suite de cette décision, les salariés ou les employeurs peuvent saisir sous 2 mois la juridiction compétente (requête introductive d'instance devant le tribunal administratif; requête en appel devant la cour administrative d'appel; pourvoi en cassation devant le Conseil d'État, le cas échéant).	1	10	1	12
<b>Lieux et équipements de travail</b> Il s'agit principalement de recours formés à la suite des mises en demeure de l'inspection du travail portant sur l'aménagement des lieux de travail (articles R. 4228-1 et s., R. 4222-12, R. 4223-13, R. 4225-1 du code du travail) ou la mise à disposition d'équipements de travail adaptés (article L. 4321-1 du code du travail) et des injonctions des caisses d'assurance retraite et de la santé au travail (Carsat) portant sur les mesures de prévention des troubles musculo-squelettiques ou des chutes de hauteur.	9	9	8	2
<b>TOTAL</b>	<b>54</b>	<b>65</b>	<b>43</b>	<b>36</b>

Source : direction générale du travail (DGT).

## 1.4. LA NORMALISATION

La DGT participe de manière active et effective aux travaux de normalisation :

- à l'échelon interministériel, aux travaux et groupes de travail du Groupement interministériel de normalisation ;
- à l'échelon européen, aux comités de suivi des directives machines et EPI, ADCO (coopération administrative entre États membres dans le domaine des machines) et au groupe consultatif de santé et sécurité au travail situé à Luxembourg, auprès de la direction générale emploi de la Commission européenne dans sa forme plénière et spécifique en normalisation. L'expertise de la DGT est régulièrement sollicitée dans le cadre des travaux de révision des règlements EPI et ATEX (atmosphères explosives) ainsi que lors de l'émission des mandats résultant d'objections formelles et la mise en œuvre consécutive de travaux de normalisation.

La DGT participe également aux travaux préalables à la révision de la directive « machines », au conseil d'administration de l'Association française de normalisation, au Comité de coordination et de pilotage de la normalisation, à la présidence du Comité d'orientation stratégique santé et sécurité au travail.

*La normalisation fait l'objet d'une partie à part entière (Cf. Partie III. Chapitre 7: Les réformes et priorités du ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion - 5. Surveillance du marché et normalisation).*

## 1.5. ACTIVITÉ INTERMINISTÉRIELLE

### A. Le 3<sup>e</sup> plan santé au travail 2016-2020 (PST 3)

#### Les premiers résultats du PST 3 (2016-2020)

La DGT a réuni, le 5 février 2019, les acteurs concernés pour dresser un bilan de mi-parcours du PST 3. Il en ressort que 100% des actions programmées ont démarré, et que 82% ont produit des résultats.

Parmi les chiffres clés, les données suivantes ont été présentées :

- 14 programmes d'action nationaux s'inscrivent dans le PST (Convention d'objectifs et de gestion avec la branche AT/MP, Stratégie nationale de santé, plan cancer, etc.) et 507 actions sont menées dans le cadre des 17 plans régionaux santé au travail (PRST) ;
- 6900 entreprises ont été accompagnées par les Carsat dans le cadre du programme TMS Pros relatif aux troubles musculo-squelettiques.
- concernant les chutes de hauteur, 133000 connexions ont été enregistrées sur le site dédié, qui permet notamment de réaliser un autodiagnostic ;
- l'application Seirich, dédiée à l'évaluation du risque chimique, a été téléchargée 37200 fois en 2018.

## B. Plan stratégique pluriannuel amiante

### Le déploiement opérationnel du plan stratégique pluriannuel amiante 2016-2020

L'ampleur des chantiers relatifs à la prévention des expositions des travailleurs à l'amiante a conduit le ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion à élaborer une programmation pluriannuelle et stratégique permettant de mobiliser les ressources nécessaires pour accompagner et séquencer les priorités en cohérence avec le PST 3 (2016-2020).

Le plan stratégique de la DGT vise à structurer de manière opérationnelle les actions engagées dans le champ des grandes missions assumées par le ministère chargé du travail selon les axes suivants :

- améliorer la connaissance scientifique et technique;
- faciliter le repérage de l'amiante;
- protéger les travailleurs et l'environnement;
- qualifier et former :
  - reconnaître la technicité des entreprises et de leurs travailleurs,
  - assurer la nécessaire professionnalisation des acteurs de la filière;
- contrôler et accompagner à l'appropriation de la réglementation.

L'ensemble des actions de ce plan ont été engagées et ont guidé l'action du ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion sur la thématique de l'amiante. L'année 2019 a été marquée par de très importants travaux en matière de repérage de l'amiante avant travaux ainsi qu'en matière de professionnalisation des acteurs de la filière du désamiantage.

## C. Plan d'action radon (PAR)

### Bilan du PAR 2016-2019 et élaboration du PAR 2020-2024

2019 a marqué le bilan du 3<sup>e</sup> plan radon 2016-2019 et l'élaboration du 4<sup>e</sup> plan d'action radon (PAR 4) 2020-2024.

Le PAR 4 constitue l'un des plans sectoriels du plan national santé environnement. Il se concentre principalement sur l'information à diffuser pour l'application de la réglementation et notamment celle à mettre en œuvre sur les lieux de travail (action 4).

## D. Changements climatiques

### Plan canicule

#### Instruction relative à la gestion des vagues de chaleur (plan national « canicule »)

Cette instruction a pour objet de rappeler les actions incombant aux agents du système d'inspection du travail et d'indiquer les outils mis à disposition des administrations et des entreprises afin de limiter les effets d'un épisode de canicule sur les travailleurs. À des fins statistiques, il est demandé aux services d'assurer la transmission de l'information concernant tout accident du travail grave lié ou suspecté d'être lié à la canicule. Une synthèse des actions menées au niveau de chaque région est transmise à la DGT selon une fréquence mensuelle en niveau d'alerte 1 et hebdomadaire en niveaux d'alerte 2 à 4. Par ailleurs, cette instruction a été complétée par un questionnaire pour préciser les consignes destinées aux employeurs et le niveau de mobilisation attendu lorsqu'un département passe en vigilance rouge.

## Plan vague grand froid

**Instruction interministérielle du 18 octobre 2018 relative à la prévention et la gestion des impacts sanitaires et sociaux liés aux vagues de froid 2018-2019**

Cette instruction introduit le guide national de prévention et de gestion des impacts sanitaires et sociaux liés aux vagues de froid 2018-2019. Elle précise les objectifs et le dispositif de prévention et de gestion des impacts sanitaires et sociaux des vagues de froid ainsi que le rôle des différents acteurs.

## E. Plan cancer

**Réunion exploratoire sur les initiatives portées par les partenaires de l'Institut national du cancer (Inca) en matière de maintien en emploi**

Dans le cadre de la clôture du plan cancer et du lancement de la stratégie décennale de l'Inca, la DGT a participé en 2019 à une réunion exploratoire qui a permis aux partenaires du plan cancer de présenter leurs initiatives en matière de maintien en emploi. La DGT a ainsi pu présenter l'expérimentation sur la prévention de la désinsertion professionnelle lancée en 2020 dans cinq services de santé au travail, pour améliorer le repérage en amont des situations de vulnérabilité dans l'entreprise, dont celles des personnes atteintes de cancers ou de maladies chroniques évolutives.

**Mise en place d'un kit « travail et maladies chroniques évolutives » par l'Agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail (Aract) Occitanie**

Dans le cadre du PRST, l'Aract Occitanie a conçu et déployé en 2019 un kit à destination des acteurs du maintien en emploi afin de les aider à organiser et animer des actions de sensibilisation des entreprises. Le kit est constitué de plusieurs diaporamas, une note sur les données chiffrées en Occitanie, des outils pédagogiques pour dépasser les idées reçues, des ressources bibliographiques pour aller plus loin et une plaquette de sensibilisation à destination des entreprises.

## F. Le dispositif de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante

### Liste 1: établissements de fabrication, flocage et calorifugeage à l'amiante

**Arrêté du 12 février 2019 modifiant et complétant la liste des établissements de fabrication, flocage et calorifugeage à l'amiante susceptibles d'ouvrir droit à l'allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante publié au *Journal officiel* du 15 février 2019**

**Inscription sur injonction** de l'établissement SADEFA INDUSTRIE FUMEL, METALTEMPLE situé à Fumel (47) pour la période de 1998 à 2012, à la suite du jugement n° 1601965 du tribunal administratif de Bordeaux du 26 avril 2018.

**Arrêté du 19 avril 2019 modifiant et complétant la liste des établissements de fabrication, flocage et calorifugeage à l'amiante, susceptibles d'ouvrir droit à l'allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante publié au *Journal officiel* du 25 avril 2019**

**Modification de dénomination** de la société HERAUD située à Sorgues (84), devenue la société ERO en 1982, pour la période de 1945 à 1984 (inscription initiale de l'établissement par arrêté du 3 juillet 2000).

**Arrêté du 19 avril 2019 modifiant la liste des établissements de fabrication, flocage et calorifugeage à l'amiante, susceptibles d'ouvrir droit à l'allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante publié au *Journal officiel* du 25 avril 2019**

**Inscription initiale** de l'établissement FIBRE EXCELLENCE situé à Saint-Gaudens (31) pour la période de 1958 à 1998.

## Liste 2: établissements de construction et réparation navales

Arrêté du 19 avril 2019 modifiant et complétant la liste des établissements et des métiers de la construction et de la réparation navales susceptibles d'ouvrir droit à l'allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante publié au <i>Journal officiel</i> du 25 avril 2019	Inscription initiale de l'établissement MÉDITERRANÉENNE ÉLECTRICITÉ ÉLECTRONIQUE ÉLECTROTECHNIQUE – M3E, situé à Marseille (13) pour la période allant de 1999 à 2010.
Arrêté du 19 avril 2019 modifiant et complétant la liste des établissements et des métiers de la construction et de la réparation navales susceptibles d'ouvrir droit à l'allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante publié au <i>Journal officiel</i> du 3 mai 2019	Inscription initiale de l'établissement MÉCANIQUE MARINE LE PAPE situé à Penmarc'h (29) pour la période allant de 1967 à 1993.

## Liste 3: ports

Pas de texte en 2019.

## 1.6. QUELQUES ACTIONS DE COMMUNICATION

### La prévention des risques liés aux fortes chaleurs

#### Campagne de conseil et prévention face aux fortes chaleurs

Chaque été, dès l'annonce de pics de chaleur, le ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion communique avec les employeurs et les salariés sur les risques liés aux fortes chaleurs et les dispositions à prendre pour les éviter. Un communiqué de presse, rappelant les obligations de l'employeur en matière de santé au travail et les gestes simples que les salariés doivent appliquer pour se protéger de la chaleur, est envoyé. La DGT s'efforce de répondre à toutes les sollicitations de la presse sur le sujet et à faciliter la réalisation de reportages télévisés et ainsi répéter les messages de prévention. Le sujet fait l'objet d'un article spécifique, rappelant les précautions, à observer sur le site internet du ministère et celui des Direccte en région. Un kit de communication comprenant deux affiches illustrées simples et didactiques est proposé en téléchargement. L'information et les outils disponibles sont valorisés sur les réseaux sociaux.

### La prévention des risques liés aux vagues de froid

#### Campagne de conseil et prévention face aux vagues de froid

Chaque hiver, dès l'annonce de vagues de froid, le ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion communique avec les employeurs et les salariés sur les risques liés à la baisse des températures et les dispositions à prendre pour les éviter. Un communiqué de presse, rappelant les obligations de l'employeur en matière de santé au travail et les gestes simples que les salariés doivent appliquer pour se protéger du froid, est envoyé. La DGT s'efforce de répondre à toutes les sollicitations de la presse sur le sujet et à faciliter la réalisation de reportages télévisés et ainsi répéter les messages de prévention. Le sujet fait l'objet d'un article spécifique, rappelant les précautions, à observer sur le site internet du ministère et celui des Direccte en région. L'information est valorisée sur les réseaux sociaux.

Plus d'informations: <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/vague-de-froid-les-responsabilites-de-l-employeur-envers-ses-salaries>

## Poursuite de la campagne « Chutes de hauteur, pas droit à l'erreur »

### Chutes de hauteur, pas droit à l'erreur

Initiée fin 2018, la campagne « Chutes de hauteur, pas droit à l'erreur » a été déployée et s'est poursuivie en 2019 avec le concours des Direccte pour leur diffusion auprès des employeurs et des salariés.

Elle vise le secteur du bâtiment et des travaux publics, mais aussi la fonction publique territoriale.

Le dispositif repose sur un kit de communication (affiches, dépliants, etc.) et un site internet où les employeurs peuvent s'évaluer et disposer de ressources utiles, de l'achat d'espace sur Internet et des insertions presse. Un courrier de la ministre a été diffusé à plus de 500 000 employeurs. Au total, près de 900 000 contacts ont été touchés.

La campagne associe le ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion, l'Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics (OPPBTB), la Caisse nationale d'assurance maladie (Cnam), la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL) et la Mutualité sociale agricole (MSA).

[www.chutesdehauteur.com](http://www.chutesdehauteur.com)

## Le harcèlement sexuel au travail

### Comment agir face au harcèlement sexuel au travail ?



Le guide pratique et juridique rédigé par la DGT s'appuie sur le cadre juridique et la jurisprudence pour clarifier les droits et obligations de chacun sur la question. Pédagogique, il décrit et illustre les propos et comportements qui peuvent constituer des faits de harcèlement sexuel au travail. Il propose des réponses aux multiples questions que se posent les victimes et les témoins de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes, ou les employeurs lorsqu'ils sont confrontés à de telles situations.

Il a été publié sur le site internet du ministère et fait l'objet d'actions de promotion auprès de la presse, sur les réseaux sociaux et par l'intermédiaire des Direccte.

## Finalisation d'une campagne multilingue de prévention de risques professionnels

### Campagne multilingue de prévention des risques professionnels

Dans le cadre du PST 3 2016-2020, le ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion a impulsé la réalisation d'une campagne partenariale de prévention des risques professionnels et accidents du travail portant sur :

- les travaux en hauteur ;
- les risques chimiques ;
- les manutentions manuelles ;
- l'utilisation d'équipements de travail.

19 affiches sont en cours de création. Le propos est simple et illustré.

La campagne, qui vise les salariés détachés et, plus largement tous les travailleurs maîtrisant mal le français, a été traduite en huit langues en plus du français : allemand, anglais, bulgare, espagnol, italien, polonais, portugais et roumain.

La démarche associe le ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation, ainsi que la Cnam, l'Institut National de recherche et de sécurité (INRS) et l'OPPBTB.

Plus d'informations : <https://travail-emploi.gouv.fr/sante-au-travail/prevention-des-risques-pour-la-sante-au-travail/article/affiches-multilingues-accidents-du-travail>

## 1.7. APPUIS MÉTHODOLOGIQUES AUX SERVICES

### La prévention du risque amiante

Outil méthodologique d'aide à la vérification de la conformité des stratégies d'analyse et de la sensibilité analytique pour les mesures de concentration en fibres d'amiante sur les lieux de travail (prélèvements sur opérateur réalisés à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2018)  
 Direccte Auvergne-Rhône-Alpes  
 Direccte Grand Est

Cet outil d'aide permet la vérification de la conformité des stratégies d'analyse et de la sensibilité analytique pour les META opérateurs (validation de processus). Il est mis à disposition des entreprises pour les accompagner dans leur démarche de pérennisation des processus et apporter un œil critique à la stratégie de prélèvement mise en œuvre.

<http://auvergne-rhone-alpes.direccte.gouv.fr/Amiante-un-outil-d-aide-a-l-analyse-des-rapports-d-essai>

Outil d'aide à la rédaction d'avis argumentés sur les documents sous-section 3 et sous-section 4 par les médecins du travail

Direccte Auvergne-Rhône-Alpes

Cet outil a pour vocation d'aider les médecins du travail à rendre des avis argumentés sur :

- les modes opératoires sous-section 4 ;
- les notices de poste ;
- les durées de vacation.

Un accusé de réception des stratégies d'échantillonnage a également été rédigé et intégré à cet outil. L'outil contient :

- une notice d'utilisation ;
- des observations ou remarques « pré-rédigées », en fonction des défaillances ou erreurs détectées dans les documents ;
- des annexes rappelant la réglementation sur des thématiques précises (durées de vacation, prises en compte de la pénibilité, etc.) pouvant être transmises aux entreprises en complément de l'avis du médecin du travail.

Outre ces aides à la rédaction de l'avis, l'outil laisse la possibilité aux médecins du travail d'ajouter autant de commentaires libres qu'ils le souhaitent.

<http://auvergne-rhone-alpes.direccte.gouv.fr/Amiante-un-outil-d-aide-a-la-redaction-des-modes-operatoires-SS4>

### Conception des lieux de travail

De nouveaux outils pour aider les entreprises à concevoir leurs situations de travail.

PRST Occitanie



Les partenaires du groupe « Conception des équipements et lieux de travail » du PRST ont élaboré à l'attention des employeurs et salariés plusieurs documents sur cette thématique :

- une présentation expliquant les étapes incontournables d'un projet de construction dans une démarche globale : que faire, à quel moment, avec qui, dans quel but, etc. ;
- un guide de choix d'un consultant : évaluation du besoin d'accompagnement, construction d'un cahier des charges, critères de choix, construction d'une relation de prestation, etc. ;
- une liste de ressources disponibles sur Internet. Cette liste est organisée par thématiques permettant au lecteur de retrouver rapidement les documents adaptés à son besoin.

<http://www.prst-occitanie.fr/a/207/nouveaux-outils-pour-la-conception-des-espaces-de-travail/>



## La prévention du risque machines

### Guide opérations de modification des machines



La modification des ensembles de machines est précisée dans la nouvelle édition du guide technique de la DGT relatif aux opérations de modification des machines. Cette version enrichie permet de clarifier la notion d'ensemble de machines (l'annexe IV définit de manière schématisée trois ensembles de machines), de dresser, dans un tableau matriciel (en annexe V) une typologie des modifications qui sont susceptibles d'être réalisées sur un ensemble de machines et de fournir des exemples concrets dans chaque cas répertorié. Elle met également l'accent sur les enjeux spécifiques de l'évaluation des risques, notamment, en pointant la question des interfaces techniques entre les éléments composant l'ensemble de machines modifiées (liaisons mécaniques, hydraulique électrique, liens logiques entre machines).

<https://travail-emploi.gouv.fr/demarches-ressources-documentaires/documentation-et-publications-officielles/guides/article/guide-operations-de-modification-des-machines>

## Travaux cordistes

### Note aux donneurs d'ordre et entreprises concernés par les travaux réalisés au moyen de cordes



La note aux donneurs d'ordre et entreprises concernés par les travaux réalisés au moyen de cordes a été rédigée par la DGT et l'OPPBTP. Elle est le résultat d'une réflexion menée avec la profession, représentée par le Syndicat français des entreprises de travail en hauteur, le syndicat CGT rattaché au BTP, l'INRS et l'Autorité de sûreté nucléaire.

Les travaux au moyen de cordes sont réalisés par des entreprises spécialisées, mais également par des entreprises issues d'autres secteurs dont ce type de travaux ne constitue pas l'activité principale.

Cette note rappelle les règles de sécurité visant les travaux au moyen de cordes qui ne peuvent être mis en œuvre que de façon temporaire si aucune autre disposition plus sûre n'est applicable. [https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/note\\_dgt\\_oppbtp\\_travaux\\_hauteur\\_corde.pdf](https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/note_dgt_oppbtp_travaux_hauteur_corde.pdf)

## 1.8. ACTIVITÉS DE L'INSPECTION DU TRAVAIL

### A. Activité en matière de santé et sécurité au travail

	2015	2016	2017	2018	2019
Nombre d'inspecteurs du travail <sup>(1)</sup>	991	1 258	1 285	1 484	1 634
Nombre d'inspecteurs stagiaires <sup>(1)</sup>	205	248	192	239	162
Nombre de contrôleurs du travail <sup>(1)</sup>	992	745	539	414	379
Total des agents des services d'inspection <sup>(1)</sup>	2 188	2 251	2 016	2 137	2 175
Nombre de responsables d'unités de contrôle <sup>(1)</sup>	209	208	195	210	219
Millions de travailleurs <sup>(2)</sup>	18,6	18,6	18,7	18,7	18,7
Nombre d'interventions (tous sujets) <sup>(3)</sup>	202 800	253 600	262 401	274 544 280 658	298 596
Pourcentage d'interventions en santé et sécurité <sup>(3)</sup>	56 %	40 %	40 %	36 %	33 %
Nombre d'observations en santé et sécurité <sup>(3)</sup>	66 800	62 000	67 400	74 208 73 692	70 784

	2015	2016	2017	2018	2019
Nombre de mises en demeure et arrêts de travaux <sup>(3)</sup>	6 424	9 086	9 958	10 557 10 652	13 098
Nombre de référés en santé et sécurité <sup>(3)</sup>	9	5	11	7 6	20
Nombre de procès-verbaux en santé et sécurité <sup>(3)</sup>	1 401	1 576	1 612	1 811 1 740	1 560
Nombre de sanctions administratives en santé et sécurité <sup>(3)</sup>	–	–	234*	253* 310	331

\* Dispositif mis en œuvre à partir du second semestre 2016.

1) Source: DRH (SESAME/SYNERGIE RH – données en équivalent temps plein).

2) Source: Insee (CLAP2015 pour les années 2017, 2018 et 2019). Champ restreint aux entreprises dans lesquelles l'IT est compétente.

3) Source: Wiki'T. Les données issues de Wiki'T correspondent à l'activité saisie sur l'outil et peuvent présenter un écart par rapport à l'activité réelle. En 2017 et 2018, utilisation de l'indicateur « Santé Sécurité » pour le dénombrement des interventions et suites. Pour les sanctions administratives, décompte des décisions de type sanction administrative, amendes « hygiène, restauration, hébergement » et « non-respect d'une décision » (export du 18 juin 2020 pour les années 2018 et 2019, sauf « sanctions administratives », export du 23 juin 2020).

En 2019, l'activité de l'inspection du travail est en forte hausse pour la quatrième année consécutive.

Le 18 juin 2020, date à laquelle ce bilan quantitatif de l'activité 2019 a été réalisé, 298 596 interventions (+6%) ont été dénombrées dont 141 213 contrôles (+9%) et 56 943 enquêtes (+4%).

Les priorités d'actions liées aux plans nationaux ont été visées plus de 168 640 fois, soit une augmentation de 49% par rapport à 2018. Ces priorités représentent 56% du total des interventions. 15 599 interventions ont eu lieu au titre du plan d'action « Amiante » et 38 778 au titre du plan d'action « Chutes de hauteur ». Le nombre de suites à intervention s'élevait à 257 827 (+7%) dont 181 932 observations écrites (+7%), 40 792 décisions (+ 4%), 5 393 procès-verbaux (+8%), 746 décisions administratives prestations de services internationales (amendes) et 1 461 amendes administratives hors prestations de services internationales.

## B. Suites à intervention en santé et sécurité au travail

Régions	TOTAL	Décision d'arrêt d'activité	Décision de chantier	Demande de vérification et de mesurage	Mise en demeure
Auvergne-Rhône-Alpes	1452	18	889	97	448
Bourgogne-Franche-Comté	819	6	589	66	158
Bretagne	466	3	303	36	124
Centre-Val de Loire	595	4	247	46	298
Corse	179	0	49	1	129
Grand Est	998	3	445	47	503
Hauts-de-France	1435	11	886	67	471
Île-de-France	2467	26	792	222	1427
Normandie	688	4	450	45	189
Nouvelle-Aquitaine	1310	6	624	73	607
Occitanie	1001	6	512	51	432
Pays de la Loire	707	5	296	60	346
Provence-Alpes-Côte d'Azur	1214	6	554	82	572
DGT	7	0	1	0	6
<b>TOTAL France métropolitaine</b>	<b>13 338</b>	<b>98</b>	<b>6 637</b>	<b>893</b>	<b>5 710</b>
Guadeloupe	268	4	179	12	73
Martinique	163	0	129	1	33
Guyane	61	1	54	1	5
La Réunion	157	1	117	5	34
Mayotte	25	0	4	2	19
<b>TOTAL France outre-mer</b>	<b>674</b>	<b>6</b>	<b>483</b>	<b>21</b>	<b>164</b>
<b>TOTAL France</b>	<b>14 012</b>	<b>104</b>	<b>7 120</b>	<b>914</b>	<b>5 874</b>

Source: Wiki'T (via DELPHES NG).

Note: Les données issues de Wiki'T correspondent à l'activité saisie sur l'outil et peuvent présenter un écart par rapport au nombre réel d'interventions.

Période d'étude: 1<sup>er</sup> janvier 2019 au 31 décembre 2019 (export du 18 juin 2020).

Les questions de santé et de sécurité au travail sont au cœur des missions de l'inspection du travail.

Ainsi, en 2019, plus de 70 000 observations ont été adressées aux entreprises sur le champ de la santé-sécurité. Plus de 7 000 arrêts de travaux ont été prononcés, 1 421 enquêtes ont été menées à la suite d'un accident grave du travail et plus de 1 500 procès-verbaux ont été transmis à la justice. Les thématiques de contrôle sur la santé et la sécurité au travail sont très variées et parfois particulièrement techniques. Certaines enquêtes, notamment à la suite d'accidents du travail graves ou mortel sont longues et complexes.

En 2020, les risques de chutes de hauteur et le risque amiante sont maintenus parmi les priorités d'action du système d'inspection du travail au même titre que le contrôle des installations classées pour la protection de l'environnement.

## C. Plans et campagnes

Régions	TOTAL	5 - Amiante	4 - Chutes de hauteur	8 - TPE-PME	6 - RSE transports routiers
Auvergne-Rhône-Alpes	6 780	1 538	4 051	942	249
Bourgogne-Franche-Comté	3 436	730	2 045	519	142
Bretagne	3 442	1 001	1 893	361	187
Centre-Val de Loire	2 249	590	1 339	219	101
Corse	482	191	260	20	11
Grand Est	6 158	1 045	3 318	1 525	270
Hauts-de-France	6 781	1 697	3 851	967	266
Île-de-France	10 117	2 201	5 843	1 786	287
Normandie	2 508	784	1 282	369	73
Nouvelle-Aquitaine	7 025	1 725	4 119	930	251
Occitanie	8 372	1 709	4 317	2 185	161
Pays de la Loire	3 504	663	1 682	1 074	85
Provence-Alpes-Côte d'Azur	6 926	1 423	3 741	1 589	173
<b>TOTAL France métrop.</b>	<b>67 781</b>	<b>15 297</b>	<b>37 741</b>	<b>12 487</b>	<b>2 256</b>
Guadeloupe	408	89	285	31	3
Martinique	312	27	193	92	0
Guyane	126	48	65	9	4
La Réunion	674	138	421	86	29
Mayotte	73	0	73	0	0
<b>TOTAL France outre-mer</b>	<b>1 593</b>	<b>302</b>	<b>1 037</b>	<b>218</b>	<b>36</b>
<b>TOTAL France</b>	<b>69 374</b>	<b>15 599</b>	<b>38 778</b>	<b>12 705</b>	<b>2 292</b>

Source : Wiki'T (via DELPHES NG).

Note : Les données issues de Wiki'T correspondent à l'activité saisie sur l'outil et peuvent présenter un écart par rapport au nombre réel d'interventions.

Période d'étude : 1<sup>er</sup> janvier 2019 au 31 décembre 2019 (export du 18 juin 2020).

Les agents de contrôle, appuyés par les membres des réseaux risques particuliers amiante (RRPA), ont réalisés près de 15 600 interventions sur le risque d'exposition à l'amiante en 2019 (contre 11 500 en 2018).

L'organisation du SIT pour le contrôle de l'amiante, avec l'action des réseaux des risques particuliers amiante, permet à cette action de contrôle, sur un thème parfois considéré comme complexe techniquement et juridiquement, de prendre de l'ampleur. Les membres des RRPA sont régulièrement sollicités par les agents de contrôle pour les appuyer dans leur contrôle, par exemple pour une aide à l'analyse des documents complexes ou pour intervenir sur des chantiers particuliers. Cette action passe aussi par le déploiement d'ateliers de présentation de la réglementation, la participation à l'élaboration d'outils de contrôle, la formation, et la contribution aux actions collectives de contrôle.

L'année 2019 a été marquée à ce titre par le déploiement national d'une action de contrôle visant spécifiquement les entreprises de charpente et de couverture. En effet, il a été identifié que ces entreprises ont souvent à intervenir sur des

matériaux contenant de l'amiante (ardoises, toitures en fibrociment, etc.) sans pour autant connaître leurs obligations en la matière et en conséquence sans protéger convenablement leurs travailleurs.

Cette action couple deux thématiques prioritaires : la prévention du risque d'exposition à l'amiante et la prévention des risques de chutes dans le secteur de la couverture.

L'ensemble des Direccte et Direccte s'est donc mobilisé, utilisant un kit de contrôle élaboré par un groupe de travail réunissant des agents de terrain et de la DGT. Les agents des RRPA ont présenté le kit, aidé les unités de contrôle à construire l'action (ciblage), participé à la communication autour de cette action et de la réglementation applicable auprès des fédérations d'employeurs.

La sensibilisation et l'information sur les risques s'est révélée particulièrement utile vis-à-vis d'entreprises parfois de très petite taille. Mais les interventions aux sièges de ces entreprises ont permis de montrer que même pour les entreprises plus grandes (10 à 30 salariés), il existe une méconnaissance importante de la législation.

Ainsi, selon les régions, seulement 30 à 40% des entreprises avaient inclus le risque amiante dans leur document unique d'évaluation des risques. Les repérages amiante avant travaux ou les dossiers techniques amiante sont demandés dans moins de la moitié des cas, la majorité des employeurs indiquant faire confiance à leur jugement. En ce qui concerne les petites ou très petites entreprises, la demande de repérage n'est en général pas formulée auprès du maître d'ouvrage ou du donneur d'ordre, d'autant plus lorsqu'il s'agit d'un client particulier.

Toutefois, cette action a permis de sensibiliser les employeurs à ce risque, et plusieurs Direccte ont indiqué que le nombre de modes opératoires déposés auprès de leurs services avait augmenté. Menée de concert avec les actions de contrôle des organismes de formation amiante (sous-section 3 et sous-section 4) et les actions à venir sur l'obligation nouvelle de repérage avant travaux, cette action devrait permettre la mise en œuvre effective d'une évaluation des risques et de mesures de formation et de prévention pour les travailleurs du secteur. La sensibilisation et le partage avec les acteurs institutionnels locaux (autres administrations et partenaires tels que Carsat, OPPBTP, services de santé au travail [SST], fédérations professionnelles, organisations syndicales, etc.) apparaît dans ce cadre comme un moyen d'action efficace pour que cette action porte ses fruits sur une longue durée.

Cette activité de contrôle importante a été accompagnée de nombreuses actions de sensibilisation et de communication, à la fois à l'initiative des Direccte et dans le cadre du PRST 3.

Outre l'action entreprise par la Direccte Pays de la Loire en direction des particuliers et des couvreurs, notons la réalisation d'une brochure et d'une affiche sur les risques de l'amiante à destination des ouvriers du bâtiment par la Direccte Guadeloupe, dans le cadre du partenariat PRST 3, de même que

l'organisation de réunions d'information à destination des donneurs d'ordre et maîtres d'ouvrage dans la plupart des régions, en particulier la réalisation d'un colloque ayant réuni 120 professionnels à Poitiers, ou la réunion des bailleurs sociaux en Auvergne-Rhône-Alpes.

À noter également une action commune entre les médecins inspecteurs du travail et l'unité de contrôle régionale amiante de la Direccte Nouvelle-Aquitaine qui a contribué à la création d'un réseau de médecins du travail référents en matière d'amiante dans les SST, dont 80 d'entre eux ont été réunis lors de deux journées d'information sur ce risque organisées par la Direccte.

Les interventions sur la thématique « Chutes de hauteur » s'inscrivent dans le cadre plus large du contrôle des chantiers du BTP, qui reste le secteur le plus accidentogène, mais aussi dans les secteurs industriels et agricoles où il est aujourd'hui possible pour les agents de contrôle de procéder à un arrêt de travaux en cas de danger grave et imminent de chute d'un travailleur. Les chutes proviennent dans l'ordre de fréquence et de gravité d'une toiture, d'un échafaudage, d'une échelle, d'une plateforme ou d'une trémie.

#### D. Nombre d'avis donnés en 2018 concernant l'agrément des services de santé au travail

Régions	Nombre d'avis donnés au Direccte en 2018 concernant l'agrément des SST			
	Nombre d'avis concernant l'agrément des SSTA <sup>(1)</sup>	Nombre d'avis concernant l'agrément des SSTI <sup>(2)</sup>	Total	Évolution 2017 / 2018
Total	126	51	177	-5%
Répartition en%	71,2%	28,8%		
Évolution 2017 / 2018	-16,0%	41,7%		

1) SSTA: Service de santé au travail autonome.

2) SSTI: Service de santé au travail interentreprises.

Source: « Bilan d'activité des MIT, année 2018 », Inspection médicale du travail; 2017, données au 25 octobre 2018.

Ces chiffres montrent l'investissement des Direccte, et notamment des médecins inspecteurs du travail, dans le contrôle du fonctionnement des services de santé au travail. Les réformes successives de ces dernières années ont eu un impact important sur le fonctionnement des services de santé au travail:

- modifications organisationnelles profondes avec la constitution d'équipes pluridisciplinaires;
- abandon de la notion d'aptitude pour une large partie des salariés;
- renforcement de l'implication des SST dans la prévention des risques professionnels, au travers des plans santé au travail et de la contractualisation tripartite État, Assurance maladie et SSTI;
- modification du suivi de l'état de santé des salariés (décret n° 2016-1908 du 27 décembre 2016 relatif à la modernisation de la médecine du travail).

## E. Nombre d'objets de demande de renseignements aux services par thèmes

Nombre d'objets par demande de l'utilisateur	1	2	3	4	5	6	7	TOTAL
Contrat de travail	217 078	327 756	255 241	141 562	84 297	5	4	1 025 943
Autres	29 936	30 057	26 701	16 615	8 651	1		111 961
Maladie, AT, Inaptitude	14 822	38 525	25 363	13 707	8 163	–	1	100 581
Santé - Sécurité	12 116	15 103	14 644	11 857	9 930	1	1	63 652
Emploi - Formation	12 858	12 042	8 405	4 383	2 931	–	1	40 620
Demande extérieure au service	9 274	5 271	2 641	1 746	1 309	–	–	20 241
Institutions représentatives du personnel	4 700	2 512	1 509	886	630	–	–	10 237
<b>TOTAL</b>	<b>300 784</b>	<b>431 266</b>	<b>334 504</b>	<b>190 756</b>	<b>115 911</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>1 373 235</b>

Source : Observatoire des renseignements (via DELPHES NG)  
Période d'étude : 1<sup>er</sup> janvier 2019 au 31 décembre 2019 (export du 18 juin 2020).

Les services de renseignement ont reçu en 2019 près de 698 770 demandes et ont fourni 1 373 235 réponses. 63 652 questions portaient sur la santé et sécurité, 100 581 sur des sujets « maladie, accident du travail, inaptitude ».

## F. Nombre de décisions ayant notifié des amendes administratives

Motifs	Nombre de décisions	Répartition en % (hors PSI)
Dont... hygiène, restauration, hébergement	236	16,2 %
Dont... non-respect d'une décision	95	6,5 %
<b>TOTAL</b>	<b>331</b>	<b>22,7 %</b>

Source : Wiki'T.  
Période d'étude : 1<sup>er</sup> janvier 2019 au 31 décembre 2019 (export du 18 juin 2020).

Les sanctions administratives relatives à des sujets de sécurité et de santé au travail ont progressé de plus de 23 % par rapport à 2018 (253 décisions), dans la même proportion que la progression de l'ensemble des sanctions administratives tous sujets confondus, montrant ainsi une bonne appropriation de ce nouvel outil par l'inspection du travail au profit d'une plus grande effectivité du droit.

## Annexe 4

# Liste des sigles

<b>ACCP</b>	Agents chargés du contrôle de la prévention
<b>ACSH</b>	Comité consultatif pour la sécurité et la santé sur le lieu de travail
<b>ADCO</b>	Coopération administrative entre les États membres
<b>Afnor</b>	Association française de normalisation
<b>ALT</b>	Alertes liées au travail
<b>AMRP</b>	Assurance maladie - risques professionnels
<b>Anact</b>	Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail
<b>ANMV</b>	Agence nationale du médicament vétérinaire
<b>Anses</b>	Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail
<b>ANSP</b>	Agence nationale de santé publique
<b>APPTIV</b>	Application au service de la prévention santé au travail
<b>Aract</b>	Association régionale pour l'amélioration des conditions de travail
<b>ARS</b>	Agence régionale de santé
<b>ASN</b>	Autorité de sûreté nucléaire
<b>ATEX</b>	ATmospheres EXplosives
<b>ATP</b>	Adaptation au progrès technique
<b>BDCC</b>	Base de données des conventions collectives
<b>BIT</b>	Bureau international du travail
<b>BND</b>	Banque nationale de données
<b>BPA</b>	Bisphénol A
<b>BPS</b>	Bisphénol S
<b>BTP</b>	Bâtiment et travaux publics
<b>C2P</b>	Compte professionnel de prévention
<b>C3P</b>	Compte personnel de prévention de la pénibilité
<b>CAMARI</b>	Certificat d'aptitude à manipuler des appareils de radiologie industrielle



<b>Carsat</b>	Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail
<b>Casu</b>	Cellule d'appui aux situations d'urgence
<b>CCMSA</b>	Caisse centrale de la mutualité sociale agricole
<b>CE</b>	Comité d'entreprise
<b>CEE</b>	Communauté économique européenne
<b>CESE</b>	Conseil économique, social et environnemental
<b>CETA</b>	Comprehensive Economic and Trade Agreement
<b>CFD</b>	Computational Fluid Dynamics
<b>CFDT</b>	Confédération française démocratique du travail
<b>CFE-CGC</b>	Confédération française de l'encadrement - Confédération générale des cadres
<b>CFTC</b>	Confédération française des travailleurs chrétiens
<b>CGSS</b>	Caisse générale de Sécurité sociale
<b>CGT</b>	Confédération générale du travail
<b>CHSCT</b>	Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
<b>CIC</b>	Cellule interministérielle de crise
<b>CIM-11</b>	Classification internationale des maladies
<b>CISR</b>	Comité interministériel de la sécurité routière
<b>CIT</b>	Conférence internationale du travail
<b>CLP</b>	Classification, Labelling, Packaging
<b>CMR</b>	Mutagènes ou toxiques pour la reproduction
<b>Cnam</b>	Caisse nationale d'assurance maladie
<b>CNMCCA</b>	Confédération nationale de la mutualité, de la coopération et du crédit agricoles
<b>CNOCT</b>	Conseil national d'orientation des conditions de travail
<b>CNOM</b>	Conseil national de l'Ordre des médecins
<b>CNRACL</b>	Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales
<b>CO2</b>	Dioxyde de carbone
<b>COCT</b>	Conseil d'orientation des conditions de travail
<b>COG</b>	Convention d'objectifs et de gestion
<b>COP</b>	Contrat d'objectifs et de performance

<b>CO-RÉSO</b>	Service social du travail
<b>COSMAP</b>	Commission supérieure des maladies professionnelles en agriculture
<b>CPHSCT</b>	Commission paritaire d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
<b>CPME</b>	Confédération des petites et moyennes entreprises
<b>CPOM</b>	Contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens
<b>CPRIA</b>	Commission paritaire régionale interprofessionnelle de l'artisanat
<b>CPR-PL</b>	Commission paritaire régionale dédiée aux professions libérales
<b>Cramif</b>	Caisse régionale d'assurance maladie d'Île-de-France
<b>CROCT</b>	Conseil régional d'orientation des conditions de travail
<b>CRRMP</b>	Comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles
<b>CS 6</b>	Commission spécialisée du COCT chargée des questions relatives aux activités agricoles
<b>CS 4</b>	Commission spécialisée du COCT chargée des pathologies professionnelles
<b>CSE</b>	Comité social et économique
<b>CSPS</b>	Coordination en matière de sécurité et de protection de la santé
<b>CSS</b>	Caisse générale de Sécurité sociale
<b>CSSCT</b>	Commission santé, sécurité et conditions de travail
<b>CT</b>	Conditions de travail
<b>CT 1</b>	Bureau de la politique et des acteurs de la prévention de la direction générale du travail
<b>CT 2</b>	Bureau des risques chimiques, physiques et biologiques de la direction générale du travail
<b>CT 3</b>	Bureau des équipements et des lieux de travail de la direction générale du travail
<b>CTN</b>	Comité technique national
<b>CTN 1</b>	Exploitations agricoles et assimilées
<b>CTN 2</b>	Travaux forestiers
<b>CTN 3</b>	Entreprises d'approvisionnement, de commercialisation et de transformation des produits agricoles
<b>CTN 4</b>	Entreprises paysagistes, de travaux agricoles et d'artisanat rural

<b>CTN 5</b>	Organismes de services
<b>DADS</b>	Déclaration annuelle des données sociales
<b>DARES</b>	Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques
<b>DAVS</b>	Direction des alertes et des vigilances sanitaires (Anses)
<b>DGAFP</b>	Direction générale de l'administration et de la fonction publique
<b>DGPR</b>	Direction générale de la prévention des risques
<b>DGS</b>	Direction générale de la santé
<b>DGT</b>	Direction générale du travail
<b>DHUP</b>	Direction de l'urbanisme, de l'habitat des paysages
<b>Dircccte</b>	Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi
<b>DIUO</b>	Dossier d'interventions ultérieures sur l'ouvrage
<b>DRP</b>	Direction des risques professionnels (Cnam)
<b>Dreal</b>	Directions régionales de l'environnement, de l'aménagement et du logement
<b>DSET</b>	Direction santé environnement travail (ANSP)
<b>DSN</b>	Déclaration sociale nominative
<b>DSR</b>	Délégation à la sécurité routière
<b>DSS</b>	Direction de la Sécurité sociale
<b>DUER</b>	Document unique d'évaluation des risques professionnels
<b>EA2</b>	Bureau environnement intérieur, milieux de travail et accidents de la vie courante de la DGS
<b>Echa</b>	Agence européenne des produits chimiques
<b>ELA</b>	Agence européenne du travail
<b>EPI</b>	Équipement de protection individuelle
<b>ESENER</b>	Entreprises sur les risques nouveaux et émergents
<b>ETP</b>	Équivalent temps plein
<b>ETT</b>	Entreprise de travail temporaire
<b>EU-OSHA</b>	Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail
<b>EurWORK</b>	Observatoire européen de la vie active
<b>EWCS</b>	Enquête européenne sur les conditions de travail
<b>FDSEA</b>	Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles

<b>FESAC</b>	Fédération des employeurs du spectacle vivant, de la musique, de l'audiovisuel et du cinéma
<b>FNP</b>	Fonds national de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles de la CNRACL
<b>FNSEA</b>	Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles
<b>FRSEA</b>	Fédération régionale des syndicats d'exploitants agricoles
<b>GPEC</b>	Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
<b>GPO</b>	Groupe permanent d'orientation
<b>GPRO</b>	Groupe permanent régional d'orientation
<b>IGAS</b>	Inspection générale des affaires sociales
<b>ICSMS</b>	Information and Communication System on Market Surveillance
<b>Ineris</b>	Institut national de l'environnement industriel et des risques
<b>INPP</b>	Institut national de plongée professionnelle
<b>INRS</b>	Institut national de recherche et de sécurité
<b>Insee</b>	Institut national de la statistique et des études économiques
<b>INSERM</b>	Institut national de la santé et de la recherche médicale
<b>INTEFP</b>	Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle
<b>IP</b>	Incapacité permanente
<b>IPE</b>	Inspection de l'armement pour les poudres et explosifs
<b>IRP</b>	Instance de représentation du personnel
<b>IRSN</b>	Institut de radioprotection et de sûreté nucléaire
<b>ISO</b>	Organisation internationale de normalisation
<b>LGBTI</b>	Lesbiennes, gays, bisexuels, transgenres et intersexes
<b>MCP</b>	Maladies à caractère professionnelle
<b>MEDEF</b>	Mouvement des entreprises de France
<b>Mildeca</b>	Mission interministérielle de lutte contre les drogues et les conduites addictives
<b>MP</b>	Maladie professionnelle
<b>MSA</b>	Mutualité sociale agricole
<b>NTIC</b>	Nouvelles technologies de l'information et de la communication
<b>ODS</b>	Observatoire d'analyse et d'appui au dialogue social

<b>OIT</b>	Organisation internationale du travail
<b>ONISR</b>	Observatoire national interministériel de sécurité routière
<b>OPPBT</b>	Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics
<b>OTAN</b>	Organisation du traité de l'Atlantique Nord
<b>PACA</b>	Provence-Alpes-Côte d'Azur
<b>PAR 4</b>	Quatrième plan d'action radon
<b>PDP</b>	Prévention de la désinsertion professionnelle
<b>PDRE</b>	Plan de démolition, de retrait et d'encapsulation de l'amiante
<b>PNR EST</b>	Programme national de recherche Environnement-Santé-Travail
<b>PNSM</b>	Programme national de surveillance des mésothéliomes pleuraux
<b>PRP</b>	Prévention des risques professionnels
<b>PRST</b>	Plan régional de santé au travail
<b>PST 3</b>	Troisième plan santé au travail
<b>PST 4</b>	Quatrième plan santé au travail
<b>QVT</b>	Qualité de vie au travail
<b>RAC</b>	Comité d'évaluation des risques
<b>RAT</b>	Repérage avant travaux
<b>REACH</b>	Registration, Evaluation and Authorisation of Chemicals
<b>REFIT</b>	Programme pour une réglementation affûtée et performante de la Commission européenne
<b>RNV3P</b>	Réseau national de vigilance et de prévention des pathologies professionnelles
<b>RPIB</b>	Repérage précoce et intervention brève
<b>RPS</b>	Risques psychosociaux
<b>RRPA</b>	Réseau risques particuliers amiante
<b>RSE</b>	Responsabilité sociétale des entreprises
<b>RTE</b>	Réseau de transport d'électricité
<b>SNB</b>	Syndicat national de la banque et du crédit
<b>SGS</b>	Systèmes de gestion de la sécurité
<b>SIEVERT PN</b>	Système d'évaluation dosimétrique

<b>SIGIS</b>	Système informatique de gestion de l'inventaire des sources radioactives
<b>SISERI</b>	Système d'information de l'exposition des travailleurs aux rayonnements ionisants
<b>SIT</b>	Système d'inspection du travail
<b>SPH</b>	Smoothed Particule Hydrodynamics
<b>SST</b>	Service de santé au travail
<b>SSTA</b>	Service de santé au travail autonome
<b>SSTI</b>	Service de santé au travail interentreprises
<b>Sumer</b>	Surveillance médicale des expositions des salariés aux risques professionnels
<b>TEP</b>	Thésaurus des expositions professionnelles
<b>TIC</b>	Technologies de l'information et de la communication
<b>TMS</b>	Troubles musculo-squelettiques
<b>TMSa</b>	Trouvons Mes Solutions adaptées
<b>TPE-PME</b>	Très petites et petites et moyennes entreprises
<b>U2P</b>	Union des entreprises de proximité
<b>UDES</b>	Union des employeurs de l'économie sociale et solidaire
<b>UE</b>	Union européenne
<b>Unapl</b>	Union nationale des professions libérales
<b>UNSA</b>	Union nationale des syndicats autonomes
<b>VIP</b>	Visite d'information et de prévention
<b>VLEP</b>	Valeur limite d'exposition professionnelle
<b>VLIEP</b>	Valeur limite indicatives d'exposition professionnelle



## Annexe 5

# Liste des encadrés, tableaux, graphiques et schémas

<b>Partie 1 - Les acteurs de la prévention des risques professionnels</b>	<b>73</b>
<hr/>	
Chapitre 1 - La progressive organisation des risques professionnels en France	77
<hr/>	
Généralisation de la législation du travail	78
Chapitre 2 - Au sein de l'entreprise, un paysage d'acteurs de la prévention recomposé	87
<hr/>	
Focus sur les travaux menés par les étudiants du master de droit social de l'université de Montpellier	93
Nombre de SSTI par région en 2019	95
Répartition des effectifs de médecins du travail en France par région en 2019	96
Densité des médecins du travail sur le territoire métropolitain et outre-mer en 2019	96
Évolution du nombre de SSTI sur la France entière entre 2015 et 2019	97
Pyramide des âges des médecins du travail au 1 <sup>er</sup> janvier 2019	98
Évolution 2018-2019 des effectifs non médicaux des équipes pluridisciplinaires des services de santé au travail interentreprises (en ETP)	98
Évolution de la répartition des visites réalisées par un médecin par type de visite entre 2016 et 2018	100
Évolution de la part des salariés vus en visite réalisée par un infirmier de 2012 à 2018	100
Le recours à la télémédecine en santé au travail	101
Répartition des moyens utilisés pour l'action en milieu de travail tracés en 2017	102
La réalisation des fiches d'entreprise	103
La démarche Application au service de la prévention santé au travail (APPTIV)	104
Le thésaurus des expositions professionnelles (TEP)	105
Prévenir la désinsertion professionnelle le plus en amont possible : lancement d'une expérimentation au sein des SST	107
Recommandations du rapport de l'IGAS relatives au pilotage des SST	110
Évolution du taux d'agrément des SST entre 2013 et 2018	111
Chapitre 3 - Autour de l'entreprise, une diversité d'acteurs chargés de la prévention	117
<hr/>	
1. Administrations centrales	118
Administrations centrales	118
Focus sur l'inspection de l'armement pour les poudres et explosifs (IPE)	122



2. Le système d'inspection du travail	124
Les ingénieurs de prévention	125
Les médecins inspecteurs du travail	125
Les agents chargés du contrôle de la prévention (ACCP) en agriculture	125
3. Les organismes de sécurité sociale	129
Repères	129
Repères	134
4. Les organismes de prévention	138
Repères	138
Contrôle de la Cour des comptes	143
Repères	144
Repères	150
5. Les agences d'expertise scientifique	157
Repères	158
Processus de création de la DSET	164
Repères	164
Maladies à caractère professionnelle (MCP)	168
Repères	169
Repères	176
Repères	178
6. Une autorité administrative indépendante: l'autorité de sûreté nucléaire (ASN)	182
Repères	183
<b>Chapitre 4 - Des acteurs européens et internationaux intervenant dans le champ de la santé et sécurité au travail</b>	<b>189</b>
<hr/>	
Le rapport d'évaluation d'application des directives européennes en santé au travail	193
Le prix des bonnes pratiques	201
<b>Partie 2 - Les risques professionnels en chiffres</b>	<b>209</b>
<hr/>	
<b>Chapitre 5 - Les chiffres clés des accidents du travail, de trajet et maladies professionnelles</b>	<b>213</b>
<hr/>	
Renforcer les connaissances et les systèmes de données et les rendre plus opérationnels	214
1. Les accidents du travail	216
Le changement des règles de comptage des salariés lié à la montée en charge de la déclaration sociale nominative (DSN)	216
Évolution du nombre d'accidents du travail et des effectifs salariés entre 2010 et 2018 (en italique, taux d'évolution annuel)	216
Évolution du nombre d'AT en 1 <sup>er</sup> règlement et de leur fréquence pour 1000 salariés sur la période 2007-2018	217
Indice de fréquence des AT pour l'année 2018 par région	218

Évolution 2017-2018 par CTN des effectifs salariés et des accidents du travail	219
Autres indicateurs AT 2018 par CTN	220
Identifier les catégories de risques, le travail d'Eurostat	221
Répartition des AT 2018 avec au moins 4 jours d'arrêt, des IP, des décès et des jours d'arrêt (ou journées d'IT) par risque à l'origine de l'accident	222
Les accidents mortels du travail : comment expliquer les écarts statistiques entre la CNAM et le ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion ?	223
AT mortels CNAM et DGT (hors agriculture)	223
2. Le régime agricole	224
Répartition des AT avec arrêt selon le secteur d'activité en 2018	224
Indice de fréquence des AT avec arrêt de 2014 à 2018	225
Indice de fréquence des accidents avec arrêt par secteur d'activité en 2018	225
Répartition des AT avec arrêt selon l'activité exercée par la victime en 2018	226
Répartition des AT proprement dits avec arrêt selon le secteur d'activité de la victime en 2018	228
Évolution du taux de fréquence des AT proprement dits avec arrêt	229
Taux de fréquence les plus élevés des AT proprement dits avec arrêt de travail en 2018	230
Nombre d'AT mortels selon les circonstances du décès de 2016 à 2018	231
Taux de fréquence des AT proprement dits avec arrêt en 2018	232
Évolution comparée des heures et du nombre d'AT par CTN (2017-2018)	233
Autres indicateurs AT 2018 par CTN (en italique, taux d'évolution entre 2017 et 2018)	233
3. Les accidents de trajet	234
Évolution du nombre d'accidents de trajet entre 2014 et 2018 (en italique, taux d'évolution annuelle)	234
Évolution du nombre d'accidents de trajet en 1 <sup>er</sup> règlement sur la période 1998-2018	235
Répartition de l'ensemble des accidents de trajet selon la déviation en 2018	235
Répartition des accidents de trajet dont la déviation est la perte de contrôle d'un moyen de transport (événement ayant conduit à 57% des accidents de trajet) selon l'agent matériel de la déviation, en 2018	236
Évolution de l'indice de fréquence des accidents de trajet avec arrêt entre 2014 et 2018	237
La prévention du risque routier professionnel	238
4. Les maladies professionnelles	240
Dénombrement du nombre de maladies professionnelles entre 2014 et 2018 (en italique taux d'évolution annuelle)	241
Évolution du nombre des principales MP sur la période 2008-2018	241
Volumétrie sur le processus de reconnaissance des MP (en italique, taux des MP dans le processus de reconnaissance AT/MP)	242
Dénombrement des MP en 1 <sup>er</sup> règlement pour les principaux tableaux de MP en 2018 (en italique, part représentative dans la colonne)	243
Évolution du nombre des MP liées à l'amiante et des TMS en 1 <sup>er</sup> règlement entre 2014 et 2018 (en italique, taux d'évolution annuelle)	244

Les cancers d'origine professionnelle en première indemnisation entre 2012 et 2018	244
Pourcentage du nombre de cancers d'origine professionnelle non liés à l'amiante	245
Le coût des principales maladies professionnelles	245
Montants imputables au titre des principaux tableaux de MP en 2018	246
Les comités régionaux de reconnaissance des maladies professionnelles (CRRMP)	246
Évolution des avis rendus au titre de l'article L.461-1 alinéa 3	248
Nombres cumulés des avis favorables et défavorables des CRRMP en alinéa 4 en 2018	249
Évolution du nombre de dossiers soumis aux CRRMP en 10 ans	249
Les avis des CRRMP relatifs à des affections psychiques depuis 2010 au titre de l'alinéa 4	250
Avis des CRRMP relatifs aux affections psychiques de 2010 à 2018	250
Répartition des MP par secteur d'activité en 2018 (en italique, taux d'évolution par rapport à 2017)	251
Indice de fréquence des MP reconnues entre 2014 et 2018	252
Répartition des MP reconnues selon leur nature en 2018	253
Évolution du nombre de MP et de TMS avec arrêt (2014-2018)	254
Les maladies professionnelles avec arrêt en 2018	254
<b>Chapitre 6 - Focus sur quelques risques professionnels</b>	<b>259</b>
<b>1. L'exposition professionnelle aux rayonnements ionisants</b>	<b>259</b>
Bilan de l'année 2019	261
Évolution de l'exposition externe sur les cinq dernières années (exposition à la radioactivité naturelle dans le cadre d'une activité professionnelle incluse)	262
Focus sur le radon, principale source d'exposition naturelle aux rayonnements ionisants en France	262
<b>2. Les risques liés aux températures extrêmes (canicule)</b>	<b>263</b>
Les risques induits par le changement climatique sur la santé des travailleurs. Focus sur le rapport de l'Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail (ANSES)	264
Premier épisode caniculaire (entre le 18 juin 2019 et le 1 <sup>er</sup> juillet 2019): huit accidents mortels	266
Second épisode caniculaire (entre le 21 juin 2019 et le 27 juillet 2019): deux accidents mortels	266
Affiches pédagogiques à destination des employeurs	267
<b>3. Les risques liés à la coactivité dans le bâtiment et le génie civil et la coordination en matière de sécurité et de protection de la santé (CSPS)</b>	<b>268</b>
Quelques données phare	270
Focus sur l'organisation d'une journée nationale le 19 mars 2019 pour l'anniversaire des 25 ans de la loi instituant la CSPS	270
<b>4. Les risques liés aux conduites addictives en milieu professionnel</b>	<b>273</b>
Données générales	273
Données épidémiologiques – La cohorte CONSTANCES	274
L'avis du Conseil économique, social et environnemental	276

## Partie 3 - Les actions majeures de l'État en matière de prévention 281

<b>Chapitre 7 - Les réformes et priorités du ministère chargé du travail</b>	<b>285</b>
1. Le troisième Plan santé au travail (PST 3): un bilan de mi-parcours très encourageant	285
Focus sur les tables rondes	288
2. La prévention de la désinsertion professionnelle	293
La désinsertion professionnelle n'est pas toujours causée par des raisons de santé	295
3. La gestion de crise: des enseignements pour la prévention des risques professionnels (Retours d'expérience des épisodes de canicule, de l'incendie de Notre-Dame de Paris et de l'incendie d'un site industriel à Rouen)	299
La préparation à la gestion des crises - Focus sur l'exercice variole	300
5. Surveillance du marché et normalisation	311
Les deux régimes juridiques de la sécurité des machines et des EPI	311
Le régime de l'utilisation des machines	313
Procédure de signalement d'un équipement de travail non conforme	316
Arrêt ELIOTT CJUE C613/14 de la Cour européenne de justice	317
Groupe de travail sur le terrassement au sein d'ADCO Machines	320
<b>Chapitre 8 - Les activités du ministère chargé de l'agriculture</b>	<b>325</b>
Focus sur les outils d'aide à la substitution pour les employeurs	329
Graphique 1: Dénombrement des AT/MP avec et sans arrêt par CGSS	333
Les accidents du travail liés aux machines agricoles	336
Répartition du nombre d'AT avec/sans arrêt par risque machine sur la période 2014-2018	336
Focus sur la prévention des accidents forestiers dans la région Grand Est	343
Poids des MSA sur le nombre de demandes pour les salariés	347
Poids des MSA sur le nombre de demandes pour les non-salariés	347
<b>Chapitre 9 - Les dynamiques partenariales en région</b>	<b>351</b>
En Centre-val de Loire, une action engagée pour de meilleures conditions de travail des salariés des garages et centres de contrôle technique	351
La Réunion engage des contrôles sur plusieurs risques dans le transport routier de marchandises	353
La Bretagne se mobilise pour la santé au travail des femmes	355
<b>Partie 4 - Le dialogue social autour des conditions de travail</b>	<b>359</b>
<b>Chapitre 10 - Au niveau national, la concertation au sein du Conseil d'orientation des conditions de travail (COCT)</b>	<b>363</b>
Activité du COCT en 2019: chiffres clés	365
Nombre de réunions en 2019	365
Nombre de textes soumis à la consultation en 2019	365
Budget du COCT en 2019	365

Méthodologie retenue pour le bilan du PST 3 et processus de mise en œuvre du PST 4	370
Le secrétaire général du COCT	370
Moyens attribués au COCT	373
Frais de fonctionnement du COCT (en milliers d'euros)	373
<b>Chapitre 11 - Au niveau territorial, une structuration progressive du dialogue social sur les conditions de travail</b>	<b>383</b>
<hr/>	
CROCT - Niveau régional	384
Modalités d'organisation et de fonctionnement du GPRO de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur (PACA)	386
La mobilisation des CROCT et GPRO dans le cadre des PRST	389
Des initiatives en santé au travail au sein des CPRIA – Exemple de la CPRIA Grand Est	393
Modalités d'organisation et de fonctionnement des observatoires départementaux	398
Les observatoires d'analyse et d'appui au dialogue social et à la négociation s'engagent dans la mise en place du CSE	400
<b>Chapitre 12 - La négociation sur les conditions de travail</b>	<b>405</b>
<hr/>	
Focus sur l'accord de la branche de la <i>fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire</i> du 13 mars 2019 relatif à la QVT au travail	407
Focus sur l'accord relatif à la motivation et au bien-être au sein du groupe PSA du 29 janvier 2020	409
Quelques statistiques sur le télétravail en France	411
Focus sur l'accord de la branche de la <i>fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire</i> du 13 mars 2019 relatif à la qualité de vie au travail (QVT)	412
Focus sur l'accord télétravail du Crédit Lyonnais SA conclu le 11 décembre 2019	414
Focus sur l'accord de la branche de la <i>fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire</i> du 13 mars 2019 relatif à la QVT	415
Focus sur l'étude de l'Institut du travail université de Strasbourg « Négocier la déconnexion: analyse des accords déconnexion dans la région Grand-Est », juillet 2019	417
Focus sur l'accord Air France: « La prévention des incivilités externes et l'accompagnement des personnels au sol » du 9 mars 2019	422
Index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	424
Les dispositifs relatifs à la prévention des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels	426
Liste des référentiels homologués	427
L'exemple du référentiel de la <i>pâtisserie</i> : une démarche paritaire au service de la prévention	428
Évolution du nombre de textes relatifs à la pénibilité de 2014 à 2019	430
Focus sur l'accord Meralliance Armorik, entreprise de transformation des poissons et crustacés	432

## Partie 5 - Annexes

437

Annexes	439
<b>Annexe 1 - Bilan de la campagne européenne portant sur la santé et sécurité des travailleurs des agences d'intérim et des travailleurs détachés de 2017 à 2019</b>	<b>441</b>
Participation française à la campagne européenne concernant la santé et sécurité des travailleurs des agences d'intérim et des travailleurs détachés de 2017 à 2019	447
<b>Annexe 2 - Les chiffres clés des accidents du travail, accidents de trajet et maladies professionnelles dans la fonction publique</b>	<b>455</b>
Dans la fonction publique d'État, des données en cours de constitution	455
Part des agents victimes d'un AT dans les trois versants de la fonction publique en 2016	456
Graphique 1 - Répartition des accidents du travail notifiés en 2017 selon le sexe et la gravité	457
Graphique 2 - Répartition du nombre d'AT notifiés en 2017 par ministère	458
Répartition des AT notifiés en 2017 selon le sexe et la gravité par ministère	459
Graphique 3 - Indice de fréquence des AT entre 2002 et 2018	460
Graphique 4 - Taux de gravité des AT dans la fonction publique territoriale entre 2011 et 2018	461
Taux de sinistralité des AT en fonction du type de collectivité en 2018	461
Indicateurs de sinistralité selon la taille de l'établissement en 2018	462
Graphique 5 - Répartition des AT en fonction des métiers en 2018	462
Graphique 6 - Répartition des AT selon les principaux éléments matériels qui en étaient à l'origine en 2018	463
Indicateurs de sinistralité au titre des AT entre 2013 et 2018	464
Graphique 7 - Évolution de l'indice de fréquence des AT entre 2002 et 2018	465
Graphique 8 - Évolution du taux de gravité des AT entre 2011 et 2018	465
Répartition des événements selon le type de centre de soins en 2018	465
Répartition des événements en fonction de la taille de l'établissement en 2018	466
Graphique 9 - Répartition des AT par métiers en 2018	466
Graphique 10 - Répartition des AT en fonction des principales circonstances de leur survenue en 2018	467
Graphique 11 - Répartition des accidents de trajet notifiés en 2017 par ministère	468
Graphique 12 - Répartition des accidents de trajet notifiés en 2017 selon le sexe et la gravité	469
Indicateurs de sinistralité au titre des accidents de trajet entre 2013 et 2018	469
Répartition des accidents de trajet par sexe en 2018	470
Répartition des accidents de trajet par tranche d'âge en 2018	470
Graphique 13 - Répartition des accidents de trajet par filière en 2018	471
Répartition des accidents de trajet selon le parcours en 2018	471

Indicateurs de sinistralité au titre des accidents de trajet en 2018	472
Répartition des accidents de trajet par tranche de jours d'arrêt en 2018	472
Répartition des accidents de trajet par sexe en 2018	473
Répartition des accidents de trajet selon le parcours en 2018	473
Graphique 14 - Répartition des accidents de trajet par nature de lésion en 2018	473
Nombre de MP reconnues en 2017 selon les ministères	474
Répartition des MP selon le type de collectivité en 2018	475
Graphique 16 - Répartition des principales MP reconnues en 2018	476
Graphique 17 - Évolution de l'indice de fréquence et taux de gravité des MP dans la fonction publique hospitalière (2011-2018)	477
Graphique 18 - Répartition des principales MP reconnues en 2018	478
<b>Annexe 3 - Activités courantes du ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion</b>	<b>479</b>
Loi de finances 2019 pour le programme 111	479
Budget de l'action « Santé et sécurité au travail » pour l'année 2019	479
Évolution de la procédure d'agrément des experts CHSCT/CSE	489
Expertises	491
Motif de l'expertise	492
Secteur d'activité	492
Effectifs	493
Répartitions des expertises par régions	493
Traitement des recours hiérarchiques (RH) et contentieux (RC)	494
Le 3 <sup>e</sup> plan santé au travail 2016-2020 (PST 3)	496
Plan stratégique pluriannuel amiante	497
Plan d'action radon (PAR)	497
Changements climatiques	497
Plan vague grand froid	498
Plan cancer	498
Le dispositif de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante	498
La prévention des risques liés aux fortes chaleurs	499
La prévention des risques liés aux vagues de froid	499
Poursuite de la campagne « Chutes de hauteur, pas droit à l'erreur »	500
Le harcèlement sexuel au travail	500
Finalisation d'une campagne multilingue de prévention de risques professionnels	500
La prévention du risque amiante	501
Conception des lieux de travail	501
La prévention du risque machines	502
Travaux cordistes	502
Activité en matière de santé et sécurité au travail	502
Suites à intervention en santé et sécurité au travail	504
Plans et campagnes	505
Nombre d'avis donnés en 2018 concernant l'agrément des services de santé au travail	507

Nombre d'objets de demande de renseignements aux services par thèmes	508
Nombre de décisions ayant notifié des amendes administratives	508





## ONT NOTAMMENT CONTRIBUÉ À CE BILAN :

Abadie Richard (Anact); Albier Eric (INPP); Arnal-Burtschy Gaëlle (DGT); Bastard Julie (CNAM); Bastos Henri (Anses); Beaussier Julie (DGT); Bernard Patricia (INRS); Bernasconi Patrick (CESE); Berthe Coraline (DGT); Bessot Nicolas (DGT); Beziel Bernadette (ASN); Boirot Thierry (MAA); Boitel Cyrille (DGT); Borrel Heidi (DGT); Bossavy Sylvaine (DGT); Bouzid-Dupenloup Sophia (DGT); Braillon Clémentine (DGT); Brunet Séverine (INRS); Campagne Bruno (DGT); Caraud Bruno (DGT); Carbonell Jordi (DGT); Castex-Chauve Lucile (DGT); Cauët Jérôme (MAA); Chalouin Myriam (DGT); Chenal Virginie (MAA); Cointe Raymond (Ineris); Colin Thomas (DGT); Cottin Michaël (DGT); Cours Stéphanie (DGT); Cunin Olivier (MAA); De Proft Karine (ANSP); De Saint-Jores Jérémy (DGT); Delpech Solange (OPPBT); Denys Sébastien (ANSP); Devillechaise Béatrice (MAA); Duminy Christophe (MAA); El Harras Abdelmotalib (DGT); Errard David (DGT); Fontaine Cassandra (DGT); Garabiol Philippe (COCT); Garrouste Laurent (MAA); Gicquère Béatrice (DGT); Ginesty Laure (DGT); Godey Mélanie (DGT); Guacide Johanna (DGT); Guibert Anne (Anact); Guillard Xavier (CESE); Gury Clara (DGT); Hafid Amel (DGT); Hatton Elise (DGT); Jacquetin Pascal (CNAM); Khelifi Manel (DGT/COCT); Kszul Marianne (DGT); Lauze Audrey (DGT); Legrand Peggy (DGT); Lenoble Clément (Ineris); Lesterpt Sylvie (DGT); Louyer Jean-Michel (DGT); Maillard Isabelle-Anne (DGT); Martel Pierre-Yves (DGT); Masson Fabrice (DGT); Mathieu Peggy (DGT); Mazaud Jean-Philippe (CESE); Mediavilla Lucie (DGT); Michel Nicolas (DGT); Morvan Sébastien (DGT); Mosmann Catherine (DGT); Moutafian Patricia (DGT); Nardin Julie (DGT); Neermul Keshav (DGT); Negro Clémentine (DGT); Niel Jean-Christophe (IRSN); Odié Stéphane (DGT); Picart Pierre (DGT); Pimbert Stéphane (INRS); Poulizac Damien (DGT); Pretto Jessy (DGT); Quittat-Odelain Philippe (MAA); Romain Pierre (DGT); Rannou Alain (INRS); Rousselle Sabrina (DGT); Seiller Claire (DGT); Sequeira Jean-Paul (DGT); Sold Philippe (DGT); Soubielle Anne-Marie (MAA); Struillou Yves (DGT); Taocali Solenne (DGT); Teze Frédéric (DGT); Therouanne Sylvie (DGT); Tindillière Catherine (DGT); Trabis Marc (DGT); Vigier Elise (DGT); Vilboeuf Laurent (DGT); Visseaux Hervé (DGT); Wurtz Laure (MAA).

**Remerciements collectifs pour la section du travail et de l'emploi (CESE);**

**Remerciements collectifs pour les Direccte;**

**Remerciements collectifs pour les organisations syndicales et patronales.**





---

Imprimerie de la Direction de l'information légale et administrative  
N° xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx – Dépôt légal : xxxxxxxxx

+

LOGO IMPRIMEUR CERTIFIÉ

Cet ouvrage, préparé annuellement par le ministère chargé du travail et présenté aux partenaires sociaux réunis au sein du Conseil national d'orientation des conditions de travail, présente **un panorama global de l'action en faveur de la prévention des risques professionnels et de l'amélioration des conditions de travail.**

La progression effective de la prévention des risques professionnels dépend tout autant de la capacité à renforcer la cohérence d'ensemble des dispositifs législatifs et réglementaires que de l'action conjuguée des différents acteurs économiques et sociaux à tous les niveaux et, en tout premier lieu, sur le terrain.

Cette édition s'attache d'abord à décrire **les acteurs de la prévention des risques professionnels** : tant les acteurs présents au sein de l'entreprise que ceux qui interviennent autour d'elle – l'État, les organismes de Sécurité sociale, les organismes de prévention et les agences d'expertise scientifique – et jusqu'aux acteurs européens et internationaux.

Le bilan annuel permet ensuite d'appréhender **l'état des conditions de travail et de la sécurité sur les lieux de travail**, à la fois à travers les statistiques d'accidents du travail et de maladies professionnelles et grâce à des focus thématiques réalisés sur les risques professionnels majeurs.

Ce bilan présente également les lignes directrices des actions **principales menées par le ministère chargé du travail et le ministère chargé de l'agriculture** en matière d'amélioration des conditions de travail des salariés du secteur privé, dans un contexte marqué par la parution de rapports appelant à des réformes, notamment ceux remis par Madame Charlotte Lecocq et le Professeur Paul Frimat.

L'année 2019 a été marquée par l'élaboration et la présentation du bilan à mi-parcours du 3<sup>e</sup> plan santé au travail. La politique de prévention de la désinsertion professionnelle, l'amiante, la surveillance de marché et la normalisation sont également au nombre des priorités du ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion. Plusieurs crises (épisodes de canicule, incendies de Notre-Dame de Paris et d'un site industriel à Rouen) ont fortement mobilisé la direction générale du travail et les services déconcentrés du ministère chargé du travail et fait l'objet de retours d'expérience permettant d'en tirer des enseignements pour la prévention des risques professionnels.

Cet ouvrage montre également la place croissante de la **négociation collective dans le domaine de la santé au travail** : outre l'espace offert aux partenaires sociaux pour exprimer leur vision des conditions de travail et de leur évolution, il dresse un panorama de la négociation menée en 2019 aux niveaux national et régional, mais aussi au niveau des branches et des entreprises. De nouveaux thèmes sont abordés cette année : la négociation relative au maintien en emploi des seniors, la négociation relative à la prévention de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels dans le cadre de la prise en compte de la pénibilité, la négociation relative à la lutte contre les violences physiques et morales.

Enfin, **des exemples tirés de l'action sur les territoires** permettent, tout au long de l'ouvrage, de mettre en lumière le déploiement opérationnel de la politique de prévention.

Ministère du Travail,  
de l'Emploi et de l'Insertion  
Direction générale du travail  
Bureau de la politique  
et des acteurs de la prévention  
30/43, quai André Citroën  
75902 Paris cedex 15