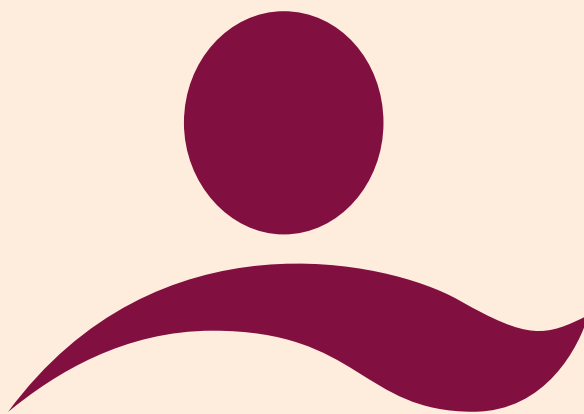




**MINISTÈRE  
DU TRAVAIL,  
DE L'EMPLOI  
ET DE L'INSERTION**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*



# **Plan santé au travail 3 2016 - 2020**

## **Bilan**





## Avant-propos

La crise sanitaire liée à l'épidémie de Covid-19 a placé les conditions de travail au cœur de l'actualité. Mais au-delà de cette crise aiguë et de la mobilisation exceptionnelle des acteurs de la prévention qu'elle a entraînée, le ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion poursuit une action de long terme, au plus près des besoins des travailleurs et des employeurs.

Cette action s'est notamment matérialisée dans le 3<sup>e</sup> Plan santé au travail (PST 3), décliné dans chaque région par un plan régional de santé au travail (PRST) adapté aux enjeux du territoire. Le PST 3 a fixé au cours des cinq dernières années les grandes orientations de la politique de santé au travail de notre pays, avec une ambition : faire de la France un pays exemplaire en matière de santé au travail. Nous pouvons être collectivement fiers du bilan réalisé au terme de cinq années de travaux fructueux.

Beaucoup de chemin reste à parcourir, mais je suis convaincu que les actions mises en œuvre collectivement dans le cadre de ce plan ont produit des résultats importants sur de nombreux points.

Le PST 3 a tout d'abord réaffirmé la volonté de l'ensemble des acteurs de mettre l'accent sur la prévention primaire. De nombreuses initiatives ont vu le jour pour mieux prévenir les risques professionnels, à travers la mise en place d'outils numériques innovants et de programmes de prévention portant sur des risques identifiés comme prioritaires tels que l'amiante, les troubles musculo-squelettiques ou les risques psychosociaux. Ces différentes actions ont contribué à une meilleure appropriation par les acteurs d'une culture de prévention qui était jugée jusqu'ici insuffisante dans notre pays.

Souvent moins dotées en ressources pour prévenir les risques professionnels, les TPE-PME ont fait l'objet d'un investissement fort de l'ensemble des partenaires, avec la volonté de rendre notre système de prévention plus lisible et de proposer un accompagnement au plus proche des besoins opérationnels des employeurs, des salariés et de leurs représentants. La création d'un numéro d'appel téléphonique unique auprès des services de renseignement en droit du travail représente un exemple d'outil particulièrement utile pour les acteurs du monde du travail dans leur quotidien.

Le PST 3 a également permis d'enrichir la réflexion autour de la qualité de vie au travail (QVT) comme levier d'amélioration du bien-être des salariés en entreprise et des conditions de travail. Les travaux engagés, en particulier avec le réseau de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact) et des associations régionales, les Aract, ont contribué à identifier les bonnes pratiques et à faciliter leur diffusion dans les entreprises, qui se sont emparées de la négociation collective sur ce thème.



---

### **Le PST 3 a réaffirmé la volonté de l'ensemble des acteurs de mettre l'accent sur la prévention primaire**

---

---

Par ailleurs, s'il doit être encore renforcé, le rapprochement entre santé au travail et santé publique devient de plus en plus concret. Des travaux ont ainsi été engagés en lien avec les acteurs de la santé publique sur de nombreux sujets tels que la prévention des addictions ou des maladies cardio-vasculaires. Cette collaboration, renforcée du fait de la crise sanitaire, a vocation à s'amplifier dans les prochaines années.

Enfin, de nombreux travaux ont été menés sur la prévention de la désinsertion professionnelle, sujet fondamental du fait de l'allongement des carrières, du vieillissement de la population et du développement des maladies chroniques. Pouvoir continuer à travailler en bonne santé, en bénéficiant lorsque c'est nécessaire d'un accompagnement adapté, est une priorité qui doit mobiliser l'ensemble des acteurs, qu'ils soient issus du secteur de la santé au travail, de l'assurance maladie, des soins ou de l'insertion.

Le bilan que vous avez sous les yeux reflète la grande diversité d'actions du plan national et des plans régionaux, qui ont indiscutablement fait progresser la prévention au cours des cinq dernières années. Cela n'aurait pas été possible sans l'implication

---

**Implication très forte de l'ensemble des partenaires : partenaires sociaux, ministères et leurs services déconcentrés, organismes de sécurité sociale et de prévention**

---

très forte de l'ensemble des partenaires – partenaires sociaux, ministères et leurs services déconcentrés, organismes de sécurité sociale et de prévention – que je souhaite ici sincèrement remercier. Je veux aussi saluer l'apport majeur du dialogue social dans la conception et l'évaluation de ce plan et ainsi saluer la contribution centrale des partenaires sociaux à la réussite du PST 3.

De nombreux défis restent à relever pour améliorer les résultats de notre système de prévention et de santé au travail. La sinistralité est encore beaucoup trop élevée : 655 715 accidents et 50 392 maladies professionnelles en

2019, que l'on peut et que l'on doit éviter. Pour autant, les lignes sont indéniablement en train de bouger, comme en attestent la conclusion de l'Accord national interprofessionnel sur la santé au travail fin 2020 et la discussion parlementaire de la proposition de loi pour renforcer la prévention en santé au travail. Ces textes convergent largement avec l'esprit et les objectifs du PST.

La dynamique enclenchée par le PST 3 aura naturellement vocation à être amplifiée et renforcée par le PST 4, en cours d'élaboration. Le prochain Plan santé au travail, étape essentielle de l'amélioration de notre système de santé au travail, devra poursuivre toutes ces avancées pour faire en sorte que notre pays offre les meilleures conditions de santé et de sécurité à chaque travailleur.

**Laurent PIETRASZEWSKI**

Secrétaire d'État chargé des Retraites et de la Santé au travail

---

## SOMMAIRE

<b>Synthèse</b>	<b>5</b>
<b>Contributions des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs</b>	<b>19</b>
<b>Présentation des actions phares par objectif opérationnel</b>	<b>43</b>
Objectif opérationnel 1 Culture de prévention	44
Objectif opérationnel 2 Usure professionnelle	62
Objectif opérationnel 3.1 Prévenir l'exposition aux produits chimiques	76
Objectif opérationnel 3.2 Prévenir les chutes de hauteur et de plain-pied	100
Objectif opérationnel 3.3 Prévenir les risques psychosociaux	116
Objectif opérationnel 3.4 Prévenir le risque routier professionnel	128
Objectif opérationnel 4 Favoriser la qualité de vie au travail	140
Objectif opérationnel 5 Prévenir la désinsertion professionnelle et maintenir en emploi	154
Objectif opérationnel 6 Articulation santé au travail - santé publique	166
Objectif opérationnel 7 Dialogue social	180
Objectif opérationnel 8 Système d'acteurs et offre de services aux TPE-PME	202
Objectif opérationnel 9 Simplification	220
Objectif opérationnel 10 Renforcer les connaissances et les systèmes de données	234
<b>Annexes</b>	<b>251</b>



©Africa Studio



# 1



## Synthèse

# Le bilan du troisième Plan santé au travail (PST 3) intervient dans un contexte particulièrement riche pour la santé au travail dans notre pays.

La conclusion d'un accord national interprofessionnel (ANI) sur la santé au travail dans la nuit du 9 au 10 décembre 2020 et l'adoption à l'Assemblée nationale en première lecture d'une proposition de loi pour renforcer la prévention en santé au travail le 17 février 2021 ne peuvent évidemment être mises au seul actif du PST 3. Pourtant, les convergences de ces textes avec les ambitions du plan sont évidentes, qu'il s'agisse de la priorité absolue donnée à la prévention primaire, de l'accent mis sur la prévention de la désinsertion professionnelle, ou de la volonté des partenaires sociaux de s'engager avec détermination pour améliorer la qualité de vie au travail, renommée « qualité de vie et des conditions de travail ». Les cinq années couvertes par ce plan auront à elles seules incarné l'importance croissante de la santé au travail dans notre politique de prévention, s'achevant par une mobilisation exceptionnelle de l'ensemble de ses acteurs face à l'éclatement d'une crise sanitaire sans précédent.

---

### **PST3 : l'ambition d'une mobilisation commune de l'État, des partenaires sociaux et des organismes de sécurité sociale et de prévention**

---

Tant dans sa méthode d'élaboration que dans son contenu, le PST 3 a incarné l'ambition d'une mobilisation commune de l'État, des partenaires sociaux et des organismes de sécurité sociale et de prévention pour améliorer la santé au travail. Adossé aux orientations stratégiques élaborées par les partenaires sociaux et adoptées par eux de manière unanime, ce plan avait 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 mobilisation du dialogue social et la constitution d'un système d'acteurs permettant un meilleur partage des ressources en santé au travail (Axe support).

Ce plan a constitué le cadre propice à de nombreuses actions, au niveau national comme sur le terrain, que ce bilan s'attache à présenter et à valoriser, sans occulter leurs limites et les marges de progrès lorsque c'est le cas. Telle est précisément l'utilité d'une évaluation : dresser une analyse exhaustive de chacune des actions pour préparer au mieux le PST 4 à venir.

Cette évaluation complète et enrichit le bilan à mi-parcours du PST 3 qui avait été partagé à l'occasion d'un colloque organisé en février 2019 et avait rassemblé 316 professionnels de la prévention. Dès cette date, 100 % des actions du PST avaient été initiées et plus de trois quart d'entre elles avaient donné lieu à une ou plusieurs réalisations concrètes.



---

La période 2016-2020 a été marquée par plusieurs réformes d'ampleur du droit du travail, qui ont notamment concerné les acteurs de la santé au travail, mais aussi par la publication de rapports et d'études importants sur ce sujet, par exemple celui de la députée Charlotte Lecocq sur la gouvernance de la santé au travail, celui du Pr Paul Frimat sur la prévention du risque chimique, celui de MM. Berard, Oustric et Sellier sur la prévention de la désinsertion professionnelle, et plusieurs rapports de l'Inspection générale des affaires sociales sur les services de santé au travail, le maintien dans l'emploi ou encore l'attractivité de la médecine du travail.

Ces dernières années ont été également secouées par des crises d'ampleur : épisodes de canicule désormais récurrents, incendie de l'usine Lubrizol à Rouen, et enfin pandémie de Covid-19. Toutes révèlent la nécessité de mieux aborder les différentes dimensions de la santé au travail, à l'interface de la santé publique et de la santé environnementale. La crise de la Covid-19, tout en générant une situation d'une gravité sans précédent, a non seulement placé les conditions de travail au cœur de l'activité économique mais aussi constitué l'occasion de mobiliser d'une façon plus intégrée tous les acteurs. La production de plus de cinquante fiches conseils début 2020 en constitue, s'il en était encore besoin, l'une des principales illustrations. Les partenaires sociaux, également, ont été et continuent d'être pleinement associés à l'action publique et démontrent au quotidien dans les entreprises et les branches tout l'intérêt et la pertinence du dialogue social sur les questions de santé au travail.

---

### **Mieux aborder les différentes dimensions de la santé au travail, à l'interface de la santé publique et de la santé environnementale**

---

Malgré cette actualité dense et difficile, tous les acteurs ont fait preuve d'une grande implication dans l'élaboration de ce bilan, comme à toutes les étapes du PST 3 et des plans régionaux de santé au travail (PRST), et doivent être remerciés.

Ce bilan, élaboré collectivement, met en lumière les principales mesures phares nationales et régionales du PST 3 et des 17 plans régionaux qui l'ont décliné (142 mesures au niveau national, 157 mesures au niveau régional). Conçu sous la forme de 13 fiches, il s'attache à souligner pour chaque objectif opérationnel les enjeux, les avancées obtenues mais aussi les progrès restant à accomplir, qui ont vocation à servir de lignes directrices dans l'élaboration du PST et des PRST 4.

# Mobilisation commune autour de priorités fortes, au service de l'amélioration de la politique de santé au travail

## LA PRÉVENTION PRIMAIRE, CLÉ DE VOÛTE DE LA SANTÉ AU TRAVAIL

Le PST 3 a consacré le renversement de perspective souhaité de longue date par tous les acteurs, en affirmant la primauté de la prévention primaire, notamment par rapport à la logique de réparation qui a longtemps prévalu dans notre pays.

Cette évolution s'est traduite par des actions concrètes pour mettre en œuvre les priorités du plan, en particulier autour de la promotion et de l'appropriation d'une culture de prévention, qui repose notamment sur l'évaluation des risques.

---

***Mondocuniqueprems* :  
un outil qui a permis  
d'accompagner 6 300 entreprises  
du BTP dans l'évaluation  
de leurs risques**

---

Le plan traduisait également la volonté commune d'utiliser les nouvelles technologies au service de la prévention. Ainsi, en réponse aux faiblesses identifiées en matière d'évaluation des risques, de nombreuses initiatives d'accompagnement de cette démarche ont été prises, telles que la conception d'outils dématérialisés d'aide à l'évaluation. Propres à des secteurs spécifiques, ils sont aujourd'hui largement utilisés, comme en témoigne l'outil *Mondocuniqueprems*, pour le secteur du BTP, qui a permis à 6 300 entreprises d'évaluer leurs

risques entre 2018 et 2019, ou les outils OiRA dont la Caisse nationale de l'assurance maladie (Cnam) et l'Institut national de recherche et de sécurité (INRS) assurent la mise à disposition auprès des entreprises.

Plusieurs risques prioritaires ont été identifiés dès l'élaboration du plan, en cohérence avec ceux du plan national d'action du système d'inspection du travail et de la convention d'objectifs et de gestion de l'Assurance maladie - Risques professionnels :

- les chutes de hauteur et de plain-pied ;
- le risque chimique ;
- le risque routier professionnel ;
- l'usure professionnelle ;
- les risques psychosociaux (RPS).

Cette priorisation a permis d'accroître la prévention en concentrant à la fois les efforts des acteurs et les ressources disponibles.

Le cas de la prévention de l'amiante, deuxième cause de maladie professionnelle, en est emblématique. Ces dernières années ont donné lieu à une intense activité normative de la direction générale du travail, d'une part pour la mise en place de l'obligation de repérage de l'amiante avant travaux, qui permet d'éviter l'exposition accidentelle à l'amiante, d'autre part pour la professionnalisation de la filière de désamiantage. La mobilisation du système d'inspection du travail a accompagné et renforcé ce mouvement : en 2019, 15 599 interventions ont eu lieu au titre du plan amiante. Enfin, le travail partenarial mené avec l'Assurance maladie - Risques professionnels et l'Organisme de prévention des professionnels du bâtiment (OPPBTB)

---

dans le cadre du projet « Carto amiante » a donné lieu à la publication d'un rapport destiné aux professionnels du BTP, souvent en première ligne face au risque, pour mettre en avant des modes opératoires efficaces pour prévenir les expositions en cas d'intervention sur des matériaux amiantés. Tous ces efforts ont participé du déploiement d'un programme ambitieux qui incarne le volontarisme de la France.

La prévention de l'usure professionnelle a elle aussi été au cœur de cette démarche. Face à l'ampleur des troubles musculo-squelettiques (TMS), qui ont représenté 88 % des maladies professionnelles reconnues en 2018 et 30% des arrêts de travail, en hausse depuis 2008, des actions tant générales que ciblées ont été menées. Le programme TMS pros de la Cnam, une offre de services en ligne pour aider les entreprises à s'engager dans la lutte contre les TMS, a ciblé plus de 7 600 établissements en

2019. En région, plusieurs actions ont été menées dans des secteurs touchés : services à la personne en Bourgogne-Franche-Comté, filière aéroportuaire en Île-de-France...

L'identification de risques prioritaires a également permis d'améliorer les connaissances disponibles, dans le but de donner aux entreprises des clés de compréhension et des outils d'accompagnement concrets.

En matière de risque routier professionnel, première cause d'accidents du travail mortels, les travaux menés dans un cadre pluridisciplinaire pendant deux ans ont permis de produire des indicateurs de surveillance du risque et de cibler les secteurs à mobiliser, à partir des données de sinistralité collectées par la Cnam. Un tableau de bord et un support de communication montrant les leviers à mobiliser ont été publiés pour la première fois en 2020 et seront reconduits annuellement.

L'implication des partenaires autour des risques psycho-sociaux a donné lieu par exemple à la publication d'un guide méthodologique pour mener une démarche de prévention des RPS (partenariat Réseau Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail-Associations régionales pour l'amélioration des conditions de travail et Harmonie Mutuelle). Les avancées obtenues ont permis également d'agir rapidement pour faire face aux changements organisationnels entraînés par la crise de la Covid-19. Le réseau Anact-Aract a ainsi diffusé tout récemment des fiches pratiques pour aider les salariés et les managers à faire face à cette situation inédite et durable.

De nombreuses initiatives ont également porté sur le renforcement des différents niveaux de formation en santé et sécurité au travail. En 2019, près d'un million de salariés ont bénéficié de la formation continue en santé et sécurité au travail délivrée par les organismes de formation habilités par la branche Accidents du travail/Maladies professionnelles (AT/MP) et le réseau des caisses d'assurance retraite et de santé au travail (Carsat). La formation initiale a quant à elle été renforcée dans les secteurs où la sinistralité est élevée et touche en particulier les plus jeunes, comme l'agriculture ou le bâtiment et travaux publics.

---

**Le programme TMS pros de la Cnam, une offre de services en ligne pour aider les entreprises à s'engager dans la lutte contre les TMS, a ciblé plus de 7 600 établissements**

---

---

**Près d'un million de salariés ont bénéficié de la formation continue en santé et sécurité au travail délivrée par les organismes habilités par la branche AT/MP**

---

### **LES TPE/PME : CIBLE PRIORITAIRE POUR UN GRAND NOMBRE D'ACTEURS DE PROXIMITÉ**

Les très petites et petites et moyennes entreprises (TPE/PME), qui représentent plus de 99 % des entreprises en France et emploient près de la moitié des salariés, ont été le cœur de cible du plan. Le programme TPE lancé en 2018 par la Cnam, l'OPPBTB et l'INRS et élargi à une trentaine de secteurs vise par exemple à proposer une offre de prévention adaptée aux entreprises identifiées, en partie sur la base de leur sinistralité, accompagnée d'aides financières. L'inspection du travail a également été au cœur de l'accompagnement de proximité, à travers ses interventions de contrôle mais aussi sa mission de conseil auprès des salariés et des entreprises. Pour rendre cette dernière plus facile d'accès, un numéro unique des services de renseignement en droit du travail a été mis en place en 2019.

L'appui sur un système d'acteurs élargi par rapport au périmètre classique de la santé au travail – architectes, experts-comptables, sapeurs-pompiers, chambres de commerce, branches professionnelles, etc. – a été déterminant, tant pour l'élaboration que pour la diffusion des actions auprès des publics pertinents.

### **LA PROMOTION D'UNE APPROCHE POSITIVE DE LA SANTÉ AU TRAVAIL**

Cette approche s'incarne notamment dans la démarche de « qualité de vie au travail » (QVT), désormais reconnue comme un levier de conciliation du bien-être au travail et de la performance de l'entreprise, en particulier lorsqu'elle est placée au cœur des enjeux stratégiques et du dialogue social de l'entreprise.

Les près de 4 000 accords d'entreprise ayant pour objet soit la QVT seule, soit la QVT et l'égalité professionnelle, conclus entre 2017 et 2019, illustrent ce mouvement. Les négociateurs peuvent s'appuyer sur les travaux d'analyse de 100 accords menés par l'Anact, qui proposent des recommandations sur la négociation, le contenu de l'accord et la manière d'ancrer la QVT dans les projets de transformation.

Là encore, la crise sanitaire a fait bouger les lignes, donnant une place accrue à certaines thématiques partie intégrante de la qualité de vie au travail, comme le télétravail et le droit à la déconnexion.

Partout sur le territoire, dans le cadre des PRST, les entreprises ont été accompagnées dans la mise en place d'une démarche QVT. En Provence-Alpes-Côte d'Azur, 196 entreprises ont été accompagnées, dans un contexte de fort investissement régional sur ce sujet : organisation de deux colloques régionaux et lancement d'une charte régionale QVT.

---

## RENFORCEMENT DE LA TRANSVERSALITÉ ENTRE SANTÉ AU TRAVAIL ET SANTÉ PUBLIQUE

Le PST a affirmé la volonté de sortir d'une approche cloisonnée, au regard du caractère multifactoriel de certains risques (comme les addictions) et de certaines pathologies (cardiovasculaires par exemple). Les partenariats mis en place ont été riches, par exemple autour du sujet des addictions. Outre le partenariat national avec la mission interministérielle de lutte contre les drogues et conduites addictives, cette thématique a donné lieu à plusieurs actions régionales, comme un forum des comités d'hygiène, de santé, de sécurité et des conditions de travail sur les addictions en milieu professionnel organisé en Guadeloupe à l'initiative de la direction des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Dieccte) ou la conception et diffusion d'une affiche et d'une plaquette de sensibilisation des entreprises aux situations d'addiction en Auvergne-Rhône-Alpes.

La prévention de la désinsertion professionnelle, qui consiste à éviter la sortie de l'emploi de personnes touchées par différents facteurs de vulnérabilité, souvent liés à leur âge ou à leur état de santé, illustre également cette approche. La détection et la prise en charge des travailleurs potentiellement concernés sont en effet à l'intersection des soins et de la santé au travail, dont le cas des maladies chroniques évolutives, comme les cancers, est une illustration. Plusieurs

mesures ont ainsi été initiées grâce à des partenariats entre l'Institut national du cancer (INCa) et d'autres acteurs comme le réseau Anact-Aract et l'Association nationale des DRH. La charte sur l'accompagnement des salariés touchés par le cancer, dans laquelle plus de 50 employeurs comptant 1,4 million de salariés s'étaient engagés en 2020, en constitue un exemple. Enfin, les expérimentations menées respectivement par la Cnam et la direction générale du travail avec quelques services de santé au travail pilotes sur l'accompagnement de publics fragiles permettra d'enrichir les pratiques.

La crise sanitaire a évidemment accéléré ce décloisonnement en faisant entrer de facto les questions de santé publique au cœur des entreprises et de leurs politiques de prévention et en mobilisant également les services de santé au travail sur ce sujet. La prévention de la désinsertion professionnelle, priorité interministérielle forte et volet important de l'ANI et de la proposition de loi précitées, compte quant à elle parmi les grands enjeux d'aujourd'hui et de demain.

---

**La crise sanitaire a évidemment accéléré ce décloisonnement en faisant entrer de facto les questions de santé publique au cœur des entreprises**

---

### LA PLACE DU DIALOGUE SOCIAL AUTOUR DES CONDITIONS DE TRAVAIL CONFORTÉE

Consubstantiel à l'élaboration du plan, qui traduit les orientations définies par les partenaires sociaux, le dialogue social autour des conditions de travail est plus que jamais affirmé à l'issue de ces cinq années.

À la mobilisation du Comité national d'orientation des conditions de travail (Cnoct), s'est ajoutée celle des comités régionaux d'orientation des conditions de travail (Croct). Aux côtés des services déconcentrés, ils ont joué un rôle structurant dans la mise en œuvre rapide et le suivi des PRST. Des innovations sont nées de ces instances, à l'image de la démarche sur la santé au travail des femmes, menée en Bretagne au sein du comité régional d'orientation des conditions de travail. Cette initiative alimente les réflexions menées sur l'approche sexuée des conditions de travail. La réalisation de ce bilan a également mis en évidence le rôle joué par les branches professionnelles en matière de prévention. Elles sont un échelon essentiel pour concevoir des dispositifs au service des TPE/PME, qui concentrent la majorité de l'emploi en France.

---

**20 référentiels professionnels de branche sur la pénibilité ont été homologués depuis 2016**

---

L'évaluation des risques offre un exemple de terrain d'action dont se sont saisis les partenaires sociaux. Vingt référentiels professionnels de branche sur la pénibilité, en majorité élaborés paritairement, ont ainsi été homologués depuis 2016 et couvrent deux millions salariés, en grande partie de petites entreprises et pour beaucoup dans des secteurs artisanaux, comme la coiffure, la charcuterie ou encore la poissonnerie.

Cette place du dialogue social s'est confirmée tout au long de la crise sanitaire, à tous les niveaux : entreprises, branches et national professionnel, avec la conclusion en 2020 de deux accords nationaux interprofessionnels abordant les conditions de travail : celui relatif au télétravail et celui consacré à la santé au travail.

## Des partenariats solides à confirmer et approfondir

### LE DÉCLOISONNEMENT DES APPROCHES INSTITUTIONNELLES DE LA SANTÉ AU TRAVAIL À POURSUIVRE

La PST 3 a permis de dépasser les habitudes de travail en silos, en mutualisant les efforts des partenaires envers des objectifs partagés. Cinquante-six institutions ou administrations ont contribué à la mise en œuvre d'au moins une mesure du PST 3 (voir liste en annexe). Douze pilotes d'actions ont composé le comité de pilotage et 26 partenaires ont contribué à la mise en œuvre des actions du plan.

Ce PST a en effet constitué un cadre propice aux travaux transversaux, par exemple entre le ministère du Travail et le ministère de l'Agriculture, lui-même pilote du plan santé et sécurité en agriculture. Ainsi en matière de surveillance du marché des équipements de travail, le constat fait en 2018 de plusieurs accidents mortels liés à des

---

machines agricoles a déclenché des actions menées conjointement par les directions et services déconcentrés sur des salons et foires d'expositions, afin de contrôler les équipements neufs.

Le plan s'est attaché à mieux articuler les différents plans et programmes. Ainsi, en matière de santé environnement par exemple, et plus particulièrement de pesticides, le plan Ecophyto II+ intègre à la fois les priorités du plan cancer, du PST et du Plan national santé environnement. L'Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail, l'INRS, la Mutualité sociale agricole et les services de l'État sont mobilisés en faveur de la substitution de produits dangereux, notamment cancérigènes, mutagènes ou toxiques par des substances moins nocives. Cet objectif rejoint deux lignes forces du PST : l'accent sur la prévention primaire et l'offre destinée aux petites entreprises, qui ont un besoin élevé d'accompagnement (formation, outils d'aide à la décision).

Les initiatives sont allées au-delà des seuls plans portés par les pouvoirs publics. L'action 1.15 du PST 3 sur le renforcement de la conception des chantiers en sécurité en impliquant l'ensemble des acteurs (cf. fiche Prévenir les chutes de hauteur et de plain-pied) offre un exemple de convergence des orientations stratégiques établies par le Plan horizon 2020 de l'OPPBTP et du PST, en parallèle d'une politique de contrôles renforcée par le système de l'inspection du travail. La poursuite de la campagne « Chutes de hauteur, pas droit à l'erreur » menée dans un cadre partenarial a permis la mise en œuvre de plus de 150 actions et a touché près de 900 000 travailleurs.

---

**56 institutions ou administrations ont contribué à la mise en œuvre d'au moins une mesure du PST 3**

---

## **LA PRISE EN COMPTE DES PROBLÉMATIQUES LOCALES**

Le présent bilan met en évidence la manière dont les régions ont décliné les objectifs nationaux en les adaptant aux enjeux locaux. En Bretagne par exemple, la campagne sur les chutes de hauteur, déployée en relais de la campagne nationale, a été adaptée à la thématique des toitures fragiles, qui entraînent chaque année une centaine de cas de chutes de hauteur graves ou mortelles.

Le pilotage du plan s'est attaché à toujours articuler les échelons national et local, mais aussi à promouvoir les échanges et interactions interrégionales qui contribuent à l'enrichissement des actions. Chaque plan régional constitue un gisement de bonnes pratiques, de modèles, d'exemples dont peuvent s'inspirer les autres territoires. Cette dynamique se traduit par exemple dans la mise en place d'une action interrégionale originale autour des énergies renouvelables. Les régions Bretagne, Pays de la Loire et Normandie se sont engagées dans un objectif commun pour anticiper l'installation de parcs éoliens en mer dans les années à venir, en s'interrogeant sur les risques professionnels spécifiques qui en découleront. Le travail partenarial, tant géographique que disciplinaire, a permis de dégager des positions communes au service d'actions de prévention sur des chantiers d'ampleur, inédits en France.

La mise en place et l'animation d'un réseau de référents PRST au sein des Drieets et Dreets (ex Direccte) a permis de garantir la cohérence du plan national et des plans régionaux. Leur implication a été constante au long de ces cinq années et perdue en cette étape de clôture, les bilans des PRST étant attendus d'ici à la fin du premier semestre 2021.

### **UN TRAVAIL COLLECTIF AU SERVICE DE LA PRODUCTION D'UN HAUT NIVEAU D'EXPERTISE ET DE CONNAISSANCES**

Des progrès importants ont été engrangés en matière de connaissances en santé et sécurité au travail, au service des acteurs et institutions concourant à la prévention des risques professionnels.

Le PST a su générer et s'appuyer sur une expertise forte, qui imprègne toutes les actions du plan et a donné lieu à la production d'une centaine de rapports et études, sur des thématiques variées, qui vont d'un état des lieux de la polyexposition aux substances chimiques aux bases de données en santé au travail en passant par un atlas de la santé au travail.

---

#### **Des connaissances ont été produites sur des thématiques d'avenir, à l'image des travaux de l'INRS sur les exosquelettes**

---

Des connaissances ont été produites sur des thématiques d'avenir, à l'image des travaux de l'INRS sur les exosquelettes, qui ont débouché sur la réalisation d'un guide abordant le sujet sous ses différents aspects. Une brochure destinée aux chargés de sécurité, doublée d'une vidéo et infographie sur les points à prendre en compte, contribue à la bonne appropriation de cette innovation. Souvent menés en partenariat, les travaux

de recherche sont centrés sur l'amélioration concrète des conditions de travail, comme les enquêtes menées par l'OPPBTP avec des organisations professionnelles et des services de santé au travail relatives aux conditions de travail sur les chantiers. Toutes apportent leur pierre à l'édifice de la santé au travail. Elles confortent les ambitions du PST : les études menées par la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) du ministère du Travail sur les conditions de travail et la performance des entreprises montrent notamment que l'investissement des entreprises dans la santé et la sécurité de leurs employés est un bon indicateur de leur santé économique. De même, les travaux menés par l'OPPBTP sur l'approche positive de la prévention ont apporté un éclairage important aux acteurs et contribuent à faire progresser la prévention.

Des défis restent cependant à relever dans ce champ à la fois complexe et riche qu'offre la santé au travail, notamment à travers la structuration d'une recherche qui éclaire encore plus qu'aujourd'hui la prévention des risques professionnels.



---

## Les axes de progrès

### MIEUX PARTAGER ET PÉRENNISER LES PRODUCTIONS DU PST ET DES PRST

Le bilan a mis en évidence les difficultés à apprécier l'impact de l'ensemble des nombreuses productions nationales et régionales sur la santé au travail.

Certaines productions à vocation nationale sont par exemple déclinées uniquement sur un territoire donné, tandis que la grande diversité des actions des PRST complexifie leur recensement précis.

Ce constat a conduit certains partenaires à formuler l'idée d'un portail internet national dédié au plan santé au travail. Il recueillerait et diffuserait l'ensemble des productions, notamment régionales, au fil de l'eau pendant la durée du plan et avec des mises à jour régulières. Les productions sont en effet parfois uniquement relayées au niveau régional ou sur le site d'un seul partenaire du PST. Une communication plus dynamique autour du PST et des PRST permettrait également de renforcer sa visibilité et de favoriser l'essaimage des actions. Parallèlement, il pourrait incomber aux partenaires de s'investir davantage en matière de diffusion, notamment pour relayer des productions réalisées sous l'égide des PST/ PRST, recueillir des témoignages d'acteurs du terrain (employeur, RH, préventeur interne) et multiplier ou faire connaître les cas concrets pratiques.

### MIEUX SUIVRE ET ÉVALUER LES RÉSULTATS DU PLAN

Si les indicateurs disponibles, en particulier en matière de réalisations, se sont révélés précieux à l'heure du bilan de mi-parcours et du présent bilan, l'évaluation des actions s'est parfois heurtée à la faiblesse des indicateurs chiffrés ou des appréciations qualitatives disponibles. D'autres écueils sont apparus au cours du déploiement : des actions peu opérationnelles dans la mise en œuvre car peu claires et insuffisamment structurées collectivement en amont, ou des actions considérablement retardées et non compatibles avec la période du PST. Les marges de progrès consistent donc d'une part à s'assurer que les ressources mobilisables et mobilisées dans le cadre du PST et des PRST, en particulier financières, sont bien en adéquation avec l'objectif affiché des actions.

Cet enjeu devrait conduire à envisager de mieux intégrer la dimension financière dans le PST 4, notamment dans les phases de pilotage d'actions, en identifiant plus systématiquement, à chaque fois que c'est possible, les financeurs et les crédits, dès le stade de l'élaboration des actions. Cette prise en compte conditionne un déploiement réussi de toute mesure inscrite dans le plan.

---

**Mieux intégrer la dimension financière dans le PST 4, notamment dans les phases de pilotage d'actions**

---

Il s'agit d'autre part de pouvoir mesurer l'impact des actions sur les pratiques et comportements des acteurs de l'entreprise, sur la mise en œuvre effective de mesures de prévention, et sur le niveau d'information ou d'outillage des acteurs. Le nombre d'entreprises touchées ou le nombre de participants à un atelier de sensibilisation est en effet une information nécessaire mais qui demeure insuffisante pour mesurer précisément l'effet du PST sur la santé au travail.

Plusieurs méthodes peuvent donc être envisagées en vue d'une intégration systématique lors de l'élaboration des actions nationales et régionales : suivi d'indicateurs, enquête auprès des entreprises ou des travailleurs, sondages.

À terme, au-delà de l'accent mis sur les indicateurs dans l'élaboration du PST 4, le plan gagnera à développer ses propres données globales et exploitables, à l'image d'un tableau de bord annuel de la santé au travail qui compléterait utilement les données disponibles en matière de sinistralité et d'exposition (enquêtes Sumer, productions de la Cnam, travaux de la Dares) et permettrait d'effectuer des évaluations intermédiaires, pour renforcer ou réorienter le cas échéant certaines actions.

### **MIEUX EMBARQUER ET COORDONNER L'ENSEMBLE DES ACTEURS CONCERNÉS**

Des progrès sont à accomplir pour intégrer les services de santé au travail, interprofessionnels et autonomes, acteurs de proximité, dans l'élaboration et la mise en œuvre du PST et des PRST.

Cela est d'autant plus crucial qu'ils sont au cœur d'une réforme importante qui conforte leur rôle en matière de prévention, ainsi que leurs missions tant de santé

---

**Les SSTI constituent des ressources et une force de frappe incontournables qui doivent être davantage mobilisées**

---

au travail que de santé publique. De fait, les services de santé au travail interentreprises (SSTI) comptent aujourd'hui environ 19 000 professionnels, soit près de six fois plus que ceux des partenaires institutionnels du PST. Ils constituent des ressources et une force de frappe incontournables qui doivent être davantage mobilisées dans le futur PST 4. Les évolutions en matière d'offre de service et de pilotage prévues par l'ANI et la

proposition de loi pour renforcer la prévention en santé au travail contribueront à progresser dans cet objectif.

Enfin, l'amélioration de l'intégration du système de l'inspection du travail dans les actions du PST, que ce soit sur le volet des contrôles ou celui du conseil, mais aussi une meilleure prise en compte réciproque des priorités et des leviers d'action, constituent également des marges de progrès supplémentaires.

La multiplicité des acteurs oblige à une action encore plus coordonnée et dirigée vers des objectifs communs.

La transversalité santé publique / santé au travail illustre particulièrement ce défi pour l'avenir. La pandémie de Covid-19, avant toute crise sanitaire qui a bouleversé les conditions de travail, a fourni l'occasion d'une coordination renforcée. L'élaboration

de protocoles sanitaires pour les entreprises, la gestion des contaminations en milieu de travail, la stratégie de tests puis de vaccination se sont appuyés sur les réseaux et acteurs de la santé au travail et de la prévention des risques professionnels.

À cet égard, une articulation des différents plans de santé publique au sein de la stratégie nationale de santé aurait du sens pour renforcer

la connaissance réciproque et la coopération entre les acteurs. Le Plan santé au travail a toutefois indéniablement vocation à conserver son autonomie et partant, sa spécificité, notamment parce qu'il est lui-même le fruit de la prise en compte du volet travailleurs d'une diversité de plans et stratégies.

De même, au plan régional, un accompagnement renforcé apparaît nécessaire pour mieux articuler les objectifs, y compris lorsqu'ils sont planifiés par les institutions ou têtes de réseau nationales, des différents acteurs locaux (agence régionale de santé – Direccte par exemple ou Direccte – direction régionale de l'environnement, de l'aménagement et du logement, ou PRST et plan régional d'insertion des travailleurs handicapés).

---

## **La pandémie de Covid-19, avant tout crise sanitaire qui a bouleversé les conditions de travail, a fourni l'occasion d'une coordination renforcée**

---

Le temps du bilan cède la place à celui de l'élaboration du 4<sup>e</sup> Plan santé au travail, pour lequel le choix de la continuité paraît s'imposer. Le processus collectif et concerté d'élaboration et d'action mis en place a fait ses preuves et mérite pleinement d'être reproduit. Il s'appuie désormais sur la vitalité du dialogue social autour des conditions de travail et sur le retour d'expérience des travaux menés en commun dans le contexte hors-norme de l'épidémie de Covid-19. Quant à la priorisation des risques, la sinistralité qui demeure importante (655 715 accidents du travail en 2019) et concentrée sur certains secteurs ou publics plaide pour la reconduction d'efforts soutenus en faveur de ceux mis en exergue dans le PST 3.

Pour autant, ce choix n'écarte pas les évolutions incontournables au regard des transformations, rapides et constantes, du monde du travail. De nouveaux sujets, tels que les risques épidémiques, l'intelligence artificielle, ou les risques émergents, en particulier liés à l'environnement, doivent être appréhendés car ils seront demain encore plus au cœur des préoccupations des employeurs, des travailleurs et de leurs représentants. Il s'agit aussi de prendre en compte l'affirmation du rôle social des entreprises, qui sont invitées à agir dans certains domaines dépassant la seule sphère privée, comme la sédentarité ou la lutte contre les violences sexuelles et les agissements sexistes. Le futur plan doit enfin prendre pleinement en compte l'environnement dans lequel il se déploiera, profondément transformé par la crise d'une ampleur inédite que nous traversons et par la réforme de la prévention en santé au travail qui se déploiera alors.



©Jacob Lund

# 2.

Contributions  
des organisations  
syndicales de salariés  
et des organisations  
professionnelles  
d'employeurs

### CONTRIBUTIONS DES ORGANISATIONS SYNDICALES DE SALARIÉS

#### **Contribution de la Confédération française démocratique du travail (CFDT)**

---

La CFDT salue la qualité du dialogue entre les partenaires sociaux qui a conduit à la construction du troisième Plan santé au travail (PST 3). Ce dialogue, dans lequel la CFDT a pris toute sa part, a en effet permis d'élaborer un plan ambitieux et porteur de sens tant par la diversité des thématiques abordées que par leur pertinence au regard des problématiques qui sont celles de notre temps. Cette qualité des échanges a également été remarquable lorsqu'il a fallu évaluer la réalisation du PST dans l'objectif d'en dresser le présent bilan. Le travail pédagogique réalisé par la direction générale du travail (DGT) est également à souligner : elle a su, au travers des fiches thématiques présentes dans ce bilan, mettre en avant de manière à la fois précise et synthétique les actions qui ont marqué la réalisation du PST 3. L'enjeu est désormais de faire connaître ces actions, nombreuses et pour beaucoup novatrices, aux différents acteurs de la santé au travail dans les entreprises et la CFDT, pour cela, contribuera pleinement à en assurer la publicité.

Bien entendu, le contexte dans lequel a été construit le PST 3 n'a pas permis d'anticiper certaines actualités en lien avec la santé au travail et qui ont ensuite percuté son déploiement. Ainsi, la mise en place des comités sociaux et économiques (CSE) ne s'est pas accompagnée du niveau de prise en charge des sujets liés aux conditions de travail que nous aurions été en droit d'espérer. Aussi, le rapport Lecocq-Dupuis-Forest, en préconisant une réforme de remise à plat complète du système institutionnel de la santé au travail, a généré des réticences de la part de certains acteurs, ce qui a sans doute été à l'origine de quelques pertes d'énergie (tout en captant celle des partenaires sociaux), voire de paralysies. Enfin, la crise sanitaire liée à la Covid-19 est arrivée de façon soudaine, surprenant tous les acteurs de la prévention, et a nécessité une importante mobilisation de ces derniers, mais aussi de revoir un certain nombre de priorités dans les actions à mettre en œuvre.

Pour autant, si le prochain Plan santé au travail devra tenir compte de ce nouveau contexte, la plupart des thématiques qui avaient été retenues par le PST 3 gardent toute leur pertinence malgré les progrès qui ont déjà pu être enregistrés. Pour la CFDT, elles auront à connaître des suites dans le cadre du PST 4. C'est notamment le cas de la prévention de la désinsertion professionnelle et du maintien en emploi, de la prévention du risque chimique, de la qualité de vie au travail (QVT), de la recherche en santé au travail ou encore de la coordination entre les différents acteurs du système de prévention.

---

## Contribution de la Confédération générale du travail (CGT)

---

En 2015, la CGT avait participé à l'élaboration et la mise en route du troisième Plan santé au travail, issue d'une construction commune entre tous les représentants du monde du travail.

Ce plan semblait ambitieux et portait la prévention primaire comme moteur de l'amélioration de la santé au travail. Le travail réel et la libération de la parole des acteurs du travail, sur le plan national comme par ses déclinaisons régionales, devaient créer la dynamique nécessaire à sa mise en œuvre.

Mais ce scénario ne s'est pas déroulé comme prévu.

Dès le départ, le PST 3 s'est trouvé confronté au détricotage du Code du travail. Une série de modifications profondes qui, notamment par la loi dite El Khomri et les ordonnances travail du président Macron, a eu des conséquences néfastes sur les conditions de travail : disparition des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), affaiblissement du suivi médical des salariés, recul sur l'encadrement du télétravail, inversion de la hiérarchie des normes qui renforce la mise en concurrence entre les travailleurs. À cela il faut ajouter la constante réduction des moyens des institutions de recherche de prévention et de contrôle, l'Institut national de recherche et de sécurité (INRS), la Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail (Carsat), inspections du travail.

La parole des représentants des salariés a elle aussi été malmenée. Certains de nos représentants ont été contestés au sein des comités régionaux d'orientation des conditions de travail (Croct), et ils étaient nombreux à ne pas avoir les moyens de se libérer de leur travail pour participer aux travaux du conseil d'orientation des conditions de travail (Coct) et des Croct, privant ces instances d'une connaissance du travail réel.

Le fort impact médiatique autour du procès historique de France Télécom et la condamnation de l'entreprise et de ses dirigeants de l'époque pour « harcèlement moral institutionnel » auraient dû permettre la mise en œuvre d'une véritable campagne sur la prévention des risques psychosociaux comme prévu au PST 3. Mais le coche a été raté alors que les risques psychosociaux (RPS) explosent dans l'ensemble des secteurs professionnels et que l'approche QVT, soumise à la performance économique de l'entreprise, a fait la preuve de son inefficacité.

Mais d'autres événements sont venus percuter ce PST.

Des catastrophes majeures, comme l'incendie de la cathédrale de Notre-Dame de Paris qui a engendré l'exposition d'une grande partie des travailleurs comme de la population à des produits cancérigènes, dont le plomb, sans que les autorités prennent les mesures de protection nécessaires. Quelques mois plus tard, un autre incendie, celui de Lubrizol, mettra en évidence que les risques différés liés à l'exposition à des cancérigènes sont minimisés, et que 20 ans après AZF, les risques industriels ne sont toujours pas maîtrisés. Les représentants de l'État n'ont pas tenu compte des nombreuses alertes de la CGT depuis de nombreuses années, notamment au Croct de Normandie.

Sur la question de la prévention à l'exposition aux produits chimiques, nous constatons que les actions du PST 3 n'ont eu aucun effet réel !

En 2018, le gouvernement annonçait un bigbang de la santé au travail autour de la parution du rapport Lecocq. Si l'accord national interprofessionnel, non signé par la CGT, comme le projet de loi santé travail actuellement en discussion constituent une régression, nous échappons pour le moment aux pires préconisations du rapport de 2018 sur l'assouplissement de la réglementation, la diminution du contrôle ou encore la fin de l'obligation de sécurité de résultat.

La crise sanitaire liée à la pandémie de la Covid-19 renforce une rupture entre les travailleurs et le gouvernement.

Alors que les organisations de travail étaient violemment percutées par la nécessité de limiter la transmission de la maladie, la démarche de partir de la réalité du travail, portée par le PST, pour décider des mesures de prévention, aurait pu prendre toute sa dimension. Mais c'est l'inverse qui a été choisi. Les véritables experts du travail que sont les travailleurs ont été court-circuités. Leur parole a été bafouée.

Le choix a été de mettre en place une « task force » qui pensait à la place des travailleurs pour créer des fiches métiers et des protocoles non contraignants, dont la seule vocation était de limiter la responsabilité pénale des employeurs, et de remettre en cause le droit de retrait. Plutôt que de traiter cette crise majeure par le dialogue, le partage des savoirs et la construction commune, le gouvernement a décidé de passer par un semblant de réglementation démunie de contrôle.

La CGT est déçue de ce Plan santé travail. La volonté partagée au départ de réellement changer le travail pour améliorer la santé au travail s'est trouvée fracassée par des ambitions politiques et patronales, qui portent la « liberté d'entreprendre » et la loi du profit comme supérieures à la préservation de la vie.

Il manque à ce plan une volonté stratégique de mettre la santé des travailleurs au premier plan de l'action publique. Ceci ne peut se résumer à une somme de mesures fragmentées.



---

Il est temps de changer de paradigme. Nous devons penser un nouveau PST, couvrant l'ensemble du monde du travail (privé – public – pseudo-indépendants) qui se fixe comme priorité une véritable amélioration des conditions de travail. Un PST appuyé sur l'engagement de la justice dotée des moyens nécessaires. Un PST au service de la santé des travailleurs, où leur parole sera protégée et respectée, et où leurs représentants auront les moyens concrets de participer à cette transformation. Un PST et des plans régionaux de santé au travail (PRST) dotés de véritables budgets et des moyens d'action renforcés afin que les souhaits d'amélioration puissent se transformer en acte !

## **Contribution de Force Ouvrière (FO)**

---

Le Plan santé au travail 3 souhaitait consacrer la maxime selon laquelle une politique de prévention est plus efficace et moins coûteuse qu'une politique de réparation. Ainsi, il consacre une ambition partagée par l'État, la sécurité sociale et les interlocuteurs sociaux, d'opérer un renversement de priorité en faveur de la prévention dans les politiques de santé au travail. La seule réparation ne devant plus constituer l'aboutissement des efforts fournis par tous les acteurs de ce domaine.

Force Ouvrière partage à l'évidence cette ambition d'accroître les efforts dans le domaine de la prévention, bien que nous tenions à rappeler combien la réparation est un outil complémentaire de la prévention.

Le bilan, objectif par objectif, dressé par la direction générale du travail permet d'appréhender le travail titanesque mené par tous les acteurs de la santé au travail durant la période 2016-2020, aussi bien au niveau national qu'au niveau régional à travers les déclinaisons que sont les PRST.

Que ce soit sur l'objectif « culture de la prévention » avec le développement d'outils nationaux et régionaux d'aide à l'évaluation des risques, en passant par l'objectif concernant les risques psychosociaux avec la mise en place de nombreux guides ou encore les nombreuses actions visant l'usure professionnelle, le PST 3 et les PRST ont permis la mise en œuvre de nombreux outils opérationnels pour les entreprises. Le développement de ces actions a indéniablement contribué à améliorer la coordination entre les acteurs territoriaux de la santé au travail qui restait parfois dans la mise en œuvre d'une démarche de prévention en silo. Cette volonté d'actions coordonnées

semble s'accroître, en particulier en ce qui concerne l'objectif de maintien en emploi pour lequel elle reste un outil indispensable afin d'améliorer l'anticipation des situations de désinsertion professionnelle.

Pour Force Ouvrière, il apparaît cependant que le bilan de ce PST 3, et indirectement de la période 2016-2020, en ce qui concerne l'amélioration des conditions de travail et de la santé des travailleurs, reste plus que mitigé.

En effet, les récentes législations impactant le domaine de la santé au travail, répondant partiellement à un objectif de « simplification » évoqué dans le plan santé au travail sont venues, de fait, amoindrir la protection de la santé des travailleurs. Force Ouvrière avait alerté sur ce point dès le début des discussions sur le Plan santé au travail 3. Le processus de simplification, destiné à rendre les règles plus intelligibles et accessibles ne doit pas pour autant affaiblir les exigences en matière de prévention. Or il apparaît que la disparition des CHSCT, les modifications de la réglementation concernant la traçabilité de certains risques, ou encore la réforme de la visite médicale contribuent directement à affaiblir les exigences dans le domaine de la prévention. En ce sens, elle s'oppose à l'objectif principal du PST 3.

De plus, si de nombreuses actions ont été menées au niveau national et régional, les outils mis en place ne semblent pas parvenir à pénétrer jusque dans toutes les entreprises afin de développer de manière opérationnelle une véritable culture de prévention. L'évaluation des risques à travers le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUER) reste encore trop peu mise en œuvre et trop peu suivie dans de nombreuses entreprises. Les actions de prévention sont encore trop souvent des actions correctives relevant de la prévention secondaire voire tertiaire et non des actions liées à l'organisation du travail pour la mise en œuvre d'une véritable prévention primaire. Il est essentiel de s'interroger sur la manière dont on impose aux entreprises de se saisir de la question de la santé au travail et d'utiliser les outils qui sont mis à leur disposition.

Le bilan de la négociation collective 2019 démontre que la question des conditions de travail n'est pas encore une réelle priorité au sein des entreprises ou encore des branches professionnelles. En effet, elles ne représentent qu'environ 1 % des thèmes abordés par les interlocuteurs sociaux dans les accords d'entreprise, environ 2 % dans les accords de branche. La mise en œuvre d'une politique de prévention primaire ne pourra se faire sans les acteurs de proximité qui sont les seuls à véritablement appréhender le travail réel.

Afin de ne pas se limiter à de simples déclarations d'intention, il est fondamental d'ouvrir une réflexion sur les moyens humains et financiers dédiés à la politique de santé au travail dans notre pays. Assurément, les moyens consacrés à la prévention primaire sont toujours trop insuffisants pour opérer une véritable révolution. À titre d'exemple, les fonds dédiés à la prévention

---

au sein de la branche accident du travail – maladie professionnelle (AT-MP) ne représentent toujours qu’une infime partie du budget de la branche alors même qu’elle dispose d’outils efficaces.

Pour Force Ouvrière, il est aujourd’hui indispensable de se donner les moyens de mener une véritable politique de prévention afin de préserver la santé des travailleurs. Le Plan santé au travail est indéniablement un premier pas pour un changement de paradigme. Il s’agit alors désormais d’aller plus loin et de responsabiliser tous les acteurs pour parvenir à l’objectif même de ce plan, le développement de la prévention primaire au sein de toutes les entreprises.

## **Contribution de la Confédération française de l’encadrement - Confédération générale des cadres (CFE-CGC)**

---

Le PST 3 a été unanimement reconnu comme une avancée majeure pour la prévention des risques professionnels, les conditions de travail dans l’intérêt bien compris des salariés et des entreprises.

Il s’appuie sur cinq principes fondateurs :

- la priorité à la prévention, principalement primaire ;
- une approche globale et pluridisciplinaire ;
- le partenariat social tripartite, État, organisations patronales (OP), organisations syndicales (OS) ;
- une vue prospective à long terme ;
- la déclinaison de concepts issus de conventions internationales et européennes.

Cinq ans après son initiation, le processus est acquis et se développe en région au sein des Croct. Il a reçu, par son ambition et sa profondeur l’adhésion des professionnels de santé de terrain qui l’ont concrétisé par de multiples actions remarquables. Le bilan général méritera de mettre en avant la reconnaissance que ses acteurs méritent.

Cependant, la période 2016-2020 a fait apparaître les difficultés et les carences de notre système de santé au travail pour faire vivre ce projet :

- la coordination des acteurs, essentiellement ;

- la recherche permanente et contre-productive de la part des dirigeants des services interentreprises de santé au travail (SIST) d'une autonomie de pensée, de méthodes, et de mise en œuvre par rapport aux objectifs définis au niveau national.

Plusieurs schémas d'organisation et de gouvernance du système se confrontent actuellement autour d'analyses partagées et de propositions divergentes à des degrés divers.

Pour nous, sur le plan de la méthode et de la future structuration de la réforme, deux points essentiels doivent guider le travail du PST 4 :

- la place prépondérante des partenaires sociaux ;
- un schéma d'organisation visant à accroître toute la capacité d'agir des professionnels de terrain tout en renforçant la capacité du système à s'adapter aux évolutions du travail humain, donc à se réformer.

Il fait corps avec un mouvement général de notre société mondialisée en recherche permanente de nouveaux équilibres sociaux, écologiques et économiques.

Le PST 3 a débouché sur beaucoup de travaux riches.

Le thème de l'acculturation se prête tout à fait au partage au sein des Croct. Des réunions rassemblant les groupes permanents régionaux d'orientation des conditions de travail (GPRO) au niveau national auraient un effet fédérateur, apportant une juste reconnaissance de leur identité et de leur apport.

### **Fiche 1 : culture de prévention**

Ce sujet est le nœud gordien qui relie d'une part la volonté des partenaires sociaux de privilégier la prévention par rapport à la réparation et d'autre part sa déclinaison en actions concrètes.

Elle est aussi une des actions systémiques à développer sur le terrain. La fiche est une véritable compilation de nombreuses de ces actions conduites aux niveaux national et régional. Cet ensemble nous paraît remarquable.

En région, à des degrés divers, l'esprit du PST 3 semble bien compris et décliné. Chaque région s'est emparée de sujets qu'elle estimait prioritaires. La grande diversité des approches et des actions est à noter : ici de la formation en prévention primaire, là de la formation initiale et continue de managers. Beaucoup de secteurs sont concernés avec deux particulièrement impliqués : l'agriculture et le BTP. Les TPE-PME apparaissent bien au centre des préoccupations.

---

Nous remarquons que les SIST ont très peu initié d'actions auprès de leurs adhérents.

- **Les enseignements :** nous estimons au vu de cette fiche que la culture de prévention a évolué et que le PST 3 en a été l'un des moteurs essentiels. La déclinaison dans les Croct a reçu, nous semble-t-il l'adhésion des préventeurs. La culture de prévention a favorisé la coordination des acteurs et la mise en œuvre d'axes de travail ;

- **Les perspectives :** nous partageons l'objectif de mieux suivre l'évolution du DUER et la formation des managers.

L'implication des SIST est un champ très large à développer. La pluridisciplinarité mériterait d'être promue comme l'outil favorisant la culture de prévention.

## Fiche 2 : usure professionnelle

Elle est issue essentiellement de situations de travail pathogènes dans lesquelles prédominent différents facteurs : travail répétitif, travail de nuit, port de charges lourdes, différents facteurs constituant les contraintes aux causes et aux conséquences bien connues. Les troubles musculo-squelettiques (TMS) prédominent dans les causes des arrêts de travail et des incapacités. La sous-déclaration des maladies professionnelles est forte.

Bon nombre d'actions sont mises en place notamment TMS PRO et l'expérimentation en Ehpad.

Le lien entre prévention de l'usure professionnelle et prévention de la désinsertion est évident et se font écho.

Nous soulignons que les coûts directs avoisinent les trois milliards d'euros; les coûts indirects triplent le montant initial, ce qui est énorme.

- **Les enseignements :** l'effet travailleur sain est connu, mais l'usure peut se manifester chez des travailleurs non seniors. La précocité d'un repérage précoce permettant la mise en œuvre de moyens de prévention est essentielle. La surveillance médicale fait partie du processus de repérage ;

- **Les perspectives :** nous estimons que le problème de fond est lié à la recherche permanente de productivité pour abaisser les coûts. Le système actuel accepte d'avoir des travailleurs « cassés » et de les remplacer sans prendre en compte le coût social. Ce calcul à court terme est à repenser.

L'automatisation et la robotisation peuvent répondre, dans certains cas, à la prévention de l'usure des travailleurs, physique et psychique.

L'arrivée des exosquelettes est aussi un début de réponse.

### Fiche 3 : favoriser la QVT

La QVT est encore trop peu un sujet de dialogue paritaire en entreprise et ce malgré un ANI (19 janvier 2013), une législation accrue, l'apparition de labels qualité et des actions régionales de sensibilisation par les Croct et les associations régionales pour l'amélioration des conditions de travail (Aract).

La CFE-CGC est particulièrement investie dans ce domaine qui a trait à la qualité du travail et donc aux organisations de travail, à travers la prévention des RPS. Elle ne voit que peu de résultats sur ce sujet.

- **Les perspectives** : la création d'un indice QVT, comme l'indice égalité hommes-femmes, permettrait d'initier une spirale vertueuse entre les entreprises.

### Fiche 4 : prévenir la désinsertion et maintenir en emploi

Le sujet est crucial, en raison notamment du vieillissement de la population, des effets de l'usure professionnelle et de la pression temporelle demandée dans une recherche de productivité. Le travail entre les acteurs institutionnels a été renforcé pendant la durée du plan.

La coordination se fait au sein des cellules de la prévention de la désinsertion professionnelle (PDP) des caisses primaires d'assurance maladie (CPAM) en lien avec les Sisit. Les services de santé au travail interentreprises (SSTI) se sont investis dans cette mission centrale des contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens (Cpom).

Cet axe du PST 3 s'est traduit par la fusion des Cap emploi et des services d'aide au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés (Sameth). La loi du 8 août 2016 en application au 1<sup>er</sup> janvier 2018 leur confie une mission de service public : préparation, accompagnement, suivi et maintien des salariés en emploi.

- **Les enseignements** : les acteurs sont nombreux et la coordination compliquée. Il est nécessaire de prendre en considération le repérage précoce, les personnes atteintes de maladies chroniques évolutives, l'implication disparate des SIST, le vieillissement et l'usure, le chômage...
- **Les perspectives** : notre organisation milite pour une prise en compte globale systémique. Depuis la prévention primaire des emplois à risques, du repérage précoce par le suivi médical ciblé des salariés, la mise en œuvre des moyens qui vont permettre au salarié de changer d'emploi (formation, reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé RQTH).

---

## Fiche 5 : articulation santé au travail – santé publique

L'axe 2.9 avait pour objectif de favoriser la collaboration entre les deux autorités. Après la présentation avant sa publication du plan santé en GPO, construit autour de la prévention tout au long de la vie. Au vu des échanges, il semblait convenu que le programme de mise en œuvre de ce plan impliquerait des liens entre santé et santé au travail. Notre désillusion a été grande lors de la sortie du plan santé.

- **Les enseignements :** la crise de la Covid a donné un éclairage particulier à ce sujet. Elle a démontré que les risques de santé publique et de travail peuvent être étroitement liés.

Le manque de coopération entre les deux ministères a été notoire lors des consignes et préconisations dans la crise de la Covid.

- **Les perspectives :** des sujets sont clairement communs aux deux ministères et mériteraient une coordination.

L'exemple de la campagne concernant les lombalgies, réalisée par le ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion est un exemple emblématique. Il n'y a eu aucun relai dans le monde du travail alors que ce sujet est une problématique majeure.

La prévention de la désinsertion professionnelle nécessite une communication renforcée entre le médecin du travail, le médecin traitant et le médecin conseil.

La lutte contre les addictions. Le travail crée des addictions et les addictions pèsent sur les accidents du travail.

Le risque routier, traité dans une autre fiche.

Les maladies chroniques qui pénalisent les travailleurs et engendrent des risques de désinsertion.

Nous attendons les résultats de l'enquête sur les conduites addictives en période de pandémie qui devraient être, au vu de la crise sanitaire, encore en cours.

Un bilan du travail des SIST lors la crise de la Covid méritera d'être réalisé.

### Fiche 6 : le dialogue social

Le centre névralgique du dialogue social se situe au sein du GPO et des Croct.

Au niveau opérationnel, la suppression des CHSCT est très préjudiciable à la mise en œuvre de la prévention dans les entreprises notamment par l'affaiblissement de la formation des représentants élus. La limitation à deux mandats successifs pour les membres des CSE est aussi un frein. L'acculturation en prévention est un processus long.

Les conditions de travail représentent moins de 1 % des thèmes abordés dans les CSE et sont peu représentées dans les accords d'entreprise.

Les PV de carence atteignent le chiffre de 35 000. Cet affaiblissement de la prévention de terrain est grave et en contradiction avec les ambitions du PST 3. Nous espérons que les désaccords entérinés le 12 juillet 2019, lors de la recherche d'un consensus pour la réforme de la santé au travail, n'impacteront pas négativement l'élaboration du PST 4 que nous souhaitons ambitieux.

Des points sont toutefois positifs pour les commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI), les observatoires départementaux, les bases de données économiques et sociales (BDES).

En ce qui concerne le travail du Coct, du GPO, le bilan nous paraît tout à fait positif par les thèmes traités, la qualité des consensus, l'adhésion des Croct au projet. Nous souhaitons toutefois que la coordination des GPRO atteigne une dimension plus opérationnelle et créatrice.

● **Les enseignements** : les travaux du GPO sur la réforme de la santé au travail se sont traduits par un échec : une conséquence en est l'affaiblissement du GPO et de son environnement.

De même un point de bascule s'est produit lorsque, contre toute attente, la partie patronale a manifesté, lors d'un Conseil national d'orientation sur les conditions de travail (Cnoct), sa volonté de retirer le risque chimique et sa traçabilité du dispositif de pénibilité.

Le sentiment est que la tendance patronale est régressive, bien loin des stratégies européennes de promotion de la santé au travail telle que promue par les conventions internationales, dont certaines ne sont d'ailleurs pas signées par la France (notamment la 161 de l'Organisation internationale du travail (OIT)).

● **Les perspectives** : la réforme de l'agrément des experts CHSCT a été un sujet dans lequel la CFE-CGC s'est particulièrement investie. Le projet a mis plusieurs années à aboutir. Le passage par une certification, réalisée à partir de référentiels construits en grande partie au GPO a abouti à une plus grande transparence, des règles déontologiques plus solides, une procédure plus rigoureuse en respectant la qualité de l'expertise proprement dite.



---

Enfin, nous sommes très satisfaits de la déclaration pour les conditions de travail des femmes, thème qui nous paraît devoir être retenu pour le PST4.

### **Fiche 7 : système d'offre aux TPE PME**

La plupart des partenaires sociaux et nombre de rapports sur le fonctionnement des SIST ont montré la nécessité de réformer le dispositif au profit des TPE-PME et des salariés qui y travaillent.

Ce sujet est à la base de la réflexion sur la santé au travail par les partenaires sociaux traduite par l'accord national interprofessionnel (ANI) sur la santé au travail.

Des actions d'information et de sensibilisation ont pu ainsi être déployées.

Nous disposons d'acteurs dont les compétences couvrent l'ensemble des thématiques et les axes de travail. Il est cependant difficile d'affirmer qu'il constitue un système d'acteurs coordonné. Nous avons noté cependant que les représentants des PME TPE dans les Croct s'investissent dans la santé au travail.

La majorité des Croct et leurs commissions parviennent à faire collaborer différents acteurs sur des thèmes et des actions concrètes. Toutefois, leur collaboration n'atteint pas le cœur de l'entreprise.

- **Les enseignements :** en ce qui concerne la prévention de la Covid, le protocole de déconfinement et ses fiches par métier en début de pandémie ont été un apport décisif au niveau de l'entreprise pour mettre en œuvre des moyens adaptés reconnus. Ces guides faisant référence.
- **Les perspectives :** pour l'offre de service aux PME-TPE, le sujet est difficile à concrétiser. Il est récurrent. Il s'agit là de répondre par des conseils pragmatiques aux résultats de l'évaluation des risques : choix d'une ponceuse portative aspirante et de l'aspirateur, conseiller un type de pompe pour injecter de la soude mécaniquement et non manuellement, concevoir des postes de travail sur une chaîne en 3\*8 adaptés à des personnes de taille différentes...

Pratiquement, il convient que les SIST proposent aux PME-TPE une offre de service définie, claire, lisible, comprise et concrète. Cette offre doit être une réelle aide pour l'employeur en lui permettant de répondre à ses obligations.

### **Fiche 8 : simplification**

Nous avons défendu la réalisation d'une version numérique du Code du Travail facilitant sa compréhension et son utilisation.

Cependant vouloir simplifier un monde qui se complexifie nous paraît être un concept qui porte en lui-même ses propres contradictions.

Citons une pensée de Darwin : « les espèces qui survivent ne sont pas les plus fortes ni les plus intelligentes mais celles qui s'adaptent le mieux aux changements ».

- **Les perspectives** : simplifier en mettant à jour les législations obsolètes. Aider les employeurs au niveau des SSTI et des branches à évaluer leurs risques et à mettre en place des mesures de prévention.

### Fiche 9 : renforcer les connaissances et les systèmes de données

Les systèmes de données en général sont une des richesses d'aujourd'hui et de demain, la santé au travail n'y échappe pas. Il convient de l'intégrer dans un processus de recueils de données à des fins de connaissances et de pilotage de la santé au travail.

Beaucoup de retard a été pris par l'abandon par la DGT du projet Syntra qui devait concaténer les données des rapports annuels des médecins du travail et les rapports annuels des services. Le projet est feu, les données aussi.

Le groupe permanent d'orientation (GPO) du Coct a prononcé un avis très réfléchi sur cet axe de façon à relancer le processus et à recueillir et traiter les données des dossiers médicaux travail. Le GPO avait aussi demandé à l'Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail (Anses) de répertorier les bases, ce qui a été réalisé.

Les données en matière de conditions de travail (tous les risques, facteurs de confort, vécu) sont absentes et doivent être renseignées notamment pour faire lien avec les données individuelles.

L'existence de ces deux types de données et le lien qui les réunit montrent la nécessité de penser en amont la structure des bases relationnelles de façon à pouvoir obtenir des résultats fiables.

- **Les enseignements** : les partenaires sociaux ne se sont pas emparés du système de recueil des données. Les SSTI et les organismes de prévention s'y sont engouffrés. Nous nous inquiétons de voir fleurir à l'attention des entreprises des indicateurs de « Bien-être au travail », de « bonne prévention », d'information de l'entreprise sur ses vulnérabilités.

Les logiciels de santé au travail sont utilisés dans les services en prenant des libertés avec les recommandations de la Haute Autorité de santé (HAS). Ce qui n'est pas acceptable.

- **Les perspectives** : les données nécessaires au suivi et au pilotage de la santé au travail doivent être pensées dès la construction du plan santé travail. Ces données, voire ces indices, sont à préciser par les partenaires sociaux.

---

Une réflexion sur le devenir des enquêtes Sumer qui permettait de donner un état récurrent de la santé au travail doit être menée. Ce type d'enquête validée et harmonisée à l'échelon national est une nécessité.

### **Fiche 10 : prévenir l'exposition au risque chimique**

Nous partageons l'introduction de la fiche.

Ce sujet est socialement sensible en raison de la peur qu'il suscite. La peur se nourrit de la méconnaissance du sujet. Ce sujet est très complexe, de par le nombre de produits et la multiplicité des effets (dont certains seront connus ultérieurement). Des connaissances approfondies d'une part et des ignorances d'autre part, l'espace qui les sépare étant rempli d'interrogations.

La prévention des risques chimiques se fonde sur un corpus de documents mondialisé (SGH), européenisé (REACH et CLP), des textes européens déclinés dans le droit français. Le règlement REACH est la pierre angulaire de la connaissance synthétique des dangers des substances et des mélanges, il est la base de la classification utilisée dans les fiches de données de sécurité (FDS). Le système est fermé. Son application est souvent très difficile sur le terrain.

Pour les effets à long terme, les maladies, la société accepte un niveau de risque sanitaire tout en permettant à l'industrie de se développer. Ce niveau de risque est souvent controversé, dans un sens comme dans l'autre. C'est l'objet des divergences.

En ce qui concerne l'exemple de réussite, celui du pressing n'est toutefois pas novateur.

**Substitution** : ce n'est pas le simple remplacement d'un produit par un autre ! Le mot substitution tel qu'il est compris est restrictif. Les réactions chimiques ont des fondements inhérents aux règles de la chimie. La substitution devrait s'appliquer aux formulations et aux procédés de fabrication.

**Le rapport Frimat** : la CFE-CGC avait été l'initiatrice d'une demande d'expertise sur le risque chimique lors d'un Cnoct au cours duquel le patronat avait exprimé sa volonté de simplifier le Code du travail et le décret sur la pénibilité. Le Pr Frimat avait été chargé par Madame la ministre Pénicaud de faire des propositions : son rapport et ses 27 propositions ont rejoint le purgatoire des rapports oubliés. Ses préconisations à ce jour n'ont pas été mises en œuvre.

**La commission 2** : les échanges ont abouti à une lettre commune des organisations syndicales pour conserver la réglementation existante. La partie patronale souhaitait voir « simplifier la réglementation ».

Les actions régionales : elles tournent souvent autour de sujets traités et connus depuis longtemps. Des projets plus originaux pourraient être menés par exemple dans le secteur agroalimentaire (nettoyage, désinfection et additifs, arômes ...) ; exposition au chrome hexavalent – (Cr (VI) – des soudeurs inox ; plasturgie des thermoplastiques...

- **Les enseignements** : les outils simplifiés d'évaluation sont récents. Pendant longtemps nous avons été opposés à ce genre d'outil. En effet, leurs résultats ne se fondent pas suffisamment sur l'analyse de la situation de travail et conduisent à des approximations, voire des erreurs. Ils permettent d'approcher la notion de risque faible qui « simplifie » l'évaluation mais cette notion est mal connue et elle ne concerne pas le risque cancérigène, mutagène et reprotoxique (CMR). Cependant, compte tenu de la méconnaissance du sujet par la plupart des entreprises, de la difficulté technique de mesurage et d'évaluation, du coût engendré, nous estimons aujourd'hui qu'il est souhaitable de les promouvoir afin que le plus grand nombre d'entreprises les utilisent au bénéfice des salariés.

Lubrizon, la fiche mentionne cet accident industriel majeur de cet établissement classé Seveso. Le rapport parlementaire est édifiant. Il met en évidence les lacunes qui ont conduit à la catastrophe mais aussi des préconisations.

- **Les perspectives** : ce sujet (Lubrizon) mériterait d'être mis à l'ordre du jour du GPO, tant son bilan nous est inconnu.

La ventilation est toujours aussi absente pourtant c'est un domaine qui doit être mieux exploré et connu. La formation à la ventilation pour le risque chimique est réduite et le nombre de formateurs de haut niveau est insuffisant.

Pourquoi ne pas proposer une coordination : DUERP, inspection du travail et installation classée pour la protection de l'environnement (ICPE) pour les « Seveso » ? Le Plan Ecophyto qui se met en place.

### Fiche 11 : chutes de hauteur et de plain-pied

Les chiffres montrent que la sinistralité augmente malgré le nombre important d'actions et malgré une pression de contrôle accrue.

Témoignage personnel : « *Je vois encore, juste avant le confinement, un ouvrier debout en équilibre dans une grue, à dix mètres de haut, taper à la masse sur une cornière – sans harnais !! Ma menace adressée au chef de chantier d'appeler l'inspection du travail a été fort utile. L'opérateur est descendu enfile son baudrier !* »

Dans ce domaine, encore, peu de démarches des SIST soutenues par les Croct ou Présance.

- 
- **Les enseignements** : le guide du Croct Bretagne a été réalisé conjointement par la Carsat, l'Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics (OPPBTB), la Mutualité sociale agricole (MSA), la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte), l'Association française de coordonnateurs sécurité et protection de la santé (Afco).
  - **Les perspectives** : deux cibles sont à poursuivre :
    - les TPE-PME pour les métiers concernés;
    - le recours à la sous-traitance « non maîtrisée », sujet redondant en ce qui concerne le BTP.

### Fiche 12 : risques psychosociaux

Les chiffres clés montrent que la situation s'est dégradée. En effet, marges de manœuvre en recul, baisse d'autonomie se traduisant par une augmentation fulgurante des demandes de reconnaissance de maladies professionnelles.

Il convient d'observer les nombreux moyens mis en œuvre en matière de prévention sur la connaissance (rapport Gollac), la reconnaissance du Burnout par l'Organisation mondiale de la santé (OMS), l'accord sur la prévention des incivilités, la lutte contre le harcèlement au travail.

Nous notons aussi bon nombre d'actions de la part des Croct et des préventeurs : réseaux de consultants, fiches pédagogiques, informations, messages, guides, offre de service, prévention du suicide, accompagnement des entreprises...

- **Les enseignements** : ces actions sont des indicateurs de moyens et non de résultats ! En effet :
  - très peu d'accords de branche;
  - prévalence de la prévention tertiaire et secondaire;
  - rareté de la prévention primaire en travaillant sur le travail : l'organisation du travail, le contenu du travail et ses composantes bénéfiques à une bonne santé mentale.
- **Les perspectives** : les risques psychosociaux doivent être traités comme les autres risques évalués et prévenus.

### Fiche 13 : risque routier

Le cadre est interministériel et les acteurs variés.

Plusieurs régions se sont emparées du sujet, notamment les SIST d'Île-de-France.

- **Les enseignements** : les nouvelles techniques de communication virtuelles, largement utilisées pendant la pandémie sont aussi une réponse au risque routier qui a été largement expérimentée.

- **Les perspectives** : l'amélioration du dispositif passe, peut-être, par un développement de la culture de prévention sur ce sujet transverse. La prise en compte des organisations de travail, notamment en limitant les déplacements, permet d'agir en prévention primaire.

L'intégration de cette thématique dans les programmes de formation initiale et continue serait bienvenue.

En conclusion, le PST 4 va se nourrir des enseignements de ce retour très complet. La ligne conductrice devra être : des directives au plus près des situations de travail et des indicateurs de moyens et de résultats définis par risques.

## Contribution de la Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC)

---

Avec le troisième Plan santé au travail, les partenaires sociaux avaient pour ambition de modifier les perspectives et d'apporter un renouvellement profond de la politique de santé au travail. Force est de constater que, plus de 30 ans après l'adoption de la directive-cadre de 1989, si des efforts sont à noter, la culture de la prévention demeure encore en France globalement mineure comme il est remarqué en introduction de ce plan.

Le PST 3 avait pour ambition de progresser sur trois axes, l'appropriation effective par tous les acteurs d'une culture de la prévention primaire, fondée sur l'action concrète à partir des situations de travail réelles, et non seulement par la mise en conformité avec la réglementation et d'avancer sur la question de la qualité de vie au travail, tout en s'appuyant sur un dialogue social et un système d'acteurs renforcés notamment à destination des TPE-PME. Pour la CFTC, le compte n'y est pas.

Concernant la culture de prévention, le PST 3 voulait opérer un renversement de perspective en accordant la priorité à la prévention plutôt qu'à la réparation. Pour la CFTC, l'objectif n'est pas atteint. Il faudra réengager des efforts importants dans ce domaine, notamment par un renforcement de la prévention primaire la plus large possible en y associant les acteurs internes et externes de l'entreprise et en consacrant des moyens financiers plus importants. La prévention primaire doit constituer le levier de la prévention

---

de la désinsertion professionnelle. La volonté de mieux accompagner les TPE-PME dans ces problématiques n'a pas non plus suffisamment trouvé de traduction concrète.

La qualité de vie au travail n'a pas non plus suffisamment progressé depuis la signature de l'ANI de 2013. Pour la CFTC, le bilan de la négociation et les apports du plan sur ce thème sont encore insuffisants. Ces négociations, pourtant intégrées dans les négociations annuelles obligatoires, sont encore trop peu nombreuses. Quand elles aboutissent, elles ne donnent lieu qu'à des négociations à tiroirs, qui abordent la prévention des risques psychosociaux, la mise en place du télétravail ou du droit à la déconnexion. Si nous sommes satisfaits de l'avancée de ces questions, nous sommes encore loin de l'approche systémique de l'ANI de 2013 et ce, malgré sa mise en avant dans le PST 3. C'est pourquoi la CFTC a appelé à mettre en place un comité de suivi paritaire et à relancer une négociation sur cette thématique qui nous est chère.

Nous ne pouvons pas dire que la période du PST aura permis de renforcer le dialogue social sur les questions de santé au travail. Nous regrettons que les ordonnances aient eu pour effet de décentraliser le dialogue sur ces questions, en désancrant le dialogue social du terrain. Les représentants de proximité ne permettent pas à ce jour de rééquilibrer cette situation.

Si l'ensemble des partenaires sociaux ont salué un texte disruptif et bienvenu en 2016, force est de constater que quatre ans après, le bilan est maigre. C'est d'ailleurs la raison pour laquelle le dialogue social interprofessionnel doit trouver des solutions et apporter des propositions au crépuscule de ce plan pourtant salué par tous lors de sa signature. Nous ne désespérons pas, et nous ferons preuve d'une ambition renouvelée pour la préparation du quatrième Plan santé travail. La CFTC s'engagera activement et sera force de proposition.

### CONTRIBUTIONS DES ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES D'EMPLOYEURS

## Contribution du Mouvement des entreprises de France (Medef)

---

Le MEDEF a salué l'approche initiée à travers le Plan santé au travail 3 (PST 3) à savoir une approche résolument tournée vers la prévention primaire des risques professionnels, en rupture avec une vision trop centrée sur la réparation. Il revenait alors à l'État d'impulser cette même dynamique au niveau territorial pour décliner concrètement ces orientations sur le terrain dans le cadre des plans régionaux santé au travail (PRST).

Le MEDEF regarde avec intérêt la mise en place de la plateforme permettant aux membres des GPRO et du GPO d'échanger, de mutualiser leurs travaux et de promouvoir un effet de réseau entre eux.

Afin d'être en mesure d'apprécier les avancées en matière de promotion de la santé au travail de ces actions et de proposer des recommandations pour sa poursuite, des fiches bilan ont été préparées et présentées aux partenaires sociaux. C'est également une approche innovante que le MEDEF salue.

Ces fiches permettent de faire une analyse globale des actions : leur couverture territoriale, les objectifs visés, les thèmes abordés, les types d'actions, les partenariats établis, le niveau d'intervention des actions (stratégiques et/ou opérationnelles), leur avancement, etc.

Mais cet exercice est compliqué à plusieurs titres :

- certaines données chiffrées peuvent être mal interprétées : par exemple celles sur le nombre d'accords ne sont pas exemptes d'interprétation et peuvent susciter des appréciations négatives ou positives alors qu'elles ne traduisent pas la réalité du dialogue social, ce dernier pouvant prendre d'autres formes. C'est pourquoi, les données chiffrées doivent parfois être complétées par d'autres indicateurs. C'est un chantier supplémentaire qui doit être mené dans la perspective du prochain PST ;
- un contexte inédit : un accord national interprofessionnel signé le 9 décembre 2020 pour une prévention renforcée et une offre renouvelée en matière de santé au travail et conditions de travail, avec une initiative législative pour traduire le fruit de cette négociation.

Il est essentiel de bien appréhender ces étapes si l'on veut que le prochain PST 4 traduise également la volonté forte des partenaires sociaux de faire de la prévention des risques professionnels la colonne vertébrale des actions en faveur des employeurs et des salariés.



---

## Contribution de la Confédération des petites et moyennes entreprises (CPME)

---

En 2016, dans le cadre de l'élaboration du PST 3, les partenaires sociaux réunis au sein du GPO du Coct ont décidé de faire de la prévention des risques professionnels une priorité se plaçant ainsi en rupture avec l'approche traditionnelle qui privilégiait jusqu'alors la réparation.

En 2020, les principes de cet engagement consensuel autour de la promotion de la prévention primaire ont été réaffirmés avec la conclusion d'un ANI « pour une prévention renforcée et une offre renouvelée en matière de santé au travail et conditions de travail ».

Cette période de 2016-2020 qui fut le temps du PST 3, porte témoignage du caractère durable de cette approche aussi novatrice que nécessaire dans la lutte contre les risques professionnels, et du bien-fondé de l'engagement paritaire en santé au travail.

Il se trouve cependant que tout exercice de planification demeure délicat. Si sa conception est toujours gratifiante, son exécution reste incertaine et l'évaluation de ses résultats se révèle encore régulièrement décevante.

Le PST 3 ne fait pas défaut à cette réalité.

Malgré le caractère innovant de leur présentation, les fiches-bilan servies au titre de cette évaluation relèvent plus de l'illustration que de l'enseignement.

Pour la CPME, ce constat souligne l'attention qu'il convient de porter à la mise en œuvre d'un suivi régulier, utile, et aisément accessible aux entreprises comme aux préventeurs, du résultat des actions programmées dans ce type d'exercice pluriannuel engageant une grande diversité d'opérateurs.

Cette exigence ne saurait être satisfaite qu'au prix d'une réflexion portant sur la collecte, l'agrégation, l'exploitation et la diffusion d'un grand nombre de données disparates.

Elle suppose la mobilisation de moyens adaptés, une transparence budgétaire, et une analyse coûts-bénéfices systématique.

Elle est un préalable à l'élaboration d'un PST 4.

### **Contribution de l'Union des entreprises de proximité et contribution de l'Union nationale des professions libérales (U2P)**

---

Alors que le troisième Plan santé au travail a pris fin et que le quatrième PST va lui succéder, les cinq années qui se sont écoulées peuvent permettre de tirer un bilan du PST 3.

Pour l'U2P, ce sont tout d'abord les modalités de construction de ce PST qui doivent être soulignées.

Pour la première fois, ce sont en effet les partenaires sociaux membres du groupe permanent d'orientation du conseil d'orientation des conditions de travail (GPO du Coct) qui ont élaboré les sept orientations thématiques de ce plan. Cette méthode et l'appui sur le GPO du Coct sont un motif de satisfaction. Cette pratique doit pouvoir essaimer dans la construction des différents plans et stratégies au niveau national.

Concernant le contenu du PST 3 et les actions mises en œuvre, l'U2P note que la prévention a occupé une place de choix au sein de ce PST. Le PST 3 a accordé la priorité à la prévention plutôt qu'à la réparation. L'U2P estime que c'est là une orientation forte qui doit s'inscrire dans la durée.

De même, le PST 3 a souhaité prendre en compte les enjeux propres aux TPE-PME, tout particulièrement quant à la nécessité de développer des services d'accompagnement à l'évaluation des risques ou à la nécessité de décliner une offre de services en matière de prévention de la désinsertion professionnelle. Sur ces sujets, la prise en compte des spécificités des TPE-PME et de leurs besoins doit encore se poursuivre.

Concernant l'évaluation des risques, et notamment le risque chimique, l'U2P note que plusieurs outils ont été mis à disposition des entreprises au cours du PST 3 (OIRA, Seirich, service d'évaluation de l'Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics). Ces outils sont bien évidemment des ressources importantes pour les entreprises.

Il n'en reste pas moins que la prévention des risques dits « complexes » au niveau des TPE doit aussi aller de pair avec une simplification de la réglementation en la matière avec notamment la nécessité de ne plus « sur-transposer » les directives européennes sur le sujet.

En ce qui concerne le dialogue social sur les conditions de travail, l'U2P tient à souligner le dynamisme des commissions paritaires régionales

---

interprofessionnelles de l'Artisanat (CPRIA) avec la mise en œuvre d'actions diverses dans les territoires (action de sensibilisation aux risques professionnels des apprentis, actions d'information sur la prévention des troubles musculo-squelettiques, prévention de la gestion des conflits, etc.). La mise en place des commissions paritaires régionales dédiées aux professions libérales (CPR-PL) s'inscrit également dans le renforcement du dialogue social de proximité notamment sur les enjeux de santé au travail.

Dans les branches professionnelles, la période couverte par le PST 3 a été marquée par le dialogue social sur les référentiels relatifs à l'exposition aux facteurs de risques professionnels. Plusieurs branches professionnelles relevant des entreprises de proximité ont d'ailleurs obtenu l'homologation de leurs référentiels : Pâtisserie, Esthétique, Charcutiers-traiteurs, Cabinets dentaires libéraux, Coiffure, Poissonniers-écaillers, etc.

## **Contribution de la Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles (FNSEA)**

---

La proposition du plan santé au travail 3 (PST 3) de faire du dialogue social la clé d'entrée de la santé au travail est pour la FNSEA la voie de la réussite.

D'ailleurs, ce choix pour établir le PST 3 a permis notamment de dégager deux axes :

- faire de la prévention une priorité;
- accompagner au mieux les TPE et PME, qui correspondent aux attentes des salariés et des entreprises de tous les secteurs professionnels.

En effet, pour la FNSEA, le Plan santé au travail n'est pas un plan de prévention des risques professionnels et n'a pas pour vocation de répertorier ces risques, mais de promouvoir le travail en faisant en sorte que celui-ci soit un facteur de santé des salariés, de prévention des risques organisationnels et d'efficacité dans la performance économique des entreprises.

Toutefois, pour la FNSEA, le niveau qui doit être mis en valeur dans le dialogue social et particulièrement pour les sujets relevant de la santé au travail est celui de la branche professionnelle.

À cet égard, les partenaires sociaux agricoles déterminent dans le plan santé et sécurité au travail pluriannuel, en cohérence avec le PST 3, la feuille de route pour les services santé des caisses de mutualité sociale agricole (MSA) pour coller aux particularités agricoles en précisant chaque année des focus déterminants. Dans la même temporalité que le PST, le nouveau PSST de la MSA pour 2021-2025 est en cours de validation basé sur un triptyque : préserver la santé dans l'activité de travail, accompagner les projets et les transitions, développer la relation de services.

À l'avenir, la FNSEA tient à ce que la réflexion soit recentrée autour de l'entreprise et particulièrement la très petite entreprise visant à lui permettre d'intégrer cette notion de prévention grâce à des dispositifs simples mais efficaces. La simplification de la réglementation est essentielle pour que les TPE puissent s'en emparer pleinement. À cette fin, elle restera vigilante sur les propositions qui seront alors faites.

La FNSEA est attachée à ce que la MSA continue à assurer son rôle central auprès des salariés et des agriculteurs, employeurs ou non, pour tout ce qui concerne leur santé et leur sécurité au travail que ce soit au titre de la prévention, du suivi médical ou pour de la réparation.

Que ce soit pour les réformes à venir ou pour le PST 4, il faut poursuivre les objectifs :

- 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. Nous tenons à rappeler que l'agriculture est un bon terrain d'expérimentation.

Au-delà des missions régaliennes de la santé au travail, le PST doit tenir compte des interpellations sociétales, des modifications des pratiques souhaitées par les entreprises car elles ont des conséquences sur l'activité de travail et la santé des professionnels. Il doit soutenir, les entreprises et les salariés dans un contexte de développement, de changements ou de crises.

---

# 3.

Présentation  
des actions phares  
par objectif  
opérationnel

## Culture de prévention

### Objectif opérationnel 1

#### ENJEUX

Le PST 3 opère un renversement de perspective en accordant la priorité à la prévention plutôt qu'à la réparation. Il ne s'agit plus seulement de réagir aux accidents et maladies survenus du fait du travail mais d'évaluer les risques de manière préalable et systématique pour les réduire ou les éviter, et même de promouvoir un environnement de travail propice à l'amélioration de la santé.

Au cœur de ce renouvellement de la politique de santé au travail figure ainsi l'appropriation par tous d'une culture de prévention, étroitement imbriquée avec la culture du métier et la culture du dialogue et de l'écoute. Toute démarche pérenne de prévention des risques professionnels engage les acteurs à considérer ces trois cultures, afin de développer un geste professionnel sûr et efficace qui convienne aux collectifs de

travail. La culture de prévention répond également à la dilution de la frontière entre performance économique et performance sociale ainsi qu'aux écarts entre le travail prescrit et le travail réel.

Si ce changement d'approche est déjà engagé, comme le montrent les nombreuses initiatives présentées dans cette fiche, il importe de poursuivre les efforts de sensibilisation, de formation, d'accompagnement etc., afin de diffuser le plus largement possible l'appropriation de cette culture de prévention qui doit être partagée par tous.

#### Actions du PST 3

- 1.1 Accompagner les démarches d'évaluation des risques et de planification de la prévention notamment dans les PME-TPE.
- 1.2 Renforcer la formation initiale et continue en santé et sécurité au travail (SST) et en management de travail.
- 1.3 Élaborer et mettre en œuvre une stratégie et un programme de communication pluriannuels coordonnés entre les principaux acteurs de la prévention.
- 1.4 Développer les études sur le lien entre investissement dans la santé au travail et performance de l'entreprise.
- 1.5 Atteindre des publics prioritaires en agissant en direction des travailleurs détachés.



## Un exemple de réussite

Une entreprise de fabrication de composants électriques de 27 salariés qui souhaitait lancer un nouveau produit, et ainsi créer de nouveaux postes, demande au service de santé au travail d'accompagner le projet. Grâce à l'intervention de l'ergonome et à la mise en œuvre de ses préconisations organisationnelles, techniques et logistiques, l'employeur et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) ont pu constater le bon démarrage de la nouvelle production. Après un an de fonctionnement, aucun accident du travail ou incident qualité n'est survenu et l'entreprise jouit d'un bon climat social.

## TENDANCES



La culture de prévention suppose de réinventer des démarches participatives en matière de santé et de sécurité au travail, et ce, en corrélation notamment avec les nouveaux outils digitaux qui se développent, pour accompagner l'évaluation des risques professionnels dans l'entreprise.



Les messages clés de prévention sont de plus en plus diffusés dans les programmes d'enseignement professionnel.



De plus en plus, les actions de prévention sont considérées comme un investissement qui profite à la santé et à la sécurité au travail mais aussi à l'organisation globale de l'entreprise, à son efficacité comme à sa profitabilité.



La prévention doit évoluer avec l'émergence de nouveaux risques professionnels, non seulement grâce à des outils adaptés aux nouvelles situations de travail mais à des travaux de recherche, notamment de recherche appliquée.

## CHIFFRES-CLÉS



L'indice de fréquence des accidents du travail est **deux à trois fois plus élevé** que la moyenne dans le premier mois d'embauche. Par ailleurs, **8 %** des **15-24 ans** qui ont travaillé au cours des 12 derniers mois déclarent avoir été accidentés au travail dans l'année, contre **5 %** à tout âge.

Source : INRS, dossier « nouveaux embauchés » ; Insee Première n° 1719



Malgré l'obligation légale, seuls **45 %** des employeurs interrogés en 2016 ont élaboré ou actualisé leur document unique d'évaluation des risques (DUER) au cours des 12 mois précédant l'enquête.

Source : Dares analyses, n° 29, juin 2019



Les jeunes de **moins de 25 ans** formés en santé et sécurité au travail pendant leur scolarité ont **deux fois moins d'accidents** du travail que les autres.

Source : INRS, Étude épidémiologique, février 2018



## Un cas mortel

Pour cet apprenti bûcheron de 22 ans qui travaille pour une entreprise d'exploitation forestière, les premières semaines de travail sont éprouvantes : rythme soutenu, pas de chaussures de sécurité ou de pantalon anti-coupures, propos vexatoires de l'employeur, absence de livret d'apprentissage, etc. Alors que l'apprenti effectue le débardage sur un terrain escarpé et en altitude, et que l'ouvrier qui l'accompagne abat les arbres, aucune zone de chute ni couloir de sécurité ne sont délimités. Il n'y avait pas eu de formation préalable qui les aurait sensibilisés à cette organisation. L'apprenti est alors percuté de plein fouet par un tronc en chute.

## MESURES PHARES NATIONALES

### L'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS CLÉS EN MAIN ET DÉMATÉRIALISÉE

*Assurance maladie – Risques professionnels, FNSEA, OPPBTP*

**OiRA** Plusieurs acteurs de la prévention ont mis en place des outils d'aide à l'évaluation des risques en ligne. Avec l'appui de l'Agence européenne pour la santé et la sécurité au travail, l'Institut national de recherche et de sécurité (INRS) a développé une application appelée **OiRA** (Online interactive risk assessment) pour plusieurs secteurs regroupant une majorité de TPE-PME (garages ; hôtels, cafés, restaurants ; soin et prothésie ongulaire ; transport routier ; commerces non alimentaires). Ces outils en ligne gratuits et très simples d'utilisation guident l'utilisateur pas à pas dans sa démarche d'évaluation des risques et lui proposent des solutions de prévention adaptées à son métier pour construire son plan d'action. Ils sont élaborés dans un cadre paritaire.

Dans les secteurs du bâtiment et des travaux publics, le développement de [MonDocUniquePrem's](#) a permis à plus de 6 300 entreprises de réaliser leur évaluation des risques (sur la période 2018 – 2019). Depuis 2016 ce sont plus de 31 000 DUER qui ont été réalisés avec les outils de [preventionbtp.fr](#).

Dans le secteur agricole, « [Systema](#) », un outil d'aide à l'évaluation des risques, a reçu plus de 11 300 visiteurs depuis son ouverture.

### Comment OiRA est-il perçu par ses utilisateurs ?

Sur les **50 000 connexions** aux outils OiRA depuis leur création, environ la moitié des utilisateurs ont répondu au questionnaire de satisfaction, présenté à l'issue de la démarche d'évaluation des risques et d'élaboration du plan d'action. Ce taux de réponse relativement peu élevé laisse supposer que tous les utilisateurs ne vont pas au bout de la démarche.

**79 %** des utilisateurs répondants sont des TPE-PME (à **60 %** des entreprises de moins de neuf salariés et à **19 %** des entreprises de 10 à 50 salariés).

Ils font à **68 %** partie même de l'entreprise et dans seuls **15 %** des cas l'outil est utilisé par un consultant externe (seuls **5 %**, ou en collaboration avec l'entreprise **10 %**)

**97 %** des utilisateurs répondants considèrent qu'OiRA a répondu à leur besoin et recommanderaient cet outil autour d'eux.



## UN GUIDE PRATIQUE DE MISE EN ŒUVRE ET DE SUIVI DU DUER

### *OPPBTP, partenaires sociaux de la branche des travaux publics*

Le document unique est un outil indispensable pour identifier les risques professionnels dans l'entreprise et mettre en œuvre une démarche de prévention et de performance durable.

Les partenaires sociaux de la branche des travaux publics (FNTP, Fédération SCOP BTP, CFE-CGC BTP, CFDT Construction Bois, BATI-MAT-TP CFTC, et FG-FO Construction) et l'Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics (OPPBTP) ont souhaité élaborer [un guide pratique](#) pour que le document unique existe et vive dans toutes les entreprises, petites et grandes.

Les points forts de l'ouvrage :

- un rappel de la réglementation ;
- des réponses aux questions que chacun se pose ;
- les étapes de la démarche de prévention, l'élaboration du document unique, son suivi et sa mise à jour ;
- enfin, de nombreux témoignages d'entrepreneurs qui, avec l'aide des salariés et des institutions représentatives du personnel, ont réussi à mieux intégrer la prévention dans leurs activités quotidiennes.

## Comment actualiser le document unique et le faire vivre comme un outil de pilotage et de suivi de la prévention ?

Cette PME industrielle, comptant un effectif de 270 personnes, soucieuse d'utiliser son document unique comme un outil permanent de pilotage et de suivi de la prévention, fait le choix de formaliser les modalités d'actualisation du document dans son plan d'actions.

Moyens, procédures, responsables et planification sont précisés : l'assistante de direction, point de convergence de la remontée d'informations, est chargée de la réactualisation du document ; un cahier de signalement des risques et accidents est mis en place dans chaque unité de travail ; il est prévu qu'un point sécurité soit porté à l'ordre du jour des réunions de services et d'ateliers. Il est également précisé que les informations émanant des visites de la commission de santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT), des accidents survenus ou des analyses d'accidents, empruntent le même canal afin d'être centralisés par l'assistante de direction. Parallèlement, deux réunions extraordinaires de la CSSCT sont prévues afin de porter à six le nombre total de réunions, soit une tous les deux mois (l'objectif étant de permettre une actualisation continue du document, plutôt qu'une opération lourde en fin d'année). Les conclusions de la CSSCT sont transmises à l'assistante de direction qui les intègre dans le document unique.

Devenu un véritable tableau de bord de la prévention dans l'entreprise, le document unique, au-delà de l'obligation réglementaire, vient désormais compléter la boîte à outils à la disposition du comité social et économique (CSE) et de sa CSSCT.

#### DES AFFICHES PÉDAGOGIQUES MULTILINGUES POUR SENSIBILISER LES TRAVAILLEURS DÉTACHÉS

Ministère du Travail, ministère de l'Agriculture, Assurance maladie – Risques professionnels, OPPBTP



Dix-neuf affiches contenant des messages de prévention sur quatre thématiques (risques chimiques, travaux en hauteur, manutentions manuelles, équipements de travail) ont été élaborées, traduites en neuf langues (allemand, anglais, bulgare, espagnol, français, italien, polonais, portugais, roumain). Ces [affiches pédagogiques](#) participent d'un conseil simple et approprié.



Elles ont fait l'objet d'une large [campagne de communication](#) en septembre 2020 et sont disponibles sur le site du ministère du travail.

#### LE CONCOURS « SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL : DE L'ÉCOLE AU TRAVAIL, À VOUS DE FILMER ! » POUR SENSIBILISER LES JEUNES AUX RISQUES PROFESSIONNELS

INRS

L'INRS organise chaque année depuis 2012 le concours « Santé et sécurité au travail : de l'école au travail, à vous de filmer ! », destiné aux élèves des lycées professionnels et aux apprentis des centres de formation d'apprentis (CFA) dépendant de l'Éducation nationale.

Placé sous le parrainage du ministère de l'Éducation nationale, son objectif est de sensibiliser aux risques auxquels les jeunes sont exposés lors de leurs premiers pas dans le monde professionnel (périodes de stage ou d'alternance).

Depuis le lancement du concours, plus de 600 vidéos ont été mises en ligne. En 2019, ce sont soixante vidéos qui ont été déposées sur la page [Dailymotion](#) du concours.

#### LE RENFORCEMENT DE LA FORMATION CONTINUE EN SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

*Assurance maladie – Risques professionnels*

La formation continue constitue un moyen d'action essentiel pour l'accompagnement de la mise en œuvre de démarches de prévention en santé au travail dans les entreprises. Toute entreprise peut ainsi trouver, dans sa région, un organisme assurant [des formations conformes au cahier des charges de l'Assurance maladie – risques professionnels](#) et de l'INRS.

Plus d'un million de salariés ont été formés en 2019 dans le domaine de la santé, sécurité au travail via les organismes de formation habilités par la branche accidents du travail et maladies professionnelles (AT/MP) et le réseau des caisses d'assurance de retraite et santé au travail (Carsat) et près de cinq millions de personnes ont été formées depuis 2014.

Notamment, pour 2018/2019 :

- formation « Enseigner la santé et sécurité au travail » (ES&ST) : 12 nouveaux formateurs ES&ST formés par l'INRS, 2 400 enseignants ont suivi la formation ES&ST en région ;
- formation « Sauvetage secourisme du travail » (SST) : 12 nouveaux formateurs de formateurs SST formés par l'INRS, 722 nouveaux formateurs SST certifiés en région et 2 900 formateurs recyclés, 135 000 élèves et apprentis certifiés SST dans les lycées et CFA ;
- formation « Prévention des risques liés à l'activité physique » (Prap)
  - secteur industrie/bâtiment/commerce (IBC) : 240 nouveaux formateurs certifiés en région, 11 500 élèves et apprentis certifiés dans les lycées et CFA,
  - secteur sanitaire et médico-social (2S) : 130 nouveaux formateurs certifiés en région, 6 000 élèves certifiés dans les lycées ;
- module « Prévention santé Environnement » (PSE) de la voie professionnelle.

## L'AUTOFORMATION DES SALARIÉS DU RÉGIME GÉNÉRAL AUX BASES DE LA PRÉVENTION

### *Assurance maladie – Risques professionnels*

[Une autoformation](#) a été mise en ligne sur le portail de formation à distance de l'INRS sur les connaissances de base

en prévention, destinée aux salariés du régime général. Quatre modules interactifs de deux heures (composés de fictions animées, écrans d'information, exercices auto-évaluatifs, témoignages de professionnels, etc.) permettent de :

- s'initier à la prévention des risques professionnels ;
- comprendre les liens entre travail et santé ;
- comprendre l'accident de travail ;
- participer à l'évaluation des risques professionnels.

Ces autoformations sont proposées en libre accès à toute personne désirant acquérir des connaissances de base en santé et sécurité au travail. Elles peuvent également s'inscrire dans des parcours de formation de l'INRS. Cette démarche n'exonère pas les employeurs de leur obligation de formation.

En 2019, on dénombrait plus de 27 000 personnes inscrites.

## DES MODULES DE FORMATION « SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL » INTÉGRÉS DANS LES PARCOURS DES BACS PROFESSIONNELS

### *Assurance maladie – Risques professionnels, ministère de l'Agriculture, Mutualité sociale agricole, ministère du Travail*

Aujourd'hui, la plupart des 600 référentiels de diplômes de l'enseignement professionnel et technologique (certificat d'aptitudes professionnelles, brevet professionnel, baccalauréat professionnel, brevet de technicien supérieur) ont intégré des compétences en santé et sécurité au travail, ce qui concerne un flux annuel de 350 000 apprenants.

Un module de formation est en cours de construction avec l'École nationale supérieure de l'enseignement agricole (ENSEA), avec pour objectif d'ancrer une culture de prévention dans ces établissements grâce à la formation des enseignants.

Par ailleurs, [la 3<sup>e</sup> convention cadre](#) pour l'intégration de la santé et la sécurité au travail dans l'enseignement agricole a été négociée et signée le 11 septembre 2018 entre le ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation (MAA), la Caisse centrale de mutualité sociale agricole (CCMSA) et la direction générale du travail (DGT). Elle est conclue pour une durée de cinq ans et est déclinée en région. Six axes prioritaires ont été définis et trois catégories d'actions, relatives aux priorités fixées dans la convention, bénéficient d'une aide financière :

- les challenges jeunes organisés par les caisses de MSA ;
- la formation des enseignants, des équipes de direction, des maîtres de stage/d'apprentissage et du personnel d'établissement sur leurs obligations en matière de prévention des risques professionnels vis-à-vis des élèves ou sur la mise en main d'outils pédagogiques à destination des élèves ;
- la conception et la promotion d'un outil pédagogique.

#### **LES TROPHÉES PRÉVENTION JEUNES (TPJ) : UN CONCOURS INNOVANT POUR LES JEUNES EN MILIEU RURAL**

##### *Mutualité sociale agricole (MSA)*

La MSA a souhaité intégrer la prévention des risques professionnels pour préparer les futurs professionnels agricoles à exercer leur métier tout en préservant leur santé et leur sécurité, grâce à des

[Trophées Prévention Jeunes \(TPJ\)](#) organisés tous les deux ans au niveau local par les caisses de MSA.

Dans chaque établissement d'enseignement agricole, une ou plusieurs équipes de 12 élèves maximum réalisent un projet pédagogique, encadré par un enseignant axé sur la santé sécurité au travail. Une dotation de 150 euros est offerte à chaque équipe participante au concours pour préparer son projet. Le projet doit être en lien avec des situations de travail et traiter de la santé sécurité au travail au travers d'un ou plusieurs des huit axes du Plan santé sécurité au travail (PSST) 2016-2020 de la MSA – dont troubles musculo-squelettiques (TMS), risques psychosociaux (RPS), risque chimique notamment phytosanitaires cancérigènes et mutagènes ou toxiques pour la reproduction (CMR), risques liés aux animaux ou en lien avec les activités du cheval etc. Les formes de présentation des projets sont libres (expos photos, affiches, films, jeux, saynètes, montage film, prototype, etc.).

Cette initiative s'inscrit dans une offre de service variée de la MSA vis-à-vis des jeunes en milieu agricole, comme [le concours Le Pré Vert](#), ce qui lui permet d'impulser une dynamique de responsabilisation et de sensibilisation relative à une problématique de société qui concerne particulièrement les jeunes élèves. La dernière édition de ce concours a eu pour ambition de rendre les élèves acteurs de leur santé et de leur bien-être autour d'une réflexion commune sur les addictions, l'objectif étant de réaliser une affiche de prévention des conduites et pratiques addictives « Affiche tes convictions ! ».

## DE NOMBREUSES FORMATIONS EN SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL DANS LE BTP

### OPPBTP

En formation initiale, dans le cadre de la révision des diplômes BTP de l'Éducation nationale, en 2019 et 2020 notamment, des travaux sur 14 diplômes ont été engagés pour renforcer l'enseignement de la santé et sécurité au travail. Un espace de ressources est ouvert à tous les enseignants de CFA du BTP, de lycées, d'instituts universitaires de technologie (IUT) génie civil, d'écoles d'ingénieur BTP ou généralistes, proposant notamment des supports pédagogiques pour l'enseignement de la prévention (zoom chantier, supports illustrés sur les situations de risques courantes, etc.). En 2019 et 2020, 16 000 pages ont été vues, pour 2 200 comptes environ à fin 2020. Entre 2017 et 2020, on note une activité d'environ 400 créations de compte par an, soutenue par les ateliers pédagogiques organisés pour les enseignants (20 à 25 par an depuis 2012).

Tous les ans, une séance [« 100 minutes pour la vie »](#) est également organisée pour sensibiliser les apprentis à la prévention des risques, dans le cadre d'un partenariat avec le Comité de concertation et de coordination de l'apprentissage du bâtiment et des travaux publics (CCCA-BTP). De 2009 à 2020, plus de 200 000 apprentis ont ainsi été sensibilisés à la prévention des risques professionnels à raison de 17 000 par an en moyenne.

En enseignement supérieur, l'offre de formation en ligne s'est étoffée proposant désormais une vingtaine de modules. En 2019-2020, plus de 1 500 étudiants ont suivi une ou plusieurs formations en ligne. L'OPPBTP participe activement à l'écriture du programme national du Bachelor universitaire technologique génie civil prévu pour une mise en œuvre

à la rentrée 2020. Dans les IUT génie civil (15 sur 24), une moyenne de dix heures d'enseignement par étudiant sont dispensées chaque année sur la base du référentiel « BES&ST » adapté pour le BTP, qui a ainsi touché 1 300 étudiants en première année et 980 en deuxième année. 1 900 étudiants des écoles d'ingénieurs BTP (ESTP, ESITC, Centrale Supélec, etc.) ont également été formés.

Au global en 2019-2020, on dénombre plus de 5 600 étudiants formés en formation mixte digitale, pour 14 heures de temps moyen de formation et environ 65 % de la cible atteinte.

### Éducation et santé et sécurité au travail : l'exemple du Portugal

Dans le cadre de sa stratégie nationale pour l'éducation à la citoyenneté, le Portugal est en train d'établir des lignes directrices pour l'éducation au monde du travail. Le projet est coordonné par la direction générale de l'éducation (DGE) en partenariat avec l'Autorité pour les conditions de travail (ACT), l'Organisation internationale du travail (OIT Lisbonne), l'Institut de l'emploi et de la formation professionnelle (IEFP), et l'Agence nationale pour la qualification et l'enseignement professionnel (ANQEP). La question de la sécurité et de la santé au travail est l'une des six questions globales identifiées comme étant importantes à traiter avec une approche évolutive qui couvre tout le spectre de l'éducation de l'école maternelle à l'enseignement secondaire.

Ces lignes directrices sont conformes à la Stratégie nationale pour la santé et la sécurité au travail 2015-2020, qui définit la politique de prévention des risques et la promotion du bien-être au travail.

Parmi ses objectifs stratégiques, s'inscrivent :

- l'intégration de la sécurité et la santé au travail dans le système éducatif – Programme national .../..

.../..

pour l'inclusion des questions de sécurité et de santé au travail dans les programmes scolaires à tous les niveaux de l'éducation,

- la promotion de la formation des enseignants, y compris les autres membres du personnel de l'école, en matière de sécurité et de santé au travail.

À ce jour, cinq cours, ayant pour objectif d'élever le niveau de sensibilisation aux questions liées au lieu de travail (en particulier la sécurité et la santé), ont formé 75 enseignants responsables de 4 056 élèves à tous les niveaux de l'enseignement.

Enfin, le Portugal est membre d'un consortium de sept partenaires des pays – Estonie, Espagne, Pays-Bas, Turquie, Portugal- dont le projet est d'améliorer l'éducation de la santé au travail. Il comprend un « Guide pédagogique européen pour la formation à la SST » pour l'enseignement et l'apprentissage par projet, et deux plates-formes numériques sous le nom générique de « SST ! Quelle brillante idée ! », l'une s'adresse aux enseignants et leur fournit du matériel pédagogique pour préparer les futurs travailleurs aux futurs risques professionnels et l'autre s'adresse aux jeunes travailleurs et contient un livret interactif destiné aux étudiants.

## UNE ÉTUDE ÉPIDÉMIOLOGIQUE DÉMONTRANT L'IMPACT POSITIF DE LA FORMATION EN SANTÉ SÉCURITÉ AU TRAVAIL

### *Assurance maladie – Risques professionnels*

Une [étude](#) épidémiologique a révélé que les jeunes de moins de 25 ans formés en santé et sécurité au travail pendant leur scolarité sont deux fois moins victimes d'accidents du travail que les autres. Réalisée sur cinq ans dans sept régions de France, l'étude montre la pertinence d'intégrer un enseignement en santé au travail dans l'ensemble des formations initiales.

Ces résultats, qui ont fait l'objet de publication dans des revues internationales, ont été valorisés lors d'une [rencontre](#) organisée sous le patronage de la Journée mondiale de la santé et sécurité au travail de l'Organisation internationale du travail (OIT) le 26 avril 2018.

## UN GUIDE SUR LE RISQUE RADON

### *Ministère du Travail, Autorité de sûreté nucléaire (ASN)*

La DGT, en lien avec l'ASN, 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. Il 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).

## **UN OUTIL DE DIAGNOSTIC PARTAGÉ DES PRATIQUES DE PRÉVENTION (GPSST)**

### *Assurance maladie – Risques professionnels, INRS*

La grille de positionnement en santé et sécurité au travail (GPSST) est un outil de diagnostic partagé des pratiques de prévention adapté à la plupart des entreprises. C'est [un outil d'auto-évaluation](#), disponible en ligne depuis décembre 2020. Il permet d'évaluer l'organisation de la prévention des risques de manière détaillée. En comparant la situation de l'entreprise à des situations types de prévention dans sept domaines d'évaluation (évaluation des risques et plan d'action, communication et implication des salariés, etc.), l'utilisateur bénéficie d'un état des lieux précis de ses pratiques et de son engagement en matière de prévention. L'analyse des situations combine des mesures quantifiées et des commentaires circonstanciés. Les résultats sont synthétisés sous forme graphique. Ils permettent de dresser un bilan et de dégager des priorités d'action. Utilisé à intervalles réguliers, l'outil peut permettre d'effectuer un suivi des actions engagées.

## MESURES PHARES RÉGIONALES

### UN OUTILLAGE DES TPE POUR LEUR DÉMARCHE D'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS

#### *Bretagne*

Un [espace de sensibilisation](#) des TPE à l'évaluation des risques professionnels « j'agis sur la santé-sécurité au travail » a été conçu et intégré au portail régional dédié aux TPE (<https://www.mon-entreprise.bzh>) incluant des outils de réalisation du document unique (OPPBT, INRS/Carsat, etc.) et une offre de service spécifique est proposée aux TPE par les services de santé au travail et l'OPPBT.

Les membres du comité régional d'orientation des conditions de travail (Croct) ont promu cette offre de service à l'occasion de deux journées « [Se former pour agir](#) » organisées au bénéfice des acteurs de la région : plus de 200 participants à Brest et Rennes, entreprises, services de santé au travail interentreprises, institutionnels.

Un questionnaire d'évaluation de cette offre de service a été adressé aux TPE qui ont en bénéficié via l'OPPBT et les services de santé au travail. Le traitement des retours est en cours.

### Évaluation des risques dans un salon de coiffure : une démarche partagée

**Monsieur Caillé, Un Hair Naturel, Nantes**

Le premier salon de coiffure « Un Hair naturel » a été créé en 2008 à Nantes. Aujourd'hui, il en existe cinq salons de coiffure qui emploient 22 salariés.

L'élaboration des premiers documents uniques a été travaillée avec chaque responsable de salon, avec un retour aux équipes, par l'entreprise seule. Puis l'entreprise a bénéficié d'un accompagnement par son service de santé au travail.

Cette démarche a permis la construction d'une version numérique du document pour une mise à jour régulière. En matière de méthodologie, les équipes font remonter des informations, les actions de prévention sont décidées en commun avec les responsables.

À titre d'exemples, des supports en hauteur ont été mis en place pour les shampoings pour éviter que les salariés se penchent, les tabourets sont réglables, les fauteuils ont une pompe qui monte les clients à hauteur du coiffeur, les salariés utilisent un aspirateur au sol pour le ramassage des cheveux. Les salons n'utilisent que des produits naturels qui sont donc moins allergisants.

Un bon document unique est basé sur l'échange entre les salariés et le chef d'entreprise. Cela demande peu d'investissement, avec de la logique et de l'écoute. Les salariés sont mieux dans leur travail, restent fidèles à l'entreprise et sont moins sujets à l'usure professionnelle.



## DES TÉMOIGNAGES VIDÉO D'ENTREPRISES LOCALES SUR L'ÉVALUATION DES RISQUES

### *Pays de la Loire*

Sept vidéos ont été élaborées dans différents secteurs : [l'agroalimentaire](#), [la coiffure](#), [la métallurgie](#), [les travaux publics](#), [soins infirmiers](#), [la restauration](#) ou encore [le BTP](#).

Chaque vidéo met en lumière des témoignages de chefs d'entreprises et de leurs équipes sur l'utilité de mettre en place le document unique d'évaluation des risques.



## UNE PROMOTION DE LA FICHE D'ENTREPRISE COMME OUTIL DE PRÉVENTION DES RISQUES

### *Normandie*

Des [affiches](#) à destination des chefs d'entreprise, personnalisées par les services de santé au travail interentreprises, rappellent tout l'enjeu de la fiche d'entreprise pour promouvoir la culture de prévention au sein des TPE.

Celles-ci sont complétées par la conception [d'un guide](#) de bonnes pratiques sur l'élaboration de la fiche d'entreprise.

En parallèle, [un film](#) sur la culture de prévention a été produit, destiné à promouvoir la culture de prévention principalement auprès des employeurs des TPE et des PME de moins de 50 salariés, et à la suite sa formalisation au sein du document unique d'évaluation des risques.

**Faisons de la FICHE D'ENTREPRISE un outil pour progresser ensemble**

En tant que dirigeant d'entreprise vous occupez un rôle central dans la prévention des risques professionnels.

**LES ENJEUX DE LA PRÉVENTION :**

- Économique**
  - Diminuer les coûts encourus en cas d'un événement majeur (accidents du travail et maladies professionnelles)
  - Gagner en productivité
- Humain**
  - Prévenir les accidents et les maladies
  - Améliorer les conditions de travail
  - Faciliter la réussite de l'entreprise grâce à l'absence de pertes de personnel
- Environnemental**
  - Améliorer le climat social
  - Améliorer l'attractivité
  - Préserver l'emploi, l'entreprise et l'environnement

La prévention des risques repose sur la logique des principes généraux de prévention\* :

**LES RÉFLEXES SUCCESSIFS :**

- ÉVITER LES RISQUES
- LES ÉVALUER
- LES PRÉVENIR
  - Les combattre à la source
  - Privilégier les actions de protections collectives

La fiche d'entreprise est une formalisation forte du lien entre votre entreprise et votre service de santé au travail. Elle a pour but de vous outiller pour votre démarche de prévention des risques. Elle vous permet de progresser grâce aux retours d'expériences et de mesurer vos avancées dans la prévention réflexe de tous les jours.

Pour mettre au plus haut la valeur sociale, économique et humaine de votre entreprise.

**Plan santé au travail 2016-2020 NORMANDIE**

\* article L4127-2 du code du travail  
Le présent message volontaire a été créé par les membres du groupe de travail Culture Prévention du PRST 3 (Plan Régional Santé Travail)

#### **UN RECENSEMENT ET UNE DIFFUSION D'OUTILS DÉMATÉRIALISÉS D'ÉVALUATION DES RISQUES**

##### *Guadeloupe*

Plusieurs [outils](#) ont été élaborés par la Direction des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Dieccte) :

- [une fiche](#) rappelant succinctement la démarche d'évaluation des risques professionnels ;
- [une autre fiche](#) recensant les nombreux outils existants d'évaluation des risques professionnels utilisables en ligne, triés par branche d'activité (garages, boulangeries) ou par risque spécifique (bruit, troubles musculo-squelettiques, risques psychosociaux) ;
- [une dernière fiche](#) rappelant les obligations en matière de désignation d'un référent santé et sécurité au travail.

Les documents de sensibilisation ont été consultés par plus de 1 700 personnes dans le cadre de cette démarche efficace permettant de sensibiliser les acteurs de la prévention.

#### **DES ACTEURS-RELAIS POUR DIFFUSER LES MESSAGES DE PRÉVENTION AUX TPE – PME**

##### *Auvergne-Rhône-Alpes*

Le groupe de travail régional chargé de cette action a décidé de cibler des acteurs, jusqu'alors peu sollicités en matière de prévention (chambres consulaires, experts comptables) pour relayer les messages de prévention.

[Une plaquette](#) à destination des entreprises présentant les ressources

disponibles en matière de santé au travail dans la région a ainsi été diffusée via plusieurs relais (service de santé au travail interentreprises, Carsat, OPPBTP, chambres consulaires, experts comptables).

La direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) a également mis en place un partenariat avec l'ordre des experts comptables de la région, acteurs en contact quotidien des TPE – PME afin de véhiculer des messages de prévention auprès de 2 100 experts comptables.

Pour compléter les connaissances et encore affiner le ciblage des messages et des acteurs-relais, [une étude](#) sur la culture de prévention dans les petites entreprises et [une vidéo](#) sur les résultats d'enquête 2019 traitant des pratiques de prévention des risques des dirigeants des établissements de moins de 50 salariés en Auvergne-Rhône-Alpes ont été réalisées.

#### **UN RÉSEAU DÉPARTEMENTAL DE RÉFÉRENTS EN SANTÉ- SÉCURITÉ AU TRAVAIL**

##### *Centre-Val de Loire*

L'animation de ce réseau destiné à accompagner les démarches d'évaluation des risques, situé dans l'Indre-et-Loire et constitué de 150 acteurs-relais locaux, est assurée par la Carsat et un service de santé au travail interentreprises. Les réunions thématiques pluriannuelles (troubles musculo-squelettiques, risques chimiques, addictions, métrologie) et les formations sur l'évaluation des risques rencontrent un succès important. Le déploiement de la démarche en région est en cours de réflexion.

## UN RÉSEAU DE PERSONNES COMPÉTENTES POUR ACCOMPAGNER LES TPE-PME DANS LEUR DÉMARCHE DE PRÉVENTION

### *Martinique*

En Martinique, les entreprises de moins de dix salariés représentent 96 % des unités et emploient 35,1 % de la main-d'œuvre. La mise en place d'une véritable démarche de management de la santé-sécurité au travail et d'évaluation des risques professionnels dans ces petites entreprises nécessite une prise de conscience et un engagement très fort du chef d'entreprise, qui cumule en général plusieurs fonctions.

La caisse générale de sécurité sociale de la Martinique a souhaité former et animer [un réseau](#) référencé de compétences internes et externes capable d'accompagner les TPE-PME dans une démarche de management de la santé et de la sécurité au travail, dans une logique à la fois d'évaluation et de maîtrise des risques professionnels.

L'élaboration et la diffusion d'outils d'évaluation des risques se sont accompagnées d'une évaluation, par les intervenants référencés dans le réseau-relais, du système de management de la santé au travail mis en place dans les structures.

Ainsi, près de 700 personnes ont été formées et plus de 400 documents uniques d'évaluation des risques professionnels ont pu être produits dans le cadre de ce dispositif innovant.

## DES RÉSEAUX ORGANISÉS PAR BRANCHE POUR DÉVELOPPER LA PRÉVENTION PRIMAIRE

### *La Réunion*

Quatre réseaux, organisés par branche professionnelle, sont d'ores et déjà constitués dans divers secteurs : BTP, aide et soin à la personne, agroalimentaire et commerce, et un réseau « interprofessionnel » composé de divers secteurs. Les 159 participants ont tous signé une charte attestant de leur engagement pour développer la prévention primaire dans les entreprises. Ils se réunissent trois ou quatre fois par an autour de thématiques choisies, sous forme d'apports externes ou de travaux en commun.

## LES IRP ACCOMPAGNÉES À LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

### *Provence-Alpes-Côte d'Azur*

[Les sessions d'information et de sensibilisation](#) organisées par la Direccte PACA et l'institut régional du travail (IRT) ont permis la mise en œuvre de 51 journées de formation (312 participants), de 14 journées d'information (518 participants) et de trois journées d'études (527 participants).

Les sujets traités sont divers et vont de la prévention des risques psychosociaux aux modifications du dialogue social dans les entreprises en PACA.

[Cet accompagnement](#) s'adresse, selon le thème, aux représentants du personnel et aux membres des institutions représentatives du personnel (IRP) des entreprises du secteur privé de la région PACA.

#### PLUS DE 800 FUTURS MANAGERS FORMÉS PAR AN EN SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

##### Provence-Alpes-Côte d'Azur

[Cette expérimentation](#), déployée dans 14 formations de niveau master (1 et 2) de la faculté des sciences d'Aix-Marseille, a pour objectif de renforcer la culture de prévention par la formation initiale des managers en intégrant des problématiques de santé et de sécurité au travail par l'intermédiaire de trois unités d'enseignement. Les étudiants doivent obligatoirement suivre deux unités sur les trois proposées (initiation à l'entrepreneuriat ; qualité, sécurité, environnement et risques professionnels ; management des projets et ressources humaines).

#### LE PREMIER SALON RÉGIONAL DE LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

##### Guyane

[Ce salon](#) organisé sur trois jours, a accueilli plus de 1 500 personnes. 900 personnes, dont 500 étudiants ont participé à des conférences thématiques (amiante, chutes de hauteur, sécurité routière etc.). Outre 33 exposants regroupant des acteurs et des experts de la prévention, des équipementiers proposaient des produits susceptibles de réduire les expositions professionnelles ou les accidents du travail.

#### Après les écoles d'ingénieurs, « explorer le monde universitaire » pour y infuser la culture de prévention

Une expérimentation en région PACA  
**Sandrine MOCAER**, cheffe de projet,  
Direccte PACA

« À l'instar de la Carsat Sud-Est qui, depuis plusieurs années, accompagne des écoles d'ingénieurs de la région sur l'acculturation des ingénieurs à la prévention des risques professionnels, nous avons souhaité explorer le monde universitaire formant lui aussi, en nombre, de futurs managers. La faculté des sciences d'Aix Marseille Université (AMU) a été volontaire pour mener cette expérimentation.

Depuis la rentrée 2018-2019, 800 étudiants des 14 mentions de master ont désormais la possibilité de suivre durant leur cursus deux des trois nouvelles unités d'enseignement (UE) de professionnalisation portant entre autres sur les connaissances de base en droit du travail, la prévention des risques professionnels, le rôle, la place et la posture du manager sur la santé au travail, les types de management et leurs outils...

À raison de 18 à 20 heures par UE, sous forme de cours magistraux et/ou de travaux dirigés, l'incursion de ces thématiques transversales au cœur de leur formation scientifique et disciplinaire vise à améliorer leur professionnalisation et à développer leur culture de la prévention.

En septembre 2020, les premiers étudiants ayant suivi ces UE sont, pour une grande partie, sur le chemin de l'entreprise ! Un rendez-vous est donc pris avec l'université et les intervenants pour engager une évaluation de l'expérimentation conduite. Nous étudions également la possibilité de recontacter les étudiants quelques années après leur sortie de master (via des outils tels que les questionnaires diffusés par l'observatoire des étudiants) pour évaluer les effets de ces nouveaux contenus d'enseignements dans leur parcours professionnel.

Nous espérons que cette expérimentation permettra d'impulser une démultiplication de cette démarche à d'autres types d'enseignements au sein de l'université ! »

## UNE JOURNÉE CONSACRÉE À LA PRÉVENTION DES RISQUES DANS LE SPECTACLE VIVANT

### Auvergne-Rhône-Alpes



La Direccte a organisé en 2018, avec le festival des Nuits de Fourvière de Lyon, le service de santé au travail CMB spécialisé dans le spectacle et le service de santé au travail

AST Grand Lyon, une journée « [Culture de prévention, regards croisés](#) » afin de faire travailler ensemble professionnels du secteur et préventeurs.

Dans ce secteur, la fonction de directeur technique est centrale en matière de prévention des risques. Le « tryptique » métiers artistiques/métiers techniques/métiers administratifs a été analysé en s'attachant à connaître la diversité des tâches et missions, pour une évaluation des risques et une organisation du travail efficace. De plus, le statut particulier des intermittents vient complexifier la prévention des risques.

Outre la présentation du PST 3 qui a été l'occasion d'un échange sur la prévention des risques comme outil de performance et l'expression du point de vue d'acteurs de terrain, dix ateliers thématiques ont été organisés sur les principaux risques et sujets de réflexion de cette branche professionnelle, notamment les risques sonores, les comportements addictifs, la complexité des rythmes et horaires de travail, etc.

Cette journée, dont [les actes](#) sont en ligne, a rassemblé près de 150 personnes (directeurs techniques, administrateurs, personnels de santé au travail, personnel de la Direccte, etc.) et a été [reconduite en 2019](#).

## DES EHPAD ACCOMPAGNÉS SUR LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

### Provence-Alpes-Côte d'Azur

Pendant quatre ans, 250 établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (Ehpad) ont été accompagnés par la Carsat pour équiper des chambres occupées par des personnes en grande dépendance de lève-personne sur rail et s'assurer de leur bonne utilisation. Ces Ehpad ont également été incités à mettre en place des analyses de la sinistralité et des mesures de prévention.

Cinquante et un Ehpad ont équipé l'ensemble de leurs chambres en lève-personne sur rail, 145 Ehpad ont intégré partiellement ces équipements, 137 établissements ont engagé et mis en œuvre des mesures de prévention adaptées (aides techniques efficaces, préconisations en matière de conception des locaux, réalisation d'analyses AT-MP etc.).

### Hauts-de-France

Une action a été conduite en direction des Ehpad, qui s'est déroulée en trois phases :

- un état des lieux a d'abord été établi à l'aide d'un même outil partagé par la Carsat et la Direccte ainsi qu'un diagnostic sur la mise en œuvre de la démarche de prévention auprès de 120 Ehpad de la région (sur 400 recensés), publics ou privés, de différentes tailles, et visités pour une part par un agent Carsat et pour l'autre par un inspecteur du travail ;
- des questionnaires ont ensuite été renseignés par les Ehpad et analysés dans le but de repérer les bonnes pratiques et de rechercher des partenaires pertinents (organisations professionnelles et ARS). Cette capitalisation a permis d'alimenter un atelier lors du congrès régional

des professionnels des Ehpad et des structures accueillant des personnes âgées dépendantes auxquels ont participé près de cent professionnels du secteur. En outre, une [étude régionale](#) sur la santé au travail dans les secteurs de l'aide à domicile et de l'hébergement médicalisé est parue en février 2020 ;

- l'information et la sensibilisation de la profession ont été complétées par des actions d'accompagnement avec les partenaires identifiés au cours de l'année 2020.

#### **LES MAISONS FAMILIALES RURALES OUTILLÉES POUR PRÉVENIR LES RISQUES CHEZ LES JEUNES**

##### *Hauts-de-France*

Un groupe de travail animé par la Direccte et réunissant les maisons des familles rurales (MFR), la mutualité sociale agricole et la direction régionale de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt, a partagé des constats et identifié conjointement des axes de progrès en matière de prévention des risques professionnels. Dix fiches action (non publiées en ligne) à destination des MFR ont été produites pour permettre, entre autres, d'outiller les encadrants de jeunes travailleurs. [Quatre courts métrages](#) permettant à chaque acteur de repérer rapidement ses principales obligations tout au long du cursus professionnel ont été élaborés.

#### **DES CONTRÔLES POUR GARANTIR LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES INTÉRIMAIRES ÉTRANGERS EN MILIEU AGRICOLE**

##### *Centre-Val de Loire*

L'inspection du travail a choisi d'initier une série de contrôles visant les conditions de travail des intérimaires détachés temporairement sur des chantiers agricoles par une entreprise de travail temporaire établie hors de France. Étaient visés notamment les secteurs du maraîchage, de l'arboriculture, de la viticulture ainsi que des chantiers forestiers. Il s'agissait notamment de s'assurer qu'il n'existait pas de discriminations entre travailleurs permanents et travailleurs intérimaires, ces derniers étant censés bénéficier du même niveau de protection que tout autre salarié.

Il s'agissait aussi d'informer l'entreprise de travail temporaire étrangère sur les risques spécifiques rencontrés sur les postes à pourvoir, notamment les contraintes ergonomiques (gestes répétitifs, port de charges, travail en hauteur...) ou le risque chimique lié à la manipulation de produits phytosanitaires. La vérification a porté également sur l'établissement du DUER et du plan d'actions associé, ou encore sur la formation spécifique relative à la sécurité et aux contraintes des postes de travail.

Ces contrôles s'inscrivent dans le cadre d'une campagne européenne initiée par le Comité des hauts responsables de l'inspection du travail (CHRIT) en 2018, destinée à améliorer la santé et la sécurité des intérimaires. La campagne a donc eu aussi pour vocation de favoriser la coopération avec l'inspection du travail de Bulgarie.

## UNE ANALYSE DES ACCIDENTS MORTELS DANS LE SECTEUR FORESTIER POUR LEUR PRÉVENTION

### Grand Est

Les partenaires du PRST de la région du Grand Est ont initié une action de prévention dans le secteur forestier, pilotée par la coordonnatrice santé au travail des mutualités sociales agricoles Grand Est, avec les organisations professionnelles et acteurs institutionnels du secteur (Aract, Direccte, les trois caisses d'assurance-accidents agricole d'Alsace et de Moselle, l'office national des forêts) et des experts en ergonomie.

Le groupe de travail a d'abord établi le contexte régional de la filière et analysé les accidents mortels survenus depuis 2005, notamment ceux par mécanisme d'écrasement (les plus fréquents), pour en mettre au jour les déterminants communs. Il a ensuite élaboré des actions de prévention concrètes auprès des entreprises du secteur dans le cadre de la formation initiale et continue des travailleurs forestiers et de l'organisation du travail. Il s'agit notamment d'utiliser des systèmes de radiocommunication au sein des équipes de bûcherons et débardeurs. Une enquête à destination des utilisateurs de matériels a été lancée, avant la conception d'un guide au choix du matériel pour les entreprises.

## ENSEIGNEMENTS

### Coordination des acteurs

- L'implication forte des partenaires sociaux sur les orientations du PST 3 a permis d'engager une dynamique de concertation et de partenariat entre tous les acteurs concernés par la culture de prévention.
- Cette dynamique s'est poursuivie dans la mise en œuvre du plan, avec une réelle coordination interinstitutionnelle au niveau national comme au niveau régional, comme l'illustrent la plupart des mesures phares décrites.

### Mise en œuvre des actions

- Les actions annoncées ont produit des livrables concrets et opérationnels.
- Des dispositifs innovants permettant de sensibiliser les acteurs de la prévention au niveau régional et de les accompagner dans la mise en œuvre d'une démarche pérenne de prévention des risques ont été déployés dans la très grande majorité des régions.
- Pour autant, l'expansion de la culture de prévention étant une entreprise au long cours, de nombreuses actions sont toujours en cours et produiront des effets en 2020 et au-delà. À titre d'exemple, des campagnes de contrôle et d'animation de réseaux, visant à assurer ou améliorer le niveau qualitatif des formations réalisées par les organismes de formation habilités, seront menées par les réseaux régionaux de l'Assurance maladie. Par ailleurs, en matière d'intégration de la culture de prévention au sein des formations initiales, les référentiels en santé et sécurité au travail seront notamment élargis aux écoles de management pour amener des établissements ciblés à intégrer la santé et la sécurité au travail dans leurs enseignements.

## Usure professionnelle

### Objectif opérationnel 2

---

#### ENJEUX

L'usure professionnelle est le résultat d'un processus d'altération de la santé au travail qui se traduit par une accélération du vieillissement de la personne. En fonction des parcours professionnels des salariés, des contraintes et des risques auxquels ils sont exposés ainsi que des marges de manœuvre dont peuvent disposer les intéressés dans l'accomplissement de leurs tâches, l'usure professionnelle peut apparaître tôt dans les carrières et ne concerne donc pas que les seniors.

Processus progressif qui peut avoir des conséquences tant sur la santé des travailleurs que sur le bon fonctionnement de l'entreprise, les manifestations de l'usure professionnelle peuvent être multiples : incidents, accidents, douleurs,

maladies, troubles musculo-squelettiques (TMS), troubles psychosociaux etc. Elle peut alors se traduire par de la démotivation, de l'absentéisme, des restrictions d'aptitude ou encore du turn-over. Il faut ainsi savoir repérer ces « signaux » avant que le processus ne débouche d'abord sur une rupture du contrat de travail, parfois suivie, en raison d'une période de chômage plus ou moins longue, d'une désinsertion professionnelle du travailleur.

#### Actions du PST 3

- 1.6 Évaluer et diffuser les démarches et les outils développés notamment en matière de prévention des troubles musculo-squelettiques.
- 1.7 Agir en amont sur la conception des équipements et des lieux de travail.
- 1.8 Développer une offre de services en direction des entreprises pour leur donner les moyens d'accompagner le vieillissement actif.





## Un exemple de réussite

Les plombiers canalisateurs de cette entreprise du bâtiment sont confrontés aux intempéries, au travail en milieu humide, aux situations de travail exigeantes et à la réalisation d'une activité sous forte contrainte de temps (le temps d'intervention doit être court pour limiter les temps de coupures d'eau pour les riverains). Outre des équipements et outils plus adaptés fournis par l'entreprise (genouillères, tenues de pluie, disques et boulonneuses à batterie), les plombiers sont également associés avec les autres intervenants à la phase de préparation des chantiers. Les équipements, outils, temps et séquençage des interventions sont ainsi organisés et planifiés en prenant en compte leur expérience du travail, au bénéfice de la prévention.

## TENDANCES



Les représentants des employeurs et des salariés européens ont signé, le 8 mars 2017, un accord-cadre qui vise à faciliter la participation active des travailleurs plus âgés au marché du travail jusqu'à l'âge de la retraite et à favoriser une approche intergénérationnelle.



La population active évolue : l'âge moyen de départ à la retraite était de 60 ans en 1990 et atteindrait probablement 64 ans en 2030. La part des seniors dans la population active était de 18 % en 1995 et de 28 % en 2015.



Les nouvelles technologies et solutions techniques ont sensiblement amélioré les conditions de travail ces dernières années, notamment en matière de travail répétitif et de port de charges lourdes.

Source : Rapport OIT, La sécurité et la santé au cœur de l'avenir du travail, mettre à profit 100 ans d'expérience



La robotique collaborative, notamment les robots et les dispositifs d'assistance physique dans différentes dimensions – exosquelettes, robotique, cobotique, etc. – viennent paradoxalement améliorer les conditions de travail des opérateurs tout en introduisant de nouvelles questions relatives à leur santé et sécurité.

## CHIFFRES-CLÉS



En 2019, plus de **44 492** cas de TMS ont été reconnus comme maladies professionnelles, ce qui en fait la première cause des maladies professionnelles indemnisées (**88 %**). **46 %** des TMS entraînent par ailleurs des incapacités permanentes. L'Assurance maladie dénombre **22 millions** de journées non travaillées du fait des TMS dont **12,2 millions** uniquement pour les lombalgies. Ils représentent environ un tiers des arrêts de travail.

Source : Cnam – AM-RP, Rapport annuel



En 2017, le coût direct des TMS pour les entreprises s'est élevé à près de **2 milliards d'euros**, dont la moitié due aux lombalgies. Pour ces dernières, les entreprises financent la prise en charge des soins à hauteur de **120 millions d'euros**, les indemnités journalières à hauteur de **580 millions d'euros** et les séquelles liées à ces maladies professionnelles à hauteur de **300 à 350 millions d'euros**, à travers leurs cotisations accidents du travail et maladies professionnelles.



Malgré une hausse entre 2017 et 2018 (**+2,7 %**), le nombre de TMS a baissé de **8,3 %** par rapport à 2011, année lors de laquelle le niveau le plus élevé a été enregistré depuis **10 ans**. Dans le secteur privé, la plupart des expositions des salariés aux contraintes physiques ont baissé entre 1994 et 2017 à l'exception de l'exposition au bruit.

Source : Dares analyses n°41, septembre 2019



## Un cas mortel

Un ripeur travaillant à la collecte des déchets est soumis à une activité physique intense (charge manipulée, volume élevé de déchets à collecter, déplacements, travail en horaires décalés) qui, exercée de nombreuses années, a contribué à une dégradation progressive de son état de santé. Cela n'a pas été anticipé par l'entreprise, en lien avec le service de santé au travail, qui aurait pu, si elle s'était saisie du problème à temps, par exemple, lui proposer une formation et une reconversion sur un autre poste, comme conducteur de camion de collecte. Le salarié a ainsi été déclaré inapte à 55 ans.

## MESURES PHARES NATIONALES

### UNE VIDÉO DE SENSIBILISATION ET UN KIT COMPLET DE PRÉVENTION DE L'USURE PROFESSIONNELLE DESTINÉS AUX ENTREPRISES

*Réseau Anact-Aract, Assurance maladie – Risques professionnels*

Après [une première vidéo de sensibilisation](#) sur l'usure professionnelle, le réseau Anact-Aract s'est consacré à la réalisation, de manière partenariale, [d'un kit gratuit et pédagogique intitulé « L'usure professionnelle : comment agir pour l'éviter »](#). Ce kit détaille une démarche en quatre étapes pour prévenir l'usure professionnelle et propose les outils nécessaires à leur mise en œuvre. [Des témoignages vidéos](#) d'entreprise complètent ce kit.



Ce kit permet aux entreprises :

- de lancer et de structurer la démarche ;
- de repérer les symptômes de l'usure ;
- d'analyser les origines de l'usure ;
- d'élaborer un plan d'actions et de le mettre en œuvre.

Plus de 24 000 consultations ont d'ores et déjà été recensées et [un colloque](#) de valorisation à destination des acteurs institutionnels, territoriaux et des partenaires sociaux, initialement prévu en mai 2020, est reporté du fait des conditions sanitaires. Ce colloque aura pour objectif d'inscrire les liens travail-parcours dans le débat sur l'allongement de la vie professionnelle.

### LA SURVEILLANCE DU MARCHÉ DES ÉQUIPEMENTS DE TRAVAIL, AU SERVICE DE L'AMÉLIORATION DE LEUR SÉCURITÉ

*Ministère du Travail*

Après trois accidents routiers impliquant un camion avec benne entre 2016 et 2017 dont deux mortels, une action a porté sur la prévention des accidents graves et mortels impliquant les **bennes basculantes hydrauliques montées sur les camions de chantiers**. La cause directe des accidents survenus est le dépassement du gabarit routier du camion du fait de la ridelle restée ouverte. Le Ministère du Travail a donc travaillé en lien avec les professionnels du secteur et acteurs de prévention à la publication [d'un avis au Journal officiel](#), accompagné d'une [note technique](#), visant à informer les fabricants, loueurs et utilisateurs des bennes de la nécessité de les mettre en conformité (bennes neuves) ou en sécurité (bennes en service) sur la base de recommandations techniques érigées pour réduire le risque lié à la circulation avec ridelle ouverte : système de limitation de la vitesse du camion à 15 km par heure, alarme sonore et/ou visuelle.

Un autre exemple porte sur la prévention des risques de happement pour l'ensemble du parc de **tapis roulants de montagne** en France (430 au total). Par défaut de protection, les opérations de maintenance impliquent l'accès à des zones dangereuses dans lesquelles les parties du corps peuvent être entraînées ou écrasées (accident mortel par happement survenu lors de l'intervention d'un opérateur en février 2016 à Cauterets, dans les Pyrénées). Un groupe de travail piloté par le ministère de Travail et en lien avec l'ensemble des acteurs – service technique des remontées

mécaniques et transports guidés (ministère des Transports), Domaines skiables de France (syndicat des exploitants), les écoles de ski, les fabricants, l'Apave (organisme de vérification) et la Carsat – a été mis en place. Des kits de mise en sécurité ont ainsi été définis pour tous les constructeurs et un planning prévisionnel de mise à niveau a été acté pour l'ensemble du parc national sur trois ans.

### **Ministère de l'Agriculture**

La contribution de la surveillance du marché des équipements de travail à la prévention de l'usure professionnelle a été analysée en 2018 sur les agroéquipements. Trois propositions se sont dégagées de l'étude :

- comprendre et expliquer les non-conformités ;
- améliorer la réponse des fabricants à la demande de l'utilisateur lors de l'achat de l'équipement de travail, car lorsque les fabricants ne répondent pas aux différents usages souhaités, cela pose le problème de la modification de l'équipement par l'utilisateur lui-même ;
- renforcer les enquêtes maladies professionnelles afin de pouvoir analyser les déficiences en termes d'ergonomie qui, sur le long terme, finissent par affecter la santé des utilisateurs et rendre leur vie personnelle plus difficile.

[Le bilan des conditions de travail 2018](#) propose un retour d'expérience complet sur les actions menées.

## **Une démarche sur l'usure professionnelle engagée par la ville de Parthenay**

**Karine Montiège**, responsable des RH de la ville

« Face au vieillissement de la population et à l'augmentation des restrictions d'aptitude, nous avons décidé de mettre en place un plan de prévention de l'usure professionnelle. Nous nous sommes concentrés sur deux services, les espaces verts et la restauration collective, en ciblant les agents de plus de 50 ans, les agents en restriction d'aptitude et les nouveaux arrivants. »

**Stéphanie Sardet**, directrice de la restauration collective et **Jérôme Aymeric**, responsable de production culinaire au sein de la ville

« Ce plan nous a permis d'identifier des situations d'usure comme un manque de cohésion ou le port de charges lourdes. Grâce au soutien de la collectivité, des services RH et des préventeurs, les agents se sont sentis valorisés et pris en considération. Ce plan a aussi permis de responsabiliser les agents en développant leurs compétences via la création de nouveau poste, comme celui de magasinier. »

**Isabelle Giraud**, responsable de service prévention

« Ce plan a apporté une nouvelle dynamique au sein de notre collectivité tout en décloisonnant les services. »

## LES RÉFÉRENTIELS PROFESSIONNELS DE BRANCHE, SOURCES DE DÉMARCHES PARITAIRES DE PRÉVENTION

*Branches professionnelles,  
ministères du Travail et de la Santé*

Depuis la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, les branches professionnelles ont la possibilité d'élaborer des référentiels professionnels afin d'aider les employeurs à recenser les postes, métiers ou situations de travail exposés aux facteurs de pénibilité.

Initialement élaboré à l'initiative d'une organisation professionnelle représentative de la branche, le référentiel s'inscrit le plus souvent dans une démarche paritaire. Il identifie les situations d'exposition à des risques professionnels au-delà des seuils en vigueur, souvent identifiées par des codes couleurs, permettant ainsi d'enclencher de véritables démarches de prévention. En effet, ces référentiels proposent des axes de prévention pour remédier aux situations de risques identifiées, y compris lorsqu'elles ne dépassent pas les seuils. De plus, la plupart des référentiels homologués ne s'arrêtent pas aux six facteurs inclus dans le compte professionnel de prévention (C2P) mais évaluent aussi les quatre facteurs sortis du compte en 2017 : manutention manuelle de charge, postures pénibles, vibrations et agents chimiques dangereux.

Par ailleurs, une fois homologués par l'administration, les référentiels apportent une sécurité juridique aux employeurs qui peuvent s'en prévaloir notamment pour déclarer leurs salariés exposés aux facteurs de risque couverts par le C2P. Présupposés de bonne foi en cas de contentieux, ils ne sont alors pas redevables des pénalités ou majorations de retard en cas d'inexactitude dans leur déclaration.

## Le référentiel de la branche des charcutiers traiteurs, « une opportunité pour les salariés »

*Joël Mauvigney, président de  
la Confédération nationale des  
charcutiers traiteurs*

« Nous avons créé ce référentiel afin d'améliorer nos conditions de travail. En travaillant sur un panel d'entreprises, qu'elles soient sédentaires ou présentes sur les marchés, en situation réelle, nous nous sommes aperçus que nous sommes en dessous du seuil des facteurs de pénibilité, mais nous restons très vigilants. Choisir une démarche paritaire pour élaborer ce référentiel, nous a permis de faciliter notre évaluation des risques et de la sécuriser car les représentants patronaux et les salariés seront d'accord sur les conclusions du diagnostic. Dans notre branche, l'employeur et le salarié font le même métier, ils travaillent côte à côte. Les partenaires sociaux et le collègue salarié se sont investis complètement à nos côtés. Cette démarche conjointe était indispensable, car l'objectif de l'évaluation des risques, c'est à terme d'en sortir. »

*Isabelle Ouedraogo, secrétaire  
fédérale en charge des conditions de  
travail à la FGA-CFDT*

« Suite à la mise en place de ce référentiel, nous avons réalisé une journée de formation auprès de nos apprentis, avec des professionnels de santé, des ergonomes, des kinés. Grâce à cette journée, les apprentis ont pu identifier les bons gestes professionnels. L'objectif est de former toutes les promotions, ainsi que toute la profession. Les partenaires sociaux ont choisi d'avoir un projet de prévention à long terme. Un jeune formé à 18 ans, dans 20 ans, 30 ans, aura les bons gestes. »

La direction générale du travail reçoit les demandes d'homologation de référentiel et vérifie que ce dernier respecte bien les obligations légales fixées aux articles L. 4163-2 et D. 4161-4 du code du travail. Des échanges techniques ont alors lieu, le cas échéant, entre la branche, l'organisme externe qui a aidé à la rédaction du référentiel et le ministère. Il est ensuite présenté en commission spécialisée n° 1 du conseil d'orientation des conditions de travail. S'il est approuvé par les partenaires sociaux, le référentiel est homologué par un arrêté conjoint de la ministre du Travail et du ministre de la Santé, avant d'être publié sur le site du ministère.

Depuis le début du dispositif, [20 référentiels de branche](#) ont été homologués et publiés sur le site du ministère du Travail couvrant ainsi près de deux millions de salariés, issus de secteurs variés. Le dernier référentiel homologué en date est celui de la branche des chocolatiers confiseurs.

## LE QUESTIONNAIRE EVALRISK TMS

*OPPBTP, Santé publique France, l'université d'Angers et l'APST Île-de-France*

Les partenaires ont étudié la pertinence et la faisabilité de l'utilisation de l'outil Eval-Risk-TMS, visant à établir un score de risque de symptôme musculo-squelettique chronique du membre supérieur, pour identifier et hiérarchiser les postes à risque dans le BTP. L'étude est en cours de finalisation. Les premiers résultats semblent mettre en lumière une exposition importante aux facteurs de risque biomécaniques et plus modérée aux facteurs de risque psychosociaux. Par ailleurs, le score permettrait de discriminer de façon adéquate les postes de travail selon le risque de présenter un symptôme musculo-squelettique au niveau du membre supérieur.

## LE PROGRAMME TMS PROS, À L'ORIGINE DE DÉMARCHES PÉRENNES DE PRÉVENTION DES TMS DANS LES ENTREPRISES

### *Assurance maladie – Risques professionnels*

Reconnu comme programme innovant par l'EU-OSHA dans le cadre de [la campagne européenne de prévention des TMS 2020-2022](#), le programme [TMS Pros](#) est une offre de services accessible en ligne

avec un accompagnement en quatre étapes qui permet aux entreprises de s'engager dans la lutte contre les TMS.

Fin 2019, sur les 7 616 établissements ciblés et toujours en activité, on comptait :

- 6 958 établissements ayant franchi **l'étape 1 « En quoi suis-je concerné par les TMS ? »** et pris conscience des enjeux de la prévention des TMS ;
- 5 746 ayant franchi **l'étape 2 « Par quoi commencer ? »** en définissant un projet de prévention des TMS ;
- 5 193 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 ;
- et 4 725 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.

Ce dispositif est complété par deux [aides financières](#) aux petites et moyennes entreprises pouvant atteindre 25 000 euros (TMS Pros Diagnostic et TMS Pros Action), afin de réaliser un diagnostic complet des situations de travail concernées accompagné d'un plan d'action, et d'aider au financement des équipements ou formations retenus dans ce plan.



#### DES ÉTUDES POUR MIEUX CIBLER LA PRÉVENTION DES TMS ET DES LOMBALGIES

*Santé publique France et l'université d'Angers*

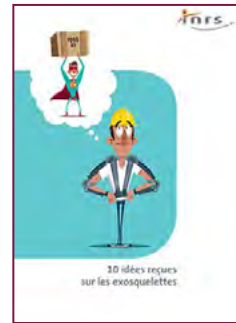
Une première [étude](#) permet d'identifier, à partir de la comparaison des indices de prévention, les sources de données les plus pertinentes pour repérer, selon le sexe, les secteurs d'activité les plus à risque devant faire prioritairement l'objet d'interventions de prévention de la lombalgie de type lomboradiculalgies déclarées par les salariés, hernies discales opérées (HDO), lomboradiculalgies déclarées par les médecins du travail en maladie à caractère professionnel et enfin les cas de lomboradiculalgie par hernie discale reconnus en maladie professionnelle.

Une autre [étude](#) montre que les salariés du BTP sont deux fois plus souvent exposés aux contraintes biomécaniques que ceux des autres secteurs et sont moins exposés aux contraintes de rythme et aux facteurs de risque psychosociaux. La co-exposition à des contraintes biomécaniques et de rythme de travail touche 40 % des salariés du BTP et la co-exposition à des contraintes de rythme et au job strain est de 13 %.

L'étude encourage notamment à orienter les actions de prévention vers les petites structures des sous-secteurs des travaux de finition (plâtrerie, menuiserie, peinture et vitrerie, revêtements des sols et des murs) et de démolition, et vers les salariés les plus jeunes.

#### UNE NOUVELLE OFFRE D'INFORMATION À DESTINATION DES ENTREPRISES SUR LES EXOSQUELETTES

**INRS**



Pour anticiper les effets de l'utilisation d'exosquelettes, [un guide](#) fait le point sur les questions à se poser et les dix idées reçues à dépasser. [Une brochure](#), destinée aux chargés de sécurité, dresse

un état des connaissances pour mieux cerner l'impact des exosquelettes sur la prévention des TMS et sur la santé et sécurité des opérateurs. [Une vidéo](#) et [une infographie](#) mettent également en lumière les six points de vigilance à prendre en compte : frottements et pressions, risques de collision, déséquilibre et/ou mouvements incontrôlés, stress dû à l'attention exigée, sollicitations cardiovasculaires, contraintes biomécaniques.

Enfin, des prises de parole d'experts notamment lors de salons professionnels, ainsi que des échanges avec les entreprises au travers de rendez-vous en ligne ([webinaire](#)) ont complété le dispositif.

## UN PARTAGE D'EXPÉRIENCE SUR L'ERGONOMIE AU TRAVAIL DANS LE BTP

### OPPBTB, INRS, Anact

Le colloque Ergonomie et BTP, prévu initialement en juin 2020 et reporté en 2021 du fait de la crise sanitaire, permettra notamment d'aborder les thèmes suivants :

- l'approche globale de l'ergonomie, les méthodologies ;
- les conditions de travail et les études métiers ;
- les conduites de projet TMS ;
- les dispositifs d'assistance physique & Exos – Homme préservé ;
- l'évolution de la taille des matériaux ;
- changer son geste professionnel : travailler debout ?

De plus, les journées d'échanges de pratiques (JEP) des ergonomes organisées par l'OPPBTB ont eu lieu tous les ans depuis 2014, sauf en 2020, et ont rassemblé, pour chaque journée, une trentaine d'ergonomes du BTP.

Parmi les thèmes abordés, on peut retenir :

- risque chimique et ergotoxicologie ;
- vibrations et engins de chantier ;
- prévention des TMS – pilotage des actions ;
- exosquelettes ;
- Lean construction ;
- échauffements musculaires ;
- pose menuiseries extérieures.

## DES ACTIONS DE PRÉVENTION DES TMS DANS PLUSIEURS SECTEURS DU MONDE AGRICOLE

### CCMSA

La CCMSA s'est engagée à mobiliser les entreprises sur la prévention des TMS par une approche systémique et en prévention primaire à la fois pour les salariés et les non-salariés agricoles. Il s'est agi de définir et mettre en œuvre une démarche locale de prévention des TMS sur des entreprises appartenant aux secteurs les plus sinistrés au niveau national, parmi lesquels ceux de la viticulture, des jardins et espaces verts et de la découpe de viande ont été ciblés en 2018, car le poids des TMS dans ces secteurs peut aller jusqu'à 98 % des maladies professionnelles indemnisées.

Plus de 500 entreprises employeurs de main-d'œuvre des régions les plus concernées ont été mobilisées et sensibilisées à la prévention des TMS dans ces secteurs et autant d'entreprises non-employeur pour les secteurs viticulture, bovins lait et polyculture élevage.

En 2020, l'évaluation qualitative de cette action a permis de recueillir les démarches et outils mobilisés et d'envisager de les rendre accessibles à tous au plan national. Le développement de la base nationale OSCARS TMS (outil de suivi cartographique des actions régionales de santé) a ainsi été engagé par la CCMSA dès le début 2020.

Dans ce cadre, [une vidéo](#) a par exemple été tournée dans le Cher sur un exosquelette qui permet de corriger les postures.

## MESURES PHARES RÉGIONALES

### UN SITE DÉDIÉ AUX TPE POUR ACCOMPAGNER LEUR DÉMARCHÉ DE PRÉVENTION DES TMS

#### *Bretagne*

Engager et structurer une démarche de prévention des TMS est devenu accessible à toutes les petites entreprises : [un mini-site internet informatif](#), financé par la Carsat, la MSA et la Direccte permet d'accompagner les entreprises via des vidéos et des fiches permettant d'aborder la démarche pas à pas. Les visiteurs peuvent s'orienter selon quatre modules : Mobiliser, Comprendre, Agir et Pérenniser.

### UN ANNUAIRE RÉGIONAL EN LIGNE DES INTERVENANTS, DÉMARCHES ET OUTILS DE PRÉVENTION DES TMS

#### *Normandie*

Les partenaires du PRST normand ont élaboré [un site](#) recensant les intervenants en prévention des TMS et la liste des démarches et outils des organismes de prévention normands, par grand secteur d'activité : BTP, commerce, grande distribution, industrie, médicosocial, production agricole, tertiaire, et communs à tous secteurs.

### UNE MUTUALISATION ET UNE DIFFUSION DES OUTILS ET BONNES PRATIQUES EN MATIÈRE DE PRÉVENTION DES TMS

#### *Auvergne-Rhône-Alpes*

Toute une série d'initiatives a été mise en œuvre dans la région pour sensibiliser les entreprises à la prévention des TMS et outiller les acteurs de la prévention.

[Un argumentaire économique](#) a été conçu pour convaincre les entreprises, outre le bénéfice en termes de santé, du bénéfice économique qu'elles peuvent tirer de leurs actions de prévention et de convaincre les employeurs d'initier une démarche de prévention des TMS. Le retour d'expérience de chacun des participants et les données collectées dans diverses publications ont permis d'identifier des arguments économiques et de les classer en trois catégories :

- ne rien faire, ça coûte ;
  - faire de la prévention, ça rapporte ;
  - intégrer la prévention dans la stratégie de l'entreprise, ça permet d'anticiper les nouveaux enjeux sociaux et économiques.
- La dernière partie propose des exemples, illustrations et liens utiles dans différents secteurs d'activités.

[Une plaquette](#) permet d'identifier les différents types d'accompagnement existants tout au long de la mise en œuvre d'une démarche de prévention, en associant les acteurs légitimes pour y répondre.

Ces documents, mis en ligne sur les sites de la Direccte et de ses partenaires, ont également été diffusés aux 34 services de santé au travail interentreprises (SSTI), à l'ensemble des instances représentatives du personnel (IRP), aux réseaux Carsat et Aract et aux organismes de formation agréés en santé-sécurité pour les CSE.



## UNE ANIMATION GRAPHIQUE SUR LES IDÉES REÇUES AUTOUR DES TMS

### *Pays de la Loire*

Afin de sensibiliser les employeurs sur la prévention des TMS, la région a élaboré [une animation graphique \(motion design\)](#) pour lutter contre les idées reçues en matière de TMS. Par exemple, il ne suffit pas de montrer les bons gestes et les bonnes postures pour prévenir l'apparition des TMS.

La vidéo incite les entreprises confrontées aux TMS à privilégier et adopter une démarche globale en travaillant notamment sur les facteurs de risques organisationnels.

Cette vidéo a été vue près de 5 000 fois en ligne.

## UN ACCOMPAGNEMENT COORDONNÉ DES BRANCHES DANS LEUR DÉMARCHE DE PRÉVENTION DES TMS

### *Centre-Val de Loire*

Sur le fondement d'un diagnostic partagé de la sinistralité entre la Carsat, un SSTI et la Direccte, quatre secteurs d'activité ont été retenus : la restauration, le transport, la plasturgie et l'aide à domicile.

Des prises de contact avec les organisations professionnelles ont permis d'analyser leur niveau de connaissances via un questionnaire. Les résultats obtenus ont permis d'initier une démarche partenariale et le déploiement d'actions adaptées aux attentes de chaque secteur d'activité.

322 établissements seront accompagnés par la Carsat Centre-Val de Loire d'ici 2022.

## L'OFFRE PREV'UP SUR L'USURE PROFESSIONNELLE ET L'EXPÉRIMENTATION EN EHPAD QUI EN A NOTAMMENT DÉCOULÉ

### *Nouvelle-Aquitaine*



L'offre Prev'up, c'est :

- une formation-action auprès des entreprises avec un suivi individuel sur un an ;
- une formation de partenaires relais dont les opérateurs de compétences (Opco) pour faire la promotion de l'offre Prév'up et la formation auprès des entreprises.

Dans ce cadre, l'Ehpad Le Domaine du Grand Pré a souhaité identifier les causes et les leviers pour lutter contre son taux d'absentéisme élevé et réduire les accidents, dus principalement aux chutes de plain-pied.

Le partenariat Aract-Carsat a permis d'accompagner la structure pour élaborer et mettre en place une véritable politique de prévention de l'usure professionnelle.

Un travail de fond a été opéré pour promouvoir la prévention au sein de la culture managériale de l'entreprise. Le partenariat a permis de fournir une offre de formation concentrée sur quelques enjeux principaux. De nombreux outils ont également été mobilisés pour l'aménagement des postes de travail et la gestion des parcours professionnels.

## Le Domaine du Grand Pré, un Ehpad engagé contre l'usure professionnelle

Témoignages extraits du colloque du bilan de mi-parcours du PST du 5 février 2019

**Karine Dages**, directrice de l'Ehpad

« Nous avons réussi à avoir zéro jour d'arrêt de travail en 2017, en actionnant plusieurs leviers : renouer une relation de confiance entre cadres dirigeants et équipe de proximité, mettre à disposition les moyens humains et matériels nécessaires. Nous avons souhaité développer une culture de prévention en mettant en place des actions concrètes : financer une paire de chaussures adaptée pour chaque soignant, organiser des formations internes grâce à une nouvelle structure, l'ATASH, l'association pour le traitement, l'accompagnement, les soins et le handicap. Cette démarche, qui associe direction et salariés, nous a permis de former plus de 50 % des salariés à la prévention. »

**Blandine Bourguignon**, gestionnaire de l'établissement et responsable RH de l'ATASH

« Au sein de l'ATASH, nous avons choisi de faire appel à des formateurs internes, car ils connaissent la réalité et les contraintes du métier. Nous avons accompagné la formation de nos personnels en interne grâce à des organismes de formation, comme l'INRS, et en mettant en place une certification. Les salariés se retrouvent dans un rôle d'acteur, et sont impliqués dans le processus de décision. Pour traiter la question de l'usure professionnelle, nous avons également travaillé sur la reconnaissance au travail, en donnant plus d'autonomie et en faisant confiance à nos salariés. »

### UN PROGRAMME INNOVANT DE PRÉVENTION DES RISQUES LIÉS À LA MANUTENTION DANS LES MAGASINS DE BRICOLAGE

#### Provence-Alpes-Côte d'Azur

La région a développé un programme, piloté par la Carsat Sud Est, pour la prévention des risques liés à la manutention dans les magasins de bricolage.

114 entreprises ont été suivies dans ce cadre, avec des résultats encourageants à la clé : 55 % des entreprises ont atteint les objectifs fixés en matière de prévention des risques liés à la lombalgie. 36 % des entreprises sont allées plus loin, avec la mise en place d'une démarche générale de prévention des risques en interne.

Par ailleurs, deux enseignes nationales se sont engagées à structurer une démarche de prévention au sein de leur groupe, en

recrutant notamment un manager en santé et sécurité au niveau national.

La région a également signé deux conventions de partenariat assorties de subventions pour expérimenter des solutions en matière de manutention des charges.

Enfin, pour compléter ce dispositif, la Carsat a élaboré [des fiches techniques](#) sur les équipements utilisables pour les opérations de mise en rayon en hauteur.

### ADOMIPREV, POUR PRÉVENIR L'USURE PROFESSIONNELLE ET LA PÉNIBILITÉ DANS LE SECTEUR DES SERVICES À LA PERSONNE

#### Bourgogne-Franche-Comté

L'action Adomiprev, pilotée par l'Aract Bourgogne-Franche-Comté, est destinée aux structures de services à la personne,

qu'elles soient des associations ou des entreprises privées à but lucratif. L'action vise à développer chez les acteurs du secteur une démarche de prévention de l'usure professionnelle et de la pénibilité.

L'Aract a mis en place un club d'entreprises, regroupant sept structures implantées dans le nord-est de la région (zone urbaine et fortement industrialisée, entourée d'une couronne périurbaine et rurale). Il s'est réuni sous forme d'ateliers et s'est attelé à élaborer un état des lieux des conditions de travail du secteur, à identifier les leviers permettant la prévention des risques professionnels et l'amélioration des conditions de travail. Le travail en atelier a permis la construction de plans d'actions individualisés, ainsi que le partage des bonnes pratiques.

[Le site Adomiprev](#) recense diverses ressources permettant aux acteurs du secteur des services à la personne d'accéder à des outils de prévention rangés selon leur thématique (gestes et postures, chutes, problèmes de comportement, etc.). Il a été conçu, suite à la rencontre, animée par l'Aract, de huit salariés du secteur afin d'identifier les besoins spécifiques à leur profession.

Deux forums ont été organisés par l'Aract Bourgogne-Franche-Comté à destination des salariés, des employeurs et des représentants du personnel du secteur des services à la personne (novembre 2018 en Bourgogne et décembre 2019 en Franche-Comté). La formule choisie consistait en un parcours ludique composé de divers ateliers permettant de tester les outils de prévention référencés sur Adomiprev, qu'il s'agisse notamment de quiz, d'échappées games ou de vidéos.

Le parcours ludique, réalisable en une heure, a été suivi par 156 personnes lors du premier forum. 70 % des participants étaient des acteurs du domicile (dirigeants ou responsables, intervenants

à domicile, ou agents des fonctions support, RH ou formation par exemple). Les partenaires tels que les acteurs de la santé au travail ou les organismes de formation, représentaient environ 30 % des participants.

## **UNE ACTION COMMUNE POUR MIEUX IDENTIFIER ET AGIR SUR LES FACTEURS D'USURE PROFESSIONNELLE ET D'INAPTITUDE DANS LA FILIÈRE AÉROPORTUAIRE**

### *Île-de-France*

La région a mis en œuvre un processus partenarial pour mieux identifier les facteurs susceptibles de générer les inaptitudes dans les métiers des bagagistes et des agents de sûreté des zones aéroportuaires.

Un comité stratégique regroupant Aéroports de Paris, Air France, les entreprises sous-traitantes, les représentants syndicaux, les représentants des branches professionnelles concernées, les sept services de santé au travail impliqués dans la démarche et la caisse régionale d'assurance maladie de l'Île-de-France (Cramif) s'est constitué afin de définir et de mettre en œuvre la démarche.

Quatre thèmes de travail font l'objet de réunions régulières et de propositions d'actions innovantes à mener : la gestion des bagages, la démarche sûreté, les statistiques de sinistralité et la prévention de la désinsertion professionnelle.

Un comité de coordination regroupant les financeurs (services de santé au travail et Direccte) se réunit régulièrement pour accompagner cette démarche.

#### UN ACCOMPAGNEMENT DES ACTEURS DU BÂTIMENT POUR INTÉGRER LA PRÉVENTION DES RISQUES DÈS LA PHASE DE CONCEPTION

##### *Centre-Val de Loire*

La Carsat et la Direccte participent régulièrement à des réunions avec les maîtres d'ouvrage (MOA), maîtres d'œuvre (MOE) et coordinateurs en matière de sécurité et de protection de la santé (CSPS) dès la phase de conception des bâtiments, afin de les former à l'intégration de la prévention dans la conception des lieux de travail. 113 réunions ont été totalisées dans ce cadre : 12 en 2017, 23 en 2018 et 78 en 2019).

Tirant les enseignements de ces travaux notamment sur le travail futur des soignants et la prévention des TMS, un Ehpad a pu bénéficier d'une aide financière de la Carsat pour accompagner la conception de leurs locaux sur un montant d'investissement supplémentaire de 208 000 euros.

#### UN ACCOMPAGNEMENT DES ENTREPRISES DES TRAVAUX PUBLICS POUR PRÉVENIR L'USURE PROFESSIONNELLE

##### *Bretagne*

À la suite d'une démarche de recherche-action, un ensemble de [documents-ressources](#) sur la prévention de l'usure professionnelle a été élaboré et mis en ligne.

Cette démarche a notamment été diffusée auprès des entreprises des travaux publics via les organismes de prévention et un réseau de consultants formés. Un temps fort en direction des entreprises du secteur a été organisé en octobre 2018 et a fait ressortir que cette thématique est de mieux en mieux appréhendée par les entreprises du secteur.

Une rencontre entre les organismes de prévention, les responsables qualité sécurité environnement (QSE) et ressources humaines (RH) des entreprises est également prévue pour identifier des axes de développement supplémentaires de la démarche.

#### LE SITE PERSPECTIV'SUPPLY, AU SERVICE DES CONDITIONS DE TRAVAIL DANS LA LOGISTIQUE ET LA GRANDE DISTRIBUTION

##### *Auvergne-Rhône-Alpes et Bretagne*

En 2017, dans les secteurs de la logistique et de la grande distribution, la Carsat Rhône-Alpes et la Direccte Auvergne-Rhône-Alpes ont engagé l'action *Perspectiv'Supply* 2016-2017, qui a permis de rassembler une trentaine d'entreprises de la filière des produits frais (industriels, transporteurs, distributeurs, logisticiens, magasins).

L'action visait à concilier les objectifs de performance, de santé et de qualité de vie au travail à partir d'un diagnostic partagé. Un colloque de restitution de l'action s'est tenu le 14 novembre 2017 à Lyon, avec près de 200 participants. En outre, le projet a suscité l'intérêt de la filière au niveau national, et plusieurs axes de déploiement sont aujourd'hui à l'étude ou engagés :

- la construction du site [Perspectiv'Supply](#), associé à une plateforme collaborative privée ouverte aux entreprises intéressées ;



- la poursuite des expérimentations menées avec ce premier collectif de travail ;
- la diffusion des enseignements auprès d'autres acteurs de la filière frais, ou plus largement à l'ensemble des acteurs de la supply chain (filiale des produits secs, ameublement etc.) ;
- l'intégration des enseignements dans des cursus de formation des acteurs de la filière ;
- dans le cadre du PRST ARA, la construction d'un outil de diagnostic et d'accompagnement à l'attention des préventeurs institutionnels.

Au terme de deux ans de travaux, les résultats obtenus ont montré qu'il est possible de procéder à des ajustements, en apparence mineurs pour un observateur extérieur, mais pourtant

déterminants pour améliorer l'efficacité globale et les conditions de travail dans tous les maillons de la chaîne.

Divers leviers concrets d'optimisation des flux et de réduction du stress et de la pénibilité ont été mis en œuvre par les équipes, dont :

- le rallongement de 24 heures des délais de livraison des rayons dits « fragiles » (produits à date limite de consommation [DLC] courte) ;
- le passage des fréquences de livraison de cinq à trois fois par semaine pour les rayons à DLC longue ;
- le partage de la visibilité des promotions ;
- l'harmonisation des cahiers des charges de palettisation en amont ;
- le remplacement des palettes bois intermédiaires par des supports allégés.

## ENSEIGNEMENTS

### Coordination des acteurs

- La prévention de l'usure professionnelle a mobilisé tous les acteurs de la prévention au niveau national et plusieurs mesures ont été engagées de façon partenariale et complémentaire.
- Les offres de services partenariales développées dans le cadre du PST 3 aux niveaux national et régional ont mobilisé de nombreux acteurs-relais, permettant ainsi qu'elles essaient largement.

### Mise en œuvre des actions

- Ces offres de services ont aussi permis de développer une approche extensive de la santé qui conjugue réduction des facteurs de risque et vision de plus long terme sur les parcours professionnels, alliant l'approche emploi et l'approche travail.
- La maille du territoire et des PRST s'est révélée particulièrement efficace pour définir et piloter des actions favorables à la prévention de l'usure professionnelle au sein des entreprises.
- Les acteurs ont jugé opportun de mieux valoriser toutes les initiatives dans ce domaine, par exemple les actions collectives de prévention des TMS. Il a donc été proposé de créer une base de données nationale visant à recenser les actions collectives de prévention des TMS et à permettre à qui le souhaite de prendre connaissance de ces actions, de leurs objectifs, des partenaires impliqués, des outils mobilisés et des démarches d'évaluation réalisées dans le cadre de ces actions. Plusieurs éléments de cadrage et contenus, non finalisés dans la temporalité du PST 3, seront cependant susceptibles de constituer une aide à la décision, entre les partenaires du projet, pour répondre aux nouveaux enjeux et actions à prévoir dans le cadre du PST 4.
- Les actions engagées et menées dans le cadre du PST 3 méritent d'être poursuivies et accompagnées, y compris financièrement le cas échéant.

## Prévenir l'exposition aux produits chimiques

### Objectif opérationnel 3.1

---

#### ENJEUX

Les produits chimiques sont omniprésents sur de nombreux lieux de travail, sous la forme de substances pures, de mélanges ou de poussières, fumées ou gaz émis à l'occasion d'une activité ou d'un procédé. Ils présentent de nombreux dangers, tant pour les personnes que pour les installations ou l'environnement : intoxications aiguës, asphyxie, incendie, explosion, pollution, etc. Ils peuvent aussi provoquer des effets plus insidieux, après des années d'exposition du travailleur à de faibles doses, voire plusieurs années après la fin de l'exposition.

Malgré les enrichissements constants de la réglementation européenne et nationale et les efforts réalisés par l'ensemble des

acteurs, la mise en œuvre de la prévention des expositions aux risques chimiques, et en particulier aux produits cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction (CMR) ainsi qu'aux risques émergents comme les nanomatériaux, demeure insuffisante notamment dans les TPE-PME. La prise en compte des effets combinés associés à la présence de plusieurs agents chimiques, à l'origine de poly-expositions des travailleurs, reste également un défi en matière de prévention.

#### Actions du PST 3

- 1.9 Faire face aux enjeux liés à la dégradation de l'amiante présente dans les bâtiments pendant les 40 prochaines années.
- 1.10 Accompagner les entreprises dans la mise en place d'une prévention efficace et effective.
- 1.11 Améliorer la prise en compte de la poly-exposition et cibler certaines filières professionnelles particulièrement exposées aux risques cumulés.
- 1.12 Mieux connaître et mieux prévenir les risques émergents.
- 1.13 Rechercher une amélioration du cadre réglementaire au niveau européen.



## Un exemple de réussite

À l'occasion d'un changement de localisation, avec l'aide de la Carsat dans le cadre de son programme de prévention du risque chimique, le gérant d'un pressing a mis en place un procédé de nettoyage écoresponsable et innovant en éliminant définitivement l'utilisation du perchloroéthylène, agent chimique cancérigène, mutagène ou reprotoxique reconnu.

## TENDANCES



Le risque chimique n'occasionne globalement que peu d'accidents du travail graves ou mortels. En revanche, il est à l'origine d'un nombre significatif de maladies. Ainsi, environ 30 % des maladies professionnelles reconnues en Europe seraient d'origine chimique (avec 120 000 cas de cancers d'origine professionnelle chaque année ces maladies représentent 53 % de tous les décès liés au travail – source EU-OSHA). En France, les principales maladies professionnelles déclarées qui sont associées à des agents chimiques sont celles liées à l'amiante, à l'inhalation de poussières de silice, de poussières de bois ou au contact avec les ciments (2 881 maladies liées à l'amiante, 246 liées à l'inhalation de poussières minérales, 228 cas reconnus de lésions eczématiformes de mécanisme allergique).



La traçabilité des expositions au risque chimique constitue un enjeu majeur ainsi que l'a rappelé le professeur Frimat dans [son rapport](#) de 2018 à la ministre du Travail. La suppression de l'obligation d'établir une fiche de prévention des expositions par l'ordonnance n° 2017-1389 du 22 septembre 2017 a notamment laissé un vide en la matière.



Malgré sa complexité, le risque chimique peut désormais faire l'objet d'évaluations précises et simplifiées grâce aux nombreux outils en ligne qui permettent de guider l'employeur pas à pas jusqu'aux actions de prévention, en particulier le logiciel Seirich (système d'évaluation et d'information sur les risques chimiques en milieu professionnel).



Grâce aux progrès technologiques dans ce domaine, la biométrie (surveillance des expositions à partir du sang, de l'urine, des cheveux ou de l'air expiré des travailleurs) constitue un indicateur pour la surveillance du risque chimique.

## CHIFFRES-CLÉS



L'exposition à au moins un produit chimique concerne un tiers des salariés en 2017, un niveau légèrement inférieur à celui de **33,8 %** des salariés en 1994 (**32,2 %** en 2017). L'exposition à au moins un produit cancérigène concerne encore **10 %** des salariés, soit **1,8 million de personnes**.

En 2017, les salariés les plus exposés sont toujours ceux de la construction (**31 %**) et les ouvriers qualifiés (**30 %**).

L'évolution de ces expositions apparaît très variable selon les produits. À titre d'exemple, le nombre de salariés exposés au perchloroéthylène et au trichloroéthylène diminue fortement, sans doute grâce aux évolutions réglementaires et technologiques, dont la suppression du perchloroéthylène dans les pressings.

Source : Enquête Sumer 2019



De 2007 à 2020, le règlement REACH a permis l'enregistrement d'un peu plus de **22 000 substances** chimiques. Couvrant ainsi toutes celles produites ou importées à raison de plus d'une tonne par an sur le marché européen, soit la très grande majorité, près de **100 000 dossiers**, contenant un grand nombre d'informations sur les utilisations et la dangerosité des substances, ont été enregistrés par les producteurs et importateurs auprès de l'Agence européenne des produits chimiques (Echa), permettant de disposer d'une multitude de données.

Source : Echa, site officiel, avril 2020



Plus de **15 500** interventions sur l'amiante ont été effectuées en 2019 par l'inspection du travail, priorité de contrôle nationale, soit **32 %** de plus qu'en 2018.

Source : DGT

\* REACH (Registration, Evaluation and Authorisation of Chemicals : enregistrement, évaluation et autorisation des substances chimiques) est un règlement européen entré en vigueur le 1<sup>er</sup> juin 2007 qui permet de sécuriser la fabrication et l'utilisation des substances chimiques dans l'industrie européenne. Il s'agit de recenser, d'évaluer et de contrôler les substances chimiques fabriquées, importées ou mises sur le marché européen.



## Un exemple malheureux

Sur une zone portuaire, 28 des 44 cellules cylindriques en béton d'un silo de céréales ont explosé en août 1997 à Blaye, lors d'un transfert de maïs d'un camion vers les installations. En période d'exploitation, beaucoup de poussières sont en suspension et les céréales peuvent dégager du gaz si elles fermentent. Il suffit alors d'une étincelle ou d'une élévation de température trop importante pour qu'ait lieu une explosion, a fortiori lors d'intervention de sous-traitants qui méconnaissent souvent ce risque. Dix employés et un pêcheur sont tués, sans compter les dommages aux habitations jusqu'à 500 mètres autour du silo.

## MESURES PHARES NATIONALES

### DES OUTILS SIMPLES ET DÉMATÉRIALISÉS POUR ÉVALUER ET PRÉVENIR LE RISQUE CHIMIQUE DANS L'ENTREPRISE

*Assurance maladie – Risques professionnels, ministère du Travail, ministère de l'Agriculture, organisations professionnelles, MSA*



[Seirich](#) est une application informatique développée par l'INRS avec ses partenaires et mise en ligne dès 2015, permettant aux entreprises de réaliser l'évaluation de leurs risques chimiques. Elle permet notamment de gérer l'inventaire des produits chimiques dans l'entreprise et indique la liste des produits à traiter en priorité dans l'établissement, y compris lorsqu'une démarche de substitution doit être mise en œuvre. Ses nombreuses fonctionnalités (tutoriels, quizz, FAQ, etc.) en permettent une prise en main aisée.

Elle contribue au programme de prévention Risques Chimiques Pros de l'Assurance maladie – Risques professionnels, déployé dans 5 000 entreprises ciblées jusqu'à fin 2022.

Seirich s'adresse à tous ceux qui concourent à la prévention du risque chimique dans l'entreprise : chefs d'entreprise, responsables « santé et sécurité au travail », services de santé au travail, chimistes, toxicologues, etc.

Avec plus de 30 000 utilisateurs réguliers et 160 000 téléchargements, Seirich s'affirme comme un outil majeur de l'évaluation et de la prévention du risque chimique. Grâce au soutien de l'ensemble des partenaires du PST, Seirich est devenu l'outil national incontournable en matière de prévention du risque.

### OPPBTP

L'OPPBTP met à disposition des professionnels du bâtiment [un service en ligne](#) d'évaluation du risque chimique dédié et adapté aux entreprises du BTP. Celui-ci comporte de nombreuses fonctionnalités permettant de répertorier les produits chimiques dangereux dans l'entreprise, d'en identifier les dangers (inventaire), d'évaluer les risques en fonction des dangers de ces produits et de leur utilisation et enfin de planifier des actions de prévention adaptées aux situations de travail. L'outil permet également d'éditer des documents pratiques comme une notice de poste ou une étiquette. Cet outil en ligne permet une gestion multi-compte et multi-utilisateurs facilitant son utilisation.

L'exploitation de ces données est destinée à focaliser les actions de prévention et de communication sur les produits les plus utilisés.

À ce jour, plus de 4 000 entreprises utilisent cet outil (en majorité des maçons, électriciens et peintres-poseurs de revêtements) et 90 000 produits chimiques utilisés dans le BTP ont été enregistrés dans la base produits.



## Témoignage d'utilisateurs de l'outil d'évaluation du risque chimique de l'OPPBTP

**Jean Hornberger**, *entreprise Hornberger et fils*

« Simple d'utilisation, on a tout de suite, avec mon épouse, été familiarisé avec cet outil. La souplesse de l'outil, gratuit et en ligne, permet la mise en cohérence avec la vie de l'entreprise qui est amenée à gérer, dans la journée, différentes situations liées notamment aux spécificités des chantiers. »

**Guillaume Brodin**, *Aymeric Sicard animateurs QSE entreprise Colas*

« On trouve aussi des guides qui permettent de savoir où trouver l'information. Les principaux avantages de l'outil vont être sur les petites options mises à disposition de type l'impression des étiquettes, les notices simplifiées qui vont permettre aux utilisateurs d'utiliser ces étiquettes pour le transvasement. Cette évaluation des risques chimiques s'adresse à toutes entreprises, grandes ou petites et cet outil répond aux exigences de la réglementation et permet d'intégrer directement l'analyse dans le document unique. »

## L'AMÉLIORATION DU CADRE LÉGAL EUROPÉEN

### *Ministère du Travail*

Le ministère du Travail, en lien avec les autres administrations (ministères en charge de la santé et de l'écologie), a porté auprès des autorités européennes des positions ambitieuses aux fins notamment de :

- l'adoption de valeurs limites d'exposition professionnelle (VLEP) pour plus d'une vingtaine de substances cancérigènes. Parmi elles, on retrouve la silice cristalline, les émissions de moteurs diesel, les huiles minérales usagées ainsi que les mélanges contenant des hydrocarbures aromatiques polycycliques (HAP), ou encore des composés métalliques ;
- l'adoption prochaine d'une révision de l'annexe II du règlement 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 ;
- recourir pour les nanomatériaux au règlement (CE) n° 1272/2008 sur la classification, l'étiquetage et l'emballage (CLP) des substances et mélanges selon le règlement. La France a été précurseur et cela a abouti à la classification comme cancérigène de catégorie 2 par inhalation pour le dioxyde de titane sous forme nanométrique.

#### L'OBLIGATION DE REPÉRAGE DE L'AMIANTE AVANT TRAVAUX

##### *Ministère du Travail*

L'obligation de repérage répond à la fois au besoin des entreprises, pour connaître les obligations qui leur sont applicables, et au besoin de protection des salariés. [Le décret du 9 mai 2017](#) relatif au repérage de l'amiante avant certaines opérations institue ainsi une obligation de repérage de l'amiante à la charge du donneur d'ordre, du maître d'ouvrage ou du propriétaire d'immeubles, d'équipements ou de matériels, préalablement à toute opération comportant des risques d'exposition des travailleurs à l'amiante. [L'arrêté du 16 juillet 2019](#) relatif au repérage de l'amiante avant certaines opérations réalisées dans les immeubles bâtis permet de couvrir 80 % des plans de retrait amiante.

En outre, ce décret, prévoit une obligation de certification des organismes procédant à ces analyses, comme c'est aujourd'hui déjà le cas pour l'amiante ajouté, afin de garantir la fiabilité des analyses d'échantillons prélevés sur des matériaux et produits susceptibles de contenir de l'amiante.

Afin d'en assurer une mise en œuvre optimale, cette action a été intégrée dans le [plan d'actions interministériel pour améliorer la prévention des risques liés à l'amiante](#) (PAIA) ainsi que dans le cadre du [plan stratégique de la DGT en matière d'amiante](#) qui structure de manière opérationnelle les actions engagées en matière d'amiante. De plus, la DGT a également actualisé, en 2020, le [questions-réponses](#) métrologie amiante dans l'air et dans les matériaux.

La DGT a publié, en outre, [une plaquette d'information](#) des donneurs d'ordre professionnels ou particuliers qui engagent des travaux sur des biens immobiliers bâtis

et précise, dans un second [document](#), notamment les cas d'exemption et de dispense à l'obligation de diligenter l'obligation de repérage avant travaux de l'amiante. 400 000 plaquettes seront distribuées aux Direccte.

La France est ainsi dotée d'un dispositif de prévention unique en Europe permettant de garantir la sécurité des travailleurs en évitant les expositions accidentelles à l'amiante.

#### DES MODES OPÉRATOIRES EFFICACES POUR SE PROTÉGER LORS D'INTERVENTIONS SUR MATÉRIAUX AMIANTÉS

##### *Assurance maladie – Risques professionnels, ministère du Travail, OPPBTP*

Dans le cadre du projet « Carto Amiante », la DGT, l'OPPBT et l'INRS ont publié en avril 2019 [un rapport](#) destiné aux professionnels du BTP qui met à disposition des valeurs d'empoussièrement de référence accompagnées de conseils à caractère opérationnel favorisant le recours aux modes opératoires les moins émissifs pour les travaux sur matériaux amiantés relevant de la sous-section 4 du Code du travail.

Ce rapport présente les mesures d'empoussièrement réalisées sur 324 chantiers menées par 155 entreprises et de l'analyse de 11 situations de travail, dont six nouvelles : perçage de dalles et revêtements de sol, recouvrement de dalles et revêtements de sol, vissage et dévissage sur dalles de sol, décollage de quelques dalles de sol, perçage de peinture ou enduit intérieur, découpe/démontage par outils manuels de canalisation en amiante ciment, démontage déconstruction de toiture, démoussage de toiture, perçage

de colle carrelage faïence, grattage de colle carrelage faïence, perçage enduit façade extérieure. La troisième édition de ce rapport est prévue en 2021 avec l'analyse de 17 situations de travail.

Les résultats sont très positifs et encourageants. Ils montrent de faibles niveaux d'empoussièrement pour dix processus de niveau 1 (empoussièrement inférieur à 100 fibres/litre) et un processus de niveau 2 (empoussièrement compris entre 100 et 6 000 fibres/litre), ce qui traduit la mise en œuvre de processus de travail maîtrisés. Cette situation met également en évidence qu'il existe des solutions opérationnelles simples en matière de prévention du risque amiante pour les travaux d'entretien.

### **Organisations professionnelles BTP, OPPBTP, DGT**

Dans la continuité de cette campagne de mesurage « Carto amiante », [le projet](#) « Règles de l'art amiante SS4 » a été engagé courant 2018 par les organisations professionnelles du bâtiment, accompagnées par l'OPPBTP, pour concevoir et promouvoir des standards professionnels pour les interventions les plus courantes dites « de sous-section 4 » (SS4). Ce projet a pour vocation d'allier prévention du risque amiante et respect de la qualité et des règles techniques lors des chantiers SS4. Il vise à répertorier les bonnes pratiques de terrain et proposer des solutions opérationnelles en matière d'intervention sur matériaux ou produits contenant de l'amiante (MPCA) pour les professionnels du bâtiment.

Quinze à vingt règles de l'art, disponibles depuis l'automne 2020, illustrent les gestes métiers, tout en garantissant la mise en œuvre de méthodes d'exécution éprouvées comme étant peu émissives et en favorisant leur appropriation.

## **LA POURSUITE DE LA PROFESSIONNALISATION DE LA FILIÈRE DU DÉSAMIANTAGE**

### **Ministère du Travail**

Les arrêtés du 20 juillet 2018 ont créé trois titres professionnels : [encadrant technique](#), [encadrant de chantier](#) et [opérateur de chantier](#) de traitement de l'amiante et autres polluants particuliers. Les organismes de formation intéressés disposent ainsi de nouveaux référentiels pour former les acteurs. Ces trois titres contribuent également à rendre plus identifiables ces différents professionnels.

Par ailleurs, pour accompagner le déploiement de ces titres professionnels, à la demande du ministère du Travail, la Chaire entreprises et santé du Conservatoire national des arts et métiers (Cnam) propose, depuis octobre 2018, une [formation](#) de mise à niveau ouverte en priorité aux formateurs « métiers », également accessible aux maîtres d'œuvres, auditeurs de certification et maîtres d'ouvrage.

## **UN ACCOMPAGNEMENT PAR LES SERVICES DE SANTÉ AU TRAVAIL (SST) POUR LA PRÉVENTION DU RISQUE AMIANTE**

### **OPPBTP, SST (APST-BTP, SIST GASBTP), DGT**

Un groupe de travail, composé de médecins conseil de l'OPPBTP, de médecins du travail et soutenu par des experts reconnus tant sur les aspects médicaux que sur le risque amiante et sa prévention, a rédigé un *Guide amiante à l'attention des médecins du travail et des équipes pluridisciplinaire – Rôles et*

responsabilités qui se propose d'éclaircir divers points réglementaires et d'apporter aux médecins du travail et aux préventeurs les outils nécessaires à leur pratique quotidienne de conseil et de réponse aux entreprises en matière d'amiante.

[La seconde édition](#) augmentée des évolutions réglementaires récentes est parue en février 2020.

Ce travail a reçu le soutien actif de la DGT, de l'OPPBTBTP et des services de santé au travail APST-BTP et SIST GASBTP.

#### UN GUIDE DE CONTRÔLE SUR LES RISQUES CHIMIQUES LIÉS AUX CONTENEURS

##### *Ministère du Travail*

Un guide de contrôle pour le système d'inspection du travail a été publié en 2019 sur la prévention des risques chimiques liés au transport de marchandises, notamment par conteneurs. Cela s'inscrit dans une action nationale et européenne déclenchée à l'origine par une alerte syndicale locale en 2013.

Ce guide vient donc compléter les actions sur ce sujet, en particulier l'établissement d'une circulaire en 2015, d'actions de prévention à l'initiative de plusieurs grandes entreprises concernées par ces enjeux liés aux flux logistiques ou d'autres qui se poursuivent en lien avec l'INRS et les Carsat comme [cette brochure](#) de l'INRS sur « Ouvrir et dépoter un conteneur en sécurité ».

#### UN ACCOMPAGNEMENT DES ENTREPRISES DANS LA SUBSTITUTION D'AGENTS CHIMIQUES DANGEREUX

##### *Anses, Assurance maladie – Risques professionnels, ministère du Travail, ministère de l'Agriculture, OPPBTBTP*

Pour accompagner les entreprises dans la mise en place d'une prévention par substitution des produits utilisés, plusieurs documents et outils, [disponibles en ligne](#) ont été élaborés :

- des documents méthodologiques permettant de comparer des alternatives entre elles ([Anses](#), Ineris, Medef) ;
- [des fiches](#) d'aide au repérage et d'aide à la substitution des cancérogènes (Assurance maladie – Risques professionnels) ;
- [une fiche](#) de repérage agricole pour le secteur de la viticulture (MSA) ;
- [des études](#) sur les alternatives potentielles au formaldéhyde en alimentation animale, en anatomie et cytopathologie humaines, en thanatopraxie, en pisciculture et dans le secteur sucrier (Anses) ;
- [des informations](#) sur les nouvelles familles de substances (alkylphénols éthoxylés, perfluorés) et des exemples de substitution opérée (Ineris).

## UN ÉTAT DES LIEUX DE LA POLY-EXPOSITION EN FRANCE ET À L'INTERNATIONAL

*Anses, Anact, INRS, Santé publique France, ministère de l'Agriculture, ministère de la Santé, ministère du Travail, Dares*

Du fait de leurs métiers, les travailleurs sont susceptibles d'être exposés à de multiples facteurs de risques pour leur santé. On parle alors de poly-exposition, défi majeur pour l'ensemble des acteurs de la sécurité sanitaire et de la prévention en matière de santé au travail.

[Un état des lieux](#) des actions menées par les principaux acteurs sur la poly-exposition en France et à l'international a donc été réalisé et publié en novembre 2018. Cette étude souligne que les travaux et les actions les plus avancés dans ce domaine portent sur les expositions aux substances chimiques, mais que la connaissance des travailleurs sur ces risques demeure insuffisante. Concernant les autres facteurs de risques tels que les facteurs physiques ou biologiques, l'analyse relève le faible investissement sur ces sujets. Par ailleurs, les travaux sur les contraintes organisationnelles et psychosociales sont en plein développement. L'enquête recense également quelques outils de prévention ainsi que des actions d'information et de formation mises en place pour mieux prendre en compte la poly-exposition. Une deuxième étape en cours de finalisation a pour objet d'identifier les situations de travail ou les filières particulièrement concernées par la poly-exposition en exploitant des données de l'enquête Sumer 2017.

### Substitution de substances dangereuses : activer de nouveaux leviers, en particulier celui de l'innovation

**Henri Bastos**, *adjoint au directeur de l'évaluation des risques, en charge de la thématique Santé-Travail, Anses*

« La promotion de la substitution des substances les plus dangereuses est une action emblématique et récurrente depuis le premier Plan santé travail (2005-2009). Le bilan du PST 3 nous permet de constater qu'il existe aujourd'hui de nombreuses initiatives d'information et d'accompagnement des entreprises, en particulier des TPE et PME, et autres outils de repérage des produits dangereux ou de bases de données d'information sur les dangers et les risques de procédés ou substances susceptibles de remplacer ces substances les plus dangereuses.

Une étude publiée en 2010 avait constaté que la substitution n'était pas la première mesure mise en place dans les entreprises du fait notamment de sa complexité dans sa mise en œuvre. Toutefois, les principales motivations évoquées par les entreprises pour agir étaient les facteurs économiques (coûts, ressources, concurrence, etc.) puis les facteurs réglementaires ou normatifs.

La promotion de la substitution pourrait sans doute gagner en efficacité en activant désormais principalement ces deux leviers et en renforçant l'aide à l'innovation technologique plus respectueuse de l'environnement et de la santé. »

#### **DES AVANCÉES SUR LA BIOSURVEILLANCE DES EXPOSITIONS PROFESSIONNELLES**

*Santé publique France, ministère du Travail, Anses, INRS, services de santé au travail*

L'un des objectifs du PST 3 consiste à promouvoir la biosurveillance des expositions professionnelles (également appelée surveillance biologique) comme levier d'amélioration de la prévention des risques chimiques, notamment en centralisant au niveau national les données des services de santé au travail.

Un état des lieux de l'activité de biosurveillance des expositions professionnelles a été dressé par le groupe de travail dédié, coordonné par Santé publique France et permet de dégager des tendances structurantes. Les risques chimiques en entreprise semblent encore souvent sous-évalués, en particulier dans les petites entreprises. Les grandes entreprises, avec un budget suffisant et une équipe santé et sécurité au travail, peuvent mettre en place un suivi temporel via des campagnes de biosurveillance continues ou périodiques. En revanche, les petites entreprises ont plus de difficultés à organiser les suivis sur le long terme, avec une faible connaissance des personnes exposées et leur historique d'exposition. Les risques chimiques font l'objet d'une traçabilité insuffisante et sont davantage suivis via la métrologie atmosphérique que via la biométrie, en grande partie du fait de l'obligation réglementaire de procéder à ces mesurages atmosphériques (à l'exception du plomb depuis des décennies, et du cadmium depuis 2019, qui sont les seuls agents chimiques faisant l'objet de valeurs biologiques réglementaires).

Néanmoins, environ la moitié de l'ensemble des dosages annuels réalisés concerne des biomarqueurs de métaux, l'autre moitié étant constituée par des biomarqueurs des hydrocarbures aromatiques polycycliques (HAP), des solvants (surtout BTEX (benzène, toluène, éthylbenzène, xylène) et des pesticides, avec majoritairement des dosages urinaires (1/4 de dosages sanguins).

Malgré l'intérêt porté à la biosurveillance par les personnes interrogées, celle-ci reste d'un usage marginal. Les recommandations de bonnes pratiques de la surveillance biologique des expositions professionnelles, émises en 2016 par la Société française de médecine du travail, sont méconnues par plusieurs SST interrogés et par la majorité des laboratoires.

Plusieurs pistes d'améliorations organisationnelles et techniques ont été identifiées (harmoniser et informatiser la fiche de renseignements médico-professionnels qui doit accompagner le prélèvement biologique, demander l'aide de référents en toxicologie et biométrie pour faciliter les interprétations des résultats, organiser un soutien administratif et organisationnel au sein du service de santé au travail par des formations en interne, de temps et des moyens dédiés).

La centralisation des données de biométrie est également en projet, avec le recueil de données auprès des SST et laboratoires, la mise à disposition des tendances anonymisées au niveau national selon divers critères sociodémographiques et professionnels, la mise à disposition de façon centralisée de documents utiles à la biosurveillance, etc.

## UNE ÉVALUATION DES EXPOSITIONS À L'AMIANTE DES PATIENTS ATTEINTS DE MÉSOTHÉLIOME

*Santé publique France*

[Un rapport](#) dressant un bilan des 20 ans d'activité du Programme national de surveillance du mésothéliome pleural (PNSM) a été publié en 2019.

Il montre notamment que plus de 90 % des hommes atteints d'un mésothéliome pleural ont été exposés professionnellement à l'amiante au cours de leur carrière. Cette proportion reste stable depuis 1998, avec toutefois 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. 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. Pour 25 % des femmes, on ne retrouve aucune de ces expositions.

En partenariat avec d'autres organismes, Santé publique France s'attache également à identifier et caractériser les expositions extra-professionnelles à l'amiante. Plusieurs sources d'expositions potentielles sont décrites : expositions liées à la promiscuité avec l'entourage exposé professionnellement (expositions para-professionnelles), aux activités de bricolage, aux logements en eux-mêmes, à la proximité de sources environnementales, aux expositions professionnelles possibles, ainsi que les antécédents médicaux et thérapeutiques.

Les résultats de cette surveillance montrent qu'il est essentiel de renforcer les actions de prévention ciblées sur les expositions contemporaines à l'amiante, tant auprès des travailleurs et des jeunes en formation que de la population générale et des professionnels de santé.

## Quelles sont les priorités en matière de prévention du risque amiante ?

**Sylvie Lesterpt**, chargée de mission amiante au ministère du Travail

Identifié par la commission amiante du Sénat dans son rapport de juillet 2014 comme étant le maillon faible de la prévention des risques liés à l'amiante et très attendu tant par les professionnels que les services d'inspection du travail, le repérage avant travaux (RAT) de l'amiante répond à trois enjeux majeurs :

- assurer la sécurité sanitaire des travailleurs et de l'environnement du chantier ;
- clarifier les obligations des donneurs d'ordres qui devront faire appel à des opérateurs de repérage compétents pour mettre en œuvre les modalités de repérage adaptées à l'opération de travaux engagée ;
- sécuriser le coût et la durée des travaux résultant notamment des décisions d'arrêt de travaux consécutifs à la découverte d'amiante en cours de chantier.

Il s'agit d'un élément majeur du PAIA validé par le Premier ministre fin 2015, dans son axe 4 relatif au soutien aux démarches de recherche et de développement sur l'amiante et intégré dans l'action 1.9 du PST 3.

## RISQUES CHIMIQUES PROS : UNE DÉMARCHE INÉDITE ET EFFICACE

*Assurance maladie – Risques professionnels*



Afin de réduire l'exposition des salariés aux produits chimiques, l'Assurance maladie – Risques professionnels propose aux entreprises la démarche [Risques Chimiques Pros](#), un parcours à suivre en quatre étapes, accessible depuis un espace privé qui permet d'évaluer ses risques, de planifier et suivre ses actions afin d'améliorer la santé et la sécurité de ses salariés et éviter les conséquences des accidents du travail et des maladies professionnelles sur son activité.

5 000 entreprises vont être accompagnées dans ce parcours par le réseau des Carsat/Cramif/CGSS (caisses générales de sécurité sociale) notamment autour de trois actions clés : la désignation d'un pilote, la définition des priorités d'actions suite à l'évaluation, et la vérification de l'efficacité des mesures de prévention mises en place.

Les principaux secteurs concernés sont les ateliers de réparation automobile, les centres de contrôle technique, le bâtiment et les travaux publics, la mécanique et l'usinage, la menuiserie et les métiers du bois, et le secteur des soins et analyses.



## MESURES PHARES RÉGIONALES

### DES RENCONTRES ANNUELLES SUR LE DÉSAMANTAGE POUR LES ENTREPRISES CERTIFIÉES

#### Auvergne-Rhône-Alpes

[Le Groupe régional interinstitutionnel amiante](#) qui regroupe la Direccte, les Carsat Auvergne et Rhône-Alpes, l'OPPBTP, l'agence régionale de santé (ARS) et la médecine du travail organise des rencontres régulières avec les entreprises de désamiantage certifiées, au cours desquelles il leur présente les actualités juridiques et techniques dans ce domaine. Ces rencontres abordent systématiquement une problématique spécifique – l'aéroulque en 2019, la validation des processus en 2020 – et un débat a lieu avec les professionnels sur les constats de bonnes et mauvaises pratiques observées.

En 2020, 44 entreprises, soit un peu plus d'un tiers (36 %) des entreprises de la région (63 entreprises en 2019), se sont inscrites à ces rencontres. La crise sanitaire et l'annulation de Préventica qui devait accueillir cette réunion pour basculer sur un dispositif en distanciel, a fortement bousculé l'organisation.

### DES OUTILS POUR AIDER LES MÉDECINS DU TRAVAIL ET LES ENTREPRISES À AMÉLIORER LA PRÉVENTION DU RISQUE AMIANTE

#### Auvergne-Rhône-Alpes

La Direccte et plusieurs services de santé au travail interentreprises (SSTI) ont créé des outils pour :

- [aider les médecins du travail à rendre des avis argumentés](#) sur les modes

opératoires sous-section 4 (opérations de maintenance, de réparation ou encore d'entretien sur des matériaux susceptibles de provoquer l'émission de fibres d'amiante), les notices de poste, les durées de vacation et les stratégies d'échantillonnage ;

- [améliorer la rédaction des modes opératoires](#) à partir d'une trame commentée
- [informer les salariés](#) sur le suivi professionnel et post-professionnel en cas d'exposition à l'amiante.

Ces documents ont été diffusés aux 850 médecins du travail des 34 SSTI de la région, aux ingénieurs de prévention de la Direccte ainsi qu'aux partenaires sociaux du Croct. Au niveau national, une valorisation a été réalisée dans [un article du magazine Références en santé au travail](#) de l'INRS.

### DES ACTIONS DÉPLOYÉES SELON LES CIBLES D'ACTEURS SUR L'AMIANTE

#### Occitanie

Le groupe PRST s'est mobilisé pour organiser et animer des événements échelonnés favorisant les échanges en vue d'une meilleure appropriation du sujet :

- quatre colloques en direction des entreprises de désamiantage ;
- dix manifestations à destination des donneurs d'ordre au niveau régional ou départemental ;
- un rendez-vous avec les partenaires sociaux ;
- deux réunions avec les gestionnaires de déchets ;
- une rencontre des organismes de formation

Ces différentes [manifestations](#) ont permis de réunir plus de 500 personnes qui ont pu disposer de supports de présentation mis

à jour en permanence. Deux plaquettes ont été éditées en région sur [« l’amiante en agriculture »](#) et [« gestion des déchets en Occitanie »](#).

La mobilisation des SST est réalisée via une offre de formation à destination des équipes pluridisciplinaires et la mise à disposition d’un diaporama de sensibilisation des entreprises SS4.

#### **UNE SENSIBILISATION DU GRAND PUBLIC ET DES ENTREPRISES SUR LA PRÉVENTION DES RISQUES LIÉS À L’AMIANTE**

##### *Guyane*

La Direccte et ses partenaires, la CGSS, l’ARS, la chambre de commerce et d’industrie (CCI) et un service de santé au travail (SST) ont construit une action en deux temps.

Dans un premier temps, une large information de la population de Guyane sur les risques liés à l’amiante a été diffusée via 3 000 flyers de sensibilisation. Le but des flyers est d’expliquer simplement ce que représente l’amiante et comment y réagir (impact sur la santé, diagnostic et repérage, formations nécessaires, etc.).

Dans un deuxième temps, les entreprises de second œuvre ont été sensibilisées au risque amiante via la présentation et la distribution de 300 exemplaires [d’un guide](#) sur les travaux en sous-section 4 (explication du mode opératoire).

Par ailleurs, [cinq réunions](#) sur le thème risque amiante ont pu permettre une information et des échanges à destination d’une cinquantaine d’entreprises.

#### **DE NOMBREUX SUPPORTS DE SENSIBILISATION POUR LA PRÉVENTION DU RISQUE AMIANTE**

##### *Pays de la Loire*

En 2019, l’identification des acteurs locaux en lien avec l’amiante et la certification pour les travaux de traitement de l’amiante ont donné lieu à la production de documents et de séquences vidéo, notamment. Ainsi, une cinquantaine de vidéos de présentation des acteurs et le guide d’aide à la certification des entreprises sont en ligne depuis le site PRST.

Les travaux sur l’aide et la sensibilisation des travailleurs et employeurs réalisant des interventions susceptibles de provoquer l’émission de fibres d’amiante (sous-section 4) ont également été enrichis par la publication de nouveaux dépliants de sensibilisation « métiers » soit, à ce jour, [11 dépliants](#) distincts.

Enfin, un annuaire régional à usage interne a été réalisé sur l’organisation d’une gestion de crise liée au risque amiante, construit par les institutionnels et organismes de prévention (Direccte, Dreal, ARS, Carsat, OPPBTP et gendarmerie). Un rapport sur l’identification de l’amiante lors des interventions des services d’incendie et de secours (SDIS) a été publié suite à la campagne de prélèvements 2018 et un mémoire a été rédigé par un ingénieur du SDIS. Ces outils feront l’objet d’une campagne de communication par le PRST afin de les faire connaître au plus grand nombre.

## L'AMIANTE, FIL CONDUCTEUR DU FORUM NORMAND SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL

### Normandie

[Le forum](#), par la Direccte, la Carsat, l'Aract, l'OPPBTP, Presance Normandie et Santé BTP Normandie, a réuni le 2 avril 2019 plus de 1 000 participants.

Plus de 130 participants parmi lesquels, donneurs d'ordre, acteurs de l'entreprise et particulièrement des TPE-PME, préventeurs, ont pu assister à une conférence « Pourquoi s'intéresser à l'amiante en Normandie ? », à des tables rondes, à quatre ateliers et visiter un stand dédié.

À cette occasion, de nombreux documents ont été présentés comme celui sur les obligations des donneurs d'ordre en matière de prévention du risque amiante ou les bonnes pratiques sur les chantiers mettant en œuvre des opérations à risques d'exposition amiante.

En outre, dans le prolongement du forum, en s'inscrivant dans le contexte de réhabilitation énergétique des bâtiments dont les logements sociaux, [un guide de bonnes pratiques](#) sur le traitement de l'amiante a été édité par la Direccte en lien avec la DDTM 14, la Carsat, l'OPPBTP et les bailleurs sociaux.

## UNE DÉMARCHE D'HARMONISATION DES PRATIQUES ET DU NIVEAU D'EXIGENCE VIS-À-VIS DES ENTREPRISES RÉALISANT DES INTERVENTIONS SUSCEPTIBLES DE PROVOQUER DES ÉMISSIONS D'AMIANTE

### Bourgogne-Franche-Comté

Le PRST 3 Bourgogne Franche-Comté a conduit à la constitution d'un groupe

partenarial réunissant la Direccte, l'OPPBTP, la Carsat et trois services interentreprises de santé au travail (SST BTP de Franche-Comté, SST BTP 71 et SST BTP 21). Le groupe de travail, piloté par la Direccte, visait au partage de bonnes pratiques amiante. Ces échanges ont servi de matière première à la conception d'un [document de référence](#) pour les entreprises de la sous-section 4, avec des fiches pratiques sur les différentes notions à appréhender pour effectuer ces travaux, les points de vigilance, les adresses et liens utiles.

Ces dix fiches pratiques portant sur la formation, les moyens de protection, le suivi médical, la gestion des déchets, etc. sont utilisables individuellement afin de répondre de manière précise à chaque question des entreprises.

## UNE INFORMATION DES GESTIONNAIRES DE PATRIMOINE IMMOBILIER SUR L'AMIANTE

### La Réunion

De nombreux documents utiles ont été élaborés et diffusés sur [le site](#) des partenaires de la prévention des risques professionnels à La Réunion :

- deux plaquettes d'information sur la prévention du risque amiante lors des travaux de maintenance, entretien et rénovation à destination [des entreprises intervenantes](#) et des salariés ;
- deux autres concernant [les diagnostiqueurs](#) et [les particuliers](#).

Six sessions d'information sur l'île ont également été organisées, réunissant plus de 160 participants au total.

Enfin, près de 1 200 courriers ont été envoyés aux maîtres d'ouvrages publics et bailleurs sociaux, syndicats de copropriété, agences immobilières et autres acteurs locaux.

## LA PRÉVENTION DES RISQUES CHIMIQUES DANS L'AÉRONAUTIQUE (PROJET PRICA)

### Occitanie

Le projet Prica associe différents partenaires dans une démarche de réduction des expositions aux agents chimiques dangereux et CMR dans le secteur de la sous-traitance aéronautique et spatiale.

À l'origine, un Cpom signé entre un service de santé de la Haute-Garonne, la Direccte et la Carsat auquel un autre service de santé au travail s'est joint ainsi que l'industriel majeur du secteur Airbus.

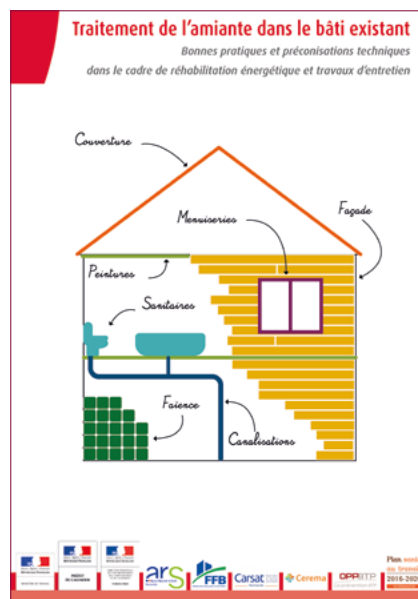
Une construction d'outils internes et externes au service a été réalisée dans un premier temps pour favoriser la communication, la sensibilisation, puis dans un second temps le recueil de données, la mise en œuvre d'actions de prévention sont déployés.

Le projet est singulier par son articulation avec le programme d'actions régionales (PAR) de la Carsat Midi-Pyrénées, et par sa capacité à se diffuser sur les autres départements de la région via l'intégration de six autres services de santé.

Les différents outils seront prochainement accessibles sur le site du [PRST Occitanie](#). [Un diaporama](#) de sensibilisation aux risques chimiques a été élaboré par le groupe PRST Risque Chimique.

## UNE VIDÉO DE SENSIBILISATION « LES RISQUES CHIMIQUES AU TRAVAIL : TOUS CONCERNÉS »

### Normandie



Sources d'expositions multiples à effets immédiats ou différés, les produits chimiques peuvent présenter des risques susceptibles de provoquer des pathologies graves et irréversibles : 80 des 110 tableaux de maladies professionnelles s'y rapportent.

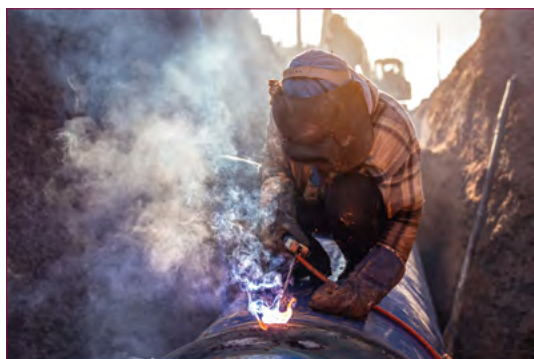
Le diagnostic régional réalisé dans le cadre du PRST 3 ayant montré la méconnaissance des risques chimiques par les TPE, les partenaires du plan (Carsat, Direccte, représentants des services de santé au travail, médecine du travail, MSA, préventeurs France Chimie, partenaires sociaux, etc.) se sont concentrés sur l'objectif de sensibiliser les entreprises à l'existence et à la prise en compte du risque chimique. Le projet piloté par la Carsat Normandie s'est donc attaché à concevoir [une vidéo didactique](#) élaborée autour d'une activité de garage, assez parlante à tout un chacun. Elle vise à sensibiliser et donner les premiers jalons pour prendre en compte les risques chimiques.

Cette vidéo a été diffusée à l'ensemble des services de santé au travail interentreprises de la région et intégrée aux outils de communication de chacun des partenaires du plan sur leur site internet. Cette vidéo est complétée par un accès direct aux outils concrets proposés par les partenaires pour prévenir le risque chimique au quotidien: fiche info « la FDS », les produits de nettoyage, méfiez-vous des apparences, Garages : zoom sur le risque chimique...

## UNE CAMPAGNE DE SENSIBILISATION SUR LES RISQUES LIÉS AUX FUMÉES DE SOUDAGE

### *Pays de la Loire*

La région s'est engagée dans une campagne de sensibilisation sur les risques liés aux fumées de soudage au



travers de la formation des intervenants en prévention des risques professionnels (IPRP) des SSTI, de l'élaboration [d'un film d'animation](#) dédié et de l'animation de [sept soirées thématiques](#) permettant ainsi d'enclencher une dynamique sur ce sujet, avec un message clair et partagé.

250 entreprises ont assisté aux présentations locales et les IPRP des SSTI se sont appropriés les supports créés dans le cadre de leurs missions quotidiennes.

## DE NOMBREUSES INITIATIVES EN MATIÈRE D'AÉRATION ET D'ASSAINISSEMENT DES LOCAUX DE TRAVAIL

### *Centre-Val de Loire*

L'action des préventeurs en matière d'aération et d'assainissement des locaux de travail a été renforcée afin d'accompagner les entreprises dans le choix et le suivi de l'efficacité de leurs installations.

Trois cibles ont fait l'objet d'un suivi renforcé : les salons de coiffure, les garages et les professionnels de la soudure. Plus de 60 salons de coiffures ont ainsi été accompagnés dans l'évaluation des risques professionnels et la mise en place de dispositifs d'aération d'assainissement conformes.

[Une manifestation](#) sur les fumées de soudage organisée en novembre 2019 a rassemblé près de 150 participants dont une quarantaine d'entreprises, des agents de contrôle de l'inspection du travail, des médecins et des IPRP des SSTI.

42 préventeurs institutionnels ont été formés par la Carsat sur la prévention des risques liés au soudage.

## UNE LARGE ACTION D'ACCOMPAGNEMENT ET DE CONTRÔLE DES COUVREURS SUR L'AMIANTE

### *Bretagne*

L'action de contrôle sur les interventions de sous-section 4 par des couvreurs, initiée en 2016-2017 dans le département du Finistère, a été généralisée à toute la région. Construite en deux temps – information et sensibilisation puis contrôles des sièges et chantiers – elle a conduit l'ensemble des départements bretons à organiser des rencontres avec la Fédération française

du bâtiment (FFB) et la Confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment (Capeb).

L'unité départementale du Finistère a également entrepris de sensibiliser les jeunes apprentis couvreurs aux risques liés à l'exposition à l'amiante. Le centre de formation d'apprentis du bâtiment de Quimper a notamment proposé aux apprentis une plateforme de formation aux interventions de sous-section 4.

Une enquête qualitative conduite auprès des agents de contrôle de la région a fait apparaître qu'une majorité d'entreprises sous-évaluent les risques liés aux interventions sur des matériaux amiantés alors qu'une moitié de leurs responsables ont conscience de l'existence de ce risque. Défaut de formation des opérateurs comme des personnels d'encadrement et processus d'intervention inadaptés en sont les conséquences les plus marquées.

Parmi les entreprises contrôlées lors d'opérations de chantier :

- 25 % disposent de moyens d'équipements de protection collective ;
- 16 % disposent d'équipement de protection individuelle ;
- 16 % mettent à la disposition de leurs salariés des moyens de décontamination ;
- 50 % ont élaboré une procédure de gestion des déchets.

Les contrôles se poursuivent au sein d'exploitations agricoles, avec un meilleur ciblage des exploitations grâce à une coopération de la Direccte avec la direction régionale de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt (Draaf) et la direction départementale des territoires et de la mer (DDTM). Des échanges ont lieu avec les organisations professionnelles sur les constats principaux. Un guide élaboré par la Direccte à destination des entreprises agricoles, sur les travaux de remplacement des couvertures en amiante ciment, est en cours de finalisation.

Enfin, un travail partenarial avec la Draaf, la DDTM, la MSA, la Carsat et la Direccte va déboucher sur quatre chantiers tests de désamiantage de bâtiment d'élevage.

## Témoignage sur les fumées de soudage

**Noël Peyramayou**, dirigeant de la société *Duval Metalu* et **Olivier Froger**, responsable de production

### Pourquoi une sensibilisation des entreprises sur le sujet ?

De nombreux travailleurs sont exposés aux fumées de soudage. Or, celles-ci sont dangereuses pour la santé. Pour protéger la santé des soudeurs et des personnes travaillant à proximité, il est nécessaire de mettre en place des mesures de prévention.

### Qu'a-t-il été réalisé sur ce thème au sein de votre entreprise ?

Nous avons participé à une réunion de sensibilisation des risques des fumées de soudage organisé par la CCI Sarthe.

Nous avons monté un groupe de travail sur la thématique. Chaque soudeur a été équipé de masque ventilé. Nous avons travaillé avec la Carsat et notre service de santé au travail « Santé 72 ».

Les collaborateurs ont été informés des risques des fumées de soudage avec une évaluation des niveaux d'exposition des opérateurs aux fumées de soudage (réalisé par la Carsat et Santé 72). Ils ont également été formés au port du masque ventilé. Nous avons effectué des essais de différentes torches aspirantes. Nous avons pu visiter une entreprise disposant du système d'aspiration à la source. Nous avons consulté des fournisseurs système d'aspiration.

### Quel a été l'apport aux salariés et en matière de conditions de travail ?

Le port du masque ventilé pour toute opération de soudage/meulage apporte des conditions de travail reconnu par les collaborateurs.

La pratique de la torche aspirante apporte des complications pour des soudures complexes.

## UN COLLOQUE SUR LES SUBSTANCES DANGEREUSES DESTINÉ AUX TPE-PME

### Nouvelle-Aquitaine



## UNE SENSIBILISATION DES TPE À LA PRÉVENTION DU RISQUE CHIMIQUE

### Bretagne



[Une plaquette d'information](#) sur la prévention du risque chimique a été élaborée et diffusée à plus de 10 000 exemplaires aux TPE de la région.

Cette plaquette porte plus particulièrement sur l'achat, le stockage et la gestion des produits chimiques.

Par ailleurs, [une plaquette](#) dédiée à la prévention des expositions à la poussière de silice cristalline est parue en juillet 2020.

Dans le cadre de la campagne européenne 2018-2019 « Lieux de travail sains – Maîtriser l'usage des substances dangereuses », avec le soutien de l'Agence européenne pour la santé et la sécurité au travail (EU-OSHA), la Direccte Nouvelle-Aquitaine a organisé un colloque le 11 octobre 2018 à Limoges sur le thème : « Substances dangereuses : les risques se dévoilent. TPE-PME, ouvrons les yeux ! »

Destinée aux employeurs et aux salariés des TPE-PME, mais aussi aux représentants du personnel, aux préventeurs ou aux services de santé au travail, cette rencontre a permis de rappeler les enjeux réglementaires et sanitaires ainsi que les possibilités d'accompagnement des entreprises.

Des focus ont été effectués sur certaines filières et secteurs d'activité et des retours d'expérience d'acteurs de terrain ont également ponctué la journée, afin de concrétiser les témoignages et de faciliter l'appropriation des outils et mesures de prévention par les entreprises.

#### DES ACTIONS EN FAVEUR DE LA PRISE EN COMPTE DU RISQUE CHIMIQUE DANS LES GARAGES

##### *Provence-Alpes-Côte d'Azur*

Une action d'envergure a été menée par des équipes pluridisciplinaires des SSTI sur la sensibilisation au risque chimique dans les garages de la région. Ainsi, plus de 298 fiches d'entreprises ont été élaborées, 237 garages suivis et 695 salariés informés ou sensibilisés (au cours de leur visite et/ou en collectif).

**« Au-delà du respect des obligations qui m'incombent en tant que gérant, assurer la sécurité de mes collaborateurs est avant tout une marque de respect envers eux. »**

**Eric Pintat, gérant d'une carrosserie automobile, accompagné dans le cadre « prévenir le risque chimique dans les garages automobiles »**

« Depuis la mise en place de l'obligation de retranscrire l'évaluation des risques dans le document unique, j'ai pris l'habitude de travailler régulièrement avec mon service de santé au travail et avec la Carsat Sud-Est. La sécurité au travail est un sujet très technique et en tant que gérant on ne peut pas tout savoir : je leur demande

régulièrement des visites de mes ateliers pour m'assurer que nous sommes en règle et que nous progressons sur le sujet. C'est important de pouvoir s'appuyer sur des experts, cela participe à rompre l'isolement du chef d'entreprise.

Naturellement, compte tenu de notre activité, nous avons été amenés à travailler ensemble sur la prévention du risque chimique. Selon moi, c'est le sujet le plus compliqué. Nous nous sommes tout d'abord concentrés sur la substitution de nos peintures puis sur les questions de ventilation : nous avons investi dans une cabine de peinture, dans une ventilation générale des ateliers et disposons d'un local de préparation ventilé. Nous sommes également attentifs au choix des EPI, à la sensibilisation des collaborateurs, à l'accueil des nouveaux embauchés et des apprentis... C'est tout le système que nous avons fait progresser ! Pour s'améliorer dans ce domaine, je suis convaincu qu'il faut traiter le sujet de manière globale : j'y inclus la volonté de disposer d'un outil de travail performant techniquement et dont la conception facilite la prévention du risque.

Au-delà du respect des obligations qui m'incombent en tant que gérant employant treize salariés dans les Bouches-du-Rhône, assurer la sécurité de mes collaborateurs est avant tout une marque de respect envers eux ! Travailler sur l'amélioration de leurs conditions de travail, protéger leur santé : je leur dois, et c'est une forme de reconnaissance. Tout le monde est gagnant : mes collaborateurs se sentent bien au travail et s'impliquent pleinement pour améliorer le process de l'entreprise ! C'est une démarche vertueuse dans laquelle les interventions du service de santé au travail et de la Carsat ont été précieuses. »



Un tiers des garages ont bénéficié d'une analyse des fiches de données de sécurité, d'une intervention sur la maîtrise du risque chimique ou d'une présentation des aides financières simplifiées auxquelles ils peuvent faire appel.

Une restitution collective, organisée par la Carsat, la Direccte et les branches professionnelles, a également été effectuée aux employeurs via notamment [le dossier « Les garages : prévenir le risque chimique »](#).

### *Grand Est*

Une cinquantaine de contrôles ont été effectués dans la région sur des activités de mécanique, carrosserie, préparation de véhicules, essentiellement des établissements de très petite taille. Les constats effectués font ressortir l'absence de tout ou partie des fiches de données de sécurité, souvent du fait du fournisseur. Seize opérations différentes ont été examinées et 17 substances recensées, l'activité de carrosserie étant la plus utilisatrice de produits CMR. Les interventions ont permis d'aborder les bonnes pratiques professionnelles et la substitution de certains produits. Dans certains établissements, des démarches d'amélioration des conditions de travail, de recueil des FDS, d'entretien des cabines de peinture et un changement dans l'activité de préparation des peintures (utilisation d'un automate de préparation en système clos) sont engagées.

## **UN TRAVAIL EN RÉSEAU SUR LES NANOMATÉRIAUX POUR MIEUX CONNAÎTRE LE RISQUE ET MIEUX LE PRÉVENIR**

### *Nouvelle-Aquitaine*

[Un large réseau](#) de 66 préventeurs est en place depuis plusieurs années dans la région, animé par la Direccte et regroupant 23 services de santé au travail, la MSA, l'inspection du travail, l'OPPBTP, la délégation régionale de France Chimie, le laboratoire de chimie Carsat Aquitaine et l'université de Bordeaux.

Ce groupe fournit des ressources documentaires, partage et capitalise des pratiques professionnelles, mutualise des savoirs et permet des échanges. Des actions synchronisées en découlent : modèles de courriers de demande d'information, présentations pour des réunions d'information, campagnes de mesurage, appui du médecin inspecteur du travail aux SST pour l'accompagnement des entreprises.

Au total, 60 entreprises appartenant à 11 secteurs d'activité ont fait l'objet d'une investigation et 20 d'entre elles ont documenté leur exposition aux nanomatériaux documentée. Plusieurs [manifestations](#) publiques ont eu lieu dès 2016, parfois d'ampleur nationale, comme le colloque qui a eu lieu le 21 novembre 2016 à Bordeaux. Plus de 150 personnes avaient répondu présent à l'invitation.

Les travaux de ce groupe sont devenus une référence, si bien qu'il est amené à intervenir également dans d'autres régions.

#### UN KIT D'AIDE AU REPÉRAGE DU RISQUE D'EXPOSITION AUX NANOMATÉRIAUX

##### *Auvergne-Rhône-Alpes*

Partant du constat de la méconnaissance du risque d'exposition aux nanoparticules, en particulier par les services de santé au travail, et de la difficulté à appréhender ce risque, un groupe de travail, constitué dans le cadre du PRST 3 au niveau de la région, a réuni des représentants de la Direccte, de la Carsat, de cinq services de santé au travail et, de façon plus occasionnelle, du Centre d'énergie atomique (CEA) et de la CFDT. Son objectif était de contribuer à la montée en compétence des préventeurs sur le risque d'exposition aux nanoparticules.

Le groupe a produit [un kit d'aide](#) au repérage du risque avec six fiches de lecture de documents de référence sur les nanoparticules, un document d'aide au repérage pour tous les préventeurs, une sélection de brochures simples à distribuer en entreprise : [Dépliant Nano matériaux SST 73](#) : définition, terminologie, caractéristiques et utilisations, toxicologie et prévention ; [Dépliant ED6903 INRS Nanomatériaux manufacturés](#), [Brochure Agence européenne](#) pour la sécurité et la santé au travail sur les nanomatériaux manufacturés sur les lieux de travail.

En outre un [webinaire](#) a été organisé le 20 septembre 2020 dans le cadre de Préventica, consacré à la présentation de ces outils ; d'une durée de 45 minutes, il a réuni 110 participants.

#### LA « LETTRE NANO », OUTIL DE PRÉVENTION DES RISQUES LIÉS AUX NANOMATÉRIAUX

##### *Bourgogne Franche-Comté*

Le PRST 3 Bourgogne Franche-Comté prévoyait la constitution d'un réseau de préventeurs « nanomatériaux » piloté par la Direccte afin de capitaliser les informations disponibles sur ce risque émergent. Celui-ci a réuni les services de santé au travail volontaires, l'OPPBT et la Direccte. Très actif, ce groupe a mis en place une [« lettre d'information Nano »](#), à périodicité semestrielle, publiée sur les sites de la Direccte et des préventeurs du groupe de travail. Retardés par la pandémie de la Covid-19, notamment en raison de la mobilisation des SST, les deux derniers numéros seront maintenus et publiés au-delà du PRST 3.

Le contenu des « lettres nanos » déjà publiées est le suivant :

- Lettre n°1 : Diagnostic, état des lieux (février 2019) ;
- Lettre n°2 : Repérage des nanomatériaux (juin 2019) ;
- Lettre n°3 : Toxicité des nanomatériaux (avril 2020).

#### DES OUTILS DE PRÉVENTION DES RISQUES LIÉS AUX PERTURBATEURS ENDOCRINIENS

##### *Auvergne-Rhône-Alpes*

Afin de favoriser l'acquisition de connaissances et la montée en compétence des préventeurs sur la prévention des risques liés aux perturbateurs endocriniens, le groupe de travail PRST dédié, qui associe la Direccte, la Carsat, l'OPPBT, et plusieurs SST, a produit :

- [quatre plaquettes](#) dont deux générales sur les perturbateurs endocriniens (un risque émergent, les perturbateurs endocriniens) qui ont été validées par l'INRS et deux autres spécifiques aux produits phytopharmaceutiques, à destination des préventeurs et des entreprises ;
- la première liste indicative des perturbateurs endocriniens en France, élaborée à partir des travaux de la Commission européenne et enrichie d'autres données disponibles utiles à la prévention. Elle vise à aider au repérage des perturbateurs endocriniens dans les entreprises à l'aide des numéros CAS (chemical abstracts service) indiqués dans les fiches de données de sécurité et ainsi pallier l'absence d'étiquetage.

## DES ACTIONS DE PRÉVENTION DES RISQUES LIÉS À L'UTILISATION DE PRODUITS PHYTOSANITAIRES

### *Nouvelle-Aquitaine*

Des actions d'information, de formation et de protection des travailleurs agricoles ont été déployées pour prévenir les risques professionnels liés à l'utilisation de produits phytosanitaires. [Une plaquette](#) et [une affiche](#) ont notamment été réalisées.

Le groupe de travail, réuni huit fois entre 2017 et 2020, a adopté comme fil rouge la mise en place d'une information à donner pour les « espaces santé sécurité » dans les entreprises de négoce agricole et les coopératives.

Respectivement 5 000 brochures et 150 panneaux, pour le négoce, et 10 000 brochures et 250 panneaux, pour les coopératives, ont été distribués, en axant l'information sur la région Nouvelle-Aquitaine.

D'autres travaux ont porté sur la manière d'informer les utilisateurs sur les équipements de protection individuelle. 60 organismes qui dispensent les formations certiphyto sont en cours de sensibilisation sur la nécessité, lors des sessions, de développer le module « santé sécurité ». Des échanges nourris avec des professionnels (UIPP, médecins du travail, chercheurs de l'université de Bordeaux pour le projet « Prevexpo ») ont éclairé les partenaires du groupe afin de donner une information fiable et appropriée. Les travaux liés au plan Ecophyto et au plan régional santé environnement (PRSE) ont également été présentés pour relier les groupes de travail sur le sujet des pesticides.

La MSA a également promu l'outil Seirich. Les partenaires dans le groupe ont contribué à cette promotion par des informations postées sur leur site Internet.

## DES RESSOURCES POUR MIEUX CONNAÎTRE ET PRÉVENIR LES EXPOSITIONS DES TRAVAILLEURS À LA SILICE CRISTALLINE

### *Pays de Loire*

Après avoir inventorié des données d'exposition et les pratiques dans les entreprises, des fiches de recueil d'informations ont été réalisées et transmises à tous les services de santé au travail. Ces données ont été analysées, et [un guide web](#) de bonnes pratiques est paru sous forme de fiches téléchargeables. [Une vidéo d'animation](#) a également été mise en ligne sur le site du PRST et sur Youtube.

## ENSEIGNEMENTS

<b>Coordination des acteurs</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>● Tous les acteurs au niveau national et au niveau régional se sont particulièrement mobilisés pour la mise en œuvre de cet objectif opérationnel. Le PST et les PRST ont permis un décloisonnement des approches et ont renforcé la mutualisation des moyens et des ressources.</li><li>● Le transfert vers le comité RAC de l'Echa des activités du comité scientifique (Scoel), chargé de mener les études en matière de valeurs limites d'exposition professionnelle, et qui préparait les décisions de l'agence a permis de rationaliser le paysage des acteurs européens en matière de risque chimique et d'assurer une représentation équilibrée des différents intérêts nationaux.</li></ul>
<b>Mise en œuvre des actions</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>● Le dispositif national de prévention des expositions à l'amiante construit dans le cadre du plan d'action national sur cette thématique est sans aucun doute le plus avancé en Europe. Dans le cadre du PST 3, la prévention au plus près des situations de terrain est significativement améliorée par le déploiement du repérage de l'amiante avant travaux ainsi que par l'élaboration en cours de l'outil numérique d'élaboration et de transmission des plans de retrait (Dém@amiante, Carto amiante et règles de l'art amiante SS4).</li><li>● La France a mené des actions particulièrement volontaristes pour améliorer la connaissance et la prise en compte des risques émergents dans les actions de prévention, particulièrement en ce qui concerne les perturbateurs endocriniens et les nanomatériaux. Ainsi la deuxième stratégie nationale sur les perturbateurs endocriniens (SNPE 2) a été lancée le 3 septembre 2019 et comporte un ensemble d'actions dont un nombre significatif est en lien avec les sujets travail (18 actions sur 50). Cette stratégie place la France comme pionnière européenne de ce sujet.</li><li>● Par ailleurs, l'étude et le suivi des expositions aux nanomatériaux font également l'objet d'une action spécifique en lien avec le plan national santé environnement 4 (PNSE 4) avec notamment une meilleure exploitation à terme de la base R-Nano.</li><li>● Une réflexion sur l'évolution du dispositif national de mesurage des valeurs limites d'exposition professionnelle a été engagée au cours du quatrième trimestre 2019 et a été élargie à l'ensemble du dispositif réglementaire de prévention du risque chimique afin d'en améliorer très significativement l'effectivité dans le cadre d'un groupe de travail issu de la commission spécialisée n° 2 du Coct. Les réflexions relatives à la traçabilité des expositions aux risques chimiques sont notamment intégrées à ces travaux.</li></ul>



## Prévenir les chutes de hauteur et de plain-pied

### Objectif opérationnel 3.2

---

#### ENJEUX

Les chutes de hauteur et de plain-pied demeurent l'une des premières causes d'accidents au travail, notamment dans le secteur du bâtiment, et de façon marquée dans les petites entreprises. Les situations dangereuses exposant les personnes aux risques de chutes sont par nature très diverses et peuvent se rencontrer à l'intérieur comme à l'extérieur des locaux, dans un environnement plus ou moins maîtrisable par l'entreprise, et parfois lors de l'utilisation d'un matériel ou d'une machine.

Une prévention adaptée de ces risques repose sur une approche à la fois humaine, technique et organisationnelle. La réduction du risque implique aussi des actions sur l'environnement de travail et sur les conditions de réalisation des tâches.

#### Actions du PST 3

- 1.14 Poursuivre et élargir la campagne d'information en faveur de la prévention du risque de chutes de hauteur en l'orientant prioritairement vers les TPE-PME.
- 1.15 Renforcer la conception des chantiers en sécurité en impliquant l'ensemble des acteurs.
- 1.16 Expérimenter et développer une offre de services dans plusieurs branches pour la prévention des chutes de plain-pied.



## Un exemple de réussite

La zone d'intervention de l'entreprise, spécialisée dans le secteur d'activité de la mécanique industrielle, a fait l'objet d'une préparation et d'une organisation méticuleuses, ce qui a permis de limiter les co-activités, d'exécuter certaines opérations à partir d'une plateforme élévatrice, de maintenir les circulations d'engins et des piétons à l'intérieur du chantier, de créer des zones d'approvisionnement, de stationnement et de stockage et de traiter les déchets. L'entreprise témoigne également de l'attention qu'elle porte à la santé des compagnons avec la mise en place d'un éveil corporel avant la prise de fonctions.

## TENDANCES



La coordination sécurité et protection de la santé (SPS), vecteur essentiel de la prévention des chutes de hauteur sur les chantiers, est face à un défi de taille en matière de recrutement et de formation avec 45 % de départs possibles à la retraite dès 2018 sur un effectif de près de 4 000 personnes répondant aux exigences pour mener des missions de coordination SPS.

Source : Livre blanc de la coordination SPS, 2018



D'année en année, l'offre de matériels pour les travaux en hauteur se renouvelle et améliore les conditions de travail des opérateurs. La généralisation du montage-démontage en sécurité, ou la mise à disposition d'équipements spécifiques à certains métiers, figure parmi les grandes tendances qui s'installent durablement sur les chantiers.



Les accidents du travail graves et mortels, ou qui, sans avoir occasionné de victimes, auraient pu revêtir une certaine gravité de par leurs circonstances, font l'objet d'une enquête par les services de l'inspection du travail. Les suites adéquates sont ensuite données au regard de la recherche de manquements éventuels et du défaut de prévention des risques que l'accident aura révélés. Cette enquête constitue un acte majeur dans l'action de prévention.



Le *Building Information Modeling* (BIM), maquettage numérique des chantiers, permet d'améliorer la sécurité en proposant une vision du déroulement du chantier en 3D dans le temps et l'espace. Outil numérique très pédagogique en matière de prévention, il peut permettre de comprendre, à tout moment, ce qu'il faut faire et quels sont les risques potentiels. Les chantiers futurs peuvent ainsi être simulés et préparés en détail.

## CHIFFRES-CLÉS



Plus de **9 millions et demi** de journées d'incapacité temporaire de travail sont dues aux chutes en 2019, qui représentent la 2<sup>e</sup> cause d'accidents du travail dont la cause est connue (**28 %** dont **17 %** pour les chutes de plain-pied) et la 2<sup>e</sup> cause de décès (**21 %** dont **16 %** pour les chutes de hauteur).

Source : Cnam, Rapport annuel 2019



Le nombre d'accidents du travail graves ou mortels dus aux chutes (i.e. arrêt de travail avec quatre jours d'arrêt ou plus sur l'année) demeure à un niveau élevé depuis le début du PST 3 et tend à augmenter, avec plus de **94 000** recensés en 2016, **98 000** en 2018 et plus de **100 000** en 2019.

Source : Cnam, Rapport annuel 2019



Dans le secteur agricole, les chutes de hauteur représentent **12,4 %** des accidents du travail chez les agriculteurs et **9,4 %** chez les salariés agricoles. C'est également la 3<sup>e</sup> cause de décès (**23 %**) chez les agriculteurs.

Source : MSA



En 2019, **7 095** décisions d'arrêt d'activité ou de chantiers ont été prononcées par les agents de l'inspection du travail et **38 566** interventions ont été effectuées en matière de prévention des chutes de hauteur (soit **+ 41 %** par rapport à 2018).

Source : direction générale du travail



## Un exemple d'accident mortel

Sur le chantier de construction d'une villa, un travailleur descendait du premier étage lorsque l'échelle a basculé. Il est tombé de plus de deux mètres. Placé d'abord dans un coma artificiel, ses multiples lésions graves ont ensuite entraîné son décès. L'employeur de cette petite entreprise de maçonnerie n'a pu présenter ni DUER, ni fiche d'entreprise, bien que leur élaboration et la mise en place de mesures de prévention associées auraient peut-être pu éviter la chute et sauver le travailleur.

## MESURES PHARES NATIONALES

### UN LIVRE BLANC DRESSANT L'ÉTAT DES LIEUX DE LA COORDINATION SPS

*Représentants de la profession de  
la coordination SPS, OPPBTP*



Vingt-six contributeurs représentant toutes les composantes du secteur de la coordination sécurité et protection de la santé ont travaillé ensemble pour la réalisation de ce [livre blanc](#) pendant 20 mois, avec le soutien de l'OPPBT. Ils ont élaboré une enquête qui a été adressée à plus de 250 acteurs de la construction afin de donner la parole à celles et ceux qui travaillent sur le terrain au quotidien avec les coordonnateurs sécurité et protection de la santé, afin de mieux comprendre leur valeur ajoutée et leur rôle, indispensable pour prévenir les risques liés à la co-activité sur les chantiers et assurer la sécurité de tous, notamment s'agissant du risque de chute de hauteur.

De cette étude sont ressortis des enjeux primordiaux et des recommandations pour améliorer la compréhension et la pérennité du métier de coordonnateur SPS. Ces dernières portent sur une meilleure mise en œuvre du cadre législatif et réglementaire et la mesure de ses impacts, le dépassement de la seule relation contractuelle entre le maître d'ouvrage et le coordonnateur SPS, l'adaptation des outils, le renforcement des compétences et enfin l'enjeu à court et long termes des postes à pourvoir.

### DES RENCONTRES RÉGULIÈRES ORGANISÉES SUR TOUT LE TERRITOIRE À DESTINATION DES COORDONNATEURS SPS

*Assurance maladie – Risques  
professionnels, OPPBT*

À partir de lignes directrices nationales, en collaboration avec le réseau des Carsat et le réseau des agences de l'OPPBT, des réunions à destination des coordonnateurs SPS (CSPS) ont été organisées régulièrement dans chaque région sur divers thèmes, dont les chutes de hauteur, avec parfois la participation de maîtres d'ouvrage. Ces rencontres ont permis des échanges de pratiques, la mise à disposition de contenus mutualisés et une meilleure connaissance par les CSPS des services et outils mis à disposition par le réseau des Carsat et l'OPPBT.

Un espace de partage d'information et de connaissances a été créé sur le site [www.preventionbtp.fr](http://www.preventionbtp.fr).

Depuis 2016, plus de 155 réunions ont été tenues, avec une présence moyenne de 20 participants par réunion. Fin septembre 2019, le site a été utilisé par plus de 950 coordonnateurs.



## UN PARTAGE D'EXPÉRIENCE À L'OCCASION DES 25 ANS DE LA CSPS

### *Ministère du Travail, OPPBTP*

Le 19 mars 2019, à l'occasion des 25 ans de la CSPS, [une journée de bilan](#) et de prospective a été organisée par les professionnels de la coordination SPS avec le soutien du ministère du Travail et de l'OPPBTB.

Plus de 160 participants professionnels ont participé à cette rencontre. Après avoir retracé les origines et les évolutions réglementaires de la CSPS, une carte européenne a été dressée permettant d'identifier les différences avec d'autres États membres. Ensuite, les témoignages de CSPS et maîtres d'ouvrage ont permis d'aborder le quotidien des missions et des initiatives innovantes pour les faire avancer, comme par exemple les apports d'une CSPS dès la phase conception sur le chantier d'un hôtel Disney, ou bien la simplification et l'appropriation des dossiers d'intervention ultérieure sur l'ouvrage (DIUO) avec la création de « plans simplifiés d'interventions ultérieures sur ouvrage » à Angers Métropole.

## UN NOUVEAU MODULE SUR LES CHUTES DE HAUTEUR INTÉGRÉ À LA FORMATION DES COORDONNATEURS SPS

### *Assurance maladie – Risques professionnels, OPPBTP*

Un nouveau module de formation dédié à la prévention des chutes de hauteur a été élaboré conjointement par l'Assurance maladie et l'OPPBTB. Les organismes

de certification ainsi que les organismes de formation à la CSPS ont été informés par la direction générale du travail en juillet 2018 de la nécessité d'inclure ce module dans les sessions d'actualisation de la formation des coordonnateurs SPS, avec notamment les sujets suivants :

- guide pour la mise en commun des moyens, travaux en hauteur, circulation, manutention (Scalp & Metah) ;
- mise en service des ascenseurs en phase chantier (Mesa) ;
- Building Information Modeling (BIM) ;
- Travaux en hauteur : intégration des moyens de prévention à l'ouvrage (DIUO) et sur le chantier ;
- harmonisation des plans particuliers de sécurité et de protection de la santé (PPSPS).

## LA FORMATION DES PERSONNELS DE LA MAÎTRISE D'OUVRAGE SUR LA PRÉVENTION DES CHUTES DE HAUTEUR

### *Assurance maladie – Risques professionnels, OPPBTP*

Depuis 2014, en particulier, les maîtres d'ouvrage ont été incités à former leurs personnels de façon à ce qu'ils mettent en œuvre les mesures nécessaires en phase de conception du chantier, avec le soutien du coordonnateur SPS désigné. Ainsi, pour les sessions 2014, 2015, 2016 et 2017, environ 3 700 personnes ont été formées, dont plus de 3 000 chargés d'opération et 846 entités.

#### UNE POURSUITE DE LA CAMPAGNE D'INFORMATION « TRAVAUX EN HAUTEUR, PAS DROIT À L'ERREUR »

*Ministère du Travail, ministère de l'Agriculture, OPPBTP, Assurance maladie – Risques professionnels, INRS, Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (CNRACL), MSA*



Dans la continuité de la [campagne « Travaux en hauteur, pas droit à l'erreur »](#), les partenaires se sont associés [en 2018](#) pour sensibiliser les artisans, entreprises et ouvriers

du BTP, les exploitants et entreprises agricoles ainsi que les établissements et agents relevant des fonctions publiques territoriales et hospitalières aux risques du travail en hauteur.

Plus de 155 actions ont été recensées et ont permis de toucher près de 900 000 personnes. Parmi les actions les plus emblématiques, la ministre du Travail a adressé un courrier à plus de 250 000 entreprises du BTP pour rappeler les gestes professionnels et de sécurité et préciser les aides et les accompagnements dont les entreprises peuvent bénéficier. L'OPPBTP, les Carsat et la MSA ont également mis en place des dispositifs d'accompagnement personnalisé pour aider les professionnels dans leur démarche de prévention avec des actions de diagnostic, de conseil et de formation.

#### UN ACCOMPAGNEMENT DES PETITES ENTREPRISES SUR LES CHUTES DE HAUTEUR

*OPPBTP, Assurance maladie – Risques professionnels*

Dans le cadre de deux conventions de partenariats consécutives (2014–2018 ; 2019–2022), les Carsat et l'OPPBTP ont réalisé, auprès d'entreprises de 20 à 50 salariés, les plus confrontées au risque de chutes de hauteur (charpentiers, couvreurs, peintres, etc.), des diagnostics sur les pratiques, l'organisation et les équipements de prévention, en vue de recommandations et d'un accompagnement des entreprises concernées. Les entreprises de moins de 20 salariés ont bénéficié, quant à elles, de réunions d'information en lien notamment avec leur service de santé au travail.

Sur les 3 600 entreprises ciblées dans la première campagne, plus de [3 200 ont bénéficié d'un diagnostic initial et d'un diagnostic final](#). Une progression de 16 % en moyenne a été relevée entre le diagnostic initial et le diagnostic de fin.

À fin 2020, plus de 800 entreprises ont été accompagnées dans ce cadre.

#### UN SITE INTERNET DÉDIÉ AUX CHUTES DE HAUTEUR

*Ministère du Travail, OPPBTP, Assurance maladie – Risques professionnels, INRS, CNRACL, MSA*

[Le site « chutesdehauteur.fr »](#) offre des informations, des conseils de prévention, des outils de sensibilisation et permet un accompagnement personnalisé des professionnels.

Les entreprises peuvent y trouver une vaste offre de documents relatifs à la formation, la sensibilisation et l'équipement afin de protéger au mieux les travailleurs

face à ce risque. De nombreux sujets sont abordés sous forme de guides, brochures affiches, mémentos ou vidéos. Par exemple, les entreprises peuvent avoir accès aux consignes relatives aux échafaudages ou au levage mais aussi à des informations sur des problématiques spécifiques comme le travail sur des toitures en matériaux fragiles.

[Un test](#) permet également aux entreprises de situer leur niveau de prévention face aux travaux en hauteur. À l'issue de ce test, les entreprises reçoivent par courriel leur bilan personnalisé.

Du 1<sup>er</sup> janvier au 31 octobre 2020, 10 000 visiteurs uniques (20 000 en 2019) et 42 000 pages (94 000 en 2019).

## **PRÈS DE 40 000 INTERVENTIONS DE L'INSPECTION DU TRAVAIL EN 2019 SUR LA PRÉVENTION DES CHUTES DE HAUTEUR**

### *Ministère du Travail*

La prévention des chutes de hauteur figure parmi les priorités de l'inspection du travail en 2019, à l'instar des années précédentes. Les agents ont effectué plus de 38 500 interventions sur le sujet, notamment sur l'application des règles de sécurité et l'utilisation des dispositifs de protection (échafaudages, garde-corps, harnais, etc.), dont 56 % ont donné lieu à un constat d'infraction.

Les contrôles des chantiers pour vérifier la sécurité des installations en matière de chutes de hauteur représentent 23 % des actions prioritaires de l'inspection du travail et ont fait l'objet de 7 095 décisions d'arrêts de travaux, permettant de faire cesser immédiatement l'exposition d'un salarié à un risque grave pour sa santé ou sa sécurité. Alors qu'ils ne concernaient que les chantiers du bâtiment auparavant,

les arrêts de travaux ont été étendus par [l'ordonnance n° 2016-413 du 7 avril 2016](#) à de nouvelles situations de risques de chutes de hauteur (industrie, logistique, etc.).

## **UN GUIDE POUR SENSIBILISER AUX RÈGLES DE SÉCURITÉ, D'ORGANISATION DU TRAVAIL ET DE FORMATION POUR LES CORDISTES**

### *Ministère du Travail, OPPBTP*

Les travaux réalisés au moyen de cordes présentent des particularités qui exposent les professionnels à des risques importants. Cette activité est donc encadrée de manière très restrictive par le Code du travail, et ne peut être mise en œuvre que de façon temporaire, lorsque l'évaluation des risques fait apparaître ce moyen comme le plus sûr. Près de 10 000 salariés exercent cette activité dans des domaines aussi variés que l'intervention sur des monuments historiques, la sécurisation de façade, le nettoyage, l'agriculture ou la maintenance industrielle.

La direction générale du travail et l'OPPBTP ont ainsi adressé fin 2019 aux professionnels concernés [un guide](#) leur rappelant les règles indispensables en matière de sécurité, d'organisation du travail et de formation pour sécuriser les cordistes. Fruit d'un travail concerté avec les professionnels et les préventeurs, ce guide concourt à la mise en place d'une démarche de prévention adaptée à ces professionnels en rappelant la nécessité d'une réflexion approfondie avant les travaux, d'une bonne préparation des chantiers et l'application des règles de l'art du métier.

## **Construction de maisons individuelles et prévention : des enjeux spécifiques**

**Myriam Chalouin**, chargée de mission PRST santé sécurité, DGT

Lors de la construction de maisons individuelles, le maître d'ouvrage est souvent un particulier, qui, dans la grande majorité des cas, ne maîtrise pas le processus de construction. Or, de nombreux accidents surviennent dans le secteur de la construction individuelle qui représente plus de 50 % des constructions neuves et plus de 40 000 salariés, notamment dans l'activité de maçonnerie et de gros œuvre.

Quand l'opération est réalisée dans le cadre d'une offre de constructeur de maison individuelle, la responsabilité de la coordination des activités sur chantier et de mise en œuvre des mesures de prévention communes est le plus souvent diluée (chantier de catégorie 3 en coordination en matière de sécurité et de protection de la santé, pas d'obligation de nommer un coordinateur en matière de sécurité et de protection de la santé). Ces problématiques sont remontées en 2017 d'un groupe de travail sur les chutes de hauteur constitué essentiellement d'agents des services du ministère et agents de contrôle. La direction générale du travail a d'abord adressé un courrier rappelant l'ensemble des obligations et mesures de prévention à tous les acteurs de ce secteur en juillet 2018.

Des outils de contrôle ont été produits spécifiquement pour cette configuration de chantier, et des actions ont été déployées dans la plupart des régions, notamment en Normandie et en région Grand Est, basée sur la sensibilisation des acteurs du secteur, et des opérations de contrôle.

Parallèlement, l'Assurance maladie et l'INRS ont, quant à eux, déployé une action dans le programme TPE Maçons (COG AT-MP 2014-2017) qui visait précisément ce secteur. Une coopération avec les partenaires du bâtiment (Union des maisons françaises -UMF, OPPBTP et fédérations professionnelles) a permis de développer des supports de prévention et pavé la voie d'un partenariat avec les constructeurs de maisons individuelles.

Dans la continuité de cette démarche, l'Assurance maladie, l'INRS, l'organisation « Les constructeurs aménageurs » (LCA-FFB), aujourd'hui Pôle Habitat et l'OPPBTP ont souhaité actualiser le guide établi en 2015 intitulé « Bonnes pratiques en construction de maisons individuelles » (ED6290). À la suite de la parution du nouveau guide, en novembre 2020, dont une présentation a été faite à la convention LCA FFB du 16 septembre, il est prévu de décliner, chaque fois que possible, les recommandations qu'il contient dans le cadre de conventions régionales entre Pôle Habitat, OPPBTP et Carsat.

## **UNE ACTION EN NORMALISATION AFIN DE PRÉVENIR LES CHUTES DANS L'ARBORICULTURE**

*Ministère du Travail, ministère de  
l'Agriculture, MSA*

Un groupe de travail a été mis en place avec des fabricants d'équipements de travail, la CCMSA, le ministère chargé de l'Agriculture et la DGT en vue de la mise au point d'un cahier des charges portant sur l'amélioration de la conception des équipements pour la cueillette en arboriculture.

En 2019, des solutions techniques innovantes assurant la sécurité des opérateurs et une cueillette optimale des fruits ont été recensées dans [un fascicule prénormatif \(FD E 85-052\)](#) sur les équipements de travail en hauteur agricoles (ETHA). Une première norme européenne ([NF-EN 16952](#)) spécifique aux plateformes élévatrices de personnes (PEMPA) arboricoles a été une première étape très attendue, tant par les utilisateurs, les constructeurs que les préventeurs, aussi bien au niveau français qu'au niveau européen.

## MESURES PHARES RÉGIONALES

### UN GUIDE POUR PRÉVENIR LES CHUTES DE HAUTEUR AU TRAVERS DE TOITURES FRAGILES

*Bretagne*



La région a créé, notamment grâce au Croct Bretagne, [un guide de bonnes pratiques](#) contre les chutes de hauteur graves ou mortelles au travers de « toitures » fragiles. Ces dernières sont en effet constituées de matériaux opaques, qui ne donnent pas une impression de fragilité (plaque de fibrociment, amiantée ou non, tôles rouillées, charpente vétuste, etc.) ou de matériaux translucides dont la résistance n'est plus garantie avec le temps (verres, lanterneaux, etc.). Le guide s'adresse principalement aux maîtres d'ouvrage, maîtres d'œuvre, coordonnateurs SPS, chefs d'entreprise

et travailleurs. Il propose des solutions à mettre en œuvre en amont et pendant la réalisation de l'ouvrage pour limiter les chutes de hauteur depuis des toitures en matériaux fragiles.

La diffusion de ce guide a bénéficié d'une vaste [campagne de communication](#) via une [conférence de presse](#), des affiches, des flyers/affiches et une large [diffusion](#) auprès des entreprises et des collectivités locales.

Ce guide a été également repris et adapté par d'autres régions, notamment les Pays de la Loire et la Normandie.

### UN PARCOURS D'ATELIERS POUR SENSIBILISER LES ENTREPRISES DU BTP DE MOINS DE 50 SALARIÉS AUX CHUTES DE HAUTEUR

*Normandie*

Une demi-journée de sensibilisation sur les risques de chutes de hauteur a été organisée sous la forme originale d'un parcours d'ateliers animés par les partenaires de l'action Carsat, MSA, services de santé au travail et OPPBTP, avec le soutien de la Direccte :

- atelier de mise en situation de risque au moyen d'un mur escalade ;
- atelier sur les conséquences d'un accident du travail ;
- atelier sur les protections collectives ;
- atelier de « chasse aux risques ».

Cette initiative qui s'est déroulée le 24 janvier 2020 a permis de rassembler 20 entreprises, toutes activités confondues, et 52 participants (salariés, dirigeants).

## UNE INCITATION DES MAÎTRES D'OUVRAGE À MUTUALISER LES MOYENS ET LES PROTECTIONS COLLECTIVES SUR LES CHANTIERS

### *Provence-Alpes-Côte d'Azur*

Il s'agissait d'inciter les maîtres d'ouvrage à intégrer les lots de sécurisation des circulations, des accès et des livraisons à pied d'œuvre (Scalp) et de mutualiser les équipements de travail et accès en hauteur (Metah) sur toute la durée du chantier. Les lots peuvent comporter des spécificités sur la mise à disposition et/ou la prolongation de la grue à tour, la mise en place d'un échafaudage commun, d'un monte-matériaux ou d'un monte-charge, la mise en service anticipée d'un ascenseur, le maintien des protections collectives périphériques et intra-bâtiments (trémies, cages d'ascenseurs, cages d'escaliers, passerelles d'accès, cheminements piétons / engins, etc.).

Il s'agissait également d'intégrer les protections collectives dès la phase de « conception » dans le cadre de la maintenance et de l'entretien du bâtiment via le DIUO, dont la mise en place de garde-corps périphériques en toiture et l'élévation des acrotères en périphérie de bâtiment.

Cette action a été ouverte, en particulier sur le volet formation, outre les maîtres d'ouvrage, aux maîtres d'œuvre et coordonnateurs SPS, de façon à sensibiliser ces trinômes récurrents sur les chantiers.

## UNE FORMATION METTANT L'ACCENT SUR LA MUTUALISATION DES MOYENS DE PROTECTION COLLECTIVE

### *La Réunion*

En cohérence avec l'action de contrôle de l'inspection du travail sur les chutes de hauteur et de plain-pied ainsi que sur les manutentions manuelles, 57 chargés d'opération sur des chantiers de niveaux 1<sup>(1)</sup> et 2<sup>(2)</sup> ont pu être formés sur les exigences fondamentales de prévention et les responsabilités des maîtres d'ouvrage, assistants et délégués du BTP.

Cette formation assez complète, d'une durée de deux jours, aborde notamment les sujets de la logistique et de l'organisation du chantier en mettant en exergue l'avantage économique et la meilleure prévention des risques qui peuvent en découler.

Parmi les cinq chantiers qui ont adopté cette mutualisation des moyens de protection collective par la mise en place d'un lot commun dédié, celui de la construction d'un hôpital dans l'ouest de l'île a été achevé dans les délais prévus et sans survenance d'un seul accident grave.

Un comité de pilotage BTP local, composé du service de prévention de la CGSS, de la Dieccte, d'un service de santé au travail, des organisations patronales et des consulaires, s'est engagé à poursuivre cette action entre 2019 et 2022, en sus de nombreuses autres.

(1) Opérations de plus de 10 000 hommes x jour (soit plus de 80 000 heures ou environ 4 millions d'euros) avec au moins 10 entreprises pour les opérations de bâtiment ou 5 pour celles de génie civil.

(2) Opérations de plus de 500 hommes x jour (soit 4 000 heures ou environ 300 000 euros) ou chantier de 30 jours avec un effectif en pointe supérieur à 20 salariés et hors catégorie 1.

#### **DES FORMATIONS ET DES PARTAGES D'EXPÉRIENCE À DESTINATION DES MAÎTRES D'OUVRAGE ET MAÎTRES D'ŒUVRE**

##### *Île-de-France*

Depuis 2015, 364 maîtres d'ouvrage et maîtres d'œuvre ont participé à [la formation](#) « Prévenir les risques professionnels dans le bâtiment. Rôles et responsabilités des maîtres d'ouvrage » co-animée par la Cramif et l'OPPBTB.

Deux colloques réunissant 85 participants ont également été organisés entre 2015 et 2017. En 2018, un nouveau colloque sur le thème de la logistique de chantier a réuni 200 responsables d'entreprises, coordonnateurs sécurité et protection de la santé, maîtres d'ouvrage et maîtres d'œuvre des départements franciliens 77, 91 et 94, avec la participation de l'OPPBTB Île-de-France.

Cent lots communs ont été mis en place permettant à toutes les entreprises intervenantes sur le chantier de mutualiser certaines protections collectives sur toute la durée du chantier, sur les chantiers identifiés par la Cramif en 2016 et 2017. En 2018, 18 de ces chantiers, parmi les plus significatifs, ont fait l'objet de fiches de « Retours d'expérience » remontées à la Cnam.

Par ailleurs, en lien avec les orientations fixées par les partenaires au niveau national, la région a créé un club des CSPS afin de mutualiser les bonnes pratiques de prévention et d'informer les 87 membres du club sur la réglementation et les normes techniques applicables.

Depuis la création du Club CSPS, on dénombre 15 réunions et 324 participants, soit un taux de participation moyen supérieur à 20 personnes. Les thèmes abordés (six à huit sujets traités par réunion) sont, par exemple, les

chutes de hauteur (notamment les garde-corps de chantier grillagés) ; la stabilité des fouilles ; les échafaudages ; le Grand Paris Express – harmonisation du plan général de coordination (PGC) ; la grue à tour/ascenseur de 30 mètres, etc.

#### **LA SENSIBILISATION DES ARCHITECTES ET PROGRAMMISTES À L'INTÉGRATION DES EXIGENCES DE SÉCURITÉ**

##### *Auvergne-Rhône-Alpes*

Un partenariat a été noué dans le cadre du PRST avec l'Ordre des architectes d'Auvergne-Rhône-Alpes et l'École nationale des travaux publics. Un cycle de trois réunions, à destination des architectes sur l'intégration de la prévention des risques en vue des interventions ultérieures sur l'ouvrage d'une part et de la réalisation des bâtiments d'autre part, a été organisé. Ainsi, [deux réunions « Concevoir sa maintenance »](#) a réuni 70 participants les 15 et 21 octobre 2019. Une troisième réunion a eu lieu le 13 octobre 2020 : « De la conception à l'usage, co-construire la santé et la sécurité dans le Bâtiment » avec 60 participants. Une table ronde réunissant tous les acteurs de la construction a permis de débattre sur le rôle de chacun dans la prévention de risques sur les chantiers.

Par ailleurs, la Carsat Auvergne, en lien avec un organisme de formation, a développé un module de formation d'une journée pour les professionnels en exercice sur l'intégration de la prévention des risques en phase de conception et en phase de réalisation du chantier. Ce module a été promu auprès des autres organismes de formation par l'Ordre des architectes.



Les Carsat Centre-Val de Loire et Nord-Est ont également élaboré un module de formation d'une journée à destination des architectes, à la demande de l'Ordre régional des architectes et ont organisé des formations depuis 2016.

## **Les architectes au service de la prévention primaire sur les chantiers**

**Maryelle Mathevot-Buiron, architecte DPLG, conseillère CROA-ARA**

« Depuis avril 2018, cinq architectes élus-CROA-ARA participent aux travaux du PRST 3 pour la prévention des risques de chutes dans le bâtiment. Les échanges avec la Direccte, la Carsat, l'OPPBT, les organisations professionnelles, les maîtres d'ouvrage et les CSPS mettent en évidence la nécessaire collaboration entre les acteurs du « bâtiment à venir » pour la mise en œuvre des principes généraux de prévention dans le respect du rôle de chacun.

La réflexion menée au sein du groupe de travail et les réunions de sensibilisation organisées en Auvergne-Rhône-Alpes ont permis de favoriser cette prise de conscience. Celle-ci doit se traduire par l'intégration dans les formations, tant initiales que continues, de la protection de la santé et de la sécurité dès la conception de l'ouvrage. Nous travaillons à mobiliser les écoles d'architecture de la région et les organismes de formation pour l'intégration dans leurs programmes de ces problématiques. »

## **DES ACTIONS DE FORMATION DES INTÉRIMAIRES**

### *Occitanie*

#### **Dans le BTP**

Conscients de la nécessité d'organiser les formations des intérimaires délégués auprès des entreprises du BTP, les partenaires sociaux (CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, CPME, FO, Medef et U2P), les organisations professionnelles (dont Prism'Emploi) et le réseau de préventeurs (Direccte, OPPBT et Carsat) ont élaboré un dispositif permettant aux intéressés de bénéficier d'une formation renforcée à la sécurité portant sur le risque de chutes de hauteur, ainsi que d'un accueil et d'une formation adaptés.

Les grands principes de ce dispositif sont les suivants :

- les référentiels de formation s'appuient notamment sur les travaux du réseau des préventeurs (OPPBT, INRS et Assurance maladie – Risques professionnels) ;
- huit référentiels de formation, correspondant chacun à une catégorie de métiers, permettent de couvrir tous les besoins des chantiers de construction ;
- chaque formation intègre une évaluation des compétences acquises par l'intérimaire, qui, dans le cas d'un résultat positif, donne lieu à l'émission d'un certificat de compétence au travail en hauteur (CCTH) ;
- les formations sont dispensées par des organismes de formation partenaires de la Carsat qui disposent de formateurs dont les compétences sont reconnues par le syndicat français de l'échafaudage, du coffrage et de l'étalement (SFECE) et du matériel pédagogique adapté ;
- L'entreprise utilisatrice reste en charge de l'accueil et de la formation au poste de travail, réalisés par un salarié disposant des compétences décrites dans la recommandation Cnam R460.

Au 31 octobre 2019, 5 417 certificats de compétence au travail en hauteur (CCTH) gros œuvre ont été délivrés aux intérimaires délégués sur les chantiers de construction du Languedoc-Roussillon. En 2020, ces formations se poursuivent, et sont complétées par les formations CCTH revêtements extérieurs (façadiers, bardeurs, isolation thermique par l'extérieur (ITE), peintures extérieures, etc.), charpentiers et couvreurs et étancheurs.

#### **Dans les filières agricoles**

Depuis 2014, l'équipe régionale a mis en place des actions d'information par la construction et l'édition annuelle de fiches pratiques sur le thème de la prévention du risque de chutes de hauteur dans les filières agricoles.

Cette action, initiée par la Direccte et la MSA Languedoc, s'est élargie dans le cadre du PRST aux quatre caisses de MSA de la région.

Les fiches sont diffusées dans le secteur agricole et servent également de support aux formations « travail en hauteur » de ces caisses MSA. Un minima de 16 formations par an est réalisé par les MSA d'Occitanie à destination des salariés et non-salariés agricoles, mais également à un public d'établissements scolaires.

[Douze fiches](#) ont été créées et diffusées sur différents thèmes en lien avec le travail en hauteur dont Règlements du travail en hauteur, Objectif 0 échelle, Travail en hauteur en vinification, Interventions sur toitures : une affaire de spécialistes, n'improvisez pas, de Travaux en hauteur confiés à une entreprise extérieure, Serres et tunnels...

Suite aux constats de terrain réguliers sur les travaux en hauteur et la mise en œuvre des mesures de prévention associées, la thématique des équipements de protection individuelle a été retenue par le groupe de travail pour 2020 (l'équipement de protection individuelle : ce n'est pas si facile).

### **LA COORDINATION DES PRÉVENTEURS RÉGIONAUX POUR FORMER, ACCOMPAGNER, AIDER FINANCIÈREMENT ET CONTRÔLER**

#### *Centre-Val de Loire*

La Direccte, la Carsat et l'OPPBT se sont coordonnés à l'échelle de la région pour mener différentes actions, qu'il s'agisse de formation, d'accompagnement, d'aides financières ou de contrôles.

Par exemple, la Fédération des promoteurs immobiliers a pu être sensibilisée sur les risques professionnels. Une formation sur la prise en compte de ces risques lors de la phase de conception des bâtiments à destination des architectes au sein de l'Ordre des architectes a également été organisée.

Par ailleurs, 98 entreprises ont été accompagnées pour élaborer un diagnostic et mettre en place une démarche de prévention des risques en impliquant les institutions représentatives du personnel.

Enfin, 75 entreprises ont pu bénéficier des aides financières via [Echafaudage +](#) et [Bâtir +](#) (plus de 500 000 euros) de la Carsat et de l'OPPBT pour l'achat d'équipements de protection collective adaptés fin 2018.

## **UNE COORDINATION OPPBTB-CARSAT POUR PRÉVENIR LE RISQUE DE CHUTE DE HAUTEUR ET DE PLAIN-PIED**

### *Bourgogne-Franche-Comté*

Depuis 2016 la Carsat Bourgogne-Franche-Comté et l'OPPBTB œuvrent de concert à la prévention du risque de chutes de hauteur et de plain-pied dans le BTP. Les actions engagées ont consisté à intervenir non seulement auprès des entreprises du BTP mais également en direction des maîtres d'ouvrages, des maîtres d'œuvre et des coordonnateurs SPS. Des actions partenariales ont également été menées. Pour la Carsat BFC, elles ont abouti à la signature de conventions avec l'Union sociale pour l'habitat ou encore les métropoles de Dijon et Besançon dans le cadre du Nouveau Programme national de rénovation urbaine.

Pour l'ensemble de la période 2016-2020, les actions en direction des entreprises ont consisté à réaliser des diagnostics dans le cadre d'intervention sur chantier par les équipes de l'OPPBTB et de la Carsat BFC. Pour 2019 par exemple, et dans la continuité des actions menées depuis 2014, 72 interventions sur chantier avec élaboration de fiches de suivi ont été réalisées par les préventeurs de la Carsat BFC. Suite aux constats réalisés sur chantier, les maîtres d'ouvrages ont été sollicités pour organiser des rencontres au siège, évoquer les problématiques rencontrées sur chantier et engager un travail de fond pour intégrer le plus en amont possible des exigences en matière de santé et sécurité en phase étude de leurs opérations.

Des diagnostics d'entreprises ont également été réalisés par l'OPPBTB. En 2019, 56 entreprises dont l'effectif est compris entre 10 et 19 salariés

en ont bénéficié. Celui-ci permet d'évaluer le niveau d'organisation de l'entreprise, de ses équipements et de la formation du personnel. Une mesure est également effectuée entre les pratiques prescrites et celles constatées sur le terrain. Aussi l'OPPBTB propose aux entreprises qui le souhaitent, un accompagnement qui vise à les assister dans la mise en œuvre de leurs actions d'amélioration (22 entreprises pour 2019).

Le déroulement de l'action de prévention des chutes dans le BTP a abouti à la réalisation d'un document d'information sur les résultats de la campagne 2014-2018 (non public), lequel a été diffusé à 144 entreprises du BTP. Enfin, un colloque a été organisé afin d'informer les entreprises sur les résultats obtenus par l'action de prévention des chutes. Une soixantaine d'entreprises ont répondu présent.

L'action s'est également traduite par l'organisation de réunions de coordonnateurs SPS, notamment sur le thème des chutes dans le BTP. Entre 2016 et 2020, 35 réunions des clubs CSPS ont été organisées conjointement par la Carsat BFC et l'OPPBTB.

## **DES CAMPAGNES DE CONTRÔLE ET D'INFORMATION POUR PRÉVENIR LES CHUTES DE HAUTEUR**

### *Hauts-de-France*

Dans le cadre des [campagnes de contrôle régionales](#) de l'inspection du travail, les agents de contrôle utilisent un questionnaire commun qui permet de formaliser un certain nombre de constats effectués lors de contrôles dans le BTP (insuffisance ou absence de protections

collectives, absence d'équipement de protection individuelle - EPI, etc.). Exploitées par la cellule pluridisciplinaire, les réponses à ce questionnaire permettent d'objectiver les évolutions constatées sur la prévention des chutes de hauteur et l'exploitation des arrêts de travaux pour affiner l'analyse.

De 2016 à 2019, huit campagnes de contrôles ont ciblé 2 348 chantiers sur lesquels travaillaient 15 585 salariés. 978 situations de risque de chutes de hauteur présentant un danger grave et imminent ont été constatées et ont donné lieu à 625 mises en conformité immédiates et 353 arrêts de travaux.

Lors de contrôles début 2020 mais également depuis la reprise d'activité, l'inspection du travail a constaté une recrudescence alarmante et inédite du nombre d'accidents graves et mortels liés aux chutes de hauteur : 11 accidents, dont trois mortels et huit graves, en seulement six semaines. La région a ainsi réalisé une [plaquette d'information](#) et un autodiagnostic pour prévenir et agir en cas de chutes de hauteur.

## ENSEIGNEMENTS

### Coordination des acteurs

- La dynamique impulsée par le PST 3 a permis aux partenaires de mieux se coordonner. Ainsi, la branche Accidents du travail – Maladies professionnelles de l'Assurance maladie a prévu un programme national Chutes sur la période 2018-2022, en continuité de son programme national Chutes 2014-2017. L'OPPBT et l'Assurance maladie ont signé une seconde convention partenariale le 18 avril 2019 pour la prévention du risque de chutes de hauteur dans le secteur du BTP.
- Sur la durée du PST 3, de nombreuses actions d'information ont été menées en collaboration ou en partenariat (institutionnels, organisations professionnelles, réseaux de centres de formation d'apprentis, etc.), avec des réunions collectives sur différents thèmes dont, en particulier, la prévention des risques liés aux travaux en hauteur et la réalisation du document unique.
- Le retour d'expérience de la campagne nationale de communication sur les chutes de hauteur fait état de la complexité, compte tenu de la multiplicité des interlocuteurs, de mettre en œuvre au même moment des actions coordonnées pour en démultiplier l'impact.
- Une réelle dynamique partenariale a été constatée au sein des régions, par exemple dans l'élaboration du guide breton mentionné ci-dessus. Il en résulte ainsi une large diffusion de ce guide auprès des principaux préventeurs et relais situés dans l'environnement des entreprises : Direccte, Carsat, MSA, services de santé au travail, OPPBT, Aract, organisations patronales et syndicales, régime social des indépendants (RSI), caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL).

### Mise en œuvre des actions

- Les deux premières actions qui découlent de cet objectif opérationnel du PST 3 (1.14 et 1.15) ont produit des actions concrètes au niveau national comme au niveau régional.
- La prévention du risque de chutes de hauteur est inscrite depuis 2014 dans les priorités de contrôle de l'inspection du travail. Depuis 2019, cette action est pluriannuelle et un objectif chiffré national, décliné régionalement, est fixée aux services de l'inspection du travail. Cela se traduit par une présence forte et régulière des agents de contrôle sur les chantiers, mais aussi sur d'autres lieux de travail où ce risque est identifié, et par la mise en œuvre à la fois de moyens coercitifs et d'actions de sensibilisation et d'information des acteurs en amont.
- La prévention de ce risque auprès des TPE-PME, segment d'entreprises où se produisent le plus d'accidents, doit encore être renforcée. En effet, les victimes d'accidents graves ou mortels par chutes sont majoritairement les ouvriers couvreurs, les charpentiers et les façadiers d'entreprises de petite taille (0 à 20 salariés).
- Une réflexion plus approfondie sur les chutes de plain-pied (action 1.16) demeure à mener, en particulier dans les secteurs les plus concernés comme l'aide à domicile.

## Prévenir les risques psychosociaux

### Objectif opérationnel 3.3

---

#### ENJEUX

Troubles anxieux et dépressifs, parfois appelés syndrome d'épuisement professionnel ou burnout, suicide, maladies cardiovasculaires, troubles musculo-squelettiques constituent autant de conséquences possibles de l'exposition à des facteurs de risque psychosociaux (RPS). Il s'agit de risques pour la santé mentale et physique dont les déterminants sont à rechercher notamment dans les conditions d'emploi, les facteurs liés à l'organisation du travail et les relations de travail (stress au travail, violences interne et externe entre les personnels de l'entreprise ou provenant d'un ou plusieurs individus extérieurs à l'entreprise comme les clients, les usagers, les patients, etc.).

S'ils ne font pas l'objet d'une réglementation spécifique, les risques psychosociaux font partie intégrante de l'obligation générale de santé et de sécurité qui incombe à l'employeur (article L. 4121-1 du Code du travail) considérée comme une « obligation de moyens renforcée » depuis l'arrêt du 25 novembre 2015 de la Cour de cassation dit « Air France », qui illustre la complexité des risques psychosociaux et de son évaluation.

#### Actions du PST 3

- 1.17 Impulser et coordonner, dans le cadre des PRST 3, une offre de services régionale et nationale en matière de RPS.
- 1.18 Mener une campagne de communication déclinée au plan territorial sur la prévention des RPS.
- 1.19 Outiller, évaluer et pérenniser les démarches de prévention des RPS.
- 1.20 Renforcer la prévention du burnout (ou syndrome d'épuisement professionnel).
- 1.21 Veiller aux conditions d'usage des outils numériques.



## Un exemple de réussite

Une entreprise de 60 salariés dans le secteur de la logistique de produits frais a mis en place un comité d'évaluation des risques psychosociaux composé de représentants du personnel, d'un représentant de la direction, d'un expert, et de salariés concernés afin d'examiner tout nouveau projet en amont de sa conception et de sa mise en place. Cette initiative a permis de mieux concevoir les projets et d'augmenter le niveau d'implication des salariés, permettant de prévenir en amont l'apparition d'éventuels RPS.

## TENDANCES



Les facteurs à l'origine de RPS sont répartis par le collège d'expertise Gollac en six grandes catégories :

- l'intensité du travail et le temps de travail ;
- les exigences émotionnelles ;
- le manque d'autonomie ;
- la mauvaise qualité des rapports sociaux au travail ;
- les conflits de valeur ;
- l'insécurité de la situation de travail.

Cette classification est très utilisée, y compris de manière positive pour identifier les ressources psychosociales.



À l'occasion de la révision décennale de la classification internationale des maladies, l'OMS a considéré que le burnout demeurerait un « syndrome ayant une influence sur l'état de santé » et non une maladie. Par ailleurs, l'OMS a associé le syndrome à « l'emploi ou l'absence d'emploi » et ainsi circonscrit le burnout au domaine professionnel.



La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a renforcé le cadre juridique contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travail. Aujourd'hui, un référent est désigné dans toute entreprise employant au moins 250 salariés afin d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.



Les entreprises se saisissent de la question des incivilités. Un accord sur « la prévention des incivilités externes et l'accompagnement des salariés personnel au sol Air France » a été signé le 9 mars 2019, il est articulé autour de trois types d'actions : mesurer les risques d'incivilités, les prévenir, et enfin, accompagner les salariés confrontés aux risques.

## CHIFFRES-CLÉS



Entre 2010 et 2017, l'iso-strain des salariés (forte demande psychologique doublée d'une faible latitude décisionnelle et d'un faible soutien social) a baissé de **1,5 point** et les comportements hostiles perçus, de **7 points**. En outre, près de **9 salariés sur 10** se déclarent satisfaits dans l'ensemble de leur travail.  
Source : Dares Analyses, n° 41, septembre 2019



Les marges de manœuvre des salariés tendent à diminuer sur la période 2003-2017, réduisant ainsi leur autonomie : **42 %** des salariés ne peuvent pas faire varier les délais fixés, contre **35 %** en 2003.  
Source : Dares, enquêtes Sumer 2003-2010-2017



Les rythmes de travail, après s'être intensifiés de 1990 à 2013, restent élevés en 2016 : plus du tiers environ des salariés déclarent toujours au moins trois contraintes de rythme de travail.  
Source : Dares-DGAFP-Drees, enquêtes Conditions de travail 1984-2016



Entre 2015 et 2020, seuls **126 accords** ou avenants sur la prévention des risques psychosociaux ont été signés dans les entreprises. Les branches professionnelles se saisissent peu du sujet également puisque seulement **cinq accords** ont été signés sur la même période.  
Source : Base de données D@CCORD, ministère du Travail



## Un exemple d'échec

En 2015, Monsieur X se suicide par pendaison sur son lieu de travail. En 2018, la cour d'appel d'Aix-en-Provence condamne son employeur après avoir constaté qu'il avait été sommé de réagir à de nombreuses reprises par les représentants du personnel et par l'inspection du travail. Les facteurs de risque auxquels Monsieur X a été exposé étaient bien connus mais l'employeur n'a pas su trouver les bons leviers d'action pour les éviter ou les bons acteurs pour l'y accompagner.

## MESURES PHARES NATIONALES

### DES ACTEURS IMPLIQUÉS DANS LA PRÉVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

*L'Assurance maladie – Risques professionnels* joue un rôle assurantiel en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles (AT-MP), dont les affections liées aux risques psychosociaux, et elle anime un réseau de caisses réparties sur le territoire national assurant un rôle de contrôle et de conseil en matière de prévention de ces risques (Carsat, Cramif, CGSS, CSS). En outre, l'INRS assure un appui scientifique et méthodologique aux caisses, aux employeurs ainsi qu'aux acteurs de la prévention au sens large.

*L'Anact* et son réseau des *Aract* expérimentent quant à eux afin de produire des méthodologies en faveur de la réduction des risques psychosociaux et interviennent dans des missions de conseil au sein d'entreprises et d'administrations.

*Les services de santé au travail interentreprises* (ou SSTI) ou *autonomes* (SSTA) prennent une part importante dans la prévention des risques psychosociaux au travers du suivi de l'état de santé des salariés et par le biais de l'intervention des équipes pluridisciplinaires dont ils sont dotés (médecins, infirmiers, ergonomes, psychologues, etc.) et qui leur permettent de conseiller les entreprises qui en expriment le besoin.

*La direction générale du travail* assure la coordination nationale du PST et celle de plusieurs actions en faveur de la réduction des risques psychosociaux aux niveaux national comme régional. De plus, elle coordonne l'action de l'inspection du travail qui garantit le respect de réglementation en matière de protection des salariés et notamment de prévention de leur santé physique et mentale.



## UN RENFORCEMENT DE L'ANIMATION RÉGIONALE DES RÉSEAUX DE CONSULTANTS EN PRÉVENTION DES RPS

*Anact, Assurance maladie – Risques professionnels, INRS, ministère du Travail*

Les parties prenantes ont réalisé une cartographie nationale des pratiques en matière d'animation des réseaux régionaux de consultants en prévention des RPS, qui se sont révélées très hétérogènes.

Un document de référence est en cours de construction sur la base de ces enseignements afin de valoriser les meilleures pratiques et d'harmoniser la constitution et l'animation des réseaux de consultants en région.

## DES FICHES PÉDAGOGIQUES SUR LE BURNOUT

*Ministères du Travail, de la Santé, de l'Agriculture, Assurance maladie – Risques professionnels, Anact, Santé publique France, Haute Autorité de santé*

Huit fiches ont été élaborées à la suite d'un travail interinstitutionnel garantissant la validité des informations diffusées. Leur objectif : définir précisément ce qu'est le burnout et aborder des thèmes jusqu'ici peu traités :

- quelle est la définition du burnout ?
- quels en sont les facteurs de risques ?

- que faire en cas de burnout dans mon entreprise en tant qu'employeur ou manager ?
- comment fonctionne la reconnaissance du burnout ? (versions employeur, médecin et salarié) ;
- comment accompagner le retour à l'emploi après un burnout ? (versions employeur et salarié).

Un travail d'identification d'acteurs-relais en matière de communication de ces fiches a par ailleurs été réalisé, afin de transmettre ces informations au plus grand nombre au-delà des canaux traditionnels pour permettre une communication plus efficiente lors de leur diffusion prochaine.

## UNE CONFÉRENCE SCIENTIFIQUE SUR LES ENJEUX DE LA PRÉVENTION

*Assurance maladie – Risques professionnels*

Organisée par l'INRS du 29 au 31 mars 2017, la conférence scientifique « Innovation technologique, changements organisationnels, quels enjeux pour la prévention ? » a réuni 274 participants.

Trente-sept présentations ont abordé les thèmes relatifs aux changements organisationnels et notamment les risques psychosociaux associés aux innovations technologiques : outils numériques, robots, systèmes de localisation, de détection, équipements intelligents, objets connectés, etc.

Les actes sont publiés dans la revue INRS Références en santé au travail.

#### DES DOCUMENTS D'INFORMATION SUR L'ÉVALUATION ET LA PRÉVENTION DES RPS

##### *Assurance maladie - Risques professionnels*

Sur la base des retours d'expérience recueillis par les Carsat et l'INRS, les documents « Faire le point » et « RPS-DU » (ED 6140) ont été actualisés et réédités par l'INRS.

- « [Faire le point RPS](#) » permet aux entreprises moins de 50 salariés de s'interroger sur la présence ou non de facteurs de risques psychosociaux dans leur entreprise, de les évaluer, et propose une aide à l'élaboration du document unique d'évaluation des RPS. Cet outil a été, en outre, décliné pour les structures du [secteur sanitaire et social](#).
- « [RPS-DU](#) », document de référence, répond à diverses questions en matière d'intégration des RPS au sein du document unique d'évaluation des risques (DUER).

La publication intitulée « [Risques psychosociaux. Comment agir en prévention](#) » (ED 6349) est sortie en avril 2020.

#### UN GUIDE MÉTHODOLOGIQUE POUR MENER UNE DÉMARCHE DE PRÉVENTION DES RPS

##### *Réseau Anact-Aract, Harmonie Mutuelle*

Afin de sensibiliser le plus grand nombre d'entreprises à la prévention des RPS, l'Anact et Harmonie mutuelle ont noué un partenariat pour la réalisation

d'un [guide](#) clair et didactique diffusé aux adhérents de cette complémentaire santé et sur [anact.fr](#) (17 000 téléchargements depuis février 2017).

Ce guide, valorisé sur les différents outils digitaux de la mutuelle, est accessible auprès des 63 394 entreprises adhérentes dans lesquelles travaillent 2,4 millions de salariés.

#### DES MESSAGES DE PRÉVENTION LIANT TRAVAIL ET NUMÉRIQUE

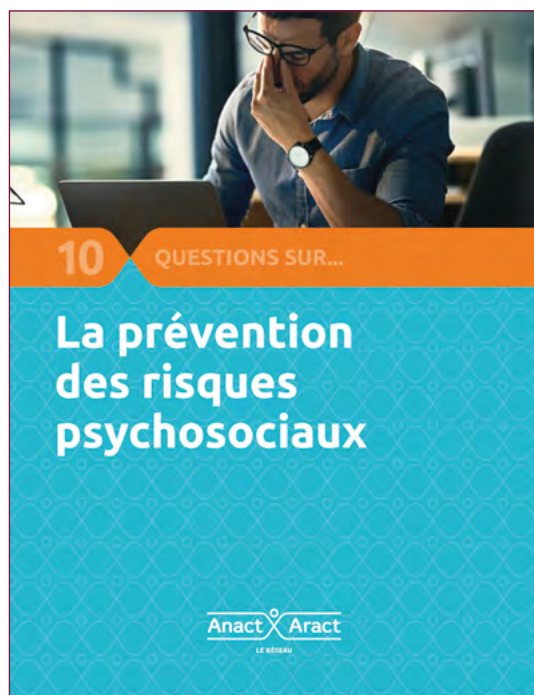
##### *Anact, ministère du Travail, INRS, Dares, COCT, MedNum, le programme Société Numérique de l'Anct et Fréquence Ecoles*

Réfléchir aux possibilités de faire de la transformation numérique une occasion d'améliorer la qualité de vie au travail, de prévenir les risques professionnels et de développer les compétences numériques de toutes les travailleuses et tous les travailleurs au sein de son organisation : un parcours dédié aux dirigeants ou responsables RH est proposé dans le cadre du projet [Numériques En Commun\(s\)](#) 2020 et comprend :

- une vidéo pour se familiariser avec les pratiques d'un projet de transformation numérique réussi ;
- des témoignages pour mieux saisir les enjeux de la transformation numérique du travail ;
- des apports d'expertise pour mieux concevoir, accompagner et réguler les transformations numériques dans les entreprises ;
- une masterclass sur les conditions d'usage des outils numériques dans les organisations de travail.

## DES RESSOURCES SUR LES RPS ET LE SEXISME AU TRAVAIL

Anact



Afin de mieux prendre en compte les agissements sexistes au travail, l'Anact a actualisé sa publication [« 10 questions sur la prévention des RPS »](#) et poursuit la diffusion de la démarche de prévention des RPS et de la [méthode](#) « situation problème » en particulier auprès de la fonction publique avec la MGEN sur le site [santetravail-fp.fr](http://santetravail-fp.fr).

L'agence a développé des ressources originales sur la question du sexisme au travail avec quatre webinaires ([Module 1](#) – Sexisme un nouveau risque professionnel ? [Module 2](#) – Sexisme au travail : comment évaluer le risque et agir en amont ? [Module 3](#) – Sexisme au travail : comment sensibiliser et former ? [Module 4](#) – Sexisme au travail : comment traiter un cas ?) et de nombreux outils (guide, quizz, fiches outil, ressources pédagogiques, etc.) disponibles sur la page thématique dédiée sur [anact.fr](http://anact.fr).

## UN FILM DOCUMENTAIRE « RPS – ET SI ON PARLAIT DU TRAVAIL POUR LE TRANSFORMER »

MSA

L'impact des conditions de travail sur la performance de l'entreprise n'est plus à prouver. La MSA consciente de ces enjeux utilise des méthodes et outils permettant de créer, d'améliorer, ou de maintenir un dialogue en entreprise. Elle s'appuie sur une approche pluridisciplinaire (médecin du travail, infirmière/infirmier santé au travail, conseiller en prévention) et une démarche participative pour accompagner les professionnels agricoles.

[Le film documentaire](#) « Et si on parlait du travail pour le transformer » publié sur MSA TV, retrace l'étude que Josiane Voisin, ergonomiste, a fait de l'activité de six exploitants agricoles. Il témoigne à la fois des difficultés et des différentes solutions que ces exploitants ont trouvées pour mieux vivre leur travail.

## MESURES PHARES RÉGIONALES

### L'ANIMATION D'UN RÉSEAU RÉGIONAL DE CONSULTANTS EN RPS

*Bretagne*



Depuis 2013, la région anime le [réseau des consultants](#) signataires de la charte de prévention des RPS. Dans ce cadre, une [plaquette de communication](#) détaille comment l'entreprise peut se faire accompagner par un consultant RPS dans des démarches de prévention primaire qui associent les représentants de la direction et des salariés. Plus de 5 000 exemplaires ont été distribués lors de colloques et réunions.

Grâce à [la charte](#), la région dénombre une centaine d'interventions de consultants en entreprise par an sur les RPS.

### *Hauts-de-France*

Une [charte d'engagement](#) a été élaborée sur la base du cahier des charges établi par la Cnam au niveau national, avec des critères d'entrée et de sortie du réseau clairement identifiés. Le dispositif a fait l'objet d'une publicité et d'une formation-action proposée par la Direccte aux consultants ne remplissant pas les critères pour être référencés.

Vingt-deux consultants ont bénéficié de l'un des deux dispositifs : douze consultants pour le 1<sup>er</sup> dispositif sur le référencement et dix pour le second sur la formation action.

### *Provence-Alpes-Côte d'Azur*

Le réseau des intervenants respectant le référentiel régional sur les risques psychosociaux (dénommé réseau i3R Paca) a été créé dès 2009 par la Direccte Paca, la Carsat Sud-Est, l'Aract et la MSA. Aujourd'hui, 28 consultants le composent et s'engagent à respecter le référentiel co-construit avec les institutionnels, basé à la fois sur des principes de méthodologie d'intervention et de déontologie.

Les consultants participent à des temps d'échanges entre eux sur les pratiques professionnelles, ainsi qu'à des réunions de travail pilotées par les préventeurs institutionnels (quatre journées par an), permettant de proposer aux entreprises un appui construit sur le champ des risques psychosociaux.

La liste des consultants, le référentiel, et les documents de communication sont en ligne sur [www.sante-securite-paca.org](http://www.sante-securite-paca.org).

## UNE OFFRE DE SERVICES PLURIDISCIPLINAIRE ET INTERINSTITUTIONNELLE SUR LES RPS

### *Hauts-de-France*

La région s'est engagée, via un groupe de travail pluridisciplinaire regroupant la Carsat, la Direccte, la MSA, l'Aract et des services de santé au travail, dans l'élaboration d'une [offre de services](#) en prévention primaire des RPS.

Les conclusions ont permis d'inciter le développement des compétences plurielles lorsqu'elles sont insuffisantes ou orientées surtout vers la prévention tertiaire et secondaire et d'impulser l'appropriation des méthodologies éprouvées par les intervenants en prévention des risques professionnels du SST.

Ces conclusions ont été présentées auprès de quatre services de santé au travail interentreprises représentant 200 médecins et leurs équipes pluridisciplinaires et des médecins du travail de plusieurs services autonomes de la région (15 médecins concernés) et ont permis l'animation de trois demi-journées thématiques pour la valorisation de bonnes pratiques en prévention primaire des RPS.

De plus, des rencontres ont rassemblé 520 médecins du travail et membres des équipes pluridisciplinaires à l'occasion de l'organisation de trois demi-journées thématiques régionales ayant pour thème la valorisation de bonnes pratiques en prévention primaire des RPS.

### *Occitanie*

[Six ateliers](#) pluridisciplinaires organisés en 2019 ont rassemblé 135 participants (préventeurs des services de santé au travail, Carsat, Aract, et inspecteurs du travail). Les objectifs : construire

des repères communs, partager des constats sur les démarches et méthodes concernant les RPS, adapter l'offre de service à destination des entreprises. Une synthèse est disponible en ligne.

La mobilisation se poursuit en 2020 à partir des points de vigilance identifiés sur trois modes d'action : la sensibilisation-formation ; le conseil, l'expérimentation, l'accompagnement ; l'approche « gestion de crise ». Sont prévus des événements à destination des entreprises assortis de témoignages, la diffusion large d'un guide pratique, le recensement et la diffusion des principales offres de formation institutionnelles régionales sur les RPS, un colloque afin de partager des connaissances, mieux apprécier la qualification (juridique, médicale et psychosociale) des situations de travail à risque psychosocial et faciliter les coopérations des conseillers d'entreprises.

## UN GUIDE SUR LES ACTEURS ET OUTILS DE PRÉVENTION DES RPS

### *Normandie*

Élaboré par les Carsat, Direccte, services de santé au travail interentreprises et plateforme des ressources humaines de la préfecture, [un document ressource interactif](#), recensant les acteurs et outils de prévention des RPS et adapté aux besoins des entreprises privées et publiques, a été achevé en avril 2019 et présenté pour la première fois au forum régional des conditions de travail.

Riche et pédagogique grâce à de nombreuses fiches pratiques, au sein desquelles l'utilisateur peut naviguer aisément, il est également en ligne sur les sites des préventeurs et a vocation à être mis à jour périodiquement.

#### UN GUIDE POUR LES PRÉVENTEURS EN CAS DE SUICIDE EN LIEN AVEC LE TRAVAIL

##### *Bretagne*

Afin de mieux définir le champ et le cadre d'intervention des préventeurs en matière de RPS, les partenaires du Croct ont réfléchi ensemble afin d'élaborer :

- des fiches pratiques en cas de suicide dans l'entreprise ;
- des outils pratiques de sensibilisation (idées reçues) ou d'information (fiche victimologie, ressources documentaires, etc.).

Ces éléments sont [disponibles en ligne](#) au sein [du guide](#) « Rôle et coordination des préventeurs en cas de suicide en lien avec le travail ».

Un webinaire a été animé par la Carsat Bretagne en juin 2020 « Prévenir les RPS et accompagner la reprise », etc. La Direccte et la Carsat sont intervenues lors du [colloque](#) ISSTO du 19 novembre 2020 sur la prévention du suicide au travail, organisé en visioconférence.

#### UNE REVUE D'INFORMATION, DE PARTAGE ET DE VEILLE POUR LES PRÉVENTEURS

##### *Provence-Alpes-Côte d'Azur*

La Direccte Provence-Alpes-Côte d'Azur soutient depuis 2005 [la publication régionale](#) « Les cahiers des RPS », qui a pour objectif d'informer et de sensibiliser les acteurs de l'entreprise, les professionnels de la santé au travail et les partenaires sociaux en matière de prévention des expositions des travailleurs aux facteurs de risques psychosociaux.

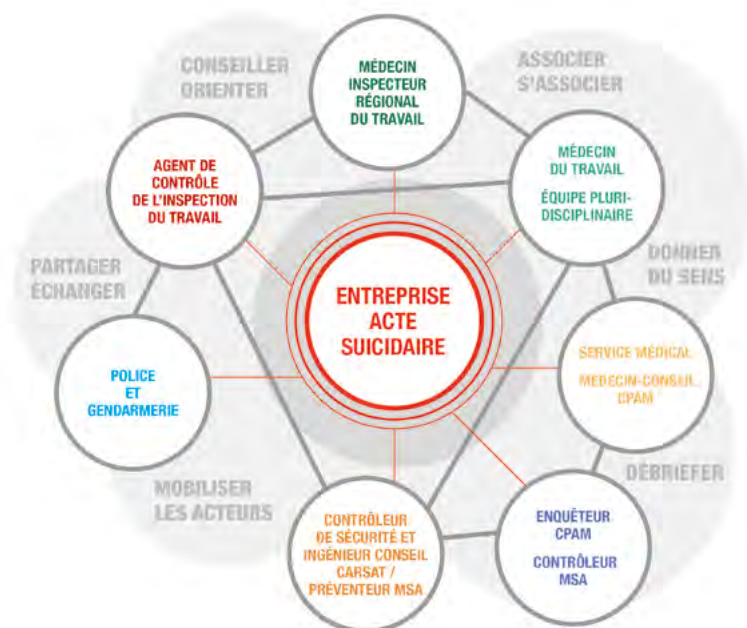
Cette revue, dans laquelle contribuent des médecins du travail, des chercheurs, des préventeurs institutionnels, est publiée deux fois par an.

#### DES ROUES DE SENSIBILISATION AUX RPS

##### *Pays de la Loire*

Dans le but de répondre de manière simple et pragmatique aux problématiques rencontrées le plus souvent, les partenaires du PRST ont élaboré une roue géante, déclinée en mini-roues, qui présente plusieurs situations de risque et les moyens de prévention adaptés à chacune.

Le principe est de choisir un facteur de risque parmi les sept proposés, puis de sélectionner l'une des deux questions comme point de départ de la réflexion : « Est-ce un phénomène ponctuel ou chronique ? » ou « Observez-vous des signaux d'épuisement professionnel pour vous et vos salariés ? ».



L'information inscrite sur le disque extérieur propose alors les pistes d'action les plus pertinentes à mettre en œuvre dans l'entreprise.

Par exemple, lorsque l'on s'interroge sur le facteur « Charge de travail excessive », on tourne la roue sur ce facteur et, en fonction du caractère ponctuel ou chronique de la présence de signaux d'épuisement professionnel, des pistes concrètes sont alors proposées, comme « Évaluer la charge de travail », « Formaliser des fiches de postes, procédures » ou encore « Définir des priorités aux niveaux individuel et collectif et organisationnel ».

Deux cents entreprises ont déjà participé à un atelier de présentation de la roue géante animé par la Direccte lors d'un forum lié au PRST et une centaine d'entreprises ont participé à un atelier animé par un service de santé au travail interentreprise (SSTI). Dix mille mini-roues sont également diffusées via les SSTI de la région.



## DES CINÉ-DÉBATS SUR LA SOUFFRANCE AU TRAVAIL

*Pays de la Loire*



La projection d'un film ou d'un documentaire traitant de la souffrance au travail, suivie d'un débat animé par des professionnels de la santé au travail (médecins, psychologues, inspecteurs du travail, etc.) permet de sensibiliser, informer et échanger avec le grand public sur la question des RPS et de la souffrance au travail. Ces soirées ciné-débats sont effectuées en partenariat avec les cinémas d'art et d'essai de la région et contribuent à une communication spécifique axée sur les témoignages et les retours d'expérience. Quatre séances ont eu lieu, auxquelles ont assisté 159 personnes.

Des [témoignages vidéo d'entreprises](#) sont disponibles sur le site internet du PRST 3 des Pays de la Loire.

#### LE CIBLAGE DE SECTEURS PARTICULIÈREMENT CONCERNÉS PAR LES RPS

##### *Centre-Val de Loire*

Des matinées d'informations et d'échanges destinées à des dirigeants, représentants du personnel et salariés (plus de 65 participants) organisées pour le secteur du **milieu associatif** et ceux des **banques et assurances** ont bénéficié de nombreuses retombées journalistiques.

##### *Provence-Alpes-Côte d'Azur*

Pour le secteur des aides à domicile, une action conduite en région a permis d'accompagner, depuis 2014, 215 structures pour un effectif salarié de 456 personnes, sous différentes formes : réunions d'échanges, intégration des RPS dans le document unique, plans d'actions de prévention RPS, formations, signature de protocoles « accompagnement RPS », etc.

Il a été constaté une baisse significative de la proportion de salariés exprimant une plainte d'ordre psychique dès la première année suivant l'entrée dans la démarche. En 2014, 11 % de salariés exprimaient ce type de plainte dans les structures ayant intégré la démarche, 6 % en 2017.

#### UNE CELLULE PLURIDISCIPLINAIRE DE PRÉVENTION DU SUICIDE DANS LE SECTEUR AGRICOLE

##### *Provence-Alpes-Côte d'Azur*

Une cellule pluridisciplinaire a été mise en place dans le but de détecter, accompagner et orienter les personnes en grande souffrance psychique et sensibiliser et informer l'entourage, les élus du monde agricole à la détection de la crise suicidaire. Elle est composée de travailleurs

sociaux, médecins du travail, conseillers en prévention et médecins conseils.

Cent deux personnes ont été signalées à cette cellule pluridisciplinaire de la MSA. L'organisation de deux journées de formation en juin 2018, animées par deux psychologues et le médecin du travail responsable de la cellule par la MSA Provence Azur, a permis la formation de deux élus au repérage de la crise suicidaire. L'action « Et si on parlait travail » sur ce risque, co-animée par les conseillers en prévention et les médecins, a été mobilisée. Un accompagnement à distance est venu compléter ce dispositif avec [le numéro Agri écoute](#) (09 69 39 29 19 – prix d'un appel local).

Outre l'amélioration de la connaissance du phénomène au sein du milieu agricole, cette cellule a permis d'accompagner individuellement 90 salariés et exploitants par an en moyenne, de former des administrateurs et des élus au repérage de la crise suicidaire, et plus largement de créer un réseau de sentinelles et de permettre un meilleur repérage des suicides ou tentatives de suicide.

#### UN SÉMINAIRE POUR LES ACTEURS DE L'ENTREPRISE

##### *Martinique*

Le séminaire du 15 octobre 2018 a permis d'informer les acteurs de l'entreprise sur les risques professionnels, afin de leur donner des moyens d'action. Les thématiques des risques psychosociaux, des addictions au travail, de l'aptitude/inaptitude et du maintien en emploi ont notamment pu être abordées.

Il s'adressait en particulier aux employeurs, représentants du personnel, syndicats d'employeurs et de salariés ainsi qu'aux membres de diverses instances (commission paritaire régionale interprofessionnelle, observatoires



départementaux d'analyse et d'appui au dialogue social, Croct). Plus de 173 personnes y ont participé et une

diffusion encore plus large des messages a pu être assurée grâce à une couverture par la radio locale RCI Martinique.

## ENSEIGNEMENTS

### Coordination des acteurs

- Le PST 3 a permis de confronter les approches et méthodes différentes entre acteurs institutionnels, notamment en matière d'animation de réseaux de consultants RPS, ce qui a permis d'aboutir à la valorisation des différentes pratiques régionales. Un important travail interinstitutionnel a également permis d'adopter des positions communes, au niveau national comme au niveau régional, notamment dans le cadre de l'action portant sur la prévention du burnout du travail.
- L'accompagnement des entreprises par les acteurs institutionnels de la prévention, en particulier l'Anact et son réseau ainsi que l'INRS, a permis de faire avancer la prévention. Cela se matérialise par une grande diversité de ressources et démarches :
  - des ressources documentaires et des outils sont fournis aux entreprises (l'outil RPS-DU pour évaluer les facteurs de risques psychosociaux, « 10 questions sur », idées reçues, etc.) ;
  - des formations sont dispensées par les Aract et l'INRS aux acteurs de la prévention ;
  - des expérimentations sont conduites par l'Anact sur la mise en œuvre de démarches de prévention des RPS ;
  - des interventions en entreprise sont effectuées par les cellules pluridisciplinaires des services de santé au travail interentreprises et autonomes et le cas échéant par les médecins du travail ;
  - des expertises RPS peuvent également être réalisées par des organismes agréés lorsque c'est nécessaire.

### Mise en œuvre des actions

- L'objectif des cinq actions engagées, qui était de donner des clés de compréhension et outils d'accompagnement concrets aux entreprises, besoins identifiés par les partenaires sociaux lors de l'élaboration du PST 3, a bien été atteint. Les connaissances scientifiques en matière de prévention ont en effet été renforcées et diffusées au plus grand nombre au niveau national, tandis que des actions concrètes et proches des acteurs de terrain ont été mises en œuvre au niveau régional.
- Les reconnaissances de maladies professionnelles liées aux affections psychiques (dépressions, troubles anxieux, états de stress post-traumatiques) sont en constante augmentation : on en dénombre 990 en 2018, soit une augmentation de 18,5 % par rapport à 2017 et de 135 % par rapport à 2015. Si la reconnaissance de ces maladies comme maladies professionnelles, qui passe par le système complémentaire des commissions régionales de reconnaissance des maladies professionnelles (CRRMP), a été facilitée par le décret n° 2016-756 du 7 juin 2016<sup>(3)</sup>, la recrudescence de celles-ci rappelle que l'enjeu de prévention est indéniable. Il paraît donc essentiel d'agir concrètement sur les facteurs en lien avec l'augmentation de ces maladies professionnelles précitées.

(3) Par ailleurs, la commission spécialisée du Coct dédiée aux maladies professionnelles (CS n° 4) a formulé des recommandations aux CRRMP sur les pathologies en lien avec les risques psychosociaux. La dernière recommandation concerne les maladies cardiovasculaires (infections coronariennes graves et notamment de l'infarctus du myocarde) en lien avec les facteurs de risques psychosociaux, qui sera introduite en 2020 dans le guide utilisé par les CRRMP.

## Prévenir le risque routier professionnel

### Objectif opérationnel 3.4

---

#### ENJEUX

Le risque routier professionnel, qu'il s'agisse d'accidents de mission ou d'accidents survenus sur le trajet domicile-travail, demeure la première cause de mortalité au travail. Qu'ils soient mortels ou non, les accidents routiers professionnels peuvent avoir des conséquences irréversibles pour le travailleur et ses proches, ainsi que pour les entreprises.

Si le risque d'accidents de mission concerne en premier lieu les professionnels de la route (transport de marchandises, de voyageurs, etc.), ces derniers ne représentent qu'une faible part des personnes concernées par l'acte de conduite professionnelle. En effet, un grand nombre de travailleurs sont sur la route dans le cadre de leur travail car ils exercent leurs missions en dehors de l'entreprise (client, chantier, service à domicile, etc.) sans que le déplacement

ne constitue leur cœur de métier. Outre le risque lié aux dangers de la route eux-mêmes, ces activités peuvent présenter des effets négatifs sur la santé, liés aux perturbations du temps de travail (durée des trajets, urgences, modifications de planning, retards, etc.) ou aux opérations de chargement et déchargement (fatigue, stress, troubles musculo-squelettiques, etc.).

Par ailleurs, si la prévention du risque d'accidents sur le trajet domicile-travail ne dépend pas d'une obligation légale de l'employeur, du fait de l'absence de lien de subordination pendant le déplacement, elle revêt une importance centrale pour la diminution des accidents de la route liés au travail (on compte plus de 13 300 accidents de trajet et 295 tués en 2019) et l'employeur dispose de réels leviers pour agir.

#### Actions du PST 3

- 1.22 Sensibiliser et former les chefs d'entreprise à l'évaluation du risque routier et à sa prise en compte dans le DUER.
- 1.23 Mieux connaître le risque routier professionnel pour agir en prévention.
- 1.24 Contrôler et sensibiliser sur la réglementation européenne.



## Un exemple de réussite

Un employeur, au regard du stress généré par les embouteillages pour ses chauffeurs routiers, a équipé son parc automobile de dispositifs de suivi des conditions de circulation afin que les salariés puissent y adapter leur temps de transport. En outre, il a circonscrit les temps d'appels téléphoniques à des plages horaires définies avec les chauffeurs et ainsi évité les prises d'appel pendant leur temps de conduite.

## TENDANCES



Parmi les accidents liés au travail, les accidents routiers professionnels ne sont pas les plus fréquents mais font partie des accidents les plus graves.



Le risque routier professionnel est identifié comme une priorité de la politique de la sécurité routière pour la période 2018-2022 et s'inscrit donc dans un cadre interministériel : le comité interministériel à la sécurité routière (CISR), dont les orientations stratégiques relatives au risque routier professionnel rejoignent celles du PST 3.



Les outils et la technologie disponibles dans les véhicules (conduite assistée voire voiture autonome) pourraient progressivement améliorer les conditions de circulation et réduire le danger sur la route.



Pour autant, la diversité des outils numériques disponibles dans l'habitacle du véhicule peut accroître l'inattention du conducteur, facilitant ainsi l'accident, et induire une surveillance du travailleur accroissant son stress.

## CHIFFRES-CLÉS



**54 000** personnes sont victimes d'un accident de la route lié au travail dont **14 000** victimes en mission et **40 000** victimes d'un accident de trajet en 2017. Cela donne lieu à **4,1** millions de journées d'arrêt de travail chaque année avec en moyenne **77** jours d'arrêt pour une victime d'accident de la route en lien avec le travail (soit + 10 jours par rapport au reste des victimes d'accident du travail).  
Source : Essentiel du risque routier professionnel, données 2017



Parmi les **3 448** tués sur la route en 2018, **480** personnes ont été tuées lors de déplacements liés au travail dont 346 (**72 %**) lors d'un accident de trajet et 134 (**28 %**) lors d'un accident de mission.

Source : La sécurité routière en France – Bilan de l'accidentalité des années 2017 et 2018, ONISR



La mention du risque routier dans le document unique d'évaluation des risques est toujours minoritaire mais progresse de manière linéaire depuis 2016 (**21 %**).

Source : Les professionnels et la route : quelle connaissance du risque routier de leurs salariés ?, Sondage Ifop pour MMA, avril 2019



## Un exemple malheureux

Un salarié finit sa journée de travail au bureau, qui s'est déroulée sous de fortes chaleurs, sans mesures de prévention adéquates (pas d'eau mise à disposition, pauses insuffisantes, pas de climatisation ou d'aération adéquate) et dans des conditions de stress inhabituel dues à des retards dans les livraisons. En rentrant chez lui, il fait alors un malaise au volant de sa voiture, perd le contrôle de son véhicule et décède des suites de cet accident de la route.

## MESURES PHARES NATIONALES

### DES OUTILS DISPONIBLES POUR MIEUX CONNAÎTRE LE RISQUE ROUTIER PROFESSIONNEL ET AGIR EN PRÉVENTION

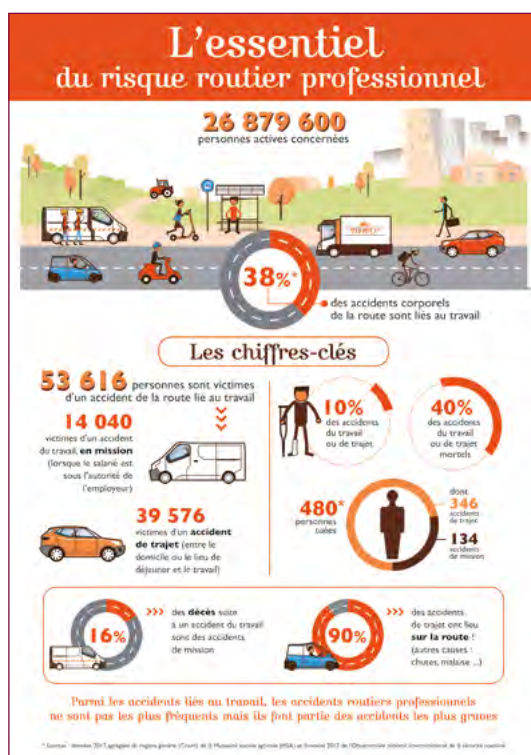
*Ministère du Travail, Assurance maladie – Risques professionnels, Observatoire national interministériel de la sécurité routière (ONISR), Santé publique France, MSA, Dares, Unité mixte de recherche épidémiologique et de surveillance transport travail environnement*

L'analyse statistique des causes et circonstances des accidents routiers liés au travail constitue l'un des éléments incontournables pour disposer d'une connaissance approfondie et partagée de la sinistralité relative au risque routier professionnel. Elle permet d'établir un diagnostic précis et oriente en conséquence la politique de prévention.

Les travaux menés de manière partenariale en 2018 et 2019 ont 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.

Les différents partenaires ont travaillé à la production d'[un tableau de bord](#) rassemblant l'ensemble des indicateurs sur le risque routier professionnel et sur un [support synthétique de communication](#) : « L'essentiel du risque routier professionnel » présentant les principaux chiffres et leviers de prévention : organiser les déplacements, bien choisir et entretenir les véhicules, proscrire l'utilisation du téléphone, former les acteurs de l'entreprise.

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 ont également vocation à être enrichis d'informations par secteurs d'activité afin de faciliter la mobilisation des branches professionnelles particulièrement concernées par le risque routier.



## ***Poursuivre la mobilisation pour la prévention du risque routier professionnel même en période de crise sanitaire***

**Marie Gautier-Melleray**, *déléguée interministérielle à la sécurité routière*

« Il nous a semblé important de maintenir les Journées de la sécurité routière au travail, parce que, nonobstant le confinement ou la crise sanitaire, il y a encore des gens sur les routes dans le cadre du travail et toujours des accidents liés au travail. Cela nous semblait également important de maintenir ces journées car, lorsque la crise sanitaire prendra fin, il y aura encore des problématiques de sécurité routière au travail et il est important aussi de s’y préparer. En effet, les risques routiers, c’est la première cause d’accidents mortels au travail avec 406 personnes décédées en 2019, ce qui signifie autant de drames humains. [...]

Les principaux facteurs de risques au volant sont d’abord la vitesse, lorsqu’on est pressé d’arriver à un rendez-vous et qu’on estime que ce rendez-vous est plus important que sa propre sécurité et celle des autres. Ce sont aussi les distracteurs, contre lesquels nous essayons aussi de lutter et nous comptons en cela beaucoup sur les entreprises pour convaincre leurs salariés que non, on ne répond pas au téléphone, même à son employeur, quand on est en train de conduire.

Cette année, nous avons été obligés d’adapter fortement le dispositif aux circonstances sanitaires, ce qui fait que nous n’avons pas pu organiser d’événements en présentiel. Nous avons mis en ligne sur le site internet de la Sécurité Routière, à disposition des employeurs, une série d’instruments pour leur permettre de communiquer en distanciel avec leurs salariés, en particulier des vignettes digitales qu’ils vont pouvoir utiliser sur tous supports et qui rappellent un certain nombre de conseils et de bonnes pratiques, sur un ton utilisant un peu l’humour et la connivence.

C’est une très belle réussite que sont ces “sept engagements pour une route plus sûre”. Quelque 1 500 employeurs ont signé à ce jour cet appel national, ce qui signifie qu’à travers eux, nous touchons 3,2 millions de salariés. Cette initiative est pour nous aussi une manière de toucher des citoyens. On espère en effet que les bonnes habitudes que ces salariés vont prendre sur la route lorsqu’ils conduisent pour leur employeur vont perdurer lorsqu’ils conduisent dans le cadre d’événements liés à leur vie personnelle. Cet engagement des entreprises est de plus en plus fort. Elles échangent sur de bonnes pratiques, sur des animations, sur des ateliers, qui permettent vraiment d’améliorer les choses. On observe que le réflexe de sécurité routière est dorénavant de plus en plus intégré par les employeurs dans le cadre d’une démarche d’entreprise plus globale. »

## LES JOURNÉES DE LA SÉCURITÉ ROUTIÈRE AU TRAVAIL, MOMENTS PRIVILÉGIÉS POUR PRÉVENIR LE RISQUE ROUTIER PROFESSIONNEL

### *Délégation à la sécurité routière, ministère du Travail*

À travers la mise en place de rencontres pédagogiques, de tables rondes ou d'animations ciblées, ces journées sont l'occasion pour les entreprises et organismes publics de sensibiliser leurs collaborateurs aux grands enjeux de sécurité routière au travail : téléphone au volant, non-respect des limitations de vitesse, consommation d'alcool avant de prendre la route, etc.

[La quatrième édition](#) de ces journées s'est déroulée du 16 au 20 novembre 2020, signe manifeste d'intérêt des entreprises pour cette démarche (initialement prévue du 11 au 15 mai 2020). Les entreprises participantes bénéficient de kits d'animation « clé en main » qui comprennent des animations, des témoignages, des affiches, des fiches outils ou encore un quiz ludique. Ce kit est également disponible en ligne.

## L'APPLICATION APPTIV, UN DISPOSITIF GLOBAL DE PRÉVENTION INDIVIDUELLE ET COLLECTIVE POUR LES ENTREPRISES

### *Inserm, services de santé au travail*

Conçue pour prévenir le risque routier, [cette application](#) a été primée « Prix innovation sécurité routière 2019 », catégorie entreprises.

Établie sur la base d'un diagnostic croisé entre les données collectées par les services de santé au travail et les déclarations du chef d'entreprise et des

salariés (questionnaire validé par l'Inserm), cette application permet de :

- produire un bilan de prévention et un plan d'action, générant un système d'alertes automatiques ;
- donner accès à des modules de e-learning, des vidéos pédagogiques, des recommandations ainsi qu'à une boîte à outils contenant fiches pratiques, fiches conseils et informations juridiques.

371 entreprises sont engagées dans cette nouvelle démarche, représentant 21 859 salariés et 2 016 visites APPTIV ont eu lieu depuis sa mise en œuvre.

## PLUS DE 1300 ENTREPRISES DÉJÀ ENGAGÉES POUR AGIR POUR UNE « ROUTE PLUS SÛRE »

### *Ministère de l'Intérieur, ministère du Travail*

Le 11 octobre 2016, en présence des ministres de l'Intérieur et du Travail, de l'Emploi



et de l'Insertion, 21 chefs d'entreprise d'importance nationale représentant plus d'un million de salariés, ont annoncé prendre des engagements forts pour la sécurité des déplacements professionnels de leurs collaborateurs en signant [l'appel national des employeurs en faveur de la sécurité routière](#).

Depuis, plus de 1 400 entreprises se sont engagées pour une route plus sûre, représentant plus de trois millions de collaborateurs. Cet appel a donné lieu

à la mise en place d'un club des entreprises engagées dans la sécurité routière qui se réunit régulièrement. Un projet de tutorat des TPE-PME a été également amorcé à l'initiative de plusieurs grandes entreprises.

Sur les territoires, il a été complété par la mise en place de « clubs entreprises et sécurité routière » – une douzaine sont actuellement créés – animés par des préventeurs passionnés par leur métier et leur mission qui développent localement une coopération active autour de la prévention du risque routier.

## L'ACCOMPAGNEMENT ET LE CONTRÔLE DES ENTREPRISES SUR LES TERRITOIRES

### *Ministère du Travail*

Afin de s'assurer systématiquement de la prise en compte du risque dans le DUER et du respect de la législation lors des contrôles des entreprises du secteur des transports routiers, le ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion a érigé le transport routier en priorité nationale en matière de contrôle.

Plus de 5 300 contrôles ont été ainsi opérés en 2018 et 2019.

## UN CIBLAGE DES SECTEURS PARTICULIÈREMENT EXPOSÉS AU RISQUE ROUTIER PROFESSIONNEL

### *Assurance maladie – Risques professionnels*

Des expérimentations ont été lancées par le réseau des Carsat dans le cadre de la COG AT-MP 2018-2022 visant à mobiliser certains secteurs d'activité identifiés comme prioritaires par rapport au risque routier professionnel.

Cinq secteurs ont été prioritairement ciblés en 2019 et feront l'objet de neuf expérimentations jusqu'en 2022 dont :

- le transport routier de marchandises pour les Carsat Bourgogne-Franche-Comté et de Nord-Picardie ;
- la restauration rapide pour les Carsat du Languedoc-Roussillon et du Sud-Est ;
- la messagerie fret express pour la caisse générale de sécurité sociale de la Martinique et la Carsat Nord-Est ;
- l'aide et le soin à domicile pour les Carsat de Nord-Picardie et du Sud-Est.

À l'issue de ces expérimentations, une offre de services sera proposée à ces différents secteurs.

### *Ministère de l'Agriculture*

Une analyse a été engagée sur la conduite des tracteurs agricoles ou forestiers. Sur cinq ans (2013-2017), 984 accidents ont impliqué un tracteur agricole, 201 personnes sont décédées (dont 44 dans le tracteur) et 774 blessés hospitalisés plus de 24 heures (dont 118 dans un tracteur).

Ce constat met notamment en lumière le non-port de la ceinture de sécurité et les difficultés de manœuvre des véhicules agricoles. L'analyse de ces accidents renforce les travaux de normalisation sur les règles de conception, comme celles sur la visibilité.

L'émergence sur le marché de nouveaux tracteurs de catégorie B dont la vitesse maximale par construction est supérieure à 40 km/heure a également conduit à une réflexion commune avec le ministère de la Transition écologique et solidaire et le ministère de l'Intérieur en collaboration avec la Mutualité sociale agricole, le groupe UTAC CERAM et le Centre national des réceptions des véhicules portant sur les règles de circulation et les adaptations qu'il sera notamment nécessaire d'apporter au code de la route.

## DES CHARGEMENTS DES VÉHICULES ET ARRIMAGES DES CHARGES PLUS SÉCURISÉS

### OPPBTP

Les professionnels du BTP peuvent être confrontés à des problématiques de chargement de leurs véhicules, le chargement pouvant influencer de façon notable la conduite et la sécurité de leurs déplacements professionnels.

Depuis 2019, un module d'e-learning, [DClic Prévention](#), est téléchargeable librement sur le site « [preventionbtp.fr](#) ».

D'abord facile et focalisant sur les arrimages de charges, il propose des quiz et permet d'évaluer ses connaissances et de réviser les basiques. D'autres DClic sur le thème des déplacements routiers seront développés.

En outre, en novembre 2018, une « lettre de Prévention BTP » sur ce sujet a été directement adressée à plus de 220 000 entreprises du BTP adhérentes à l'OPPBTP dont 80 % de TPE.

## NEUF NOUVELLES AFFICHES POUR SENSIBILISER AUX RISQUES LIÉS AUX DÉPLACEMENTS

### INRS

L'arrimage des charges, l'entretien des véhicules, l'organisation des déplacements, la gestion des communications ou encore les trajets à vélo constituent autant de points de vigilance pour prévenir les risques liés aux déplacements dans le cadre du travail. L'INRS propose ainsi [une série de neuf nouvelles affiches](#) pour sensibiliser les salariés :

- quatre affiches illustrent le thème de l'arrimage des charges dans les véhicules professionnels, et en particulier le danger que représentent les charges non arrimées

ou mal arrimées en cas d'accident, pour le conducteur et pour les autres usagers de la route ;

- deux affiches illustrent la nécessité du port des protections individuelles pour les cyclistes lors des déplacements à vélo.

Les trois autres affiches sont relatives à l'entretien des véhicules utilisés dans le cadre du travail, à la préparation des déplacements professionnels et à l'utilisation des distracteurs au volant (GPS, téléphone, etc.).



©Eva Minem/INRS



©Eva Minem/INRS



## S'engager pour la sécurité routière de ses salariés, une démarche gagnant-gagnant

### Témoignages issus de la [deuxième édition des cahiers de la sécurité routière](#)

**Daniel Rosenberger**, coordinateur santé et sécurité au sein de la direction commerciale produits frais de Danone

« Si on arrive à être rigoureux au volant au travail, on le sera aussi dans un cadre privé. La personne conserve ensuite ses bons comportements et c'est bénéfique pour tous. »

« Le manager est audité sur la sécurité routière et la prévention comme sur le business. La santé est au même niveau que le résultat commercial. »

**Jérôme Foucault**, directeur général des établissements Roy

« Les comportements changent, c'est un travail dans la durée. »

« C'est une démarche ciblée [en parlant du plan d'actions pour la sécurité routière de l'entreprise]. Chez Roy, nous avons une majorité de salariés sédentaires et sept "roulants" (commerciaux, SAV, etc.). Quand nous avons commencé à parler de prévention des risques routiers il y a quatre ans, nous étions sur une démarche qui s'adressait à tous et très orientée sur les addictions. Nous avons ensuite recruté nos premiers commerciaux, et là, nous avons développé une démarche spécifique pour eux, englobant, notamment, l'utilisation du portable au volant. Le mot d'ordre chez nous est très clair : on ne discute pas au volant. Le message en cas d'appel c'est "Je me gare et je vous rappelle dans cinq minutes" et c'est tout à fait compris. Il y a aujourd'hui une injonction de réponse immédiate. On confond réactivité et productivité. En fait, quand on répond à un client, on a souvent besoin de rechercher des informations dans son ordinateur. En prenant le temps de s'arrêter, non seulement on se protège, mais en plus on est plus précis. Au volant, on ne retient rien. »

**Ioannis Dendrakis**, responsable prévention des risques et santé au travail de la MAIF

« Nous cherchons à mieux organiser les déplacements, à donner des marges de manœuvre à nos collaborateurs pour que leur exposition sur la route soit plus faible. Nous nous posons des questions comme : "Est-ce qu'on peut éviter ce déplacement ?", "Est-ce que les moyens de transports en commun sont possibles ?". La MAIF met tout en place pour limiter le nombre de trajets en voiture. C'est possible avec le télétravail ou avec les visioconférences. Ces questions, nous les abordons globalement en pensant à la fois organisation, coût et sécurité des collaborateurs. »

## MESURES PHARES RÉGIONALES

### LES CHEFS D'ENTREPRISE SENSIBILISÉS AU RISQUE ROUTIER PROFESSIONNEL

#### *Hauts-de-France*

La région a organisé [des tables rondes](#) consacrées à la sensibilisation des chefs d'entreprise au risque routier professionnel. Ces tables rondes avaient une particularité : elles étaient « connectées » afin de permettre à des entreprises dispersées sur tout le territoire de participer en temps réel tout en limitant leur déplacement.

Face à l'engouement suscité par cette démarche, d'autres colloques ont été commandés par différents acteurs (le Medef, les services de santé au travail ou l'Union des industries et métiers de la métallurgie). Plus de 700 entreprises ont ainsi été sensibilisées.

La région a également capitalisé sur les échanges issus de ces tables rondes en publiant plusieurs documents dont [une plaquette](#) « Le risque routier : nos experts vous répondent » et une [FAQ](#), diffusées largement sur les sites institutionnels et auprès des sites des partenaires. Pour compléter ce dispositif, une formation de formateurs relais auprès des entreprises ([les intervenants départementaux de la sécurité routière](#)) a également été mise en place.

Par ailleurs, une offre de services aux cinq préfectures départementales est prévue en 2020, avec notamment des formations des bénévoles de la prévention du risque routier animées par les préfectures.

#### *Auvergne-Rhône-Alpes*

Un groupe de travail composé de la Direccte, de l'animatrice régionale de la sécurité routière de la Préfecture de région, de coordinateurs sécurité routière des préfectures de département, de représentants des services de santé au travail, des référents risque routier de la Carsat Rhône-Alpes et de la Carsat Auvergne, d'une représentante de l'OPPBT a travaillé en 2019 sur la sensibilisation des chefs d'entreprise au risque routier professionnel.

Deux réunions, d'une demie-journée chacune, à destination des chefs d'entreprise de la région, de tous secteurs d'activité, ont été organisées, au cours desquelles ont été présentés, à 160 entreprises, les enjeux du risque routier professionnel (Carsat), le rôle de l'employeur dans la prévention du risque routier professionnel (Direccte), l'action des services de santé au travail, l'action des coordinations départementales de sécurité routière (préfecture). [Les présentations](#) ont été mises à disposition de tous sur le site internet de la Direccte. Des entreprises ont également témoigné en présentant les actions qu'elles avaient elles-même mises en œuvre, apportant ainsi un point de vue pratique et concret sur le sujet.

L'objectif recherché était non seulement de sensibiliser les employeurs à la prévention du risque routier professionnel mais surtout de leur donner des outils pratiques pour mettre en œuvre cette prévention dans leur entreprise et les aider à identifier les appuis et ressources qu'ils peuvent mobiliser en ce sens.

Le retour des questionnaires de satisfaction indique que cet objectif a été atteint pour la très grande majorité des répondants.

## LES CONNAISSANCES DES ENTREPRISES SUR LE RISQUE ROUTIER PROFESSIONNEL ÉVALUÉES PAR LES SERVICES DE SANTÉ AU TRAVAIL

### Île-de-France

Plusieurs services de santé au travail interentreprises – ACMS, AMET, AMETIF, CMB, CMIE, EFFICIENCE, Horizon Santé Travail, SIST VO, AISPMETRA et STIDF – se sont engagés dans l'identification du niveau de prise en compte du risque routier professionnel, principalement dans les TPE-PME, afin de mieux les sensibiliser et les former à la prévention de ce risque. Cette action s'inscrit dans le cadre des contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens (Cpom) dont le risque routier constitue un volet.

305 entreprises représentant plus de 22 000 salariés ont été accompagnées. Un peu moins de 500 évaluations de la prise en compte du risque routier professionnel ont été réalisées dans diverses professions telles que les commerciaux, les techniciens de maintenance, les métiers de la livraison, les services à la personne ou les métiers du BTP. Cette action se poursuit en 2020.

## UNE APPLICATION POUR SÉCURISER LES CHANTIERS EN BORD DE ROUTE

### Nouvelle-Aquitaine

La région a développé l'application « [JeBalise](#) » pour une aide à la mise en place de signalisation pour les chantiers sur route. Cette application s'adresse aussi bien aux collectivités locales qu'aux sociétés (travaux de voirie, réseaux électriques, élagage etc.). Les entreprises peuvent ainsi préparer leur chantier et le passage des automobilistes à proximité des travaux en toute sécurité.

Lancée en octobre 2019, cette application est disponible sur la France entière, en version web, en application de bureau et mobile (IOS et Android) afin de permettre à une entreprise qui travaille en bord de route de mettre en place une signalisation adaptée et de limiter ainsi les risques. Plus de 7 000 téléchargements sont recensés depuis le lancement.

Après une année de lancement de l'application JeBalise, 2020 a été l'occasion de réfléchir aux évolutions éventuelles grâce notamment aux retours d'utilisateurs via l'onglet « Contact » de l'application et des séances de brainstorming via le groupe de travail dédié avec l'appui de l'entreprise conceptrice.

Les évolutions suivantes ont d'ores et déjà été concrétisées :

- une fonction d'enregistrement de l'image du chantier sur le téléphone et d'impression sur l'interface web ;
- une fonction de partage de l'image du chantier via sms ou mail ;
- une option permettant d'activer la signalisation d'une déviation « piéton » pour les chantiers concernés ;
- la création d'une animation permettant de visualiser l'ordre de pose des panneaux.

Cette nouvelle version qui devrait être opérationnelle en décembre 2020 sera accompagnée d'une nouvelle communication auprès des entreprises.

## UN KIT DE SENSIBILISATION « BOSSER SANS CABOSSER »

### Occitanie

[Ce kit](#) est une réalisation du groupe de travail « Risque routier professionnel » du PRST 3. Il consiste en une panoplie d'outils à destination des préventeurs, des organisations professionnelles et des employeurs.

On y trouve notamment :

- une plaquette d'information complète sur le risque routier ;
- un module d'autodiagnostic qui permet à l'entreprise de faire son état de lieux et déterminer son niveau de maturité par rapport à la prévention de ce risque ;
- un vidéo scribe complet et synthétique pouvant être utilisé dans tout type de manifestation pour initier des échanges ;
- un diaporama de sensibilisation et de formation constituant un socle commun pour les acteurs de la prévention etc.

Ces différents outils sont recensés dans un fichier qui comporte des liens actifs vers plusieurs supports, documents, et d'outils pour prévenir le risque routier professionnel.

#### **LE CLUB PRÉVENTION « TRANSPORT ROUTIER DE MARCHANDISES » (TRM) POUR LA PRÉVENTION CIBLÉE DES NOUVEAUX ENTRANTS DANS LA PROFESSION**

##### *Provence-Alpes-Côte d'Azur*

Après avoir axé son action depuis 2014 sur l'évaluation des risques professionnels et les équipements de sécurité lors de l'achat de poids lourds, le [Club Prévention TRM](#), animé par la Carsat, a ciblé la prévention des nouveaux entrants dans la profession en 2017.

De la documentation, des outils opérationnels, des articles de presse et des vidéos ont été mis à disposition pour accompagner les entreprises. Parmi les documents mis à disposition se trouvent un guide d'accompagnement des chefs d'entreprise du transport routier de marchandises, un guide pour aider à choisir les équipements de sécurité lors de l'achat de poids lourds ou encore

un dépliant d'interpellation sur les principaux risques rencontrés dans le transport routier des marchandises.

#### **« Risque routier dans le transport routier de marchandises »**

**Béatrice GUILLON**, chef de projet de l'expérimentation

« La Carsat Bourgogne-Franche-Comté expérimente une stratégie dont l'objectif est de promouvoir une offre de service en prévention répondant aux attentes et aux besoins des entreprises du secteur du transport routier de marchandises à l'égard du risque routier.

Des représentants d'organisations professionnelles, d'organismes de formation et des entreprises ciblées par la caisse régionale ont ainsi été entendus par le biais d'une étude marketing dont les résultats ont fait apparaître la nécessité d'établir un socle minimum de prévention du risque routier.

Ce socle, élaboré avec les partenaires associés à cette expérimentation, comprend quatre mesures de prévention prioritaires que sont : évaluer le risque routier et définir un plan d'action associé ; élaborer des protocoles de communication ; former les acteurs à la prévention du risque routier et sensibiliser les salariés aux risques liés aux pratiques addictives et aux règles à suivre en matière d'hygiène de vie.

Pour accompagner les entreprises dans la mise en œuvre de ce socle, une boîte à outils spécifique, contenant des ressources documentaires dont des fiches pratiques ainsi que des liens vers des sites partenaires, a été créée et sera mise à disposition des entreprises de transport, dès la fin d'année 2020. »

## ENSEIGNEMENTS

### Coordination des acteurs

- La qualité des livrables produits dans le cadre des actions du PST 3 sur ce thème témoigne de la richesse des échanges entre les différents partenaires de l'objectif opérationnel.
- L'inscription du risque routier professionnel dans le cadre du comité interministériel de la sécurité routière a permis de mutualiser les connaissances, de renforcer la coordination entre les différents ministères et ainsi l'action de l'État. Le ministère du Travail participe à ce titre aux comités de direction hebdomadaires sur ce sujet.
- Le ministère du Travail a sensibilisé ses services déconcentrés et les a incités à amplifier le travail partenarial dans les territoires. L'instruction commune direction générale du travail – délégation à la sécurité routière du 17 décembre 2018 leur demande ainsi expressément d'initier un débat au sein des Croct, de travailler en concertation avec les caisses et les préfetures ou encore d'impliquer les services de santé au travail dans la démarche.
- Le délégué interministériel à la sécurité routière en poste de 2015 à 2020, Emmanuel Barbe, est intervenu devant les partenaires sociaux réunis au sein du groupe permanent d'orientation du Coct ainsi que devant les services déconcentrés du ministère du Travail.
- Les actions recensées au niveau régional sur le risque routier ne sont pas aussi nombreuses que sur d'autres risques du fait du décalage temporel entre la convention d'objectifs et de gestion (COG) de la branche AT/MP de la Cnam et le PST. En effet, la précédente COG (2014-2017), adoptée avant le PST 3, ne priorisait pas le risque routier, n'incitant ainsi pas les acteurs régionaux à traiter ce risque. Or, si la nouvelle COG (2018-2022) s'est inscrite en parfaite cohérence avec le PST 3, intégrant bien le risque routier, les actions des PRST avaient déjà été programmées.

### Mise en œuvre des actions

- Les trois actions qui découlent de cet objectif opérationnel du PST 3 ont produit des livrables concrets au niveau national comme au niveau régional.
- Les actions de sensibilisation des entreprises ont été nombreuses et ont permis d'enregistrer des progrès, notamment par un engagement dans la durée des entreprises confrontées à ce risque. Le succès rencontré par l'appel national des employeurs en faveur de la sécurité routière en témoigne.
- Néanmoins, la sinistralité reste élevée, avec parfois des conséquences dramatiques non seulement pour les salariés et leurs proches mais également pour les entreprises.
- Les cas d'accidents montrent que la vitesse demeure trop souvent une variable d'ajustement pour pallier les déficiences liées à l'organisation du travail en entreprise et aux aléas inévitables.
- Le risque routier est encore insuffisamment perçu comme étant en corrélation avec l'activité professionnelle lorsque la conduite n'est pas au cœur de cette dernière.

## Favoriser la qualité de vie au travail

### Objectif opérationnel 4

---

#### ENJEUX

Consacrée par [l'accord national interprofessionnel \(ANI\)](#) du 19 juin 2013 « Vers une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle », signé par la CPME, le Medef et l'UPA pour les organisations professionnelles d'employeurs et par la CFDT, la CFE-CGC et la CFTC pour les organisations syndicales de salariés, la qualité de vie au travail (QVT) y est définie 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 ». Cette définition promeut ainsi la QVT

comme une démarche établissant un lien entre santé physique et mentale des salariés, organisation du travail et performance économique et sociale de l'entreprise.

La notion de QVT englobe aujourd'hui de nouveaux domaines, comme le télétravail ou le droit à la déconnexion, et peut revêtir un sens différent selon les entreprises, en fonction de la définition que les travailleurs et les employeurs choisissent de lui donner. Trois dynamiques de négociation se conjuguent alors : celle de l'insertion de nouveaux champs de négociation, celle de l'appropriation et de l'adaptation de la QVT à chaque situation en englobant notamment les problématiques liées à l'égalité professionnelle, et celle créant un lien entre qualité de vie au travail et qualité du travail.

#### Actions du PST 3

- 2.1 Valoriser le développement d'un management de qualité.
- 2.2 Promouvoir auprès de tous les acteurs de l'entreprise la qualité de vie au travail comme une démarche stratégique reposant sur le dialogue social et intégrant nécessairement un volet « qualité du travail ».
- 2.3 Mettre les technologies numériques au service de la qualité de vie au travail, dans le cadre du dialogue social.
- 2.4 Impulser et piloter une offre régionale de services en matière de qualité de vie au travail, notamment en direction des PME-TPE.



## Un exemple de réussite

Pour travailler les notions de « poste collaborateur » et de « relation client », une entreprise a mis en place des espaces de discussion sur le travail, pour faire le point sur ce qui existait, si cela fonctionnait ou pas, et ce qui était à créer pour mieux faire et mieux vivre son travail collectivement. Les propositions d'amélioration ont été testées pendant trois mois et les plus efficaces ont été conservées.

## TENDANCES



La QVT reste encore trop peu examinée à la lumière des enjeux d'organisation du travail, ce qui peut s'expliquer par les difficultés de l'aborder par cette approche.

Source : Anact, Évaluation des effets de l'ANI EP-QVT, 2018



Alors que se multiplient les labels de qualité de vie au travail, il existe une hétérogénéité des pratiques de labellisation tant en termes de contenus que d'évaluation par un tiers de confiance à partir d'un référentiel ou d'un cahier des charges reconnu au niveau national.



La loi consacre la négociation sur la QVT afin de lui donner une nouvelle dynamique, alliant à la fois obligation et souplesse : négociation annuelle sur la QVT, thèmes de négociation obligatoire puis possibilité de décider collectivement des thèmes pouvant améliorer la QVT (lois du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi ; loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels ; ordonnances du 22 septembre 2017).

## CHIFFRES-CLÉS



Près de **4 000** accords d'entreprise ayant pour objet soit la QVT seule, soit la QVT et l'égalité professionnelle, ont été conclus entre 2017 et 2019.

Source : ministère du Travail – DGT (BDCC) 2020



**85 %** des dirigeants de haut niveau et **94 %** des futurs managers et ingénieurs estiment que les managers devraient prendre davantage en compte la QVT.

Source : Sondage Anact/Kantar TNS, Conférence des grandes écoles, 2017



Entre 2010 et 2017, les « comportements méprisants », le « déni de reconnaissance du travail » et les « atteintes dégradantes » baissent (respectivement de **-5, -4 et -1 point**). L'ensemble des salariés sont concernés, quels que soient la catégorie socio-professionnelle et le secteur d'activité (sauf l'agriculture).

Source : Dares Analyses, n° 41, septembre 2019



## Un exemple malheureux

Une entreprise du secteur des technologies de l'information a négocié un accord sur la QVT dans lequel l'employeur n'a pas souhaité inclure les causes organisationnelles pouvant nuire à la qualité de vie au travail réelle des salariés. Cet accord n'a ainsi pas recueilli de consensus parmi l'ensemble des organisations syndicales et cette démarche a eu une portée limitée.

## MESURES PHARES NATIONALES

### DES OUTILS POUR PROMOUVOIR UN MANAGEMENT DE QUALITÉ

*Anact*

- **Un livre blanc sur la qualité de vie au travail dans les formations de management**



Plus de 250 auditions ont été menées avec des acteurs du monde de l'entreprise, de la formation continue et de l'enseignement supérieur au sujet de la prise en compte des conditions de travail et de la qualité de vie au travail dans les formations de management.

Les enseignements de ce travail d'enquête, paru en septembre 2017, sont présentés dans un livre blanc intitulé « Apprendre à manager le travail : Livre blanc des initiatives en formation initiale et continue ». L'objectif est de convaincre les acteurs de l'entreprise et de la formation initiale et continue d'engager des démarches innovantes pour

former et accompagner les ingénieurs et les managers de manière spécifique. Près de 25 000 téléchargements de ce rapport et sa synthèse sont décomptés. Les enseignements ont également été présentés dans [quatre webinaires](#) auprès de 1 000 participants.

- **Un Mooc « Manager par le travail réel »**

Mieux prendre en compte le travail réel de ses collaborateurs pour faire évoluer ses pratiques managériales, c'est l'objectif de ce Mooc, ou cours en ligne, composé de quatre modules d'enseignement sur Internet proposés par l'Anact et l'EM Lyon business school. Gratuit sur inscription, il propose aux apprenants (managers, futurs managers mais aussi dirigeants, DRH, étudiants, etc.) de comprendre pourquoi le travail est souvent invisible, de prendre en compte le travail du point de vue de ceux qui l'exercent, d'identifier les déterminants d'un environnement favorable à un travail de qualité et enfin de retrouver le sens et le plaisir du travail du manager.

Depuis son lancement, [cette formation](#) en ligne a été suivie par plus de 6 400 personnes. Plusieurs sessions sont programmées pour 2020 et 2021.

- **Un jeu intitulé « Managinnov » pour sensibiliser les entreprises à l'amélioration de la QVT par le management**





Managinnov permet d'appréhender, de manière ludique et collaborative, les questions de management, d'innovation organisationnelle et de la QVT. À partir d'une situation choisie par le groupe, les participants sont invités à partager leurs expériences et à construire ensemble des plans concrets et opérationnels.

Initialement développé par l'Aract des Pays de la Loire, ce jeu a été expérimenté et enrichi à l'occasion d'actions de sensibilisation menées par le réseau Anact-Aract.

## UNE PLATEFORME DE MISE EN RELATION DES CONSULTANTS ET DES ENTREPRISES EN MATIÈRE DE QVT

*Anact, Assurance maladie – Risques professionnels, OPPBTP, CCMSA, ministère du Travail*

L'objectif est de constituer dans chaque région une offre de services coordonnée et de permettre aux entreprises de faire appel à un réseau de consultants de qualité, grâce à une [plateforme numérique](#) de mise en relation qui sera accessible à partir de mars 2021, après une expérimentation en PACA et en Occitanie en 2020.

[Un guide « Comment choisir son consultant QVT »](#) à destination des entreprises, une charte d'adhésion avec des engagements au réseau pour les consultants et des modalités de mise en relation basées sur les bonnes pratiques de la QVT complètent ce dispositif.

## DES ACCOMPAGNEMENTS À LA QVT DANS LES ÉTABLISSEMENTS MÉDICAUX-SOCIAUX

*Anact, Haute Autorité de santé (HAS), direction générale de l'offre des soins (DGOS)*

Ces dispositifs d'accompagnement ont pour objectif d'encourager et d'accompagner des entreprises ou des établissements à mettre en place des démarches QVT. Jusqu'à maintenant, 164 établissements de santé, médico-sociaux et sociaux ont été accompagnés.

Ces expérimentations pratiques, menées au sein d'établissements volontaires, au plus près du travail de soin, permettent de soutenir l'articulation effective de la QVT et de la qualité des soins.

La force du dispositif résulte de la constitution de trinômes au sein des établissements volontaires composés de représentants de la direction, du CHSCT 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.

Dans le cadre du pilotage de l'action et de son évaluation, le comité de pilotage national de l'action (Anact-HAS-DGOS) a souhaité disposer d'un bilan qualitatif. Une évaluation a été réalisée et a porté sur dix établissements et cinq régions, avec 170 entretiens réalisés dont 139 auprès des professionnels des établissements de santé et 31 auprès des acteurs régionaux engagés sur ces accompagnements. Cette évaluation a permis de mettre en évidence les qualités de la démarche mais aussi des pistes d'amélioration pour intervenir sur la QVT.

## LA « SEMAINE DE LA QVT »

Anact



La Semaine de la qualité de vie au travail (SQVT) est organisée chaque année par le réseau Anact-Aract depuis 2004, avec de nombreux événements nationaux et régionaux. Les dernières éditions s'appuient sur la mise en place [d'un site web dédié](#), la réalisation d'un sondage auprès de salariés et dirigeants et la contribution de partenaires, notamment des organismes de complémentaire santé.

Les initiatives d'animation sont renouvelées (concours de nouvelles sur le travail, de photographies ou [de vidéos](#), rencontres expertes, pass conseil, ateliers participatifs, etc.) et donnent de plus en plus de place aux formats numériques, en particulier avec les séminaires en ligne (webinaires) développés depuis 2018 ([chaîne Webikéo](#)).

Les angles abordés à partir de 2016 – Mieux travailler à l'ère du numérique ; Un management de qualité : ça s'apprend ? ; Innover avec la QVT et le dialogue social ; Vous avez dit performance(s) ? –

ont rassemblé au total entre 4 400 et 5 000 participants au cours des 55 à 75 événements proposés à chaque SQVT.



La programmation remaniée de la SQVT 2020 dans le contexte du coronavirus a abordé un thème clef par jour – organisation du travail, dialogue social, prévention, ressources humaines, management et relations de travail – pour partager les enseignements issus de cette crise.

## DES CONFÉRENCES INTERACTIVES EN LIGNE POUR SENSIBILISER SUR LA QVT

*Anact, Assurance maladie – Risques professionnels, OPPBTP, CCMSA, ministère du Travail, ministère de l'Agriculture*

En 2017, [quatre webinaires](#) – réunions interactives en ligne de trente minutes – ont été construits au niveau national à destination de tous les partenaires institutionnels des PRST. Le cinquième webinaire est, quant à lui, en cours de construction. L'un d'eux est plus spécifiquement conçu pour les Croct.

Ces webinaires portent sur :

1. la QVT : sur quel(s) référentiel(s) s'appuyer ? ;
2. comment négocier un accord QVT ;
3. construire une offre de service régionale ;
4. groupe de PME : comment s'y prendre ? ;
5. accompagner les TPE dans la mise en œuvre d'une démarche QVT : quels rôles pour les partenaires sociaux en région ?

Les séances ont été suivies par près de 10 000 personnes depuis 2016.

## « Développer la qualité du dialogue et les approches qui décloisonnent les sujets »

**Matthieu Pavageau**, directeur scientifique de l'Anact

### En quelques mots, quels sont les principaux déterminants de la qualité de vie au travail ?

Le premier est de pouvoir s'exprimer et agir sur les conditions de réalisation du travail, particulièrement dans des contextes de changement. L'ANI de 2013 est la référence pour les partenaires sociaux et l'ensemble des acteurs du monde du travail.

### Comment parvenez-vous à convaincre les entreprises réticentes en matière d'actions en faveur de la QVT ?

C'est une action au long cours du réseau Anact-Aract, en lien très étroit avec les organisations patronales et syndicales, nationalement et régionalement. Ce qui parle aux entreprises c'est le lien intime entre l'efficacité organisationnelle et la qualité du travail, avec le développement humain en découle.

### Existe-t-il de « mauvaises » démarches QVT ?

Les acteurs doivent être vigilants quant aux « marchands de bonheur » qui utilisent le même acronyme pour vendre des solutions clés en main. C'est d'abord au travail, aux projets de l'entreprise et aux démarches participatives qu'il faut s'intéresser.

### Les entreprises de toutes tailles peuvent-elles agir sur la QVT ?

Toute entreprise a à penser les conditions de son évolution, de son adaptation aux situations nouvelles ; c'est d'une acuité particulière dans cette période de bouleversements. Les plus petites entreprises peuvent par exemple participer à des actions collectives territoriales pour cela. Développer la qualité du dialogue et les approches qui décloisonnent les sujets (prévention, RH, relations, conditions de production...) favorisera l'efficacité des transformations recherchées ou nécessaires.

## UNE ANALYSE DES ACCORDS D'ENTREPRISE « QVT – ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE »

*Anact, Assurance maladie – Risques professionnels, OPPBTP, CCMSA, ministère de l'Agriculture, ministère du Travail*

L'accord national interprofessionnel sur la qualité de vie au travail et l'égalité professionnelle (ANI du 19 juin 2013) était porteur d'une ambition forte : articuler amélioration de la performance et des conditions de travail aux différents niveaux de l'entreprise.

Afin de répondre à ces questions complexes et voir quelles tendances se

dégagent, l'Anact a analysé une centaine d'accords d'entreprise « QVT – Égalité professionnelle » signés sur la période août 2017-août 2018.

[Ce rapport](#) montre que, s'il y a eu des avancées significatives sur le versant sociétal de la qualité de vie au travail (avec de nouvelles pratiques et des accords sur l'égalité professionnelle, l'articulation des temps ou encore le télétravail, par exemple), les améliorations sont plus ténues, moins patentes ou moindres en matière de santé au travail. Quant à l'objectif de favoriser des approches décloisonnées et la performance globale, porté par l'accord de 2013, il n'est pas encore pleinement atteint malgré des initiatives intéressantes menées dans certains territoires et secteurs d'activité.

## UN RECOURS SIMPLIFIÉ AU TÉLÉTRAVAIL POUR LES ENTREPRISES ET LEURS SALARIÉS

### Ministère du Travail

Le télétravail répond à une demande à la fois sociale, économique et environnementale. Plus encore, le télétravail permet une meilleure conciliation entre vie personnelle et professionnelle. Ainsi, [l'article 21 de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017](#) relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail réforme le cadre législatif applicable au télétravail pour les entreprises et leurs salariés.

Au titre des simplifications, la loi permet de ne plus procéder seulement par la modification du contrat de travail, en permettant de mettre en place le télétravail de trois manières :

- par un accord collectif ;
- par une charte élaborée par l'employeur, après avis du comité social et économique, s'il existe ;
- par un simple accord avec le salarié, communiqué par tout moyen (accord oral, email, courrier, etc.).

## « 10 QUESTIONS SUR LE TÉLÉTRAVAIL », UN DOSSIER DOCUMENTAIRE, UN JEU ET UN KIT MÉTHODOLOGIQUE LIÉ À LA COVID-19

### Anact

Le réseau Anact-Aract a proposé [un guide](#) publié en janvier 2017 issu du projet Totem financé par le fonds social européen (FSE) dans le cadre du programme opérationnel national « Emploi et Inclusion » 2014-2020. Il s'est agi de présenter une approche collective

et organisationnelle du télétravail, au-delà ou en complément d'une approche du télétravail individuelle et sociale, en dix questions (30 600 téléchargements).

L'Anact a également élaboré fin de 2018, le dossier documentaire [« Le télétravail améliore-t-il la qualité de vie au travail ? »](#) afin d'évaluer, le cas échéant, les bénéfices pour les salariés et les entreprises. Ce dossier se compose de nombreuses références documentaires, de statistiques sur son usage et de renvoi aux principaux textes utiles pour la compréhension de ce thème (7 500 consultations).

Par ailleurs, le jeu [« Les essentiels Télétravail »](#) permet d'appréhender, de manière ludique et collaborative, les questions relatives au télétravail. Plus précisément, il permet de travailler en amont comme en aval d'un accord ou d'une charte sur le télétravail. Il aborde ainsi trois dimensions essentielles : la préparation d'un accord, l'expérimentation et les pratiques managériales.

Enfin, dans le contexte particulier de la crise sanitaire liée à la Covid-19, [le kit méthodologique « Associer télétravail et qualité de vie au travail »](#) a été produit afin de répondre à trois situations : mettre en place le télétravail pour la première fois, en situation d'urgence ou bien pour l'améliorer, consulté (13 600 fois en cumulé depuis fin avril 2020). Ces éléments ont, en outre, été complétés par la publication avec le ministère du Travail, [de trois fiches-conseils](#) pour aider direction, managers et salariés de TPE et PME à mettre en œuvre le télétravail dans de bonnes conditions.

## LE DROIT À LA DÉCONNEXION CONSACRÉ DANS LE CODE DU TRAVAIL

### Ministère du Travail

Avec l'utilisation du numérique, désormais incontournable, les modes de travail évoluent. Le lieu de travail n'existe plus dans bien des secteurs, les salariés sont de plus en plus « connectés » en dehors des heures de bureau, la frontière entre vie professionnelle et personnelle est ténue, le temps de travail n'est plus continu, etc. C'est donc pour s'adapter à cette réalité et créer les protections nécessaires à la santé des salariés qu'un droit à la déconnexion a été introduit par [l'article 55 de la loi du 8 août 2016](#).

Les entreprises de plus de 50 salariés ont désormais le devoir de mettre en place des instruments de régulation de l'outil numérique. Ces mesures visent à assurer le respect des temps de repos et de congés ainsi que l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

Dans le cadre de la négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail, les partenaires sociaux d'entreprise devront définir les modalités de l'exercice du droit à la déconnexion. À défaut d'accord, l'employeur élaborera une charte, après avis du conseil social et économique (CSE). L'accord, ou la charte, définit les modalités de l'exercice du droit à la déconnexion et prévoit en outre la mise en œuvre, à destination des salariés et du personnel d'encadrement et de direction, d'actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques. Le nombre d'accords comportant des dispositions relatives au droit à la déconnexion est en constante augmentation ces dernières années avec 932 accords en 2017, 1 141 en 2018 et 1 737 en 2019.

### Témoignage sur la mise en place du télétravail au sein d'une entreprise

Cette entreprise de commerce de gros de viande pour les particuliers et sociétés de restauration est soumise à des contraintes fortes en matière de temps de travail. Les télévendeurs doivent saisir les commandes de 3h à 4h30 du matin, puis revenir sur leur lieu de travail à 9h30, un rythme qui n'est pas sans conséquences sur leur santé, comme le signifie le médecin du travail. La direction a choisi de revoir son organisation en mettant en place le télétravail.

À l'issue d'échanges au sein de groupes de discussion, le télétravail s'est peu à peu généralisé dans l'entreprise avec des résultats tangibles : baisse de l'absentéisme, gain de temps et en efficacité, attractivité renforcée pour l'entreprise. L'activité pourrait être complètement télétravaillée, selon le directeur de l'entreprise. Seulement, les équipes ont besoin de maintenir le collectif de travail. La question de l'organisation des temps a été posée.

Source : 10 questions sur le télétravail, page 4, production Anact

## MESURES PHARES RÉGIONALES

### LES ACTEURS DE LA PRÉVENTION MOBILISÉS POUR LA QVT

#### *Provence-Alpes-Côte d'Azur*

196 entreprises régionales ont été accompagnées dans la mise en place d'une démarche QVT. Une méthodologie d'action a été conçue et expérimentée au travers d'ateliers ou d'accompagnements de groupes d'entreprises. De nombreux supports de capitalisation sont mis à disposition : [un motion design](#), [des guides](#), [des témoignages d'entreprise](#) et [des vidéos](#).

Deux colloques régionaux, « [QVT : conjuguer santé et performance, un enjeu pour toutes les entreprises](#) » et « [Prendre soin de ceux qui soignent dans les établissements sanitaires et médico-sociaux](#) », ont été organisés pour sensibiliser les acteurs de l'entreprise et témoigner sur les enseignements des accompagnements conduits en région.

Enfin, une déclaration commune sur la QVT a été signée, en 2019, par l'ARS, la Direccte, la Carsat Sud-Est, l'OPPBTP Paca/Corse, l'ARCMSA (Association régionale des caisses de Mutualité sociale agricole) et l'Aract PACA engagée en région et annonce la création de [la charte régionale QVT](#), cadre de référence pour les entreprises souhaitant mettre en œuvre une démarche QVT.

[Le webinaire](#) « Charte qualité de vie au travail en PACA : s'engager durablement pour une performance globale » revient sur cette démarche inédite.

### LES ENTREPRISES ACCOMPAGNÉES DANS LEURS DÉMARCHES QVT

#### *Bretagne*

Le Lab'Action QVT est [un dispositif](#) initié début 2019 dans le cadre du PRST pour inciter et conseiller les entreprises en région qui souhaitent améliorer la qualité de vie au travail.

Animé par l'Aract Bretagne, il mobilise un groupe de huit consultants de proximité prenant appui sur des principes de la charte d'engagement Lab'Action QVT. À la suite des interventions des consultants, les retours d'expérience sont valorisés et diffusés au plus grand nombre.

Ce dispositif a été promu par [une plaquette](#) dédiée mise en ligne sur le portail « [mon-entreprise.bzh](#) ». Une dizaine d'interventions sont d'ores et déjà engagées dans le secteur médico-social en lien avec des dispositifs de financement de l'agence régionale de santé.

### « LA QVT, TOUS IMPLIQUÉS » : DE NOMBREUX PARTENAIRES ENGAGÉS SUR LE TERRITOIRE

#### *Nouvelle-Aquitaine*

Le groupe QVT du PRST a produit une [plaquette de sensibilisation](#) et organisé cinq événements sur le territoire en 2018 et 2019. Un autre [événement](#) organisé le 13 octobre 2020 présente « la boîte à outils QVT », qui comprend six fiches pratiques.

## Qualité de vie au travail, la juste dose chez une PME pharmaceutique

Groupe de sous-traitance pharmaceutique comptant cinq usines en France, Unither a lancé une démarche QVT en 2014 sur l'un de ses sites et a signé en 2019 un accord à l'échelle du groupe.

Lorsqu'Unither, lance en 2014 à Coutances, en Normandie, une démarche autour de la qualité de vie au travail, le site fait face à des enjeux de productivité et à un accroissement de la charge de travail. En dix ans, son développement, marqué par le passage de trois à dix lignes de production, a entraîné d'importantes transformations de l'organisation. La DRH constate à cette époque une augmentation des demandes de ruptures conventionnelles et sollicite l'Aract Normandie pour l'aider à définir collectivement ce qui « fait QVT » sur le site de Coutances.

Des groupes de travail sont mis en place pour mettre en évidence les situations caractéristiques de la détérioration de la qualité de vie au travail. Lors de leurs travaux, les groupes ont accumulé des exemples et propositions concrètes pour démontrer l'intérêt d'associer les salariés le plus en amont possible dans les projets de transformation de l'organisation du travail.

« Le fait de réaliser nous-mêmes un bilan grâce à l'animation d'espaces de discussion sur la base de situations de travail reconnues par un groupe de salariés comme étant significatives des difficultés vécues est un puissant moyen de progresser collectivement. Mais il faut le faire de manière très spécifique pour chaque site et même chaque équipe », analyse la DRH du site de Coutances.

C'est aussi ce que décide le DRH du groupe, en concertation avec les organisations syndicales, avec l'extension de l'expérience de Coutances à d'autres sites. L'objectif est d'avancer sur la formation des managers, la politique RH et de créer les conditions pour la signature d'un accord qui engagerait tous les établissements à mettre en œuvre des démarches QVT.

C'est chose faite en avril 2019, au terme de cinq années de réflexion et d'expérimentations. Le temps nécessaire pour installer une réelle dynamique portée aujourd'hui par une « commission QVT », chargée d'accompagner les comités sociaux et économiques (CSE) au sein de chaque établissement.

### « QVT, DE QUOI PARLE-T-ON ? » : UN TRAVAIL COLLECTIF POUR CONSTRUIRE DES REPÈRES COMMUNS

#### Bourgogne-Franche-Comté

À la suite du repérage des ressources QVT dans les publications du réseau Anact-Aract et hors réseau, la région a formalisé un document qui les précise, par ressource. Puis, afin de construire des repères communs sur la QVT entre les différents partenaires, [la plaquette « QVT, de quoi parle-t-on ? »](#) a été finalisée en décembre 2019.

### UN ÉTAT DES LIEUX RÉGIONAL DES ACTIONS ET ACCORDS QVT

#### Normandie

##### [Une analyse des pratiques QVT](#)

en Normandie a été produite et présentée au GPRO normand en avril 2018. Il est apparu que la très grande majorité des personnes interviewées rencontrent des difficultés pour définir ce terme. Le lien entre QVT et santé au travail n'est quant à lui pas ressenti comme direct, et les acteurs qui interviennent sur l'un ou l'autre domaine ne se sentent pas légitimes ou compétents pour porter les deux dimensions. Enfin, les acteurs

### 3. Présentation des actions phares par objectif opérationnel

de l'entreprise semblent rester cloisonnés, entre enjeux stratégiques d'une part et enjeux plus sociaux d'autre part.

Les enseignements de cette étude ont conduit à la conception de différents outils de sensibilisation et d'information des acteurs de l'entreprise : glossaire QVT sous forme d'un jeu de carte reprenant 22 définitions de différents concepts associés à juste titre ou pas à la QVT, [lettre QVT](#), podcast autour de témoignages d'entreprises, questionnaire d'autodiagnostic en ligne destiné à mesurer la QVT à travers les perceptions des dirigeants et salariés.

#### UNE PLAQUETTE POUR MIEUX SE REPÉRER ENTRE LES DÉMARCHES QVT ET RPS POUR LES PRÉVENTEURS DE LA RÉGION

##### *Auvergne-Rhône-Alpes*

Les membres du groupe de travail ont tout d'abord souhaité clarifier la définition de la QVT et différencier les démarches



de QVT des démarches de prévention des RPS. Ils ont ensuite travaillé sur l'offre de services mobilisable pour les TPE-PME.

[Une plaquette « QVT : points de repères »](#) a été élaborée et diffusée aux médecins du travail, aux agents de contrôle, au réseau Carsat et Aract et au Croct. Cette plaquette a été également diffusée sur le site de la Direccte et des préventeurs via le bulletin d'information du PRST.

Pour compléter ce dispositif, [des colloques](#) « Des RPS à la QVT : des clés pour accompagner les entreprises » ont été organisés à Clermont-Ferrand et à Lyon, avec pour objectif de préciser et partager la notion de QVT, de partager des retours d'expérience et des pistes d'action. Ces deux manifestations ont réuni 250 acteurs de la prévention.

#### UNE EXPÉRIMENTATION SUR LA QVT DANS LES SERVICES À LA PERSONNE

##### *Hauts-de-France*

Trois ateliers d'initiation aux démarches de management du travail ont été organisés à destination de 64 structures de services à la personne (SAP) de plusieurs départements. Deux vidéos sur le management ont également été produites et utilisées comme support pendant ces ateliers : [Organiser le travail dans l'aide à domicile : une mission pas si simple](#) et [Manager le travail dans l'aide à domicile : une mission pas si simple](#).

Une « formation action paritaire » est proposée à titre expérimental pour accompagner cinq structures, les plus avancées sur les démarches de prévention, dans la construction et la mise en œuvre d'une démarche QVT à partir d'un projet ayant des effets sur les conditions de travail.

Cette action permet aux structures de repérer collectivement des marges



de manœuvre, dans un secteur souvent dépassé par des contraintes lourdes et nombreuses. En analysant les situations des aides à domicile en même temps que celles de l'encadrement, il s'agit de rechercher la « bonne » combinaison entre les critères économiques, organisationnels et QVT.

## UNE DÉMARCHE DE PRÉVENTION DANS LE SECTEUR MÉDICO-SOCIAL

### Centre-Val de Loire

Cette action poursuivait deux finalités : accompagner la mise en place d'une démarche de prévention des risques professionnels dans le secteur médico-social et articuler cette démarche avec une démarche QVT.

Pour ce faire, [un outil d'autodiagnostic](#) spécifique et adapté « Médico-Social Prévention » (Mesocap) a été conçu. À ce jour, 42 établissements de la région ont été sensibilisés et la moitié d'entre eux bénéficient d'un accompagnement renforcé. À la suite de demandes de SIST (dont Martinique et Occitanie), il a été convenu de déployer la démarche hors région.

Les premiers retours du dispositif Mesocap sont encourageants. Il permet aux établissements de créer une démarche collective et plus intégrée de la prévention. En permettant de parler et d'agir sur le travail, le dispositif a des effets induits sur la QVT dans les structures.

## DES TÉMOIGNAGES DE TPE LOCALES SUR LA QVT

### Pays de la Loire

Vingt TPE locales ont été accompagnées par l'Aract sur des sujets variés, tels

que le changement de dirigeant ou la conjonction de congés maternité, et abordés sous l'angle QVT. [Les témoignages](#) ont été rassemblés en [deux magazines](#) et diffusés via la newsletter du PRST à plus de 450 partenaires. [Un troisième numéro est paru.](#)

Cette démarche fait écho à la volonté de la région de développer un réseau d'acteurs représentatifs du monde du travail pour démultiplier une dynamique QVT régionale adaptée. Une action intitulée « [1 000 acteurs pour la QVT](#) » a généré un panel de ressources. Une série de vidéos intitulée « la QVT pour toutes et tous » a été diffusée. [Quatre webinaires](#) ont également été produits dans ce cadre. Par ailleurs, neuf entreprises sont accompagnées pour la mise en œuvre d'une démarche QVT, initiative débutée en 2018 et qui s'est poursuivie en 2020.

## LE PODCAST « TRANSFORMONS LE TRAVAIL »

### Normandie

Grâce à la rencontre de celles et ceux qui agissent au quotidien pour allier santé au travail et performance en Normandie, ce podcast réalisé par l'Aract se promène sur les routes de Normandie pour partager les expériences et les initiatives sur le terrain qui valorisent les bonnes pratiques mais aussi les difficultés du monde du travail, sans tabous.

Dans [le premier épisode](#), enregistré dans l'Orne et le Calvados, trois entreprises normandes très différentes témoignent sur la fonction de management au sein de leur entreprise : en quoi peut-il être un levier pour améliorer la qualité de vie au travail ? Pourquoi est-ce si important pour les dirigeants de PME ? D'autres épisodes, toujours à la rencontre d'entreprises normandes, viendront compléter ces témoignages sur les bonnes pratiques managériales.

## ENSEIGNEMENTS

### **Coordination des acteurs**

- Au niveau national, les positionnements des acteurs institutionnels sont divers sur ce que recouvre la notion de QVT et la manière dont elle doit être promue. Il n'y a pas encore suffisamment d'approches communes qui articuleraient prévention, risques professionnels et QVT, l'éventail allant d'une approche plus volontariste portée par l'Anact et son réseau à une approche plus classique de l'INRS, centrée sur le risque. Cependant, les actions menées collectivement au sein des groupes de travail du PST 3 ont permis de confronter les points de vue et de s'approcher d'un traitement commun des problématiques.
- Ces divergences au niveau national ont été souvent dépassées au niveau régional, les régions ayant développé plusieurs actions de sensibilisation et d'accompagnement des entreprises en matière de QVT. Le PRST a offert un cadre qui a permis d'avancer, avec des actions dépassant les clivages pour résoudre les situations de blocage ou de conflit de manière pragmatique, comme dans les Ehpad (cf. supra).

### **Mise en œuvre des actions**

- Les quatre actions ont produit des livrables concrets tant au niveau national qu'au niveau régional. Il existe désormais de nombreuses ressources à la disposition des acteurs de l'entreprise, notamment des managers de proximité, pour se former à la QVT et mettre en œuvre des démarches sur ce sujet.
- L'obligation de négociation en entreprise sur la QVT a permis d'engager une dynamique intéressante pour faire émerger le sujet au plus près du terrain, avec un nombre important d'accords signés : près de 4 000 accords ayant des dispositions relatives à la QVT dont un quart d'accords dédiés ont été signés entre 2017 et 2019.
- L'accord national interprofessionnel pour une prévention renforcée et une offre renouvelée en matière de santé au travail et conditions de travail, signé le 9 décembre 2020, consacre un titre entier à la QVT, et à son corollaire, la qualité des conditions de travail. Il préconise la mise en œuvre dans toutes les entreprises d'une démarche en quatre étapes proposée par l'Anact et a pour objet de standardiser des méthodes vertueuses en la matière, ce qui permettra de faciliter l'évaluation généralisée et l'amélioration des pratiques en entreprise.



## Prévenir la désinsertion professionnelle et maintenir en emploi

### Objectif opérationnel 5

---

#### ENJEUX

Le risque de désinsertion professionnelle concerne principalement les personnes bénéficiaires d'une reconnaissance de leur qualité de travailleurs handicapés (RQTH), mais aussi les personnes victimes d'accidents du travail, de maladies professionnelles ou d'une usure professionnelle. Par ailleurs, ce risque touche un nombre croissant de travailleurs du fait notamment du vieillissement de la population active et de l'augmentation des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives (MCE) – cancer, diabète, sclérose en plaques, maladies cardio-vasculaires, maladies psychiques, VIH, etc. – qui nécessitent une prise en charge sur plusieurs années.

La désinsertion professionnelle résulte ainsi d'un processus de dégradation de l'état de santé qui peut être causé par les conditions de travail. Celui-ci, nécessite des actions précoces pour augmenter les marges de manœuvre des travailleurs et des entreprises, dans les territoires ou secteurs plus particulièrement concernés.

Les conséquences sont de plus en plus importantes dans la vie quotidienne et professionnelle des salariés – en tant qu'individus ou que collectifs de travail – ainsi que des entreprises (absentéisme et turn-over, perte de compétences, d'attractivité, de performance, etc.).

La diversité des situations que recouvre cette notion de désinsertion professionnelle appelle des solutions variées comme le maintien dans l'emploi (grâce notamment à des aménagements ou reclassements internes) ou en emploi (en favorisant le reclassement externe). En tout état de cause, ces solutions doivent faire appel à des accompagnements individuels et collectifs, qui mobilisent différents acteurs et 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.

#### Actions du PST 3

- 2.5 Améliorer la lisibilité et l'accessibilité aux droits pour les travailleurs en risque de désinsertion professionnelle.
- 2.6 Mettre en place une offre régionale coordonnée d'accompagnement des travailleurs et des entreprises.
- 2.7 Élaborer des solutions permettant le maintien en emploi des travailleurs atteints de maladies chroniques évolutives.
- 2.8 Développer, mobiliser et diffuser les connaissances et les outils concourant au maintien en emploi.



## Une réussite

En Charente-Maritime, un Ehpad a travaillé en lien avec l'Anact à la réduction de l'absentéisme. Un plan d'action discuté collectivement a permis de travailler sur la cohésion d'équipe, la manutention, la gestion des parcours professionnels et l'amélioration de la communication interne. Une méthode « d'essai-réajustement » a été mise en place : chaque proposition (un changement de matériel par exemple) passe par une phase d'essai collectif suivie d'une validation, un réajustement ou un abandon. Les deux années suivantes, l'établissement a divisé par trois son taux d'absentéisme, dû principalement à des arrêts maladies de longue durée ou à répétition.

## TENDANCES



La loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » réforme l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH), en simplifiant à la fois l'accès au parcours de développement des compétences via le compte personnel de formation (majoré pour les bénéficiaires de l'OETH) et l'accès à l'apprentissage.



La proposition de loi « visant l'ouverture du marché du travail aux personnes atteintes de diabète » a été adoptée par l'Assemblée nationale en première lecture, le 30 janvier 2020, avec un champ élargi à toutes les personnes atteintes de maladies chroniques.



La conjonction entre la population vieillissante et l'incubation tardive de certaines MCE laisse présager un accroissement des personnes atteintes de MCE dans la population en emploi.



La prise de conscience de la question du maintien en emploi se traduit par de multiples rapports : sur la désinsertion professionnelle en 2017 (Igas), sur les indemnités journalières en 2019 et sur l'emploi des travailleurs expérimentés en 2020. Une recommandation par la Haute Autorité de santé (HAS) 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.

## CHIFFRES-CLÉS



La population active âgée de 50 à 64 ans a augmenté de près de **1,9 million** de personnes, soit une hausse de **10,9** points de leur taux d'activité entre 2008 et 2018, dont **+ 0,9** point en 2018.  
Source : Insee Première, no 1740, mars 2019



Entre un et deux millions de salariés sont menacés à court ou moyen terme par un risque de désinsertion professionnelle (soit **5 à 10 %** des salariés).  
Source : Rapport Igas, décembre 2017



Les aménagements de poste à l'issue d'une visite ont concerné **338 000** salariés en 2018, soit **5,9 %** de l'ensemble des visites réalisées par le médecin du travail en 2018.  
Source : Rapport Igas, Évaluation des SST, Février 2020



En 2017, les personnes disposant d'une reconnaissance administrative de leur handicap sont moins présentes que les autres sur le marché du travail : parmi elles, entre **15 et 64** ans, seules **44 %** sont considérées comme actives au sens du bureau international du travail (en emploi ou au chômage), contre **72 %** pour l'ensemble de la population de cette tranche d'âge.  
Source : Dares



Parmi les personnes en activité lors du diagnostic de cancer, **trois sur dix** ont perdu leur emploi ou l'ont quitté deux ans après. (enquête Vican 2, 2012).  
Source : [www.maladie-chronique-travail.eu/](http://www.maladie-chronique-travail.eu/)



## Un échec... pour un succès

Une salariée disposant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé a été recrutée dans un service tertiaire, sans que le référent handicap de l'entreprise n'en soit avisé, sans que son poste soit adapté à l'avance et sans que ses collègues et sa hiérarchie directe n'aient été sensibilisés à son handicap auditif. En quelques semaines, la situation se bloque entre la salariée démotivée et sa hiérarchie.

Finalement accompagnée par le référent handicap, elle a intégré une autre équipe de l'entreprise où son arrivée a été préparée, à la satisfaction de toutes les parties.

## MESURES PHARES NATIONALES

### **UNE EXPÉRIMENTATION AU SEIN DE SERVICES DE SANTÉ AU TRAVAIL POUR REPÉRER LES SALARIÉS EN SITUATION DE VULNÉRABILITÉ LE PLUS EN AMONT POSSIBLE**

*Ministère du Travail, Cnam, Anact*

La direction générale du travail a lancé une expérimentation visant à identifier les possibilités de repérage le plus en amont possible des situations de vulnérabilité de certains salariés (travailleurs handicapés, salariés atteints de maladies chroniques évolutives, fins de carrière), avant l'apparition d'arrêts de travail longs ou répétitifs.

Cinq services de santé au travail (SST) ont été repérés pour expérimenter des modalités de repérage précoce, d'accompagnement des parcours individuels et d'organisation de travail. Les enseignements qualitatifs et quantitatifs de cette expérimentation devront permettre l'identification de bonnes pratiques pour la prévention du risque de désinsertion professionnelle, ainsi que le recensement, l'amélioration ou la construction d'outils, que l'ensemble des SST pourraient ensuite déployer au bénéfice des entreprises et des salariés.

Lancée le 23 septembre 2020, cette expérimentation se terminera à la fin de l'année 2021.

### **DES PLATEFORMES DÉPARTEMENTALES POUR AMÉLIORER LA COORDINATION DES ACTEURS DU MAINTIEN EN EMPLOI**

*Assurance maladie – Risques professionnels, ministère de la Santé*

L'Assurance maladie – Risques professionnels travaille à la mise en place de plateformes départementales mutualisées de prévention de la désinsertion professionnelle (PDP) qui offriront leurs services aux assurés en arrêt de travail repérés ou signalés, quelle que soit la source du signalement. Elles permettront d'associer l'ensemble des acteurs internes aux organismes locaux d'Assurance maladie (services administratifs, service médical, service social...) et externes (médecins du travail, Cap emploi, le dispositif de rééducation professionnelle, des associations spécialisées, etc.) afin d'identifier les salariés en risque de désinsertion professionnelle et de leur proposer un accompagnement approprié à leur situation.

Cette expérimentation, qui devait débiter au printemps 2020, a été reportée à juin 2021 du fait de la crise sanitaire.

## UN APPEL À PROJET DU FONDS POUR L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL (FACT) SUR LE MAINTIEN EN EMPLOI

### Anact

[Un appel à projets du Fact](#), lancé en juin 2018, visait à soutenir financièrement des initiatives ou expérimentations innovantes en matière de prévention des risques de désinsertion professionnelle des populations fragilisées par des problèmes de santé ou de handicap. Il s'agit, en particulier, d'inciter les TPE-PME à mieux appréhender cet enjeu en agissant sur l'organisation du travail et les représentations et pratiques managériales.

La commission Fact a examiné 43 projets en provenance de 13 régions. 850 000 euros ont été accordés aux 22 projets retenus dont quatre projets d'entreprise, neuf de collectifs d'entreprises et neuf autres projets intersectoriels. Les secteurs concernés sont notamment le transport, l'aide à domicile ou le tourisme pour des personnes en situation de handicap, souffrant de MCE ou d'addictions.

## UN APPEL À PROJET « RECHERCHE ET INNOVATION » DE L'AGEFIPH SUR LE MAINTIEN EN EMPLOI

### Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph)

En 2020, dans le cadre de ses premiers appels à projets « [recherche et innovation](#) », l'Agefiph a choisi la thématique du maintien en emploi. Des projets d'actions innovantes portant sur

les seniors, les femmes, les jeunes, les PME sont particulièrement attendus. L'Agefiph consacrera deux millions d'euros au financement des projets qui seront retenus.

## UNE CARTOGRAPHIE DU MAINTIEN EN EMPLOI

### Ministère du Travail, partenaires de la convention nationale multipartite de mobilisation pour l'emploi des personnes en situation handicap

Principalement destinée aux salariés et aux employeurs, [cette cartographie](#) en ligne réalisée de manière partenariale permet d'accéder à une représentation synthétique du parcours d'une personne qui risque de perdre son emploi ou son activité du fait de son état de santé. Elle détaille les outils mobilisables et le rôle des acteurs du maintien en emploi à chaque étape du parcours, quel que soit le statut de la personne. Des pages thématiques sont proposées, comme celle sur le « temps partiel thérapeutique – la reprise d'un travail léger ».

Les contenus ont vocation à être repris et enrichis dans la nouvelle plateforme d'informations (Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie – Caisse des dépôts, cf. ci-dessous).

## **Un web-documentaire sur les maladies chroniques évolutives**

*Un projet de la MJC Lorraine Audiovisuel, soutenu par le Fact*

Le projet a consisté à réaliser un outil de sensibilisation sur la problématique des MCE sous la forme d'un web-documentaire : [www.maladies-chroniques.fr](http://www.maladies-chroniques.fr). Pour comprendre les enjeux d'une prise en compte des MCE dans l'environnement professionnel, le projet a croisé les points de vue d'employeurs, de salariés, et d'experts du sujet (médecine du travail, cap emploi, consultant).

47 vidéos d'une à deux minutes sont organisées en sept parties :

- les maladies chroniques évolutives ;
- connaître sa maladie ;
- parler de sa maladie à son employeur, à son équipe ;
- les répercussions sur la vie professionnelle ;
- les solutions ;
- les interlocuteurs ;
- les plus-values de la prise en compte des MCE.

## **UNE PLATEFORME D'INFORMATION, D'ORIENTATION ET DE SERVICES POUR LES PERSONNES HANDICAPÉES ET LEURS PROCHES**

*Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA), Caisse des dépôts, ministère du Travail*

Développée par la CNSA et la Caisse des dépôts, [cette plateforme](#) « mon parcours handicap » propose une information généraliste, fiable,

facilement compréhensible et accessible sur l'ensemble du parcours des personnes en situation de handicap. La première rubrique disponible depuis mai 2020 concerne l'emploi et la formation, avec un focus sur l'apprentissage. Cette rubrique intègre des contenus sur le maintien dans l'emploi et l'évolution professionnelle.

Cette plateforme a fait l'objet d'une communication lors de [son lancement](#) en mai 2020.

## **UN GUICHET UNIQUE POUR LES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS ET LEURS EMPLOYEURS**

*Ministère du Travail, Service public de l'emploi*

Créés en application de l'article L. 101 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, les 98 [Cap emploi](#) sont des organismes de placement spécialisés exerçant une mission de service public. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018, ils sont en charge de la préparation, de l'accompagnement, du suivi durable et du maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

Ils permettent ainsi le rapprochement des missions insertion et maintien en emploi dans une logique de guichet unique spécialisé pour les travailleurs handicapés et leurs employeurs, publics ou privés, là où deux guichets, rattachés à l'Agefiph, existaient préalablement (Cap emploi et Sameth).

Ils accueillent et accompagnent plus de 100 000 personnes handicapées chaque année.



## DES SUPPORTS POUR ACCOMPAGNER LES SALARIÉS ATTEINTS DE CANCERS ET AUTRES MALADIES CHRONIQUES ÉVOLUTIVES

### *Réseau Anact-Aract, Institut national du cancer (INCa)*

Le développement d'un partenariat réseau entre l'Anact et les Aract a permis la production de supports à destination des acteurs de l'entreprise, des acteurs relais et des salariés, dont une offre de formation « Maintenir en emploi les personnes atteintes de MCE », une publication intitulée « 10 questions sur les maladies chroniques évolutives au travail » et de nombreux documents sur les droits des salariés. Ces supports sont accessibles dans le [dossier maladie chronique](#) évolutive sur le site de l'Anact.

De plus, ce projet du réseau Anact-Aract a permis le développement de partenariats et d'outils sur les territoires tels que le module d'e-learning élaboré avec l'Agefiph en région Hauts-de-France ou le kit d'animation pour sensibiliser au maintien dans l'emploi des travailleurs atteints de maladies chroniques évolutives, dans le cadre du PRST Occitanie (cf. infra).

## UNE CHARTE SUR L'ACCOMPAGNEMENT DES SALARIÉS TOUCHÉS PAR LE CANCER

### *INCa, Association nationale des DRH (ANDRH), réseau Anact-Aract*

Élaborée dans le cadre du Club des entreprises « Cancer et Emploi », [cette charte](#) propose aux entreprises des principes et 11 engagements opérationnels pour mettre en place une démarche

cohérente pour le maintien et le retour en emploi des personnes atteintes de cancer. Les engagements se répartissent en quatre grands thèmes :

- accompagner le salarié dans le maintien et le retour en emploi ;
- former et informer les parties prenantes de l'organisation ;
- promouvoir la santé ;
- évaluer et partager.

En 2020, une cinquantaine d'entreprises et employeurs publics comptant plus d'1,4 million de salariés se sont d'ores et déjà engagés. Fin 2018, 5 355 consultations en ligne de la charte ont été recensées.

## SURVEILLANCE ÉPIDÉMIOLOGIQUE EN LIEN AVEC LE TRAVAIL : IMPACT DE L'ASTHME SUR L'ITINÉRAIRE PROFESSIONNEL

### *Santé publique France*

Santé publique France conduit une surveillance des MRC en lien avec le travail portant notamment sur l'itinéraire professionnel des personnes atteintes de l'asthme à partir de l'enquête « Santé et itinéraire professionnel ».

Les résultats suggèrent des différences d'impact de l'asthme sur l'itinéraire professionnel selon le genre avec une conséquence défavorable marquée chez les femmes (lien vers l'article des archives des maladies professionnelles et de l'environnement). Les travaux réalisés à partir des données des cohortes nationales (Constances et COSET MSA et Indépendants) devraient permettre de confirmer ces résultats, d'aller plus loin sur les connaissances de cet impact et sur le rôle des facteurs professionnels. En milieu de travail, l'éducation et la surveillance médicale des travailleurs

### 3. Présentation des actions phares par objectif opérationnel

exposés à des agents asthmogènes demeurent des éléments primordiaux pour une prévention efficace, tout en réduisant les différences entre les sexes. Un accompagnement adapté des

travailleurs asthmatiques, mobilisant médecins du travail et cliniciens, est également nécessaire afin de maintenir l'emploi et de favoriser le retour au travail.

#### ***L'accompagnement pour le maintien en emploi des personnes atteintes de cancer : projet Fastracs et Association entreprise et cancer***

**Docteur Jean-Baptiste Fassier**, *chef du projet Fastracs*

« L'important pour nous était de décloisonner la partie soin de la partie travail. Il faut quand même fluidifier le parcours de la personne malade jusqu'à ce qu'elle reprenne une vie normale. Il y a plusieurs composantes dans cette vie normale, dont le travail.

On essaie donc de fluidifier le parcours avec une consultation auprès du médecin généraliste. Charge à ce généraliste de faire une évaluation des besoins de son patient et voir avec lui pour l'orienter vers une visite de préreprise auprès du médecin du travail, car c'est le seul interlocuteur qui puisse avoir la double vision sur l'état de santé et les exigences du poste de travail. Nous, médecins du travail, nous pouvons faire le lien avec l'encadrement de proximité, la direction, éventuellement les collègues, pour proposer un aménagement du poste de travail. »

**Nathalie Vallet-Renart**, *présidente de l'association Entreprise et cancer*

« L'objectif de l'association est d'être au service des entreprises impactées par des situations liées à un cancer, de sensibiliser, former les acteurs RH et les directions, et d'accompagner au cas par cas. Nous avons accompagné une manageuse, Séverine, qui apprend qu'elle a un cancer, qu'elle va s'absenter pour au moins six mois de son entreprise. Elle a travaillé sur son intérim avec sa hiérarchie et a décidé d'annoncer à son équipe qu'elle avait un cancer et qu'elle devrait s'absenter. Elle ne se rendait pas compte de la « bombe émotionnelle » qu'elle allait lancer sur son équipe. On l'a donc accompagnée à travailler sur son annonce. Le jour même, l'équipe n'a eu aucune réaction visible. Le lendemain, tout le monde était en pleurs. Nous avons donc accompagné l'équipe : quel était leur ressenti, pourraient-ils prendre des nouvelles de Séverine pendant cette période, quel serait le cadre de leur relation (pourra-t-on lui parler du travail ou non), etc.

Par la suite, il a aussi fallu accueillir le manager qui la remplacerait car très souvent, les personnes qui remplacent un absent pour longue maladie sont des personnes qui ne sont pas bien accueillies. »

## MESURES PHARES RÉGIONALES

### UNE INSTANCE DE COORDINATION SUR LE MAINTIEN EN EMPLOI

#### Île-de-France

L'instance, créée en mai 2018 dans le cadre de l'axe maintien en emploi du plan régional d'insertion des travailleurs handicapés (PRITH), a élaboré un plan d'action et a mis en place des groupes de travail.

La publication du [guide](#) du maintien dans l'emploi à destination des professionnels du maintien en emploi constitue le premier jalon de cette coopération.

Le 27 novembre 2019, un séminaire rassemblant près de 250 participants a proposé 13 ateliers thématiques et un « village des acteurs ».

### DES ACTIONS SUR LE RETOUR AU TRAVAIL ET LA COORDINATION DES ACTEURS DU MAINTIEN EN EMPLOI

#### Normandie

La région a élaboré un [guide Maintien dans l'emploi](#) : comment optimiser le retour en emploi ? Des repères pour agir. Ce guide fournit des outils pour améliorer la qualité du retour en milieu de travail.

Des affiches sur les visites médicales à la demande du salarié auprès du médecin du travail ont également été proposées aux entreprises.

Une étude intitulée « [La visite de pré-reprise avec notification de fin d'indemnités journalières : un facteur défavorable au maintien dans l'emploi ?](#) » a aussi été publiée dans la revue *Les archives des maladies professionnelles en 2018*.

Cinq journées départementales étaient par ailleurs prévues pour 2020, mais seule [la journée](#) organisée à Rouen a finalement pu avoir lieu du fait de la crise sanitaire. Au cours de cette journée, les outils et les coopérations existantes ont été présentés ainsi qu'une autre étude sur le parcours des salariés licenciés pour inaptitude.



Par ailleurs, un projet de collaboration avec les plateformes territoriales d'appui est à l'étude pour accompagner les médecins traitants.

### FASTRACS, POUR FACILITER ET SOUTENIR LE RETOUR AU TRAVAIL APRÈS UN CANCER DU SEIN

#### Auvergne-Rhône-Alpes

Réunissant des chercheurs, des médecins, des étudiants, des patientes, des acteurs institutionnels (dont l'Anact)

### 3. Présentation des actions phares par objectif opérationnel

et des entreprises au sein d'un comité stratégique, [le projet Fastracs](#) a pour objectif de faciliter le retour au travail, le maintien dans l'emploi et la qualité de vie au travail après un cancer du sein, grâce à une intervention en entreprise qu'il s'agit de développer, implanter et évaluer. L'objectif est également de réduire les inégalités sociales devant l'emploi après un cancer du sein.

Grâce à des entretiens avec des ex-patientes, ce dispositif a permis d'identifier plusieurs conclusions sur leur prise en charge. Ainsi, pendant l'arrêt de travail, ont été observées des difficultés liées à l'organisation des équipes en l'absence des travailleuses malades et des interrogations de ces dernières sur le sens du travail et sur les liens qu'elles entretiennent avec l'organisation pendant l'arrêt.

Pendant la préparation de la reprise du travail, l'accent est mis sur le manque d'anticipation et de coordination des acteurs.

Enfin, après la reprise du travail, les résultats font état d'une plus grande fatigabilité pour ces femmes et abordent les difficultés de réintégration dans le milieu de travail (bienveillance ou non des collègues, modification du poste, embarras de la hiérarchie sur une situation relevant de l'intime). Le recours au temps partiel thérapeutique est évoqué comme une bonne pratique.

#### **UN LIEN RENFORCÉ ENTRE PROFESSIONNELS DE SANTÉ POUR CONTRIBUER AU MAINTIEN EN EMPLOI**

##### *Bourgogne-Franche-Comté*

La Direccte, en partenariat avec la Carsat, les services de santé au travail, la MSA, les Ordres départementaux des médecins,



les universités et la direction régionale du service médical (DRSM) ont organisé six réunions sur tout le territoire auxquelles ont participé 160 professionnels de santé (médecins de ville et hospitaliers, médecins-conseils auprès de la caisse

primaire d'assurance maladie (CPAM) et de la MSA et médecins du travail). Intitulées « Accès à l'emploi, situation de handicap, inaptitude et recherche d'emploi », elles ont permis des échanges de pratiques entre ces professionnels, une meilleure connaissance des missions de chacun et de leurs moyens d'intervention.

L'objectif affiché est de faciliter la coopération de ces professionnels de santé avec des partenaires tels que les équipes de Pôle emploi, les opérateurs de placement spécialisé, les référents insertion professionnelle des maisons départementales des personnes handicapées (MDPH) ou les services sociaux de la Carsat pour faciliter et améliorer les démarches de maintien en emploi des salariés en difficulté.

Des documents d'informations ou d'échanges entre professionnels ont été élaborés, notamment [une plaquette](#) « Éviter le licenciement pour inaptitude de votre patient » et [le guide](#) du maintien en emploi en Bourgogne-Franche-Comté ([www.prith-bfc.fr/](http://www.prith-bfc.fr/)).

## UN TABLEAU DE BORD DU MAINTIEN EN EMPLOI ET UNE CHARTE DE COOPÉRATION

### *Provence-Alpes-Côte d'Azur*

Avec l'objectif de réduire le nombre de licenciements pour inaptitude prononcés chaque année en PACA, tous les partenaires régionaux (Direccte, Agefiph, Carsat, l'ARCMSA, DRSM, service social maritime, service de lutte contre la fraude assurance maladie, Présance Paca Corse, réseau Cheops (Cap Emploi-Sameth) ont mis en commun [un tableau de bord](#) du maintien dans l'emploi alimenté par 14 institutions, enrichi en 2019 de 40 variables statistiques, parmi lesquelles les données départementalisées, pour mieux répondre aux enjeux de prévention de la désinsertion professionnelle.

La région a également renouvelé, pour la période 2018-2020, [la charte régionale de coopération](#) sur le maintien en emploi signée par tous les partenaires qui précise les rôles et missions de chaque institution.

## UN OBSERVATOIRE DES TRAJECTOIRES DES SALARIÉS INAPTES ET SALARIÉS APTEs AVEC RESTRICTIONS OU AMÉNAGEMENT DE POSTE

### *Centre-Val-de-Loire*

L'[observatoire](#) du maintien dans l'emploi (OMDE) est structuré autour d'un groupe de travail pluridisciplinaire, composé de représentants des SST et du médecin inspecteur régional du travail. Ce projet s'inscrit dans le plan régional santé travail et dans les Cpom des SST.

L'OMDE repose [son étude](#) sur une enquête menée par les SIST de la région qui permet de suivre les salariés inaptes ou aptes avec restrictions ou aménagements de poste

(ARA) en quatre temps : au moment de la délivrance de l'avis porté sur l'aptitude, puis à deux mois, six mois et un an. L'organisation de ce suivi a nécessité une forte mobilisation de tous les membres des équipes santé-travail de la région.

[Une synthèse](#) des résultats de cette enquête est disponible. Elle démontre que l'âge moyen des salariés avec restrictions ou aménagements de poste et des salariés inaptes est d'environ 45 ans, avec une représentation plus élevée des 50-59 ans. 66 % des salariés ARA et 52 % des salariés inaptes ont bénéficié d'une mobilisation de moyens ou de dispositifs de maintien en emploi (internes aux SSTI, dans l'entreprise, et/ou externes). Concernant les moyens internes aux SIST, on observe une mobilisation plus marquée en cas d'ARA, avec une sollicitation prédominante des compétences ergonomiques. Les salariés inaptes sont, quant à eux, davantage orientés vers le service social interne et le psychologue du travail. Cette enquête a également permis la mise à jour [du guide](#) de maintien en emploi « Acteurs et outils mobilisables en région CVL ».

## UNE INFORMATION DES EMPLOYEURS ET DES SALARIÉS SUR LES DISPOSITIFS, SERVICES ET AIDES AU MAINTIEN DANS L'EMPLOI

### *Hauts-de-France*

Le partenariat engagé dans la région a permis de recenser et identifier les acteurs et leur rôle, les supports d'informations existants ainsi que les dispositifs et outils liés au maintien en emploi. [Un guide interactif](#) a été élaboré et mis à disposition

Par ailleurs, l'Aract HDF avec l'appui de la délégation Agefiph a produit [un module](#)

[e-learning](#) sur les MCE structuré autour de quatre objectifs :

- définir ce qu'est l'approche par le travail ;
- identifier les impacts communs sur le travail des MCE ;
- agir sur l'organisation et la communication des entreprises ;
- connaître les acteurs internes et externes à contacter.

#### UNE SENSIBILISATION DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL AU MAINTIEN EN EMPLOI

##### *Pays de la Loire*

La Carsat et la Direccte ont proposé des demi-journées de sensibilisation sur le maintien en emploi à des représentants du personnel en s'appuyant notamment sur les organisations syndicales de salariés.

En deux ans, 75 personnes ont été ainsi sensibilisées via cinq sessions :

- CFE-CGC à Cholet le 14 décembre 2017 ;
- FO en Sarthe le 6 septembre 2018 ;
- CFE-CGC à Nantes le 9 octobre 2018 ;
- FO en Sarthe le 25 avril 2019 ;
- CFE-CGC à Angers le 14 novembre 2019.

#### UN KIT « TRAVAIL ET MALADIES CHRONIQUES ÉVOLUTIVES »

##### *Occitanie*

[Le kit](#), à destination des acteurs du maintien dans l'emploi, a vocation à les aider à organiser et animer facilement 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.

Des ateliers de transfert et [un webinaire](#) ont été réalisés sur Montpellier et Toulouse en septembre 2019 afin de faciliter la prise en main de ce kit par les SST et les Cap emploi.

#### UNE FORMATION POUR MIEUX APPRÉHENDER LES MALADIES CHRONIQUES ÉVOLUTIVES

##### *Martinique*

L'Aract et la Direccte Martinique ont organisé une formation gratuite d'une journée, en partenariat avec l'INCa et la plateforme régionale d'oncologie.

Deux sessions, complétées par deux conférences et cinq ateliers ont permis d'informer près de 200 participants. Ces formations leur ont permis de recevoir une information sur les maladies chroniques évolutives, dont les cancers, d'améliorer leur compréhension des outils, dispositifs et acteurs du maintien en emploi, et de considérer la mise en œuvre d'une démarche collective pour mettre en place une organisation la plus inclusive possible.

## ENSEIGNEMENTS

### Coordination des acteurs

- L'objectif opérationnel sur le maintien en emploi a permis d'améliorer la concertation et de renforcer le travail partenarial entre les acteurs institutionnels nationaux (Anact, INCa, ministère du Travail et ministère de la Santé) et sur les territoires. Les échanges entre partenaires ont eu lieu non seulement dans les groupes de travail du PST 3, mais aussi dans d'autres instances, comme au sein de la convention multipartite de mobilisation pour l'emploi des personnes en situation de handicap (groupe de travail « maintien en emploi ») pilotée par la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) ou du comité de suivi du plan cancer piloté par l'INCa.
- Sur le terrain, la coordination des acteurs s'effectue notamment au sein des cellules de prévention de la désinsertion professionnelle des CPAM, auxquelles participent certains services de santé au travail. Ces derniers ont désormais obligation d'inscrire dans leur Cpom un objectif de maintien en emploi.

### Mise en œuvre des actions

- 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 prise en compte du maintien en emploi au sein du PST 3 a conduit à la mise à l'agenda politique de la thématique à travers la fusion des Cap emploi et des Sameth (voir plus haut), 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 ainsi qu'à travers la proposition de loi pour l'ouverture du marché du travail aux personnes atteintes de maladies chroniques, dont les diabétiques. 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.
- La montée en puissance de la thématique du maintien en emploi a aussi conduit certains partenaires à lancer des appels à projets dédiés à la thématique. Le Fact a ainsi lancé un appel à projet dédié en 2018 et réitéré en 2020 pour le public particulier des seniors. L'Agefiph lance également en 2020 deux appels à projets sur la thématique.
- Au-delà des nombreuses actions nationales et locales lancées dans le cadre de l'objectif opérationnel, ce dernier a donné naissance à plusieurs expérimentations lancées en 2020 : celle portée par la 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, ou celle mise en place par la DGEFP 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.

## Articulation santé au travail – santé publique

### Objectif opérationnel 6

#### ENJEUX

Les maladies professionnelles sont très souvent multifactorielles, liées tant à la situation collective de travail qu'à la santé de chaque travailleur. En promouvant leur prévention le plus en amont possible et la mise en place d'environnements de travail favorables à la santé, le Plan santé au travail implique un décloisonnement des disciplines pour une approche intégrée de la santé.

Plus largement, les attentes de la société conduisent aujourd'hui à prendre en compte l'individu dans sa globalité, ce que traduit la notion d'« exposome » où l'on considère l'ensemble des expositions qui peuvent influencer la santé humaine. Cela plaide ainsi pour la convergence des politiques de santé au travail et de santé publique, dont la santé-environnement, afin de permettre des démarches de prévention innovantes.

En dépit de la richesse des actions conduites par les acteurs de la santé publique et de la santé au travail, également déclinées sur le terrain, la connaissance réciproque des objectifs et des missions des différents acteurs demeure partielle et les partenariats insuffisamment développés. Il s'agit notamment de mieux articuler le Plan santé au travail avec la stratégie nationale de santé et ses déclinaisons opérationnelles : plan national de santé publique (« Priorité prévention »), stratégie décennale de lutte contre le cancer, plan national santé environnement, programme national nutrition santé, stratégie nationale sport santé, etc.

#### Actions du PST 3

- 2.9 Favoriser la collaboration entre autorités en charge de la santé au travail et de la santé publique sur les territoires.
- 2.10 Établir un cadre d'action partagé pour la mobilisation des organismes de protection sociale complémentaire en faveur de la prévention des risques professionnels.
- 2.11 Prévenir les pratiques addictives en milieu professionnel.
- 2.12 Prévenir les maladies cardio-vasculaires en lien avec l'activité professionnelle.
- 2.13 Promouvoir un environnement de travail favorable à la santé.





## Un exemple de réussite

« Lors d'une première campagne\* que l'on a menée auprès des salariés de la boulangerie artisanale, on s'est vite aperçus que les jeunes étaient particulièrement touchés par la carie dentaire et qu'il fallait y remédier à travers une campagne de prévention, et la meilleure façon de les toucher c'était de passer par les écoles et les CFA. »

Témoignage d'un membre de la commission paritaire nationale de la boulangerie-pâtisserie

\*La campagne « Travailler avec le Sourire ! » menée par la Commission paritaire nationale de la boulangerie artisanale, en partenariat avec l'Union française pour la santé bucco-dentaire (UFSBD) et avec le soutien d'AG2R La Mondiale, est destinée aux apprentis en certificat d'aptitude professionnelle (CAP) Boulangerie pour inciter à adopter de bons réflexes d'hygiène bucco-dentaire.

## TENDANCES



La durée moyenne d'activité physique dans le cadre du travail diminue nettement avec l'âge, cette tendance s'observant aussi bien pour les hommes que pour les femmes.

Source : ONAPS, État des lieux de l'activité physique et de la sédentarité en France, 2018.



Les crises sanitaires successives, dont celle du coronavirus, et les événements naturels répétés (épisodes caniculaires, inondations, incendies, etc.) plaident pour un renforcement de la transversalité institutionnelle en matière de prévention et de gestion des risques sanitaires.



L'un des quatre axes de la stratégie nationale de santé 2018-2022 (SNS) vise à mettre en place une politique de promotion de la santé dans tous les milieux et tout au long de la vie.

## CHIFFRES-CLÉS



Le faible niveau d'activité physique constitue une cause majeure des maladies cardiovasculaires. En 2015, **70 %** des hommes et **53 %** des femmes (contre **66 %** en 2006) atteignaient les recommandations de l'OMS en matière d'activité physique. Près de **90 %** des adultes déclaraient 3 heures ou plus d'activités sédentaires par jour et **41 %** plus de 7 heures. Un adulte sur cinq cumulait les deux facteurs de risque : un niveau de sédentarité élevé et un niveau d'activité physique bas.

Source : Esteban 2014-2016 et rapport Santé publique France



**85 %** des dirigeants d'entreprises affirment être préoccupés par les questions de toxicomanie et leurs impacts sur le travail. Inversement, la question de l'origine professionnelle de certains comportements addictifs mérite d'être posée.

Source : mission interministérielle de lutte contre les drogues et les conduites addictives (Mildeca)



La quasi-totalité des salariés sont désormais couverts par un régime de protection sociale complémentaire. En 2017, **31** nouveaux régimes ont été institués, pour un total de **174** régimes.

**Six accords** en 2017 ont concerné la mise en œuvre du degré élevé de solidarité.

Source : Rapports Comarep



## Un exemple malheureux

Mme B est ouvrière dans une usine agro-alimentaire. En rémission d'un cancer du sein, elle reprend son poste de travail sur une ligne de production où elle doit lever les bras plusieurs centaines de fois par jour. Or, les professionnels l'ayant prise en charge durant son parcours de soins n'ont pas signalé les séquelles liées à son opération à la médecine du travail de son entreprise, notamment faute d'un canal d'échanges sécurisé sur des données médicales ou d'accès communs au dossier médical partagé. Cela aurait pu permettre une meilleure anticipation de sa reprise par une adaptation de son poste ou un reclassement.

## MESURES PHARES NATIONALES

### **DES CENTRES DÉDIÉS AUX PATHOLOGIES PROFESSIONNELLES ET ENVIRONNEMENTALES DANS CHAQUE RÉGION**

*Ministère de la Santé, ministère du Travail*

Ces centres régionaux de pathologies professionnelles et environnementales ([CRPPE](#)), implantés dans un établissement public de santé de la région, se voient pérennisés par [le décret du 26 novembre 2019](#), qui définit notamment leurs missions :

- la prévention, le diagnostic et la prise en charge des affections en lien supposé ou avéré avec le travail ou l'environnement ainsi que l'appui aux professionnels de santé, quels que soient leurs lieux et modes d'exercice, pour la réalisation de ces missions ;
- l'animation de réseaux de professionnels de santé au travail ;
- l'enseignement et la recherche sur les pathologies professionnelles et environnementales.

Illustrations de la coopération institutionnelle entre autorités en charge de la santé publique, de la santé au travail, ces [centres](#) voient leur programme de travail annuel défini conjointement par le directeur de l'agence régionale de santé, le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) et le responsable du centre.

### **UNE RECONNAISSANCE FACILITÉE DES ACCIDENTS CARDIOVASCULAIRES LIÉS AUX RPS COMME MALADIES PROFESSIONNELLES**

*Commission spécialisée n° 4 (CS4) du Coct, commission supérieure des maladies professionnelles en agriculture (Cosmap)*

Un consensus a été obtenu fin 2019 pour établir des recommandations visant à considérer les facteurs professionnels psychosociaux comme faisant partie des facteurs de risques cardiovasculaires susceptibles d'intervenir dans la survenue des affections coronariennes graves et notamment de l'infarctus du myocarde. Ces recommandations permettront d'améliorer la reconnaissance du caractère professionnel de leur pathologie via le comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles (CRRMP) pour les assurés dont la maladie ne figure pas dans un tableau de maladie professionnelle.

Des travaux parallèles sont menés en 2020 au sein de la Cosmap pour les salariés et non-salariés agricoles.

### **DES VACCINS PRESCRITS PAR LES MÉDECINS DU TRAVAIL ET REMBOURSÉS PAR LA SÉCURITÉ SOCIALE**

*Ministère du Travail, ministère de la Santé, Assurance maladie – Risques professionnels*

Une nouvelle instruction (en cours de rédaction) viendra mieux encadrer et promouvoir la pratique de la vaccination par les services de santé au travail. Il s'agit

notamment d'encourager les médecins du travail à prescrire aux salariés des vaccins qui ne sont pas directement induits par les risques professionnels mais qui participent d'une démarche de prévention des risques de contagion au sein de la communauté de travail.

Le coût de ces vaccins non professionnels (DTP – diphtérie, tétanos, polio – et grippe saisonnière) sera pris en charge par l'Assurance maladie. Les services de santé au travail sont ainsi invités à s'inscrire dans la politique d'extension de la couverture vaccinale, conformément aux décisions prises lors du [comité interministériel pour la santé du 26 mars 2019](#).

Par ailleurs, dans le contexte de crise sanitaire liée à la pandémie de la Covid-19, les services de santé au travail participent de manière significative à l'effort de vaccination, en prescrivant et réalisant un nombre important de vaccins pour les salariés exposés au risque (soignants, salariés des Ehpad, etc.) ou ayant des comorbidités.

## UNE ALIMENTATION DU DOSSIER MÉDICAL PARTAGÉ PAR LE MÉDECIN DU TRAVAIL

### *Ministère du Travail, ministère de la Santé*

Une première avancée dans l'intégration de la médecine du travail au parcours de soins du patient a été franchie : le volet numérique de la loi du 24 juillet 2019 relative à l'organisation et à la transformation du système de santé a ouvert la possibilité pour les médecins du travail de déposer des documents dans le dossier médical partagé (DMP) du patient. Les travaux législatifs en cours au début de l'année 2021 vont plus loin en autorisant le médecin du travail à consulter le DMP, dans des conditions garantissant la bonne information et le consentement

exprès du salarié, ainsi que l'absence de conséquence en cas de refus de celui-ci (l'employeur n'en est pas informé, et cela ne peut constituer une faute ou un motif d'inaptitude). Il est également prévu que les données du dossier médical en santé au travail nécessaires à la « prévention, coordination, qualité, continuité de la prise en charge » soient accessibles en consultation aux autres professionnels de santé prenant en charge le salarié.

## UNE MOBILISATION DU MINISTÈRE DU TRAVAIL SUR LA PRÉVENTION DE RISQUES LIÉS AUX VAGUES DE CHALEUR

### *Ministère du Travail, ministère de la Santé, Santé publique France*

La France a connu deux épisodes caniculaires successifs en juin et juillet 2019. Compte tenu de leur intensité exceptionnelle, le niveau 4 du plan national canicule (vigilance rouge de Météo France) a été activé pour la seconde fois dans plusieurs départements du nord de la France. Le ministère du Travail s'est fortement mobilisé à la fois au niveau national et au sein des services déconcentrés.

D'abord, [des consignes spécifiques](#) ont été diffusées aux employeurs. Une nouvelle [affiche](#) pédagogique a été élaborée en lien avec la DGS pour appuyer les entreprises à préparer et anticiper les mesures à prendre. Les messages de prévention ont été continuellement relayés et actualisés sur les réseaux sociaux et le site du ministère, en particulier en 2020 pour tenir compte du risque lié à la [Covid-19](#) (vigilance sur la ventilation des locaux de travail).

La DGT collabore également avec Santé publique France pour réaliser une surveillance des accidents du travail

### 3. Présentation des actions phares par objectif opérationnel

mortels pouvant être liés à la chaleur pendant la période du système d'alerte canicule et santé (Sacs), activé du 1<sup>er</sup> juin au 15 septembre.

La DGT a également participé aux réunions quotidiennes du centre opérationnel de régulation et de réponse aux urgences sanitaires et sociales (Corruss), piloté par le ministère de la Santé, pour remonter les informations des services et assurer une coordination nationale et interministérielle des actions menées. De même, plusieurs Direccte ont participé à la coordination départementale de crise, en lien avec le préfet.

Par ailleurs, le ministère a actualisé [l'instruction annuelle](#) relative à la gestion des vagues de chaleur de la DGT à destination des services déconcentrés. Ces derniers ont renforcé les contrôles sur les chantiers et les lieux de travail à risque et ont participé au rappel des consignes de prévention. D'autres acteurs de la prévention, en particulier les organisations professionnelles, ont également été associés à la démarche pour cibler de manière plus fine les entreprises à risque. Enfin, nourri par le retour d'expérience de l'été 2019, un questions-réponses a été élaboré pour aider les services de l'inspection du travail à mieux appréhender ce risque.

#### **UN ORGANISME DE PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE ENGAGÉ SUR LA PRÉVENTION DE RISQUES PROFESSIONNELS**

*Anact, Chorum Cides*

Dans la continuité d'un partenariat engagé de longue date afin de mettre à disposition au plus grand nombre des ressources adaptées au secteur de l'économie sociale et solidaire (ESS), le site [« Vouspréférez.fr »](#) a pour

ambition de sensibiliser les acteurs de l'entreprise (salariés comme employeurs) à la prévention des troubles musculo-squelettiques dans l'ESS (aide à domicile, crèches associatives, établissements sanitaires et médico-sociaux). Laissant de côté l'approche trop institutionnelle au profit de l'originalité, d'un ton décalé et d'univers visuel accrocheur, le site est une véritable mine d'informations offrant plus d'une quarantaine de ressources pour initier ou développer des démarches de prévention, ainsi que des quizz, témoignages ou encore des dossiers par secteur d'activité...

21 000 visiteurs uniques depuis octobre 2016 et 42 000 pages vues.

#### **UN PORTAIL DÉDIÉ AUX ADDICTIONS EN MILIEU PROFESSIONNEL PROPOSANT DES OUTILS ET RESSOURCES POUR LES PRÉVENIR**

*Fonds action addictions, Mildeca, ministère du Travail, Anact, INRS, Coct, Association nationale de prévention en alcoologie et addictologie (Anpaa)*



Pour mieux se repérer parmi la somme d'informations disponibles sur les addictions (tabac et nicotine, alcool, drogues telles que le cannabis et les opiacés) et les pratiques addictives (jeux d'argent, jeux vidéo, sexe, achats compulsifs etc.) en milieu de travail, le Fonds Actions Addictions en partenariat avec la Mildeca a créé le [portail](#)

« Addict AIDE pro » au sein du site généraliste Addict'aide qui concerne plus généralement toute la problématique des addictions, soins, etc. hors travail. Facteurs de risques, données scientifiques et statistiques, conseils pour agir et aspects juridiques sont rassemblés pour chaque type d'addictions.

Parmi les outils proposés, on y trouve notamment [40 fiches pratiques](#) permettant d'obtenir des éléments d'informations juridiques et pratiques pour mettre en place une démarche de prévention dans l'entreprise (dix fiches supplémentaires seront disponibles en 2021), [le questionnaire](#) « 20 questions pour auto-évaluer votre politique de prévention », huit [affiches](#) pour lancer une campagne de prévention au sein de l'entreprise et de nombreux [témoignages](#).

Près de 10 000 visiteurs depuis mai 2019.

## UNE EXPÉRIMENTATION SUR LA PRÉVENTION DES CONDUITES ADDICTIVES DANS DES ENTREPRISES ET COLLECTIVITÉS

*Réseau Anact-Aract, Mildeca, Anpaa, MSA, groupe mutualiste VYV*

Entre 2016 et 2018, des groupes de travail ont mis en œuvre des méthodes expérimentales et innovantes sur la prévention des pratiques addictives en milieu professionnel dans trois régions (Nouvelle-Aquitaine, Martinique et Centre-Val de Loire). Au sein des entreprises, l'accompagnement alternait des temps collectifs entre les partenaires sociaux, les managers et les salariés, et un accompagnement concret par les réseaux partenaires.

Quinze entités bénéficiaires (entreprises et services de collectivités) ont pu ainsi confronter leurs pratiques et développer

de nouvelles compétences en matière de prévention des conduites addictives.

[Cette expérimentation](#), intégrant des approches organisationnelles et des apports de l'addictologie, est prolongée en septembre 2020 en Centre-Val de Loire, en Occitanie et à La Réunion pour une vingtaine d'établissements. Elle s'étalera jusqu'en juin 2021.

[Un dossier documentaire](#) capitalisant sur ces travaux est disponible sur le portail de l'Anact. Des journées d'études pluridisciplinaires pour conforter les actions de prévention des addictions en milieu professionnel sont également prévues. Le [webinaire](#) « Addictions et performance : sortir du tabou » et la présentation du [colloque](#) du 8 novembre 2019 en Centre-Val de Loire « Organisations du travail et addictions » sont en ligne. Le webinaire « maintien dans l'emploi et addiction » est en cours de réalisation.

### ***www.vouspreferez.fr***

**Emmanuelle Paradis**, *chefe de projet Prévention et santé au travail à Chorum*

« Après quatre années d'existence du site [www.vouspreferez.fr](#), je confirme l'intérêt d'une telle plateforme, au-delà de la sensibilisation autour des TMS : l'enjeu est de mettre en avant le lien entre santé et travail. Cette notion est cruciale, et sa prise en compte fait toute la différence dans le succès des démarches déployées par les établissements de l'ESS. Dans le cas particulier des TMS, les démarches de prévention se heurtent à l'idée qu'il s'agit d'un risque « technique », appelant des solutions techniques. La plateforme [www.vouspreferez.fr](#), co-éditée avec l'Anact, permet de prendre du recul, d'acquérir une vision plus globale. C'est un outil majeur qui vient en appui de l'accompagnement que Chorum propose à ses adhérents. Nous l'étoffons encore avec les trophées ESSaimer la santé et la qualité de vie au travail, conçus et soutenus par l'Anact, afin d'appuyer des démarches de prévention dynamiques et en adéquation avec les principes prônés par l'Anact et Chorum. »

#### UN RÉSEAU DE FORMATEURS-RELAIS SUR LA PRÉVENTION DES CONDUITES ADDICTIVES EN MILIEU DE TRAVAIL

*Mildeca, ministère du Travail,  
École des hautes études en santé  
publique (EHESP)*

Deux conventions partenariales successives (2015-2017 puis 2018-2020) ont permis de former plus de 300 formateurs-relais : médecins du travail, collaborateurs médecins et infirmiers en santé au travail.

[Cette formation](#) gratuite vise à acquérir les compétences nécessaires pour promouvoir la prévention des addictions dans les entreprises. Ces formateurs-relais peuvent ainsi, à leur tour, concevoir et animer des formations sur la prévention des addictions auprès de professionnels de santé au travail en milieu professionnel.

#### UN COLLOQUE SUR L'ALCOOL AU TRAVAIL

*Mildeca*

La Mildeca, en partenariat avec le ministère du Travail et le ministère de l'Action et des Comptes publics, a organisé le 17 mai 2018 à la Cité des sciences et de l'industrie, la [troisième Journée](#) nationale de prévention des conduites addictives en milieux professionnels sur le thème « Alcool et travail : parlons-en ! ».

À la fois causes et symptômes de difficultés dans le travail, les conduites addictives concernent tous les secteurs d'activité et toutes les catégories professionnelles, femmes et hommes. Cette journée avait pour objectif de libérer la parole sur la consommation d'alcool et de remettre en cause les idées reçues. Elle a permis d'actualiser les connaissances à partir de données scientifiques récentes

et de faire témoigner des acteurs du monde du travail.

Au-delà de l'enjeu de santé et de sécurité lié à la consommation d'alcool, les dirigeants, les responsables des ressources humaines et les partenaires sociaux doivent aussi considérer la qualité du travail et le bien-être au travail pour agir en prévention.

#### L'OPÉRATION « MOIS SANS TABAC » DÉPLOYÉE EN ENTREPRISE

*Santé publique France*



« Mois sans tabac » est une opération de communication mise en place à partir de 2016. Chaque année au mois de novembre, tous les fumeurs français sont invités à faire une tentative d'arrêt du tabac de 30 jours. L'opération s'appuie sur un dispositif publicitaire important, sur des ambassadeurs régionaux et des partenaires, notamment les entreprises, qui relaient l'action au bénéfice de leurs salariés.

Santé publique France met gratuitement à disposition des entreprises ayant signé la charte d'engagement, un kit

de communication personnalisable, avec notamment des affiches sur lesquelles les partenaires peuvent apposer leur logo, oriflammes et banderoles.

Pour en savoir plus :

[moisanstabac@santepubliquefrance.fr](mailto:moisanstabac@santepubliquefrance.fr)

En 2019, plus de 14 000 actions ont été déployées sur le territoire et 77 organisations nationales ont signé la charte d'engagement du « Mois sans Tabac ».

## **ENQUÊTE SUR LES CONDUITES ADDICTIVES EN PÉRIODE DE PANDÉMIE**

*Anact, Mildeca, Santé publique France, Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail (Anses), Coct, INRS, Observatoire français des drogues et des toxicomanies (OFDT)*

Le partenariat entre ces institutions a permis de mener une enquête réalisée par Ipsos (en ligne auprès d'un échantillon représentatif de 3 998 salariés et agents français) afin de mesurer les évolutions des consommations de tabac, d'alcool, de cannabis et de médicaments psychotropes dans le contexte de l'épidémie et repérer quels sont les facteurs personnels et professionnels qui ont eu un impact sur les conduites addictives.

[Les résultats quantitatifs](#) ont été publiés en novembre 2020, et une communication plus qualitative sera réalisée début 2021 suite à des entretiens auprès d'un échantillon plus réduit.

## MESURES PHARES RÉGIONALES

### UNE MEILLEURE COLLABORATION ENTRE LES AUTORITÉS EN CHARGE DE LA SANTÉ AU TRAVAIL ET DE LA SANTÉ PUBLIQUE

#### *Hauts-de-France*

Une convention-cadre ARS-Direccte a été signée en janvier 2019 pour formaliser la coordination des actions locales et réaffirmer les champs de compétences respectifs. Parmi les objectifs partagés :

- la prise en compte dans le pilotage des SST de priorités de santé publique recoupant leurs missions légales, telles que les maladies chroniques évolutives et le maintien dans l'emploi, les addictions, les vaccinations en milieu sanitaire et médico-social etc. ;
- des échanges sur les Cpom des SST ;
- la veille, l'alerte et la gestion des urgences sanitaires.

#### *Occitanie*

L'Occitanie a également conclu [un contrat-cadre](#) pour la période 2018-2020. Un bilan de cette convention sera réalisé conjointement entre les partenaires afin de réorienter les actions dans le cadre du prochain PRST 4 dès la fin 2020.

Le rapprochement de la Direccte et de l'ARS se traduit aussi par la mise en place de réunions bilatérales mensuelles, voire hebdomadaires en période de crise sanitaire, permettant un échange régulier d'informations entre les deux partenaires, ainsi que l'engagement pris par l'ARS de participer aux réunions du Croct dans la perspective de la mise en place du PRST 4. La crise sanitaire a en effet mis en lumière la nécessité de mieux coordonner les actions menées en matière de santé au travail et santé publique et les partenaires sociaux souhaitent favoriser cette

collaboration au sein du Croct, l'ensemble des partenaires étant présent lors de la réunion du 10 septembre 2020.

### DES MANIFESTATIONS POUR SENSIBILISER À LA DÉTECTION ET PRÉVENTION DES ADDICTIONS EN MILIEU PROFESSIONNEL

#### *Guadeloupe*

Un forum des CHSCT sur les addictions en milieu professionnel, organisé en 2017 par la Direccte en partenariat avec la Caisse générale de sécurité sociale et le Groupement d'intérêt public – Réseaux et actions de santé publique en Guadeloupe, à Saint-Martin et à Saint-Barthélemy (GIP-RASPEG) qui regroupe des professionnels de santé spécialisés dans ce domaine, a réuni 90 personnes. Au cours de ce forum, plusieurs thèmes ont ainsi été abordés : l'état de la réglementation, les démarches de prévention en entreprise ou encore les offres de formation disponibles.

Un colloque sur ce même thème, organisé par le centre de soins, d'accompagnement et de prévention en addictologie (Csapa), en lien avec la Direccte, a réuni 70 personnes en 2018.

### LES ENTREPRISES, NOTAMMENT LES TPE, MIEUX ORIENTÉES POUR LA GESTION DES SITUATIONS D'ADDICTION

#### *Auvergne-Rhône-Alpes*

Trouver les bons interlocuteurs et gérer les situations d'addiction dans les entreprises ne s'improvisent pas. Une [affiche](#) et une [plaquette](#) d'information ont été réalisées et



diffusées à plus de 5 000 exemplaires auprès des SSTI et des partenaires participant à la mise en œuvre de la mesure pour sensibiliser et orienter l'entreprise face à des situations d'addiction. Les acteurs impliqués – Mildeca, Anpaa, Direccte, Fondation du BTP, Association interprofessionnelle de santé au travail – La prévention active (AIST), BTP santé au travail, Association pour le développement de la formation professionnelle transport et logistique (AFT) – ont pu ainsi à leur tour diffuser ces outils pratiques dans les entreprises.

### **UNE EXPÉRIMENTATION PARTENARIALE POUR PRÉVENIR LES MALADIES CARDIOVASCULAIRES DANS LA RESTAURATION TRADITIONNELLE**

#### *Provence-Alpes-Côte d'Azur*

Depuis 2017, [une expérimentation](#) est déployée dans le secteur de la restauration traditionnelle. [Un questionnaire](#) a été élaboré pour recueillir les préoccupations de santé des salariés, les facteurs de risques cardiovasculaires dominants et leurs représentations sur leur santé au travail. À partir de ce questionnaire, l'ensemble des acteurs a pu entamer un travail commun de partages de connaissances et d'identification des priorités.

Cette expérimentation est un dispositif d'échanges en santé au travail et de promotion de la santé regroupant un très large éventail d'acteurs régionaux : Direccte, agence régionale de santé, Carsat, Aract, comités départementaux d'éducation et de promotion de la santé (Codeps), Présanse, services de santé au travail (AMETRA 06, GIMS 13, AIST 13, AIST 84, GEST 05, SUDISTE), observatoire régional de santé (ORS), délégation de l'Union des métiers et industries de l'hôtellerie (Umih) et Pôle emploi.

### **UN AUTO-QUESTIONNAIRE POUR IDENTIFIER LES FACTEURS DE CONDUITES ADDICTIVES ET DE MALADIES CARDIOVASCULAIRES**

#### *Normandie*

Le diagnostic régional de santé au travail intégré au PRST a fait ressortir que la région Normandie se distingue d'une part, par une surmortalité par maladies cardiovasculaires, et d'autre part, par des pathologies liées à la consommation d'alcool et de tabac. Le constat est partagé que la connaissance, et la prévention de ces risques multifactoriels, qui articulent santé publique et santé au travail, doit être approfondi pour les acteurs de l'entreprise.

Les contributeurs du groupe de travail des actions 14 et 15 du PRST ont ainsi élaboré un [auto-questionnaire](#), rapide, afin d'identifier les facteurs internes à l'entreprise, conditions et organisations du travail, pouvant induire les maladies cardio-vasculaires et les conduites addictives.

### **DE NOUVEAUX OUTILS EN SANTÉ AU TRAVAIL POUR LES MÉDECINS GÉNÉRALISTES**

#### *Provence-Alpes-Côte d'Azur*

Le site [www.sistepaca.org](http://www.sistepaca.org) a pour objectif de proposer des outils et des méthodes aux praticiens afin de :

- les sensibiliser à la santé au travail ;
- les aider à identifier les patients et les situations à risque ;
- les aider à faire le lien entre une maladie et le métier exercé par leurs patients (notamment pour les maladies à longue période de latence) ;
- les informer sur la déclaration de maladies professionnelles et favoriser leur dépistage précoce ;

### 3. Présentation des actions phares par objectif opérationnel

- favoriser les échanges entre professionnels du soin, médecins conseils de l'Assurance maladie et médecins du travail ;
- faire connaître le réseau de maintien dans l'emploi.

Ce nouveau dispositif, inscrit de manière pérenne dans le programme de travail des partenaires, intègre également des réunions d'informations, des formations à destination des médecins généralistes et des internes en médecine ou encore la diffusion de brochures en santé au travail.

Environ 4 700 connexions par mois sont comptabilisées en moyenne sur le site Internet, plus de 130 médecins participent aux réunions de formation en santé au travail et plus de 100 médecins ont été formés dans le cadre d'un enseignement universitaire.

#### UN GUIDE DESTINÉ AUX MÉDECINS LIBÉRAUX SUR LA SOUFFRANCE AU TRAVAIL DE LEURS PATIENTS

##### *Provence-Alpes-Côte d'Azur*

Ce guide, élaboré notamment par l'Union Régionale des professionnels de santé médecins libéraux de la région PACA, est destiné plus particulièrement aux médecins libéraux.



Il vise à mieux les outiller et à mieux les préparer dans l'accompagnement des salariés en souffrance au travail, en lien notamment avec le médecin du travail.

En effet, le constat est partagé par l'ensemble des acteurs : les médecins libéraux reçoivent dans leurs cabinets de médecine

de ville des patients qui souffrent et qui souvent n'osent pas en parler.

Ce guide n'a pas la prétention d'être exhaustif sur ce sujet mais se veut être suffisamment didactique pour que chaque médecin soit sensibilisé à cette problématique afin de déceler les cas de souffrance au travail.

#### LE FINANCEMENT DE MESURES DE PRÉVENTION DANS LES EHPAD VIA LE CONTRAT LOCAL D'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

##### *Martinique*

L'ARS, la caisse générale de sécurité sociale et la Dieccte ont souhaité collaborer dans le cadre d'un contrat local d'amélioration des conditions de travail (Clact) pour améliorer les conditions de travail dans les Ehpads. Cette démarche, qui prend la forme d'appels à projets, est issue du constat que ces établissements sont de plus en plus exposés aux troubles musculo-squelettiques, aux risques psychosociaux et à des conditions de travail dégradées.

L'ARS a mobilisé plus de 40 000 euros des différents partenaires depuis 2018, à travers deux Clact, pour financer des actions dans des Ehpads relevant de l'analyse des pratiques, de la formation du personnel et de la prise en charge à la fois psychologique et des soins du dos. Plus de 70 salariés ont bénéficié de ces actions et cette action partenariale pourrait être reconduite.

## UNE COMPLÉMENTARITÉ OPÉRATIONNELLE RENFORCÉE ENTRE LES SECOURISTES ET LES SAPEURS-POMPIERS DANS LES ENTREPRISES ET ÉTABLISSEMENTS PUBLICS

### Guadeloupe

L'objectif poursuivi par cette mesure est d'aider, d'accompagner et de conseiller les entreprises ou établissements publics dans la mise en œuvre de leur démarche de sécurité et de leur obligation

en matière de santé et de sécurité au travail.

Plus de 57 actions (exercices de simulations ou de commandements opérationnels, sensibilisations aux risques majeurs, exercices d'évacuation, etc.) ont ainsi été mises en œuvre en 2018 par le service départemental d'incendie et de secours (SDIS) dans les entreprises.

Cette action prend tout son sens en Guadeloupe, territoire exposé aux aléas naturels, et permet aux entreprises de se préparer à l'éventualité d'une crise.

### **Aller « à la source, en travaillant avec les maîtres de stage des formations initiales pour sensibiliser les apprentis, futurs salariés de la restauration »**

**Dr Magallon**, médecin du travail des Hautes-Alpes (GEST 05), impliqué dans ce dispositif régional de prévention des maladies cardiovasculaires

« J'apprécie tout particulièrement le niveau de partage et de coopération entre acteurs de la santé au travail et de promotion de la santé que l'on a été capable de développer autour d'un projet très concret.

Institutions, préventeurs, médecins du travail, médecin vasculaire, opérateurs de santé publique (comité régional d'éducation pour la santé (Cres) Paca, comité départemental d'éducation pour la santé (CoDES) mais aussi acteurs de l'entreprise (un représentant des salariés et l'Umih : c'est avec ces compétences et ce regard croisé que nous avons analysé la situation, précisé les attentes du secteur, défini les priorités et produit des outils (questionnaires, plaidoyer pour les employeurs, kit de sensibilisation). À saluer, l'animation par le Cres PACA, garant de l'avancement de ce projet ambitieux !

L'autre aspect très positif est la possibilité de faire un test grandeur nature dans notre département sur la fin 2020 : nous allons en effet pouvoir expérimenter le projet défini et les outils conçus, main dans la main avec le CoDES 05, tout d'abord en allant « à la source », en travaillant avec les maîtres de stage des formations initiales pour sensibiliser les apprentis, futurs salariés de la restauration. Nous allons également co-animer des ateliers employeurs et employés sur ces sujets, sur la base des outils produits par le dispositif régional. Cela permettra de commencer à toucher directement les bénéficiaires tout en nous donnant l'opportunité d'évaluer et de faire progresser notre approche et nos outils.

Ce partenariat santé travail-promotion de la santé aboutit à une mise en œuvre concrète : cela nous permet d'évaluer les conditions permettant de déployer des démarches structurées de promotion de la santé au travail dans les entreprises, en espérant pouvoir "transférer" cette méthodologie à d'autres projets ! »

## ENSEIGNEMENTS

### *Coordination des acteurs*

- La réunion du comité interministériel pour la santé (CIS) et la stratégie nationale de santé ont amélioré sensiblement la collaboration entre les administrations et institutions à la croisée de la santé au travail et de la santé publique. De nombreuses mesures ont pu y être décidées, comme la possibilité pour le médecin du travail de prescrire des vaccins ou des traitements substitutifs nicotiques remboursables par la Sécurité sociale. En outre, la lutte contre la pandémie s'est traduite par un engagement fort des professionnels de santé au travail à travers différentes missions réalisées en lien avec les autorités sanitaires : réalisation de tests PCR, appui aux autorités sanitaires dans la gestion des clusters, délivrance d'arrêts de travail et de certificats d'isolement, participation à la campagne de vaccination.
- En convergence avec le PST 3, qui pointe pour la première fois la nécessité de prévenir les risques multifactoriels en visant notamment les addictions en milieu de travail, un partenariat stratégique s'est noué en 2016 entre la Mildeca et le fonds actions addictions (F2A), en application du plan gouvernemental de lutte contre les drogues et les conduites addictives 2013-2017, faisant de la prévention des conduites addictives dans les milieux professionnels un objectif prioritaire de la Mildeca. Les actions de cette dernière et de ses partenaires ont permis de sensibiliser le monde du travail sur les risques liés aux pratiques addictives.
- La démarche de contractualisation mise en place depuis 2012 entre chaque service de santé au travail, la Direccte et la Carsat par le biais des Cpom, sur lesquels l'ARS donne un avis, ainsi que les modalités de désignation et de fonctionnement des CRPPE, posent les jalons d'un cadre d'actions coordonné.
- Cependant, seules deux conventions ont pu être conclues en région entre Direccte et ARS (Occitanie et Hauts-de-France) et ne semblent pas avoir produit les effets escomptés.

### *Mise en œuvre des actions*

- Cet objectif opérationnel a produit des résultats concrets à la fois au niveau national et au niveau régional. En particulier, les actions de sensibilisation des entreprises, notamment sur les addictions ont été nombreuses et ont permis d'enregistrer des progrès, notamment par un engagement dans la durée des entreprises confrontées à ces risques (action 2.11). Une nouvelle étape vers davantage de prévention primaire impliquerait également de s'interroger sur les addictions dont le milieu professionnel pourrait être la cause.
- Toutefois, certaines actions n'ont pas pu être menées jusqu'à leur terme (action 2.10 sur la mobilisation des organismes de protection sociale complémentaire et action 2.12 relative à la prévention des maladies cardiovasculaires en lien avec l'activité professionnelle) car elles nécessitent un cadre partenarial renforcé et une mise à disposition en commun des ressources.
- L'action 2.13 relative à la promotion d'un environnement de travail favorable à la santé n'a pas été engagée en tant que telle, notamment du fait du caractère insuffisamment opérationnel de sa formulation. Le comité de pilotage du PST 3 a considéré que les ambitions de cette action tirent déjà bénéfice des initiatives prises dans le cadre d'autres actions du plan.



## Dialogue social

### Objectif opérationnel 7

---

#### ENJEUX

Dans l'élaboration même du PST 3, le conseil d'orientation des conditions de travail (Coct) a démontré sa capacité à travailler de façon constructive dans le souci de renouveler la vision de la santé au travail. Cette instance nationale de dialogue social sur les conditions de travail avait en effet adopté les orientations du plan de manière consensuelle, à la suite d'une phase de co-construction étroite.

Dans ce contexte, le PST 3 a mis en place des actions contribuant à placer le dialogue social au cœur de la politique de santé au travail, tant dans sa conception que dans sa mise en œuvre et tant au niveau national qu'au niveau régional, avec les comités régionaux d'orientation des conditions de travail (Croct). Le dialogue social est également un levier de la santé au travail aux niveaux des branches et des entreprises.

En particulier, la transformation des instances par les ordonnances du 22 septembre 2017 qui ont substitué le comité social et économique (CSE) aux anciens comités d'entreprise (CE), délégués du personnel et comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), fournit au dialogue social un cadre renouvelé poursuivant l'ambition de renforcer la prise en compte dans l'entreprise des questions liées à la santé au travail. Les appréciations divergent quant aux risques et potentialités d'une telle transformation, notamment sur la capacité du trio des membres du CSE, de ceux de la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) et des représentants de proximité à articuler à la fois les enjeux stratégiques et les enjeux de terrain tels que la prise en charge quotidienne des questions de santé au travail, liant qualité de vie au travail et qualité du travail.

#### Actions du PST 3

- 3.1 Renforcer la place et la visibilité du dialogue social dans la mise en œuvre de la stratégie de santé au travail.
- 3.2 Renforcer le rôle du Coct et des comités régionaux dans la gouvernance de la politique de santé au travail et la coordination des acteurs.
- 3.3 Mieux intégrer les recommandations de la branche AT-MP, issues du dialogue entre les partenaires sociaux, au sein du corpus normatif.



## Un exemple de réussite

L'accord du 14 juin 2018 relatif à la mise en place du CSE au sein d'Axa prévoit la création d'une CSSCT au sein de chacun des quatre établissements distincts du groupe. Chacune est composée de cinq membres (dont le secrétaire du CSE), qui bénéficient tous d'un crédit de dix heures de délégation par mois. Cet accord institue également 12 instances territoriales réunissant 120 représentants de proximité.

## TENDANCES



L'accord national interprofessionnel (ANI) relatif aux commissions paritaires interprofessionnelles régionales (CPRI), chargées d'assurer la gestion des projets de transition professionnelle des salariés et dont la création a été instaurée par la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, a été signé le 19 mars 2019.



En 2019, les observatoires départementaux d'analyse et d'appui au dialogue social se sont fortement mobilisés, notamment sur la question de la mise en place du CSE dans les petites entreprises.

Source : Bilan des conditions de travail 2019



Le dialogue social en entreprise promeut l'autonomie des acteurs de l'entreprise avec, notamment : une priorisation des négociations via les trois blocs de négociation définissant la liste des thèmes propres à l'entreprise ou à la branche ; les accords de méthode qui permettent de préciser la périodicité et les thèmes de négociation (L. 2242-2) et la mise à disposition via la base de données économiques et sociales (BDES) des documents en lien avec les champs ouverts à la consultation sur les conditions de travail (L. 2312-26).

## CHIFFRES-CLÉS



Plus de **93 000 accords**, avenants, plans d'action et décisions unilatérales ont été signés en entreprise en 2019, ainsi que **1 200 accords** de branche.

Source : Bilan de la négociation collective 2019



En 2019, les conditions de travail représentent environ **1 %** des thèmes abordés par les partenaires sociaux dans les accords d'entreprise. Elles représentent environ **2 %** des thèmes sur lesquels négocient les branches.

Source : Bilan de la négociation collective 2019



Au 19 janvier 2021, on recense **89 058 CSE** mis en place et **48 935 procès-verbaux** de carence (86 % ont moins de 50 salariés). **50 %** des établissements distincts qui ont effectivement mis en place un CSE ont moins de 50 salariés.

Source : DGT



Selon une étude effectuée sur un échantillon de **450 accords** de mise en place de CSE, plus de la moitié d'entre eux (56 %) prévoit la création de CSSCT, dont **90 %** avec des dispositions plus favorables que celles d'ordre public (par exemple des heures de délégation spécifiques) et dont **20 %** concernent des entreprises de **moins de 300 salariés** dans lesquelles elles ne sont pas obligatoires.

Source : Étude commandée par la DGT et menée en 2019 par des étudiants de master 2 Droit et pratique des relations du travail de l'école de droit social de l'université de Montpellier.



## Un exemple de dialogue à renforcer

Dans l'intention de réduire le temps de trajet de ses salariés, une entreprise du secteur du téléconseil a, en 2018, pris la décision de généraliser le télétravail, qui était déjà pratiqué ponctuellement. Toutefois, l'employeur n'a pas considéré que ce changement des conditions de travail devait faire l'objet d'une consultation du CSE. Postérieurement, le CSE, alerté par plusieurs salariés qui étaient exposés à des conditions d'hyperconnexion au travail, a recouru à un expert afin d'analyser les risques engendrés par la situation de travail. Dans le contexte de la crise sanitaire, les modalités de consultation du CSE ont été adaptées pour répondre rapidement aux mesures de confinement décidées par le gouvernement.

## MESURES PHARES NATIONALES

Les mesures recensées dans cette fiche concernent la promotion du dialogue social ou les initiatives des partenaires sociaux sur les conditions de travail tant aux niveaux national que régional et départemental. De nombreuses autres mesures ayant trait au dialogue social, déjà évoquées au sein d'autres fiches thématiques de ce bilan du PST 3 (QVT, TPE-PME, etc.), auraient également pu être mises en exergue, comme par exemple des initiatives menées au niveau des branches ou bien les travaux menés par les commissions paritaires régionales interprofessionnelles. Les accords de branche ou d'entreprise sur le champ des conditions de travail ne figurent pas non plus dans cette fiche mais sont présentés au sein des différentes éditions annuelles du [Bilan des conditions de travail](#).

### DES PROPOSITIONS ET DÉCLARATIONS UNANIMES DES PARTENAIRES SOCIAUX POUR FAIRE PROGRESSER LA PRÉVENTION #COCT

#### *Groupe permanent d'orientation (GPO) du Coct*

##### **Développement de la formation des professionnels de santé au travail**

Les partenaires sociaux ont unanimement approuvé le 13 juin 2016 des [propositions](#) d'un plan de développement de la formation des professionnels de santé au travail, couvrant les champs de la formation initiale des médecins, de la reconversion par le statut de collaborateur médecin, de la recherche et de la formation des équipes pluridisciplinaires. Ils soutiennent les quatre orientations suivantes pour la formation des professionnels de santé au travail :

- renforcer l'attractivité de la médecine du travail pour les étudiants en médecine ;
- faciliter les conditions de reconversion de médecins expérimentés issus d'une autre spécialité médicale vers la médecine du travail ;

- améliorer les capacités universitaires de formation et de recherche en médecine du travail ;
- mettre en place des formations facilitant la constitution des équipes pluridisciplinaires.

##### **Prévention de la désinsertion professionnelle**

À l'occasion de la publication en 2017 du [rapport de l'Igas](#) sur la prévention de la désinsertion professionnelle des salariés malades ou handicapés, le GPO du Coct a pu échanger avec les membres de la mission Igas et adopter à l'unanimité une [déclaration](#) relative à la prévention de la désinsertion professionnelle où il salue le travail des rapporteurs et met en exergue plusieurs messages.

Pour le GPO du Coct, la prévention de la désinsertion professionnelle doit être abordée en termes de prévention primaire et constituer une priorité partagée par l'ensemble des acteurs de la santé au travail. Cela implique la construction de solutions politiques et opérationnelles dépassant les frontières institutionnelles.

Les groupes permanents régionaux d'orientation des conditions de travail



(GPRO), qui regroupent les pouvoirs publics et les partenaires sociaux dans chaque région, sont ainsi à même de définir et d'impulser ces politiques communes aux divers acteurs de la santé au travail. Ils peuvent mobiliser l'ensemble des outils territoriaux du maintien en emploi et en particulier les cellules de prévention de la désinsertion professionnelle des services de santé au travail.

Les partenaires sociaux du GPO entendent quant à eux se saisir, comme les y invite la mission Igas, de la question des liens entre employeur et salarié pendant un arrêt de travail.

### Données en santé au travail

La [déclaration](#) pour des données en santé au travail au service de la prévention, adoptée unanimement par les partenaires sociaux du GPO le 31 juillet 2017, a initié une série de travaux sur la thématique, autour de principes communs :

- la collecte, l'exploitation et la restitution des données en santé au travail doivent s'inscrire dans un cadre déontologique rigoureux, guidé par l'objectif de prévention primaire ;
- la conception d'outils de gestion informatiques interopérables pour

## Le rôle de vice-président du Coct, plus diplomatique qu'exécutif

**Dominique Giorgi**, vice-président du Coct et président du GPO (intervention le 5 février 2019 lors du colloque de bilan à mi-parcours du PST 3)

« Le Coct est une instance globale en matière de dialogue, de coopération dans le domaine de la santé au travail. L'idée est de mettre autour de la table la variété des intervenants : l'État, les partenaires sociaux, l'ensemble des acteurs censés réfléchir ensemble sur les principales orientations dans ce secteur. Nous travaillons également, de manière un peu moins visible, mais néanmoins sensible, pour la coordination et l'information des GPRO dans les régions : le secrétaire général du Coct se déplace régulièrement, et nous avons mis en place des outils d'information partagée. Ça, c'est le cadre institutionnel.

La pratique mensuelle, car nous nous réunissons une fois par mois, est celle d'une recherche permanente et inlassable du consensus autour de sujets complexes, sur lesquels la convergence n'est pas spontanée. Pour autant, les bonnes volontés sont réelles et il convient de faire en sorte de rapprocher des positions, qui ne convergent pas toujours a priori. Et l'instance est reconnue par les partenaires sociaux comme étant un "lieu béni", selon l'expression de certains, un espace de discussion d'où peut naître le consensus.

Le sujet de la prévention de la désinsertion professionnelle constitue, à ce titre, l'un des multiples fils rouges du GPO car il est emblématique de cette manière de procéder par itérations successives et par rapprochement progressif. C'est un sujet majeur, sur lequel le GPO a eu l'occasion de s'investir et qui a été à l'origine des quatre axes de travail qui ont été retenus dans le PST : assurer la lisibilité et l'accessibilité aux droits, faire en sorte qu'émerge une offre régionale coordonnée d'accompagnement pour les personnes concernées, trouver des solutions pour les personnes atteintes de maladies chroniques évolutives et développer les connaissances et outils dans ce domaine. ».

les services de santé au travail (SST) constitue une étape indispensable, en particulier pour le suivi des salariés en contrat court.

Pour l'interopérabilité des systèmes d'information des SST, les organisations membres du GPO avaient ainsi exprimé leur intention de travailler en maîtrise d'ouvrage, avec Présanse en maître d'œuvre, pour le développement de tels outils.

#### **Normalisation**

La norme technique présente l'intérêt économique et social de garantir des produits et services conformes à des standards de qualité. Sur les machines, équipements et lieux de travail, elles ont un fort effet multiplicateur et permettent en pratique de réduire les risques professionnels.

La normalisation s'est également développée dans des domaines tels que le management et les relations sociales, d'abord avec la norme de l'Organisation internationale de normalisation (ISO) 45001, qui porte sur les « systèmes de management de la santé et de la sécurité au travail – exigences et lignes directrices ». Or, le management de la santé au travail fait intervenir à la fois la réglementation et le dialogue social et comporte une dimension humaine et sociale essentielle. De l'avis de nombreux observateurs, dont les membres du GPO, il se range ainsi parmi les activités qui ne se prêtent pas à la normalisation, et ce, d'autant plus qu'il existe un corpus réglementaire et conventionnel solide.

L'OIT s'est d'ailleurs retirée de l'ensemble des travaux de normalisation conduits dans le cadre de l'ISO, estimant que les conventions de l'OIT doivent prévaloir sur les normes ISO, qui ne peuvent présenter de légitimité comparable.

En novembre 2016, le GPO a donc adopté unanimement un [avis](#) relatif à la place

de la normalisation en droit du travail réitérant leur opposition à ce projet de norme. Bien que la France ait voté défavorablement sur l'ISO 45001, elle a pris acte de la majorité qui s'est dégagée au niveau international et a participé aux travaux afin de veiller au respect des standards de l'OIT, principes généraux européens et règles françaises. La norme ISO 45001 a été publiée par l'Afnor le 14 mars 2018.

Dans la continuité de cette position, les partenaires sociaux ont exprimé en juin 2018 leurs plus vives [réserves](#) à l'encontre du projet de norme ISO 45003 portant sur « la santé et la sécurité psychologiques au travail ».

#### **Approche différenciée de l'évaluation des risques selon le sexe des salariés**

Une récente [déclaration](#) du GPO met également en avant l'éventuel impact différencié de l'exposition aux risques en fonction du sexe, désormais inscrite à l'article L. 4121-3 du Code du travail, et ainsi « l'importance de la formation, de l'information et de la sensibilisation à cette approche « différenciée » de tous les acteurs de l'entreprise, des préventeurs et des partenaires sociaux ». Selon les partenaires sociaux, la singularité homme-femme dans l'évaluation des risques pourrait même, le cas échéant, être retenue comme une action prioritaire du prochain PST.

#### **Relation entre expertise scientifique et dialogue social dans l'élaboration des tableaux des maladies professionnelles**

Fin 2020, les partenaires sociaux ont adopté une [déclaration](#) afin de réaffirmer leur place dans le dialogue social qui doit présider à l'élaboration des tableaux des maladies professionnelles, aux côtés de l'expertise scientifique que l'Anses délivrera désormais en la matière.

## UNE RÉFLEXION SUR LE RÔLE DES ORGANISMES DE PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE DANS LA PRÉVENTION #COCT

### *GPO du Coct*

Avec l'obligation pour les employeurs de proposer une couverture santé complémentaire à leurs salariés, les organismes de protection sociale complémentaire sont devenus des acteurs incontournables capables de toucher une grande majorité des salariés, y compris au sein des TPE-PME.

Or, depuis 2014, les branches professionnelles peuvent recommander, par accord professionnel ou interprofessionnel, le recours à un ou plusieurs organismes complémentaires, après mise en concurrence préalable, sans toutefois qu'elles ne s'imposent aux entreprises. L'organisme complémentaire ainsi recommandé doit offrir des garanties collectives présentant un « degré élevé de solidarité », qui doivent au minima représenter 2 % de la prime ou de la cotisation des entreprises adhérentes. Certains organismes complémentaires étaient d'ailleurs engagés de longue date dans des actions de prévention.

Grâce à des entretiens menés par le secrétaire général du Coct avec des représentants d'organismes complémentaires (institutions de prévoyances, mutuelles et compagnies d'assurance), le GPO du Coct a ainsi mené une réflexion sur la place de ces organismes en santé au travail, bien que cela n'ait pas pu déboucher sur un consensus.

Les représentants des organismes complémentaires interrogés estimaient que le GPO aurait utilement pu adresser un message aux partenaires sociaux des branches quant à l'intérêt et à la légitimité de leur intervention dans le champ de la

santé au travail, en particulier au titre des actions à la frontière entre santé au travail et santé publique (risque routier, addictions, etc.). Plusieurs organismes ont également insisté sur l'intérêt de décroiser avec le champ de la formation professionnelle.

## DES OUTILS POUR ACCOMPAGNER LA NÉGOCIATION SUR ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

### *Anact*

L'Anact propose de former et accompagner les acteurs du dialogue social dans la négociation collective relative à l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail. Elle a ainsi renforcé sa capacité de veille et d'analyse concernant la négociation de branche et d'entreprise sur [ces sujets](#) (cf. fiche QVT) en travaillant conjointement avec des experts juridiques. Cette démarche, centrée sur [l'analyse des situations de travail réelles](#) et la réflexion partagée sur l'organisation du travail dans des [espaces de discussion sur le travail](#), permet de renforcer non seulement l'efficacité des transformations, mais aussi la qualité de l'engagement des salariés et le respect des obligations sociales de l'entreprise.

L'Anact a également actualisé des ressources méthodologiques permettant d'intégrer les objectifs d'égalité professionnelle dans les négociations relatives à la [charge de travail](#) et l'organisation du temps de travail, au [numérique](#) ou encore au [télétravail](#). De nouvelles expérimentations sont conduites sur ces thèmes, pour stabiliser des méthodes robustes et sécurisées sur le plan juridique, à intégrer dans des modules de formation destinés aux parties prenantes du dialogue social.

## UN APPUI AUX RELATIONS SOCIALES (ARESO) DANS LES ENTREPRISES POUR RENOUER AVEC UN CLIMAT SOCIAL APAISÉ

*Réseau Anact-Aract, ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion*



Le dispositif d'appui aux relations sociales [Areso](#) est destiné aux entreprises souhaitant améliorer la qualité et l'efficacité de leurs relations sociales, c'est-à-dire à la fois les relations de travail et le dialogue social. Il s'agit de restaurer et de renforcer le dialogue en interne. Il permet, dans des situations tendues et conflictuelles, de renouer avec un climat social apaisé, de retrouver une capacité collective à débattre et de faciliter la concertation. Il peut également être mobilisé quand les instances de dialogue social se révèlent dans les faits peu efficaces (longues réunions produisant peu de décisions, par exemple) ou être utilisé en prévention, dès les premiers signes de tension.

Pour les entreprises faisant appel à ce dispositif, des binômes de « facilitateurs », constitués de chargés de mission du réseau Anact-Aract et de consultants ou agents des services du travail, tous spécialement formés aux relations sociales et à la médiation, apportent leur appui.

Ce dispositif, qui existe et s'enrichit continuellement depuis 20 ans, a permis de dégager de grands enseignements :

- certains signaux peuvent indiquer une dégradation des relations sociales et les reconnaître en amont peut permettre de prévenir les situations de conflit ;
- afin de faire sortir les parties prenantes du conflit, il faut tenter d'éviter les stratégies d'évitement ou d'affrontement ;
- le tiers facilitateur permet de réguler les tensions : son indépendance et son impartialité garantissent l'équidistance avec les différentes parties prenantes ;
- la décision d'engager un processus Areso doit être libre et volontaire de la part de chaque participant. Le caractère d'utilité publique du dispositif, sans visée lucrative, garantit, en l'espèce, le maintien de cette condition et le respect des principes d'indépendance et d'impartialité essentiels à la médiation ;
- la mobilisation des énergies autour d'un projet contribue à faciliter le retour d'un climat de confiance ;
- mais la confiance ne se décrète pas, la négociation collective sur la méthode est un moyen de montrer sa volonté de dépasser la situation de crise. Elle permet de redonner des gages d'une volonté commune et partagée, sans instrumentalisation, et permet de jalonner la démarche.

## Témoignage d'une entreprise accompagnée par Areso

### La Fondation John Bost, établissement de Sarpeta

Cet établissement du secteur médico-social a connu des périodes de fonctionnement complexes, notamment liées à un turn-over de ses directeurs et managers. Ce qui a généré défiance et difficultés à travailler ensemble.

Le dispositif Areso a permis de favoriser l'expression collective au cours d'un séminaire de trois jours afin de comprendre les ressentis des différents professionnels et les enjeux institutionnels. Ce processus a été doublé d'une démarche de qualité de vie au travail afin d'accompagner la nouvelle dynamique engagée et d'associer chacun dans la construction de pistes d'amélioration.

« Au départ, c'est un terrain inconnu. Puis cela devient un puzzle qui permet de faire le lien entre tous nos axes de travail : la communication, le "qui fait quoi", les plannings et absences, les valeurs... Il faut savoir être souple, prêt à voir émerger et à traiter des sujets non prévus au départ. Par exemple, la question de la répartition des congés apparut au fil des discussions : un travail autour de l'équité a ainsi été mené favorisant des soins de qualité. »

Caroline Poullain-Viard, directrice

### Pour aller plus loin : [Récits d'action et d'enseignements](#)

« [AReSo : Une démarche d'appui à la négociation, étape par étape](#) ». Cette vidéo reprend pas à pas la mise en place d'une démarche d'appui à la négociation, dans l'entreprise Webhelp, accompagnée par l'Aract Hauts-de-France.

Récits d'action et enseignements : Areso, pour renouer avec un climat social apaisé (<https://www.anact.fr/recits-daction-et-enseignements-areso-pour-renouer-avec-un-climat-social>)

## UNE RENCONTRE NATIONALE SUR LES RÉUSSITES DU DIALOGUE SOCIAL

### Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion

La [Journée sur les réussites du dialogue social](#) du 28 juin 2018 a été l'occasion d'échanger autour d'accords d'entreprises innovants présentés en six minutes par ceux qui les ont négociés, managers et représentants syndicaux, pour un partage d'expérience efficace.

Parmi les sept thèmes abordés lors de cette journée, la qualité de vie au travail et le dialogue social, CSE et parcours syndicaux ont été abordés, via 12 accords à l'occasion de six tables rondes. Les [accords entreprises](#) tels BioMérieux, AG2R La Mondiale ou Ricard, par exemple, ont



présenté, outre les points majeurs de leur accord, les modalités de négociation qui ont permis leur conclusion.

Cette journée d'échange a permis de rassembler plus de 400 personnes. Son succès a conduit à acter le principe d'une journée annuelle d'échanges autour des accords d'entreprise sur le thème du dialogue social et décliné sur celui de la prévention.

## LA MISE À DISPOSITION DES ACCORDS D'ENTREPRISE SUR LÉGIFRANCE

### Ministère du Travail

En application de [l'article 16 de la loi n° 2016-1088](#), les accords collectifs conclus à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2017 sont rendus publics sur une [base en ligne](#) accessible à tous.

Ce nouveau dispositif de publicité permet notamment l'accès aux accords d'entreprise et assimilés, qu'il s'agisse des salariés, des entrepreneurs, de leurs représentants et plus largement de l'ensemble des acteurs sociaux. La publicité des accords d'entreprise permet en outre de partager les bonnes pratiques en matière de négociation collective tout en respectant l'exigence de protection des données personnelles et de confidentialité des données commerciales, techniques ou industrielles des entreprises.

Plus de 100 000 accords d'entreprise ont été rendus publics sur Légifrance depuis septembre 2017, soit 14 000 en moyenne par mois. Les accords de branche y figurent déjà, avec l'ensemble des conventions collectives et les textes qui leur sont rattachés.

## DES EXPERTISES DE QUALITÉ À LA DISPOSITION DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

### Ministère du Travail

L'expertise remplit un rôle important pour éclairer les représentants du personnel au sein du CSE sur les questions et les projets sur lesquels ils sont consultés, favorisant ainsi la qualité du dialogue social en entreprise.

Afin de faire face aux limites rencontrées par la procédure antérieure d'agrément des experts, le passage à la certification, qui sera effectif dès 2021, doit permettre :

- de clarifier les objectifs de l'expertise et les critères d'évaluation des experts ;
- de renforcer le contrôle continu pour l'efficacité de la régulation du « marché » des experts ;
- de garantir la qualité des expertises ;
- d'assurer la transparence du dispositif ainsi que le respect par les experts de règles de déontologie dans l'exercice de leurs missions.

Plus largement, la « refonte » des expertises CSE dans le cadre des ordonnances de 2017 a apporté d'autres évolutions significatives, ayant toutes pour objet de renforcer le rôle et de responsabiliser les représentants du personnel :

- la prise en charge financière par le CSE de certaines expertises à hauteur de 20 % ;
- la possibilité de déterminer par accord le nombre d'expertises dans le cadre des consultations récurrentes sur une ou plusieurs années ;
- l'établissement d'un temps d'échange entre l'employeur, les élus CSE et l'expert et l'élaboration d'un cahier des charges préalable ;
- l'établissement d'un rapport d'expertise unique lorsqu'elle porte sur plusieurs champs ;
- la suppression de l'obligation de soustraiter uniquement avec un expert lui-même agréé ;
- la mise en place de délais pour contester l'expertise, remettre le rapport d'expertise et rendre l'avis du CSE.

## LA MISE EN PLACE DU CSE EN ENTREPRISE, OPPORTUNITÉ D'Y RENFORCER LE DIALOGUE SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL

### *Ministère du Travail*

La mise en place du CSE, instance unique de représentation du personnel dans l'entreprise se substituant au CE, aux délégués du personnel (DP) et au CHSCT, a constitué une réforme profonde du paysage de la représentation du personnel dans l'entreprise. Cette fusion doit permettre de traiter les questions de santé, sécurité et conditions de travail au niveau le plus stratégique de l'entreprise.

Le CSE se voit en effet confier une attribution générale en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail et au moins quatre réunions par an doivent être consacrées à ces questions. Le médecin du travail et le responsable du service de sécurité et des conditions de travail y participent avec voix consultative 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 Carsat.

La loi prévoit qu'une CSSCT, présidée par l'employeur et composée de membres du CSE, 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).

En plus de la formation en santé, sécurité et conditions de travail dont bénéficient tous les élus du CSE (titulaires et suppléants) au titre de leur compétence générale, un accord peut prévoir que les membres de la commission SSCT bénéficient d'une formation spécifique correspondant aux risques ou facteurs de risques particuliers, en rapport avec l'activité de l'entreprise.

## UN ACCOMPAGNEMENT À LA MISE EN PLACE DES CSE

### *Réseau Anact-Aract*

Afin d'encourager les acteurs du dialogue social au sein des entreprises à dépasser la simple mise en conformité avec la réglementation, liée principalement depuis 2017 à la mise en place du CSE, le réseau Anact-Aract a structuré une offre de services pour expérimenter de nouvelles formes de dialogue social au sein des entreprises.

Il s'agit d'abord de les accompagner sur la montée en compétence des instances et des acteurs du dialogue social. L'Anact a ainsi proposé une offre de formation commune destinée aux directions et représentants du personnel d'entreprises de 11 à 49 salariés. Ces formations ont notamment été mises en œuvre dans cinq régions (Occitanie, Hauts-de-France, Grand Est, Bretagne et Corse).

L'Anact a également publié un [guide](#) en février 2019 composé de 26 fiches pour « Agir sur la santé, la sécurité et les conditions de travail au sein du CSE dans les entreprises de 11 à 49 salariés », déjà diffusé à plus de 5 000 exemplaires.

Par ailleurs, un appel à projet du [fonds pour l'amélioration des conditions de travail \(Fact\)](#) lancé début 2019, intitulé « Faire du CSE un levier d'amélioration des conditions de travail et de la qualité du dialogue social », a pour objet de soutenir, à l'échelle d'une entreprise, d'un territoire ou d'une branche professionnelle, des démarches innovantes favorisant un usage vertueux de ce nouveau cadre législatif. Vingt projets, qui ont débuté en septembre 2019 et sont encore en cours, bénéficient de l'accompagnement du réseau Anact-Aract. Leurs perspectives et premières réalisations permettent d'ores et déjà de dégager des axes de progrès et d'innovation pour le fonctionnement des CSE.

Enfin, l'Anact et le réseau des Aract ont apporté leur appui à de nombreux observatoires départementaux du dialogue social, acteurs-relais de la promotion du dialogue social en entreprise dont la plupart se sont concentrés ces dernières années sur l'accompagnement à la mise en place des CSE. Cet appui a pu prendre différentes formes, telles que l'organisation de séminaires inter-observatoires à l'échelle régionale, [l'aide à l'élaboration de la feuille de route de l'observatoire \(Hérault\)](#), des actions de sensibilisation ou de formation des membres de l'observatoire, etc.

#### **TRANSITION, OUTILS ET FORMATIONS AU PROFIT DES CSE DU BTP**

##### **OPPBT**

Depuis sa création, l'OPPBT organisme paritaire, souligne le rôle essentiel d'action et de relais en prévention des CHSCT, maintenant CSE et CSSCT, dans le secteur de la construction et les soutient dans leur prévention au quotidien. Cette conviction est renforcée dans le cadre de son plan stratégique 2016-2020, qui partage avec le PST 3 nombre d'orientations, et l'OPPBT confirme sa volonté de proposer des outils dédiés aux membres de ces instances de dialogue social.

Sur le site [preventionBTP.fr](http://preventionBTP.fr), ils disposent en effet d'un dossier (guidant notamment vers les fiches pratiques du ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion) et d'un espace dédié leur proposant des ressources documentaires, dont des outils pratiques, des outils pédagogiques (vidéos « Minutes Prévention » – deux minutes sur un thème prévention à partager ; e-learning par exemple pour aider à préparer les visites de prévention) et une [lettre](#) d'information.

Depuis novembre 2016, cette lettre d'information et de partage d'expérience est envoyée à l'ensemble des CHSCT identifiés dans les entreprises du BTP. En janvier 2020, avec la mise en place des CSE, cette lettre a souligné l'intérêt d'aborder dans ces nouvelles instances les sujets de prévention des risques professionnels comme un sujet au cœur des préoccupations de l'entreprise au même titre que les sujets économiques et sociaux.

La formation proposée par l'OPPBT a été totalement révisée fin 2018, et, outre les actualisations réglementaires, propose aux membres participants jeux de rôle et ateliers pour leur faire encore mieux appréhender l'importance et les exigences de leur mission. Une version dédiée aux plus petits établissements est disponible depuis juin 2020.

Dans le Grand Est, un club des CHSCT a été expérimenté en 2018, en relation avec l'Aract Grand Est, permettant des rencontres riches d'échanges entre divers CHSCT de la région. Compte tenu de l'évolution de la réglementation, cette expérimentation n'a pas été poursuivie, mais le retour d'expérience collecté permettra sans doute de relancer cette action au niveau des CSSCT.

De plus, les collaborateurs de l'OPPBT participent à de nombreuses réunions de ces instances paritaires (environ 5 000 depuis 2016). Depuis les nouvelles dispositions réglementaires, l'objectif que s'est donné l'OPPBT est d'être présent auprès de toutes les CSSCT, dans un objectif de soutien des membres dans leur mission, sans pour autant négliger sa participation aux CSE.



## DES FICHES PRATIQUES POUR FACILITER L'APPROPRIATION DU CSE PAR LES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

### *Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion I*

Le ministère du Travail a mis de nombreuses [fiches](#) pratiques relatives au CSE à la disposition du public sur son site Internet, afin de sécuriser et harmoniser la mise en œuvre de la réforme et d'en faciliter l'appropriation, notamment par les représentants du personnel.

Elles portent, par exemple, sur les attributions en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail, la mise en place d'une CSSCT, les droits d'alerte, les recours aux experts, le budget, les heures de délégation, les réunions, la base de données économiques et sociales (BDES), la répartition des attributions avec le CSE central, le conseil d'entreprises.

## DES RECOMMANDATIONS CONCRÈTES EN PRÉVENTION PUBLIÉES PAR LES COMITÉS TECHNIQUES NATIONAUX

### *Comités techniques nationaux (CTN), Cnam*

La réglementation confie notamment pour mission aux CTN de réaliser des études relatives aux risques professionnels et aux moyens de les prévenir. Ces études peuvent conduire à l'élaboration de textes que sont les recommandations. Ces dernières définissent les bonnes pratiques proposées aux professionnels pour prévenir les risques liés à leur activité. Elles constituent en quelque sorte des « règles de l'art ».

Élaborées par les partenaires sociaux à partir des bonnes pratiques de prévention de la profession, les recommandations ont pour objectif d'aider les chefs d'entreprises concernés à remplir au mieux leurs obligations en matière de sécurité et santé au travail. Elles s'adressent aussi aux salariés des entreprises du secteur visé, dans un but d'information sur les risques liés à leur activité et les mesures efficaces pour les prévenir.

Il s'agit d'un outil construit et validé par les professionnels du secteur, employeurs et salariés, pour faciliter l'appropriation et l'application par les entreprises des prescriptions qui s'imposent à elles. Cet outil est important pour la prévention des risques professionnels, car il s'inscrit dans la stratégie de prévention définie par les partenaires sociaux au sein du comité technique et peut s'articuler avec d'autres outils incitatifs comme les incitations financières.

Depuis 2016, il y a eu 28 recommandations, en ligne sur [Ameli](#), aborées par les CTN en lien avec la Cnam sur la période du PST 3 :

- 2016 : 6 recommandations (R488 / R491 à R495) ;
- 2017 : 11 recommandations (R482 à R487 / R489 / R490 / R496 à R498) ;
- 2018 : 5 recommandations (R499 à R503) ;
- 2019 : 4 recommandations (R504 à R507) ;
- 2020 : 2 recommandations (R508 à R509).

## MESURES PHARES RÉGIONALES

### UNE DYNAMIQUE PARTENARIALE SUR LE PLAN RÉGIONAL DE SANTÉ AU TRAVAIL ET LES SERVICES DE SANTÉ AU TRAVAIL #CROCT

Créés par la loi du 17 août 2015 et le décret du 22 décembre 2016, les Croct et GPRO se sont progressivement mis en place à partir de l'année 2017, réunissant l'ensemble des acteurs locaux de la prévention, à l'instar du Coct et du GPO au niveau national. La plupart ont su créer des dynamiques partenariales, en s'emparant en particulier de deux sujets principaux : les plans régionaux de santé au travail (PRST) et la politique régionale d'agrément des services de santé au travail.

### UN GUIDE SUR LES INSTANCES ET ACTEURS DU DIALOGUE SOCIAL TERRITORIAL

#### *Grand Est*

Dans un contexte législatif en évolution, les modalités du dialogue social régional et départemental sont relativement peu connues. La Direccte a ainsi proposé aux partenaires sociaux de réaliser un [guide](#) pour donner plus de lisibilité aux instances et acteurs du dialogue social.

Il présente ainsi les acteurs interprofessionnels, les branches professionnelles ainsi que les organisations syndicales et patronales, avec une description de leur mission, de leur fonctionnement et de leurs membres. Ce guide est régulièrement enrichi et actualisé, notamment pour que les noms des contacts et leurs adresses mail demeurent valides.

La Direccte a souhaité mener ce travail partenarial en étroite collaboration avec les représentants des organisations professionnelles et syndicales volontaires pour mettre en valeur les instances régionales et départementales dans lesquelles ils sont amenés à se rencontrer.

### UNE POLITIQUE RÉGIONALE D'AGRÉMENT DES SERVICES DE SANTÉ AU TRAVAIL #CROCT

#### *Auvergne-Rhône-Alpes*

Comme dans la plupart des régions, les partenaires sociaux en Auvergne-Rhône-Alpes ont établi un diagnostic partagé avec l'aide de la Direccte et ont relevé à cette occasion le caractère très hétérogène de la couverture territoriale des SST et de leurs pratiques. Ils ont également mis en évidence que l'attente des entreprises portait encore essentiellement sur les visites médicales, au détriment du conseil à l'employeur, aux études de postes et autres actions en milieu de travail.

Ils ont alors adopté quatre axes stratégiques :

- assurer une qualité de service rendu aux entreprises, en particulier aux TPE-PME et aux salariés les plus précaires, de manière plus homogène sur l'ensemble du territoire de la région ;
- inscrire l'action des services de santé du travail dans les cadres stratégiques définis au niveau régional en matière de prévention des risques professionnels et de lutte contre la désinsertion professionnelle, en donnant la priorité à la prévention primaire ;

## « Les partenaires sociaux, malgré leurs divergences, sont toujours parvenus à un consensus sur le fond, permettant d'initier de vrais débats »

**Christophe Lerouge**, Direccte d'Occitanie

« La mise en place du GPRO et du Croct et la mise en œuvre des orientations de la politique de santé au travail en Occitanie sont le témoignage d'un dialogue social constructif. Les partenaires sociaux, malgré leurs divergences, sont toujours parvenus à un consensus sur le fond, permettant d'initier de vrais débats, par exemple autour de la politique d'agrément ou des actions Cpom.

Ce dialogue a débuté au moment de la mise en place de la nouvelle région et s'est construit à partir d'échanges autour des orientations des actions du PRST 3. À la mise en place du PRST, chaque fiche action a ainsi fait l'objet d'une relecture attentive et de remarques constructives aux pilotes des actions de la part du GPRO. Les partenaires sociaux ont souhaité réfléchir à l'usage du diagnostic territorial pour prioriser les actions régionales en matière de prévention dès la fin de l'année 2017, et ces travaux communs ont initié une véritable dynamique régionale.

Le dialogue social s'est aussi construit grâce à la participation des partenaires sociaux à plusieurs groupes de travail transversaux (diagnostic territorial, qualité de vie au travail, maladies chroniques évolutives par exemple) et à des actions concrètes sur le territoire sur des sujets plus techniques (amiante, risques routiers, etc.).

Les partenaires sociaux n'ont cessé de s'interroger et d'interroger de façon exigeante les acteurs de la prévention (État et partenaires institutionnels) sur leur rôle et le rôle du Croct dans les démarches engagées, souhaitant avoir des précisions sur la politique de santé au travail, les actions menées par le système d'inspection du travail, le lien à établir avec la politique de santé publique et les actions menées dans le cadre du plan régional santé environnement, les services de santé au travail et la finalité des actions menées dans le cadre du PRST.

Les difficultés relevées par les partenaires sociaux dans les modalités de fonctionnement des instances n'ont pas été occultées. À cet effet, la Direccte Occitanie a fait le choix de mettre en place une expérimentation de prise en charge des frais de présence des membres, afin de favoriser la participation active des représentants employeurs et salariés.

À l'aune du PRST 4, et spécialement en période de crise sanitaire liée au SARS CoV-2, le GPRO et le Croct ont souligné la nécessité d'être le lieu incontournable des débats, de la coordination et de la concertation des acteurs de prévention au niveau régional. »

- assurer un suivi en santé fondé sur une réelle prise en charge pluridisciplinaire globale ;
- conforter le fonctionnement des instances de dialogue social autour des questions de santé au travail et notamment des organes de contrôle et de surveillance.

La prise en compte du dernier objectif a été assurée notamment par la réalisation d'un état des lieux et d'un diagnostic partagé du fonctionnement des instances de gouvernance des services de santé dont le cadre, la méthode et les résultats ont été mis en débat au sein du GPRO puis du Croct, pour aboutir à des préconisations d'organisation cible. Les

### 3. Présentation des actions phares par objectif opérationnel

éléments parcellaires recueillis laissent présumer un déficit de représentation des salariés, de fréquentes confusions entre conseil d'administration et commission de contrôle et, dans certaines situations, l'existence de difficultés réelles de fonctionnement. La capacité des commissions de contrôle à jouer pleinement leur rôle de contrôle social du fonctionnement et des actions menées par les SST interentreprises est un enjeu déterminant, qui ne semble pas pleinement satisfait dans la région.

#### **UNE ACTION ORIGINALE DU PRST SUR LA SANTÉ AU TRAVAIL DES FEMMES, PORTÉE PAR LES PARTENAIRES SOCIAUX #CROCT**

*Bretagne*



*Illustration ©Michel Petitot, CFE-CGC*

À la suite de nombreux échanges, le Croct de Bretagne a décidé de travailler sur un sujet innovant dans le cadre de leur PRST : les membres du Croct ont été sensibles à l'idée que les femmes rencontraient des problématiques spécifiques au travail et, ainsi, des risques professionnels particuliers.

Ils ont ainsi organisé un [colloque](#) le 28 mai 2019 sur la santé au travail des femmes et travaillé sur une [plaquette](#) à destination des entreprises afin de déconstruire les idées reçues et d'éclairer les enjeux liés à l'analyse de l'exposition différenciée aux risques professionnels des femmes et des hommes, dans le but d'améliorer les conditions de travail de l'ensemble des salariés.

Le dialogue social a ainsi permis de fonder une action originale visant à accompagner les entreprises dans la réalisation de leur document unique d'évaluation des risques (DUER) qui doit permettre, depuis la loi du 4 août 2014, une évaluation des risques tenant compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe.

#### **UN FOISONNEMENT DE TRAVAUX ET D'IDÉES DES PARTENAIRES SOCIAUX, ORGANISÉS EN COMMISSIONS TECHNIQUES #CROCT**

*Provence-Alpes-Côte d'Azur*

Co-animées par la Direccte et la Carsat, le Croct a organisé ses travaux autour de quatre commissions techniques : culture de prévention ; QVT et maintien dans l'emploi ; pilotage et ressources ; services de santé au travail. Pour chacune d'elles, une feuille de route a été adoptée par les membres de la commission.

À titre d'illustration, la deuxième commission, relative à la QVT, au maintien dans l'emploi et à la transversalité des

politiques de santé, représentée par FO, la CGT, la CPME, l'U2P et l'Agefiph, s'est réunie huit fois en 2019 et 2020. Sa mission a consisté, après une phase d'inventaire des acteurs de la prévention de la désinsertion professionnelle et des dispositifs d'accompagnement de la région PACA, en l'analyse des données recueillies. Ce travail commun doit permettre de dégager des priorités d'actions, promouvoir les dispositifs existants et élaborer des préconisations pour prévenir, le risque de désinsertion professionnelle des salariés, en vue de la construction du prochain plan.

Trois axes seront étudiés :

- le volet individuel basé sur le parcours de l'intéressé et abordant les aspects santé/compétence/métier ;
- le volet collectif autour de l'entreprise et de la gestion de la prévention et préservation de la santé, impliquant plutôt employeurs, DRH, instances représentatives du personnel et médecins du travail ;
- et le volet autour de la coordination des acteurs qui, suivant les cas individuels, concerne 20 à 25 acteurs à mobiliser et coordonner en matière de prévention de la désinsertion professionnelle.

### Hauts-de-France

À la suite de l'initiative votée fin 2018 de s'engager dans une réflexion collective en mode projet pour accroître l'efficacité de la prévention en région, un groupe de travail composé de représentants du GPRO s'est constitué et a engagé des travaux sur le sujet.

Les travaux du groupe ont d'abord consisté à doter les membres d'une vision partagée autour de la question de la prévention primaire : une définition a ainsi été formalisée ; puis la réflexion s'est engagée autour d'une approche méthodologique partagée : partir d'une analyse de la demande, obtenir un portage

fort des directions, inscrire la démarche dans un processus de dialogue, s'appuyer sur une démarche pluridisciplinaire, évaluer la démarche, s'assurer de créer les conditions d'autonomisation de l'entreprise. Enfin, à partir de situations concrètes, les membres du groupe ont pu s'exercer à la mise en œuvre de ces références partagées. Ces travaux constitueront un cadre essentiel pour la construction du futur PRST et la définition d'actions concertées où chacun joue sa spécificité en complémentarité de l'ensemble des composantes mobilisées.

Par ailleurs, dans le cadre du comité technique dialogue social, les partenaires sociaux régionaux ont proposé l'organisation d'une manifestation de sensibilisation à la prévention primaire à destination des acteurs du dialogue social dans l'entreprise. Cette [manifestation](#) s'est tenue le 18 juin 2018 à Arras et a permis de relayer les messages du PRST auprès de plus de 200 représentants de salariés et d'employeurs.

## UNE COMMUNICATION SUR LES ACTIONS DU PRST VIA LA LETTRE DI@RBENN #CROCT

### Bretagne

La lettre [Di@rbenn](#) – prévenir en breton – continue d'être largement diffusée en Bretagne : 21 numéros ont été publiés depuis 2013 pour informer sur les orientations décidées en CROCT et valoriser les actions conduites en santé au travail en région, dont les actions du PRST.

Le comité de rédaction est composé de représentants des partenaires sociaux (Medef, CPME, CGT, CFE-CGC), de préventeurs (Carsat, MSA, OPPBTP, services de santé au travail), de l'Observatoire régional de santé et de la Direccte.

Verbatim des membres du comité de rédaction sur la lettre Di@benn :

« C'est une vision partagée de la prévention. »

« Un outil de prévention, lettre connectée au terrain, accessible à tous. »

« Une source d'information en SST, la traçabilité et la promotion des actions menées par le Croct et ses groupes de travail, la mutualisation de compétences et d'expériences, la parole donnée aux partenaires sociaux et aux institutionnels, un recentrage permanent sur les fondamentaux que sont la prévention primaire et la culture de prévention, une aide pour les préventeurs et entreprises à bien structurer leur démarche de prévention. »

« Coopération, échange, transversalité des pratiques, dynamiques de réseaux. »

#### **UN PARTENARIAT INTERINSTITUTIONNEL POUR FORMER LES ÉLUS DU CSE, EN SANTÉ AU TRAVAIL**

##### *Hauts-de-France*

Pour améliorer les formations dispensées par les organismes de formation agréés pour former les élus du CSE, en santé au travail, le COTECH Dialogue social a proposé au Croct (comité régional d'orientation des conditions de travail) des actions d'encadrement, d'accompagnement et de contrôle, que celui-ci a validées. Un référentiel de formation a été conçu en lien avec la Carsat Nord Picardie pour encadrer le contenu de ces formations. Les formateurs des organismes candidats à l'agrément sont systématiquement mis en situation pour vérifier leurs compétences et le contenu de la formation est évalué au regard du référentiel, lors d'entretiens menés par la Direccte, en binôme avec

la Carsat. Une fois agréés, les organismes sont mis en réseau et réunis lors d'ateliers et de séminaires animés par la Direccte, la Carsat et l'INRS, pour assurer leur montée en compétence. Un partenariat avec l'INRS permet d'identifier les besoins des formateurs en matière d'outillage et de répondre à ces besoins. Des contrôles a posteriori sont menés en lien avec le service de contrôle de la formation professionnelle de la Direccte pour s'assurer du respect des exigences posées par le Croct.

#### **UN APPUI AU DIALOGUE SOCIAL ADAPTÉ À CHAQUE TERRITOIRE #OBSERVATOIRES DÉPARTEMENTAUX**

Afin d'encourager le dialogue social et la négociation collective dans les entreprises, tout particulièrement dans celles de moins de 50 salariés, les ordonnances du 22 septembre et du 20 décembre 2017 ont créé des observatoires départementaux d'analyse et d'appui au dialogue social et à la négociation. Le décret du 28 novembre 2017 en a défini les attributions, le fonctionnement et la composition tripartite.

Ces observatoires ont été installés à partir du premier semestre 2018, avec la détermination des organisations syndicales et professionnelles qui y siègent. Les Direccte en sont membres : les responsables des unités départementales y assurent le secrétariat, essentiel à leur animation.

En 2019, la mobilisation des 97 observatoires autour de la question du dialogue social a été forte. Des outils de communication ont été finalisés, avec très souvent un appui de l'Aract : plaquettes comme [celle de l'Occitanie par exemple](#), sites Internet, communiqués de presse, interventions sur des chaînes de télévision locale, etc.

## Occitanie

### Tarn-et-Garonne

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'observatoire est de capitaliser sur ces expériences et de les diffuser auprès d'autres exploitations, notamment les plus petites.

## Normandie

### Seine-Maritime

À l'occasion de la rencontre nationale sur « Les réussites du dialogue social » organisée par le ministère du Travail le 28 juin 2019, les représentants de l'observatoire de Seine-Maritime (la présidente issue de la CFDT, le représentant du Medef, le directeur de l'unité départementale – secrétaire de l'observatoire – et le président de l'association nationale des directeurs des ressources humaines de Rouen) ont présenté :

- les missions de l'observatoire : notamment, l'intérêt de disposer d'un espace tripartite de proximité permettant d'observer et d'analyser les données collectées dans le département sur l'application effective du droit de la négociation collective et de la représentation du personnel ainsi que sur la réalité des relations et conditions de travail au sein des entreprises du département. L'observatoire a été également présenté comme un espace projet permettant de mettre en œuvre

des démarches sur des problématiques ciblées : formation des acteurs, suivi de certains types de négociation comme la négociation sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail, etc. ;

- son fonctionnement : si le dynamisme et l'intérêt de cet espace de concertation pour promouvoir le dialogue social dans le département ont été salvés, des difficultés demeurent quant à la participation des représentants syndicaux à l'ensemble des activités de l'instance : réunions périodiques, séminaires, colloques ou interventions en entreprise ;
- son activité : les membres de l'observatoire ont particulièrement insisté sur l'intérêt des rendez-vous thématiques (séminaires internes, colloques, partenariats avec l'université de Rouen Normandie, etc.) permettant aux intéressés de développer leur expertise sur le système de négociation collective et de représentation du personnel.

## Provence-Alpes-Côte d'Azur

En réponse au besoin d'appui des partenaires sociaux siégeant au sein des six observatoires de la région, la Direccte PACA, en lien étroit avec ses unités départementales et l'Aract, a réalisé dans chaque observatoire une présentation du cadre juridique du CSE, plus spécialement dans les entreprises de moins de 50 salariés : mise en place, attributions, moyens, mais aussi marges potentielles d'adaptation du CSE aux spécificités de l'entreprise par un accord d'entreprise sur la mise en place du comité, outil nouveau permettant de dépasser le socle légal sur de nombreux champs.

## Hauts-Alpes

Une réflexion sur la qualité du dialogue social dans les TPE-PME des Hauts-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, etc.) afin d'envisager des pistes pour développer et améliorer le dialogue social.

#### **Var**

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 d'élaborer un [guide pratique](#) et synthétique destiné à donner des repères pour mettre en place un CSE dans les PME. Le guide ainsi finalisé et approuvé par les membres de l'instance a été présenté à l'occasion d'une conférence de presse, relayée dans plusieurs médias locaux. Il a également fait l'objet d'un portage spécifique auprès des TPE-PME lors de rencontres publiques organisées à la fin du premier semestre 2019.

#### **Vaucluse**

L'observatoire départemental, en lien étroit avec l'unité départementale, a organisé le 19 septembre 2019 à Morières-Lès-Avignon son premier [colloque dédié au dialogue social dans les TPE-PME](#) auquel près d'une centaine de 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 leurs expériences diverses 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.

### **UNE SENSIBILISATION DES ENTREPRISES ANTILLAISES POUR LA MISE EN PLACE DES NOUVEAUX CSE**

#### *Guadeloupe*

Tous les ans, la Dieccte organise avec la Caisse générale de sécurité sociale (CGSS) un forum dédié aux CHSCT, désormais devenus CSE.

En 2019, ce forum a été organisé en collaboration avec l'Aract à destination de toutes les entreprises d'au moins 11 salariés et les organisations syndicales y ont été conviées. Les invitations ont été envoyées par mail par les services de santé au travail, mises en ligne sur plusieurs sites Internet et sur les réseaux sociaux par la préfecture.

L'animation a été assurée par la Dieccte et l'Aract et a été complétée par un témoignage d'entreprise (DRH et représentant du personnel) sur la mise en place et le fonctionnement de leur CSE. 140 personnes ont participé à ce [forum](#).

#### *Martinique*

La mise en place des CSE devant avoir lieu au plus tard au 31 décembre 2019, la Dieccte a souhaité s'assurer que toutes les entreprises concernées engageaient le processus électoral en vue de la mise en place du CSE dans un délai compatible avec cette date butoir.

Pour cela, plusieurs axes ont été déployés : la bonne information des entreprises et des représentants du personnel ; la facilitation du processus électoral ; des visites dans des entreprises ciblées, notamment celles dans lesquelles l'échéance des mandats était postérieure au 31 décembre 2019, afin de s'assurer qu'elles auraient mis en œuvre le processus permettant de respecter leurs obligations en matière d'organisation des élections avant la fin de l'année.



Un [article](#) sur le site de la Dieccte a été publié avec tous les documents essentiels à la mise en place du CSE (plus de 200 visites du site) et deux [séminaires](#) le 10 octobre et le [19 novembre 2019](#) ont réuni plus de 400 personnes.

Ces actions, conjuguées avec les interventions résultant de l'initiative des agents et les réponses aux demandes des entreprises et des salariés, font l'objet d'un portage, d'un appui permanent et d'un suivi régulier.

## **L'OUTIL D'AUTODIAGNOSTIC ÉQUATION POUR RENFORCER LE DIALOGUE ET LA NÉGOCIATION UNIQUE SUR LA QVT ET L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE**

### *Bourgogne Franche-Comté*

La négociation unique qualité de vie au travail/égalité professionnelle peut être l'opportunité d'aborder tous ces sujets. Pour permettre aux acteurs des entreprises d'établir un diagnostic partagé et de produire des actions qui concilient les enjeux économiques et sociaux, l'Aract Bourgogne-Franche-Comté travaille à la production d'un guide méthodologique, en partenariat avec le Medef et la CFDT.

Le guide aurait dû être finalisé en 2020 mais la pandémie de Covid-19 a retardé la publication du guide. L'objectif de publication est cependant maintenu.

## ENSEIGNEMENTS

### Coordination des acteurs

- Au niveau national, la capacité de synergie des acteurs, institutionnels comme partenaires sociaux, s'est exprimée notamment dans l'élaboration du Plan santé au travail, ou par les prises de position des membres du GPO sur un certain nombre de sujets comme, à titre d'illustration, les positions sur la norme ISO 45 001. Le GPO, de l'avis même de ses membres, constitue en effet une instance de discussion privilégiée où l'état d'esprit d'écoute et de recherche du consensus est particulièrement constructif.
- Les partenaires sociaux du Coct ont contribué à placer le dialogue social au centre de la question de la réforme de la santé au travail posée depuis la parution du rapport de la députée Charlotte Lecocq (août 2018). À la suite de la lettre qui leur a été adressée par le Premier ministre le 5 septembre 2018 et de la lettre des ministres chargés du Travail et de la Santé du 12 mars 2019, les organisations professionnelles et syndicales se sont engagées dans une concertation, qui a permis des échanges constructifs sans toutefois parvenir à un accord. Nouvelle étape de ce processus vers une réforme : une négociation interprofessionnelle a débuté le 22 juin 2020, sur la santé au travail sur le fondement d'un document d'orientation du gouvernement. Par suite, l'accord national interprofessionnel (ANI) pour une prévention renforcée et une offre renouvelée en matière de santé au travail et conditions de travail a été conclu le 10 décembre 2020. La proposition de loi pour renforcer la santé au travail, qui le transpose et l'enrichit, a été déposée le 23 décembre 2020 à l'Assemblée nationale.
- Au niveau régional, l'implication des acteurs des Croct et la dynamique qu'ils ont lancée constitue l'un des acquis les plus importants des PRST, avec différentes modalités de travail (groupes de travail, commissions spécialisées, GPRO élargi au comité de pilotage du PRST, etc.). Pour autant, des difficultés ont pu être rencontrées pour la tenue des réunions au regard de la multiplicité des acteurs, dont certains doivent concilier leur participation avec leur activité professionnelle, soulevant la question des moyens mis à la disposition de ces instances.

### Mise en œuvre des actions

- L'ensemble des acteurs nationaux (Anact, OPPBTP, INRS, ministère du Travail, etc.) se sont mobilisés sur le dialogue social, considérant tous qu'il était l'une des facettes de la santé au travail et s'attachant à le mettre en lumière dans leurs productions.
- Le caractère fructueux du dialogue social pour construire une politique régionale pertinente et ambitieuse a dépendu de l'implication des acteurs régionaux. Les partenaires sociaux ont notamment participé à des degrés divers à la fixation du cadre de la politique d'agrément des SST. Or, le rôle des Croct dans le pilotage des SST semble plus que jamais essentiel, comme le souligne le rapport de l'Igas sur le sujet (février 2020).

**Mise en œuvre des actions**

- [Le comité d'évaluation des ordonnances du 22 septembre 2017 relatives au dialogue social et aux relations de travail](#), coordonné par France Stratégie, la Dares et la DGT, a publié un rapport intermédiaire le 28 juillet 2020, dans le prolongement des notes d'étape publiées fin 2017 et fin 2018. À ce stade et s'agissant de dispositions dont les effets sont attendus sur le moyen ou long terme, il ne s'agit pas encore de travaux permettant de formuler une évaluation globale de cette réforme. Dans la perspective de ces travaux d'évaluation proprement dits, le rapport rend compte également des réflexions du comité sur les objectifs et effets des ordonnances à partir des concepts généraux que sont la « qualité du dialogue social » ou la « performance des entreprises ».
  - La négociation collective a d'ailleurs été un important mode de gestion des impacts de la crise sanitaire. À cet égard, les partenaires sociaux indiquent dans l'ANI du 10 décembre 2020 que les questions de prévention, de santé au travail, de QVT et d'amélioration des conditions de travail doivent être traitées de manière aussi stratégique que les questions économiques et invitent les entreprises à négocier des accords sur le sujet en tenant compte des réalités du travail et des moyens à mettre en œuvre afin de faire progresser la culture de prévention. De la même manière, ils invitent les branches professionnelles à négocier des accords sur la prévention, la santé au travail, la prévention de la désinsertion professionnelle et le retour en emploi. Dans le contexte de la lutte contre l'épidémie de la Covid-19, les CSE ont été particulièrement sollicités et ont joué un rôle majeur dans la mise en œuvre de mesures de prévention, notamment en faveur du déploiement massif du télétravail. Des dispositions transitoires et dérogatoires ont été prises afin de faciliter et de fluidifier ces nombreuses consultations : réduction des délais de consultation et renforcement des possibilités de se réunir en visioconférence, en conférence téléphonique ou à recourir à la messagerie instantanée.
- Au 2 juillet 2020, 30 accords de branche et près de 6 850 accords d'entreprise ont été enregistrés pour définir et mettre en œuvre des mesures de réorganisation du travail en entreprise tenant compte de l'épidémie de la Covid-19. La crise sanitaire a ainsi renforcé la nécessité d'une négociation à tous les niveaux, en particulier celui de l'entreprise, sur les conditions de travail.

## Système d'acteurs et offre de services aux TPE-PME

### Objectif opérationnel 8

#### ENJEUX

Les TPE-PME, qui représentent en France plus de 3,8 millions d'entreprises, soit 99,8 % du nombre total d'entreprises, emploient 47 % de l'ensemble des salariés. Elles disposent en général de moins de ressources que les grandes entreprises pour promouvoir la santé au travail de leurs salariés, évaluer les risques et les prévenir. Elles constituent donc la cible prioritaire des acteurs de la prévention, qui se mobilisent pour leur faire connaître les outils à leur disposition et les accompagner autant que possible dans leurs démarches de prévention.

Pour les atteindre efficacement, les mieux placés sont les acteurs de proximité que constituent notamment les représentants du personnel, les services de santé au travail, l'inspecteur du travail ou le contrôleur de la Carsat, ou bien des acteurs-relais tels que les organisations professionnelles. Ces acteurs ont d'ores et déjà participé à la diffusion d'une culture de prévention dans les petites et moyennes entreprises, comme en témoignent notamment les nombreuses expérimentations menées au niveau local. Néanmoins des progrès restent à faire pour davantage mettre en réseau les acteurs de la prévention et pour structurer une offre de services globale et lisible à destination des entreprises.

#### Actions du PST 3

- 3.4 Poursuivre l'évolution du rôle du système de l'inspection du travail dans le cadre de la réforme du « Ministère fort ».
- 3.5 Renforcer les services de santé au travail.
- 3.6 Valoriser les compétences des représentants du personnel en matière de conditions de travail et mobiliser les commissions paritaires régionales interprofessionnelles.
- 3.7 Structurer une offre de service et des actions partenariales en direction des TPE-PME, notamment en mobilisant les branches.
- 3.8 Développer le lien entre professionnels de santé pour la prise en charge des travailleurs en risque de désinsertion professionnelle et susceptibles d'être exposés à des risques professionnels et extra-professionnels en interaction.



## Un exemple de réussite

Dans une meunerie de l'Eure employant une dizaine de personnes et connaissant quelques difficultés économiques, le nouveau chef d'entreprise met rapidement en place un business plan pour augmenter les volumes de production. Il se rend compte cependant que le facteur « conditions de travail » ne doit pas être sous-estimé et décide de faire appel à son service de santé au travail afin de mener une réflexion globale pour prévenir les risques professionnels sur tous les postes de travail, de la production jusqu'à la livraison en boulangerie. Les mesures mises en œuvre réussissent à l'entreprise, puisque son chiffre d'affaires a fortement augmenté et qu'elle a retrouvé une rentabilité, tout en préservant la santé et le bien-être des salariés.

## TENDANCES



Les dirigeants des petites structures sont généralement bien informés sur la réglementation en santé et sécurité au travail et connaissent leurs obligations. Néanmoins, ils disent ne pas être en mesure de les appliquer par manque de ressources (temps, autres priorités, manque de compétences en interne).

Source : Notes techniques INRS, *Quelles pratiques de gestion des risques dans les micros et petites entreprises ? Résultats de l'étude européenne Sesame, 2017*



Des soutiens financiers à la réalisation de formations ou à l'achat de matériel améliorant la santé et sécurité au travail existent pour les TPE-PME, mais de nombreuses entreprises n'en profitent pas, bien qu'elles en connaissent l'existence, du fait de divers facteurs : manque de temps pour constituer le dossier, impossibilité de « sortir un employé de la production » pour suivre une formation, etc.

Source : Idem.



Les employeurs et les salariés réclament plus de lisibilité en matière de santé au travail, que ce soit au niveau du droit ou des services à leur disposition. Les rapports récents sur la santé au travail comme celui de la députée Lecocq, *Santé au travail : vers un système simplifié pour une prévention renforcée* (août 2018) et celui de l'Igas, *Évaluation des services de santé au travail interentreprises* (février 2020) convergent vers la nécessité d'un socle minimal de services à offrir aux entreprises de manière claire et accessible. L'accord national interprofessionnel sur la santé au travail du 10 décembre 2020 insiste également sur ce point.

## CHIFFRES-CLÉS



**19 642** professionnels travaillent aujourd'hui dans les SSTI (infirmiers, intervenants en prévention des risques professionnels, secrétaires médicaux, etc.).

Source : DGT, avril 2020



Si la majorité des salariés estiment que les SSTI sont indispensables, ils considèrent également mal les connaître et les jugent plutôt peu présents dans les entreprises.

Source : Enquête Harris Interactive – Présanse, avril 2019



Le nombre d'interventions des agents de contrôle a progressé en 2019 de **5,5 %** par rapport à 2018. La part des interventions correspondant aux thèmes prioritaires (amiante, chutes de hauteur, égalité professionnelle, détachement international, travail illégal) est passée de **40 %** en 2018 à **57 %** en 2019.

Source : DGT



**20** référentiels professionnels de branche ont été homologués par arrêté conjoint des ministères du Travail et de la Santé et permettent de faciliter aux nombreuses TPE-PME de ces branches (aide à domicile, chocolatiers, poissonniers etc.) le travail d'évaluation de l'exposition de leurs salariés à plusieurs facteurs de risques, proposant même des mesures de prévention adaptées.

Source : DGT



## Un exemple de prévention manquée

Un salarié de TPE témoigne : « Je ne parlerais pas de stress au médecin du travail car je n'ai pas envie d'être stigmatisé, ou d'avoir des problèmes avec mon employeur. Dans mon entreprise, on est un petit groupe, on sait vite qui a dit quoi, qui a fait quoi. Donc en cas de problèmes, j'en parlerais plutôt avec mes amis ou des collègues qui vivent la même chose que moi. »

## MESURES PHARES NATIONALES

Les différents objectifs opérationnels du PST 3 ont donné lieu à de nombreuses actions nationales et régionales qui avaient pour cible les TPE-PME. Elles ont ainsi été valorisées au sein d'autres fiches de ce bilan comme celles sur la culture de prévention, l'usure professionnelle, les RPS, etc. Cet objectif opérationnel dédié aux TPE-PME, par nature transversal, apporte un éclairage complémentaire en insistant sur les actions menées par les acteurs de proximité ou les acteurs-relais : l'inspection du travail, les services de santé au travail, les institutions représentatives du personnel et les branches professionnelles.

### Services de santé au travail

#### UN RECENTRAGE DE L'ACTIVITÉ DES SERVICES DE SANTÉ AU TRAVAIL SUR LA PRÉVENTION PRIMAIRE EN ENTREPRISE

##### *Ministère du Travail*

La réforme issue de la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels et de son [décret d'application](#) a permis de mettre en place

de nouvelles modalités de suivi de l'état de santé des salariés qui ont renforcé l'équipe pluridisciplinaire.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017, l'examen médical d'embauche a ainsi été remplacé, pour les salariés dont le poste n'implique pas une exposition à des risques particuliers, par une visite d'information et de prévention (VIP) réalisée dans un délai de trois mois à compter de sa prise de poste et au moins une fois tous les cinq ans. Cette visite peut être réalisée, outre le médecin du travail, par un collaborateur médecin, un interne en médecine du travail ou un infirmier. À l'issue de cette visite, un suivi adapté peut être prévu si l'âge, l'état de

### **Une entreprise d'ambulanciers accompagnée par son service de santé au travail**

Parce que les manutentions de brancard représentent un risque élevé d'entraîner des troubles musculo-squelettiques (TMS) pour leurs salariés ambulanciers, les deux responsables associés de l'entreprise, se sont engagés dans la démarche nationale « TMS pro ».

« Grâce à l'accompagnement et l'appui du médecin du travail et de l'ergonome du Groupement interprofessionnel de santé au travail, nous avons obtenu un financement de la Carsat des Pays de la Loire pour l'achat de ces deux brancards électriques » explique un des associés.

La société de transport médicalisé vient d'investir près de 72 000 euros au total dans ce matériel visant à réduire les efforts physiques et les risques de TMS des 5 500 prises en charge de patients à l'année. « La démarche d'amélioration était déjà engagée grâce à du matériel plus performant que le matériel classique, mais aujourd'hui, c'est encore mieux : on appuie sur un bouton et le brancard se déploie ou se replie automatiquement. Quant au mouvement de "tirer" et "pousser", il reste très limité. »

Source : [www.gist44.fr/le-gist-quest-ce-que-cest.html](http://www.gist44.fr/le-gist-quest-ce-que-cest.html)

santé, les conditions de travail ou les risques professionnels auxquels le salarié est exposé le justifient.

Parallèlement à cet assouplissement pour les salariés peu exposés, un suivi individuel renforcé a été prévu pour « tout travailleur affecté à un poste présentant des risques particuliers pour sa santé ou sa sécurité ou pour celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail ». Ce suivi comprend notamment un examen médical d'aptitude réalisé par un médecin du travail avant l'embauche, renouvelé selon une périodicité déterminée par le médecin du travail et au moins tous les quatre ans.

Tout en restant fondées sur le principe d'un suivi universel, ces modalités renouvelées constituent une réelle opportunité pour recentrer les médecins du travail sur leurs missions essentielles, notamment de gestion des cas les plus complexes, et affirmer le rôle des autres professionnels à leurs côtés pour prévenir les risques professionnels en entreprise et y améliorer les conditions de travail.

## UN PERFECTIONNEMENT DES CONTRATS PLURIANNUELS D'OBJECTIFS ET DE MOYENS DES SERVICES DE SANTÉ AU TRAVAIL

### *SSTI, Assurance maladie – Risques professionnels, OPPBTP, ministère du Travail*

Depuis la réforme de la médecine du travail de 2012, chaque service de santé au travail doit engager avec l'État et la Carsat une démarche partenariale concrétisée par la signature d'un Cpom. Ce Cpom peut également être conclu avec l'OPPBT dans le secteur du BTP. Ce contrat définit des actions prioritaires pour le SSTI, en cohérence avec les objectifs du PRST et

de la convention d'objectifs et de gestion (COG) de la branche AT-MP.

La première génération de Cpom étant arrivée à échéance à partir de 2018, de premiers bilans en ont été effectués via les Direccte et les 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.

En juillet 2019 et dans l'attente d'une réforme de la santé au travail, la DGT et la direction des risques professionnels (DRP) de la Cnam ont élaboré conjointement une instruction prévoyant des modalités transitoires pour proroger l'existant jusqu'au 30 juin 2021 – ce qui permettra d'intégrer les orientations du PST 4 et des nouveaux PRST dans la génération suivante de Cpom – tout en les recentrant sur deux actions prioritaires portant obligatoirement sur :

- le maintien dans l'emploi des salariés et la prévention de la désinsertion professionnelle (PDP) ;
- un risque prioritaire 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.

Ainsi, la Direccte Grand Est a, par exemple, signé 14 [Cpom de 2<sup>e</sup> génération](#) le 25 juin 2020, en présence de l'ensemble des partenaires. Outre l'action à faire porter de manière obligatoire sur la prévention de la désinsertion professionnelle, la majorité de ces Cpom comprennent une action sur la prévention des risques chimiques, des TMS ou des RPS, en direction spécifiquement des TPE. Ainsi, le service de santé au travail « Association lorraine de santé en milieu de travail (ALSMT) » a choisi, en partenariat étroit avec la Direccte et la Carsat Nord-Est, d'accompagner les entreprises du secteur de la prothèse ongulaire ayant moins de 20 salariés (soit 49 entreprises) dans la mise en œuvre d'une démarche de prévention à la fois des risques chimiques et des TMS.

En 2020, 73 % des SSTI ont signé au moins un Cpom (10 % des SSTI ont signé deux ou plusieurs Cpom).

#### Acteurs-relais

#### LE FONDS POUR L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL (FACT), AU SERVICE DE PROJETS INNOVANTS POUR LES TPE-PME

*Anact*



Le [fonds pour l'amélioration des conditions de travail \(Fact\)](#) promeut et soutien des projets innovants ou expérimentations à destination de TPE-PME sur le champ des conditions de travail. Plus précisément, il s'adresse aux entreprises ou associations de moins de 300 salariés ainsi qu'aux branches professionnelles ou à leurs relais locaux, acteurs-relais essentiels pour toucher un grand nombre de PME.

Géré par l'Anact, ce fonds est doté d'un budget annuel de deux millions d'euros, qui sont attribués aux projets rigoureusement sélectionnés et s'inscrivant dans l'un des [appels à projets](#) annuels. Dix appels à projets ont eu lieu depuis 2016, portant sur des thématiques variées allant de l'égalité professionnelle au numérique en passant par le maintien en emploi.

L'un des critères d'éligibilité correspond à la volonté d'impulser, dans le cadre d'un dialogue social rénové et/ou d'une approche participative, une dynamique d'échange et d'action sur les conditions de travail.

Une autre condition d'obtention des subventions concerne les actions de valorisation et de diffusion des acquis du projet, qui doivent impérativement être prévues. En effet, pour les entreprises, les branches et les territoires, le soutien d'une aide financière publique doit servir d'incitation pour mener à bien des démarches innovantes tant individuelles que collectives à plus grande échelle ; les projets financés par le Fact ont donc vocation à être largement diffusés. Le dispositif Fact est aussi un levier pour aider le porteur de projet à pérenniser une dynamique de changement, évaluer les progrès réalisés, diffuser des bonnes pratiques et transférer les acquis au sein de sa branche et/ou de son territoire.



## Le réseau Uztartu soutenu par le Fact

Dans le cadre de [l'appel à projet Fact prévention de l'usure professionnelle](#) (2016-2018), le réseau Uztartu, regroupant l'ensemble des professionnels de la filière agroalimentaire dans le pays basque (producteurs, transformateurs, services, etc.) a engagé une action collective avec sept PME pour les aider à mettre en place des plans d'action adaptés aux caractéristiques de leur activité et de leurs salariés, sur le champ de la prévention de l'usure professionnelle et du maintien dans l'emploi.

Ce projet, fondé sur une approche par les situations de travail, a permis une montée en compétences des entreprises participantes. Ces dernières sont allées au-delà du simple respect des réglementations en vigueur pour faire de la prévention des risques professionnels un véritable projet d'entreprise. Les enseignements de cette expérience sous forme d'une [vidéo](#) ont été formalisés et diffusés à l'ensemble des entreprises adhérentes au cluster.

### DES REPÈRES DE BONNES PRATIQUES POUR ORGANISER LE TRAVAIL EN PROTÉGEANT LES SALARIÉS DURANT L'ÉPIDÉMIE DE COVID-19

*INTEFP, ministère de l'Agriculture, ministère du Travail, ministère de l'Économie, Anses, OPPBTP, Assurance maladie – Risques professionnels, Présanse, branches professionnelles*

Plus de [90 fiches métiers et guides de branche](#) ont été élaborés afin d'aider les professionnels à organiser le travail tout en luttant contre l'épidémie de Covid-19. Destinés principalement aux employeurs, ils ont été également utiles à tous les travailleurs pour se protéger des risques de contamination à la Covid-19. Ces documents demeurent des repères de bonnes pratiques complétant le [protocole](#) national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise.

Ces documents sont issus du travail d'expertise de tous les acteurs institutionnels de la prévention au niveau national réunis au sein d'un groupe de travail piloté par l'Intefp (Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle) et le ministère du Travail, avec le concours des ministères de

l'Agriculture et de l'Économie, de l'Anses, du réseau Assurance maladie – Risques professionnels (branche AT-MP de la Cnam et INRS), de l'Anact et des médecins du travail coordonnés par Présanse.

L'idée était de décliner les conseils de prévention en temps d'épidémie par métier ou secteur d'activité, en demeurant très clair et synthétique afin que chaque employeur puisse se les approprier et les mettre en pratique. Une cinquantaine de fiches a été rédigée, comme celles sur le travail en caisse ou le travail dans la blanchisserie industrielle. Des problématiques communes à tous les métiers ont également été identifiées et ont fait l'objet de fiches générales, par exemple sur la gestion des locaux contaminés ou encore sur le travail des personnes en situation de handicap.

De nombreux guides très complets ont parallèlement été élaborés par les organisations professionnelles de certaines branches (BTP ou transports par exemple), souvent de manière paritaire, pour accompagner la reprise de l'activité et proposer une démarche de prévention de la contamination et de la protection des salariés adaptés. Ces guides ont tous fait l'objet d'une expertise approfondie des acteurs de la prévention avant d'être publiés sur le site du ministère du Travail.

## LE RÉSEAU AT-MP MOBILISÉ POUR LA PRÉVENTION DANS LES TPE

### *Assurance maladie – Risques professionnels, INRS OPPBTP*

L'assurance maladie – Risques professionnels a engagé, en 2018, un programme TPE destiné à proposer à près de 900 000 entreprises (1 à 19 salariés) représentant 36 métiers et près de trois millions de salariés, une offre de service générique et 36 offres sectorielles promues par des partenaires.

Ce programme, fondé en partie sur des données de sur-sinistralité des entreprises ciblées, a fait l'objet d'une expérimentation antérieure sur quatre métiers. Pilotée par des chefs de projet sélectionnés dans le réseau des Carsat, cette action vise notamment à inciter les entreprises qui seront contactées à mener des actions de prévention dans leur entreprise, à investir, grâce au dispositif d'aides financières du réseau AT-MP et à réaliser leur document unique d'évaluation des risques. Les outils de l'offre de service sont élaborés et publiés avec l'INRS et avec la participation des organisations professionnelles des secteurs concernés.

Pour ce qui est des entreprises du BTP de la cible, le réseau AT-MP les oriente vers les services et outils de l'OPPBTP notamment l'offre en ligne ([preventionbtp.fr](http://preventionbtp.fr)) et son outil d'évaluation des risques dédié aux TPE du BTP (« [MonDocUniquePrem's](#) »). Près de 30 000 entreprises ont déjà commencé à utiliser cette offre de service.

Une alerte prévention, testée en 2019, sera déployée à partir de 2021 auprès des 25 000 TPE de 10 à 19 salariés ayant une sur-sinistralité sur deux ans, avec une mise en avant personnalisée de l'offre de service du programme TPE.

En outre, le dispositif Signal créé en 2019 avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 2022, va

permettre de sensibiliser et d'avoir un suivi attentionné des quelque 90 000 à 10 000 entreprises de 10 à 19 salariés (10 à 49 salariés pour l'Alsace-Moselle) ayant une sur-sinistralité sur trois ans. Il sera complété par une « ristourne » sur le taux de cotisation en cours de création pour celles qui mettront en œuvre une des mesures de prévention préconisées.

## Système d'inspection du travail

### UN NUMÉRO DE TÉLÉPHONE UNIQUE POUR LES SERVICES DE RENSEIGNEMENT EN DROIT DU TRAVAIL

#### *Ministère du Travail*



Le système d'inspection du travail assure une mission d'information et de conseil sur le droit applicable aux employeurs et aux salariés, conformément à la convention n° 81 de l'Organisation internationale du travail, ratifiée par la France. Ce service de proximité est assuré par les services de renseignements en droit du travail, positionnés dans les unités départementales des Direccte et Dieccte, qui apportent des informations juridiques générales issues du Code du travail, des conventions collectives, de la jurisprudence sociale, aux salariés et aux employeurs du secteur privé, en particulier des TPE-PME, en toute confidentialité et pour tous les secteurs d'activité.

La mise en place d'un numéro de téléphone unique (08 06 000 126) au niveau national vise à renforcer la visibilité et l'accessibilité de ces services présents dans tous les départements et contribue à l'accès au droit du travail, notamment des salariés et des employeurs des très petites

et moyennes entreprises. Le numéro unique permet d'accéder directement au service territorial concerné. Il est facturé au prix d'un appel local sans surcoût pour l'utilisateur.

D'abord expérimenté dans les Hauts-de-France et en Bretagne, il a été déployé dans l'ensemble des régions en avril 2019. Plus de 900 000 demandes sont traitées chaque année, portant sur des thèmes variés allant des contrats de travail au droit de retrait, en passant par la médecine du travail et le règlement intérieur.

## UN RENFORCEMENT DU PILOTAGE DU SYSTÈME D'INSPECTION DU TRAVAIL POUR ASSURER UNE MISSION DE PROXIMITÉ

### *Ministère du Travail*

Le pilotage du système d'inspection du travail (SIT) a été renforcé de façon à assurer une mission de proximité, qu'il s'agisse d'interventions « à chaud » ou « à froid », auprès des employeurs et des salariés, telle que prescrite par les engagements internationaux de la France, et la mise en œuvre des priorités nationales de la politique du travail.

Quatre priorités nationales ont été définies :

- le contrôle de la légalité de la prestation de service internationale (PSI) et du détachement ;
- la lutte contre le travail illégal ;
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- la santé et la sécurité au travail et plus spécifiquement la prévention du risque de chutes de hauteur et du risque amiante.

Ces priorités ont été assorties d'objectifs chiffrés annuels nationaux déclinés régionalement, afin de s'assurer d'un niveau d'interventions en entreprise pour

une meilleure effectivité du droit. Elles s'inscrivent dans un cadre pluriannuel. Leur mise en œuvre repose sur un équilibre entre actions collectives, à ancrer dans les pratiques, et initiatives individuelles.

## UN SERVICE PERFORMANT PROPOSÉ AUX TPE ET PME GRÂCE À UNE PALETTE D'OUTILS DU SYSTÈME D'INSPECTION DU TRAVAIL

### *Ministère du Travail*

À titre d'illustration, pour faciliter l'appropriation des nouvelles dispositions sur le dialogue social issues des ordonnances du 22 septembre 2017 par les services déconcentrés, deux groupes de travail ont été constitués sur le CSE et, le cas échéant, sa commission santé sécurité et conditions de travail (CSSCT). Une quarantaine de [fiches et de guides](#) ont été publiés et diffusés aux services déconcentrés. Un séminaire a été organisé sur la mise en place et l'animation des observatoires du dialogue social. En matière de santé ou de sécurité au travail, l'outillage méthodologique a été complété par la production de documents ou par l'organisation de séminaires sur la mise en œuvre des arrêts de travaux en cas de danger grave et imminent, ainsi que sur le contrôle du risque chimique (produits phytopharmaceutiques, silice, amiante, etc.).

Sur le sujet de la réglementation des activités exercées en milieu hyperbare, la DGT a également diffusé un [questions-réponses](#), après une série de trois accidents mortels de plongée ainsi que deux autres particulièrement graves en 2018. Un guide d'aide au contrôle a aussi été mis en chantier, avec l'aide de l'Institut national de la plongée professionnelle et d'un groupe de travail d'agents des services.

#### **UN RENFORCEMENT DE LA SÉCURITÉ DES AGROÉQUIPEMENTS AUQUEL CONTRIBUE LE SYSTÈME D'INSPECTION DU TRAVAIL**

##### *Ministère du Travail, ministère de l'Agriculture*

À la suite de plusieurs accidents graves voire mortels, notamment sur des déchiqueteuses forestières, un [guide](#) de mise en conformité de ces équipements a été mis en ligne. Des contrôles de foires et salons, qui permettent de toucher fabricants et utilisateurs, ont été effectués en 2017 et 2018 et ont généré plusieurs signalements de machines dangereuses : 22 en 2017, 20 en 2018.

Plus largement, de nombreux agents ont été sollicités pour participer en qualité d'experts aux travaux de normalisation en matière de sécurité des machines agricoles, forestières et destinées aux espaces verts, se faisant ainsi les porte-parole de nombreuses TPE-PME pour remonter les problématiques identifiées en matière de conception d'agroéquipements.

Ainsi, un agent d'Occitanie participe à l'élaboration d'une norme française concernant les pompes à marc. Un agent de Normandie participe aux travaux de normalisation des désileuses et machines de récolte du lin. Un agent de Nouvelle-Aquitaine travaille sur les normes visant les remorques-bennes et les épandeurs à fumier et un agent des Pays de la Loire sur les déchiqueteuses. Tous ces travaux correspondent à des machines sur lesquelles ont été relevés des accidents graves liés à une mauvaise conception.

Ces actions concertées entre le ministère chargé de l'Agriculture et le ministère chargé du Travail permettent d'assainir le marché du neuf et de l'occasion et ont un réel impact sur le marché européen. Sur les déchiqueteuses par exemple, les

travaux viennent d'aboutir à la publication d'une nouvelle norme ([NF EN 13525 : 2020](#)) en avril 2020.

Elles seront poursuivies, afin d'accompagner les nouveaux constructeurs qui apparaissent sur le marché avec des solutions innovantes, comme les robots autonomes, et de renforcer les exigences de santé et sécurité au travail concernant les machines mobiles sans conducteurs, ainsi que la sécurité des logiciels et de la connectivité.

#### **DES CONTRÔLES PERMETTANT D'AMÉLIORER LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES SOUS-TRAITANTS DE LA MAINTENANCE INDUSTRIELLE**

##### *Ministère du Travail*

Dans le secteur de la maintenance industrielle, on observe depuis plusieurs années un recours massif à de la sous-traitance en cascade, faisant appel à des salariés détachés ayant pour corollaire une « sous-traitance du risque ». Ces salariés sont bien souvent exposés à des conditions de travail ou de sécurité moindres que celles garanties aux salariés des entreprises d'accueil, que ce soit pour disposer d'équipements de protection individuelle adaptés au poste de travail ou pour bénéficier d'une surveillance médicale renforcée pour les travailleurs exposés à des risques particuliers tels que des agents cancérogènes, mutagènes ou reprotoxiques (CMR), par exemple.

En 2017, les Direccte d'Île-de-France, d'Occitanie, d'Auvergne-Rhône-Alpes, de Nouvelle-Aquitaine et de Provence-Alpes-Côte d'Azur ont alerté le Groupe national de veille, d'appui et de contrôle (GNVAC) sur une entreprise immatriculée hors de France détachant massivement des salariés en France pour effectuer des

prestations de maintenance industrielle. Ladite entreprise étrangère appartenait au même groupe que son principal donneur d'ordre établi en France. Des contrôles coordonnés par le ministère ont été menés sur différents sites industriels grâce à la mobilisation de plusieurs unités de contrôles de l'inspection du travail.

Les constats effectués ont permis de relever des indices de fraude aux règles du détachement et de travail dissimulé. Les constats sont en cours d'analyse et de partage avec les Urssaf et l'Office central de lutte contre le travail illégal (OCLTI). Le GNVAC a travaillé également de concert avec les autorités du pays d'envoi dans lequel est immatriculée l'entreprise.

## **Représentants du personnel**

### **DES COMMISSIONS PARITAIRES RÉGIONALES INTERPROFESSIONNELLES POUR LES TPE**

#### *Ministère du Travail*

Dans les entreprises de moins de 11 salariés, il n'existe pas d'instances de représentation du personnel. C'est pour pallier les difficultés que cela peut parfois créer dans certaines TPE que la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, dite loi Rebsamen, a créé 20 commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI), dont la mise en place a été fixée au 1<sup>er</sup> juillet 2017. Elles ont pour objet de représenter les salariés et les employeurs des TPE au niveau régional et ont un champ de compétence interprofessionnel. Elles sont composées d'un collège salarié et d'un collège patronal, bien que certaines organisations syndicales et professionnelles d'employeurs aient rencontré des difficultés pour désigner tous leurs représentants.

Les CPRI n'ont pas de pouvoir normatif mais disposent de nombreuses compétences :

- 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.

Si les CPRI sont relativement récentes, les retours d'expérience des CPRI de l'artisanat (CPRIA), qui sont en place dans toutes les régions depuis 2010, sont riches d'enseignements et donnent à voir le rôle tenu par ce type d'instance dans la conduite d'actions en santé et sécurité au travail ainsi que les acteurs qui peuvent y être impliqués (cf. mesure phare régionale CPRIA Grand Est).

## MESURES PHARES RÉGIONALES

### UN GUICHET DÉMATÉRIALISÉ EN MATIÈRE DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ AU TRAVAIL

#### Centre Val de Loire

Un portail [maressourceRH.fr](http://maressourceRH.fr) a été élaboré par la Direccte avec la collaboration de nombreux acteurs économiques afin de faciliter l'accès des TPE aux offres de services régionales notamment en matière de santé et sécurité au travail.

En sélectionnant son département, un thème en santé et sécurité au travail et un besoin particulier sur ce thème (formation, accompagnement etc.), la TPE accède à :

- une ou plusieurs fiches d'identité d'acteurs de la prévention pouvant répondre aux besoins spécifiés ;
- des outils ou ressources documentaires élaborés dans le cadre du PRST ou par des partenaires (par exemple : livret d'accueil des commissions régionales paritaires interprofessionnelles en lien avec l'action ad hoc du PRST).

Depuis sa mise à disposition en décembre 2018, ce portail compte plus de 250 visites par mois. 17 % des consultations mensuelles concernent des problématiques de santé au travail. Le sujet qui fait l'objet de plus de requêtes concerne l'évaluation des risques et le document unique d'évaluation des risques.

Afin de promouvoir le portail et son contenu, des flyers et des plaquettes ont été élaborés et diffusés notamment via les acteurs-relais (chambres de commerce et d'industrie, chambres de métiers et de l'artisanat, syndicats de zones industriels, partenaires sociaux).

### UN PORTAIL D'INFORMATION POUR LES PETITES ENTREPRISES

#### Bretagne

Après avoir partagé le constat que les petites entreprises avaient des besoins spécifiques, notamment dans l'accès à l'information, l'État et la région Bretagne ont souhaité travailler ensemble afin de faciliter l'accès des entreprises aux offres de service « Ressources humaines », « Économie » et « Santé-sécurité au travail » via la création et la mise à disposition d'un [portail](#) d'information.

De la définition de l'action à sa réalisation, le projet a été copiloté avec les organisations représentatives d'employeurs : l'U2P, la CPME et le Medef. Elles ont apporté leur expertise et associé des chefs d'entreprise à chaque étape de son avancement.

Le portail adopte une démarche très pragmatique qui part des besoins exprimés par les petites entreprises. Les huit grandes rubriques qui structurent le portail correspondent à des moments de vie d'une entreprise :

- je recrute ;
- je recours à la formation ;
- je préviens les conflits du travail ;
- j'agis sur la santé- sécurité au travail ;
- je développe mon entreprise ;

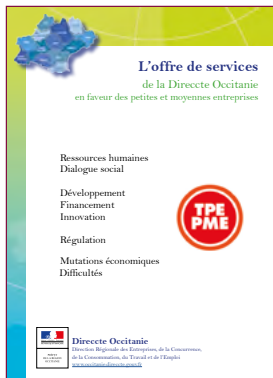


- je transmets mon entreprise ;
- je reprends une entreprise ;
- j'ai des difficultés économiques.

On dénombre 1 308 clics sur les pages concernant les productions du Croct ou du PRST pour la période du 1<sup>er</sup> mai 2018 au 31 août 2020 soit environ 23 % du nombre de consultations des actualités du portail.

## UN GUIDE PRATIQUE DES SERVICES DE LA DIRECCTE POUR LES PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES

### Occitanie



Afin de faciliter et de simplifier l'accès des TPE et PME à la diversité des services qu'elle leur propose, la Direccte Occitanie a édité un [guide](#) pratique intitulé « Offre de services de la Direccte Occitanie en faveur des petites et moyennes entreprises ».

Il présente toute son offre de services, aussi bien en matière d'appui au développement économique ou de gestion des difficultés des entreprises, de gestion des RH, d'application du droit du travail et du dialogue social que sur les questions de concurrence et de relations inter-entreprises.

Le guide est organisé autour de quatre clés d'entrées :

- gérer vos ressources humaines, droit du travail, dialogue social ;
- vous développer ;
- vous financer ;
- surmonter vos difficultés.

Dans un souci de simplification, il est organisé sous la forme de questions-réponses. Le propos est volontairement simple et va à l'essentiel tout en permettant à l'entreprise de trouver le bon contact ou le service web susceptible de répondre à ses besoins.

## DES RENCONTRES LOCALES DE PRÉVENTION DESTINÉES AUX TPE-PME

### Pays de la Loire

À l'automne 2019, [trois rencontres](#) ont été organisées au Mans, à Ancenis et à Clisson-Gorges-Montaigu-Sèvremoine pour donner l'occasion aux entreprises et à leurs salariés de venir rencontrer les acteurs du PRST 3 et parler de prévention des risques professionnels.

Des présentations ont eu lieu sous la forme de stands et d'ateliers ludiques sur des thèmes du PRST (amiante, QVT, soudage, RPS, salarié désigné compétent, RPS, document unique ou risque routier professionnel). Des conférences thématiques autour du maintien dans l'emploi, des addictions, ou des liens entre prévention et performance ont également été proposées. Des entreprises locales ont été invitées à témoigner des démarches de prévention mises en œuvre dans leurs structures respectives. Des démonstrations d'équipements innovants (drones par exemple) ont également été programmées.

Plus de 200 entreprises ont participé à ces forums et plus de 200 jeunes (apprentis et BTS pro) ont ainsi pu être sensibilisés.

#### UNE EXPÉRIMENTATION SUR LES TPE-PME ET LA DÉMARCHÉ D'ÉVALUATION DES RISQUES DANS UNE ZONE CIBLÉE

##### *Pays de la Loire*

Une [expérimentation](#) sur les meilleures façons de convaincre les TPE-PME de l'intérêt du DUER a été mise en œuvre au sein d'une zone géographique ciblée (à l'intersection de trois départements de la région).

Après l'identification des 633 entreprises de la zone, les partenaires ont réalisé une [enquête](#) sur leur situation au regard du DUER et sur leurs besoins d'appui, à laquelle 63 % ont répondu :

- 77 % déclarent avoir réalisé leur évaluation des risques. Les autres ne l'ont pas fait à 43 % par manque de temps et à 26 % par méconnaissance de leur obligation ;
- 46 % des entreprises interrogées déclarent avoir un plan d'actions en matière d'évaluation des risques et 67 % des plans d'actions sont mis à jour au moins annuellement ;
- Sur les moyens qui leur sembleraient les plus adaptés pour les appuyer dans leur démarche d'évaluation / plan d'actions, 44 % des entreprises voudraient des informations, 38 % un accompagnement personnalisé avec un conseiller et 15 % se disent prêtes à participer à un atelier collectif organisé localement.

À la suite de cette enquête, de multiples actions d'accompagnement ont été déployées par les partenaires, et notamment les cinq services de santé au travail : accompagnement individuel, ateliers collectifs, forum local, etc. Il est prévu de réaliser une nouvelle enquête à la fin de l'année 2020 afin d'évaluer si les entreprises ont progressé dans leur démarche d'évaluation des risques professionnels.

**« Je me sens encore plus légitime dans mon rôle de chef d'entreprise et de manager »**

*Un dirigeant de TPE en Occitanie témoigne sur la valeur ajoutée d'un appui extérieur en gestion des ressources humaines.*

« Ce genre d'intervention mobilise du temps et de l'énergie pour le chef d'entreprise que je suis mais aussi pour mes salariés. J'étais réticent au début.

Mais avec le recul je prends conscience que j'ai évolué à titre personnel sur ma vision de la gestion de mes équipes et que comme mes salariés ont été intégrés au processus, eux-aussi ont évolué dans leurs attitudes... mais aussi dans leurs attentes.

Je me rends compte aussi que clarifier les rôles et les fonctions de chacun est un exercice bénéfique et que des solutions nouvelles découlent assez naturellement de ce travail.

Et même si j'ai toujours eu une écoute attentive, je constate aujourd'hui que des salariés viennent me voir pour me proposer des solutions nouvelles pour améliorer le fonctionnement collectif. Et moi, je me sens encore plus légitime dans mon rôle de chef d'entreprise et de manager. »



## UN FILM POUR PROMOUVOIR LA MISSION DE RÉFÉRENT SANTÉ-SÉCURITÉ AU TRAVAIL

### *Nouvelle Aquitaine*

Depuis plusieurs années, la Direccte sensibilise les TPE-PME à la nomination d'un référent santé-sécurité dans leurs structures. Plusieurs accompagnements à la mise en place de ce référent ont été subventionnés (branche hôtels-cafés-restaurant, structures d'insertion par l'activité économique notamment) et un club des référents a été mis en place dans le cadre du PRST pour les aider dans leur mission.

Dans ce cadre, dix interviews ont été réalisées :

- trois interviews de référents santé sécurité/employeurs ;
- l'interview d'un agent de l'inspection du travail, de la Carsat, de l'OPPBT, de l'Aract ;
- celle d'un médecin du travail et d'un intervenant pour la prévention des risques professionnels (IPRP) ;
- celle d'un formateur de référent santé sécurité ;
- et d'un responsable d'une branche professionnelle.

Le [film](#) qui a été réalisé sur ce fondement, d'une durée de 15-20 minutes, a pour objectif de convaincre les employeurs de TPE-PME de nommer et de faire former un salarié pour assurer la mission de référent santé, grâce à trois chapitres :

1. Nommer un référent santé sécurité : une obligation. C'est qui ? Quel est son rôle ? Pour quoi ?
2. Une opportunité pour l'employeur (une aide dans la gestion de la prévention dans l'entreprise) et pour le salarié nommé (acquisition de nouvelles compétences, valorisation).

3. Des partenaires pour vous aider :

- formation des référents ;
- des experts auxquels le référent peut faire appel ;
- un club pour mutualiser les expériences.

La première diffusion de ce film a été effectuée le 11 octobre 2018 lors du colloque risques chimiques organisé par la Direccte à Limoges (campagne européenne « Lieux de travail sains » : maîtriser l'usage des substances dangereuses).

## UNE ÉVALUATION ET UNE PRÉVENTION DES RISQUES AMÉLIORÉES DANS LES SERVICES À LA PERSONNE

### *Grand Est*

Un diagnostic dans le secteur d'activité des services à la personne (SAP) a permis de mettre en lumière plusieurs éléments, avant de travailler sur la manière de développer une culture de prévention dans ces petites structures :

- la majorité des employés et des accidents ont lieu dans les structures de moins de 50 et de plus de 300 salariés ;
- la pratique du double-emploi est courante, avec plus 50 % d'emplois pourvus par les particuliers employeurs. Les conditions de travail des employés des SAP sont ainsi déterminées tant par l'employeur que par les bénéficiaires et les prescripteurs, ce qui nécessite de repenser les attendus en matière de prévention, notamment au sein des contrats qui les lient.

Les outils et dispositifs existants ne suffisent pas à améliorer la prévention, deux axes de travail ont été choisis : l'un en direction des organismes, l'autre tourné vers les bénéficiaires, prescripteurs, employés et employeurs.

Un outil d'autodiagnostic a été mis en place, permettant le positionnement des structures sur leur pratique et partage de la culture de prévention. Il sert à générer les débats entre salariés et direction, et permet aux structures de services à la personne de recenser leurs pratiques et faciliter l'échange sur leurs travaux avec le département.

#### **UNE LARGE PALETTE D'ACTIONS MENÉES PAR LA COMMISSION PARITAIRE RÉGIONALE INTERPROFESSIONNELLE DE L'ARTISANAT**

##### *Grand Est*

La CPRIA Grand-Est a établi un partenariat avec l'Aract afin de faire le point sur la réglementation et les besoins et difficultés rencontrées par les PME en matière de :

- pénibilité ;
- travail de nuit ;
- dialogue social territorial ;
- horaires décalés et temps de travail ;
- conséquences de la polycompétence ;
- évolution des compétences par rapport à une future reprise d'entreprise et les évolutions métiers.

Les questions relatives à la communication et à l'information des salariés et des chefs d'entreprise constituent un enjeu majeur en matière de prévention des risques professionnels. Ces questions sont donc au cœur des axes de travail et des débats de la CPRIA.

Par ailleurs, la commission a organisé une table ronde sur le thème « Santé au travail dans les entreprises artisanales » lors du Salon Préventica Strasbourg / Europe le 7

novembre 2017, articulée autour de deux axes principaux :

- dresser un constat et identifier les enjeux ;
- mener une réflexion sur le rôle de la CPRIA Grand-Est dans l'accompagnement spécifique des TPE.

#### **UN ACCOMPAGNEMENT DES GARAGES DE MOINS DE 20 SALARIÉS DANS LA MISE EN PLACE DE LA PRÉVENTION DES RISQUES**

##### *Île-de-France*

Cette action expérimentale vise à tester, avec le [concours de l'INRS](#), de nouvelles voies de sensibilisation élaborées spécifiquement pour les TPE dans l'activité des garages, sur quatre risques principaux : les troubles musculo-squelettique, les produits cancérigènes, mutagènes, reprotoxiques (CMR), les chutes de plain-pied et chutes de hauteur.

L'outil OiRA d'aide à l'évaluation des risques est disponible spécifiquement pour ce secteur d'activité sur la page : <http://www.inrs.fr/metiers/oira-outil-tpe.html>.

Une aide financière simplifiée a été créée et développée régionalement puis étendue à l'ensemble des caisses de sécurité sociale : « AFS Garage + sûr ».

Des actions de sensibilisation ont été déployées par la caisse régionale d'assurance maladie d'Île-de-France (Cramif) et 16 services interentreprises de santé au travail dans le cadre des Cpom. Dans le cadre de l'action CMR, une « [mallette gant](#) » a été diffusée aux fédérations professionnelles.

## DE NOUVEAUX OUTILS POUR AIDER LES ENTREPRISES À CONCEVOIR LEURS SITUATIONS DE TRAVAIL

### Occitanie

Les partenaires du groupe dédié à la conception des locaux de travail ont souhaité proposer [différents outils pratiques](#) à l'attention des PME qui projettent de construire ou modifier leurs espaces de travail.

Il existe un très grand nombre de publications sur le sujet, mais rarement adaptées aux petites entreprises. C'est pourquoi le groupe a réalisé :

- une [liste](#) de ressources disponibles, organisée par thématiques permettant au lecteur de retrouver rapidement les documents adaptés à son besoin ;
- 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.

De plus, les partenaires du groupe dédié à la conception des équipements de travail, guidés par l'accidentologie locale, ont choisi d'orienter leurs travaux vers [trois thèmes](#) :

- les systèmes de retenue des charges sur grues à tour, en diffusant le [guide](#) de la profession pour faire connaître les bonnes pratiques qu'il contient ;
- les échelles à pans coulissants, en diffusant des [documents](#) régionaux de sensibilisation sur leur utilisation en sécurité ;

- les portails roulants, en diffusant un [guide d'autocontrôle](#) des organes de sécurité de ces équipements et en publiant la recommandation régionale Carsat qui y est relative.

## PREV'TPE, UN OUTIL POUR PRÉVENIR LES RISQUES COMMUNS DANS LES BOUTIQUES DES CENTRES COMMERCIAUX

### Bourgogne-Franche-Comté

L'Aract Bourgogne-Franche-Comté a animé un groupe de travail partenarial (Direccte, SST, Carsat, CCI) en vue de mener à une réflexion sur les risques communs pesant sur les boutiques des centres commerciaux et non pris en compte dans les guides professionnels spécifiques à chaque secteur d'activité représenté dans les centres commerciaux.

Après des échanges avec une directrice de deux galeries commerciales, l'Aract a produit un document se concentrant sur deux situations auxquelles sont confrontées les boutiques, à savoir les clients agressifs et les déplacements de marchandises.

[L'outil](#) Prev'TPE identifie les causes à l'origine des risques étudiés et propose des solutions afin de prévenir les risques, et d'en limiter, voire éviter, les conséquences. Le document ainsi produit est principalement destiné à outiller la CPRI.

#### **UN SOUTIEN DU FONDS D'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL (FACT) AUX PME DU TOURISME DU PAYS BASQUE**

##### *Nouvelle-Aquitaine*

Malgré une prise de conscience du monde de l'entreprise (médecins du travail, DRH, managers, collègues et syndicats) et des milieux médicaux et sociaux (médecins, assistantes sociales, associations), la réinsertion et le maintien en emploi restent souvent des opérations ponctuelles, singulières et parfois peu coordonnées. Or, conserver une activité professionnelle le plus longtemps possible ou pendant les périodes de soins, quand cela est possible et souhaité, est facteur de santé et participe à l'amélioration de la qualité de vie. Il est indispensable que cela se passe dans les meilleures conditions possibles.

En février 2019, avec le soutien du Fact et de l'Aract Nouvelle-Aquitaine, neuf entreprises du tourisme du Pays Basque s'engageaient ainsi dans une [action visant à prévenir le processus d'exclusion des salariés atteints de maladies chroniques](#) (cancer, diabète, maladies cardiovasculaires, polyarthrite, etc.). Sur le plan opérationnel, des consultants spécialisés ont aidé les dirigeants à mieux gérer ces situations de travail et à relever l'enjeu de performance durable de l'entreprise.

La synthèse des observations, bonnes pratiques, et informations recueillies font l'objet d'une capitalisation au cours du second semestre 2019 et des solutions et des outils ont ainsi pu être transférés à l'ensemble du secteur touristique début 2020, comme cette [vidéo](#).

#### **250 PME ACCOMPAGNÉES FINANCIÈREMENT VERS « L'INDUSTRIE DU FUTUR »**

##### *Centre-Val de Loire*

Plusieurs indicateurs témoignent d'un retard de la France dans l'appropriation des nouvelles technologies industrielles, en particulier chez les PME. Le taux d'équipement en robots industriels est notamment particulièrement faible en France, comparé aux chiffres de nos voisins italiens et allemands.

En région Centre-Val de Loire, la contribution de l'État s'élève à 2,3 millions d'euros et relève du plan national « 10 000 accompagnements vers l'industrie du futur » lancé par le Premier ministre dans le cadre du Conseil national de l'industrie.

Le 1<sup>er</sup> comité de pilotage régional dédié à la déclinaison de ce plan national s'est tenu à Orléans le 27 novembre 2019 et a permis d'officialiser le partenariat État-Région, les deux acteurs s'engageant chacun à apporter une subvention de 2,3 millions d'euros dans le but d'accompagner 250 PME et entreprises de taille intermédiaire d'ici fin 2022.

## ENSEIGNEMENTS

### Coordination des acteurs

- En large partie du fait d'une construction par strates successives, le système actuel de prévention des risques nécessite une coordination des nombreux acteurs très consommatrice de ressources. Sur les territoires, pour les entreprises et leurs salariés, en particulier dans les TPE et PME, l'offre de services de ce système demeure insuffisamment lisible. Les outils et accompagnements demeurent trop largement fournis par des préventeurs uniques sans qu'il soit indiqué aux entreprises vers qui se tourner pour y avoir accès. De plus, cette absence de coordination entre les préventeurs ne permet pas d'éventuelles synergies entre eux, ce qui éviterait également de potentiels doublons.
- Les Cpom négociés avec chaque SSTI constituent un outil essentiel de coordination des acteurs en fonction d'objectifs communs et précis. Carsat, Direccte et SSTI concentrent ainsi leur énergie sur des actions ciblées, plus efficaces, à l'image de l'accompagnement prévu dans les 49 entreprises de moins de 20 salariés du secteur de la prothésie ongulaire en région Grand Est, dans la mise en œuvre d'une démarche de prévention à la fois des risques chimiques et des TMS.
- Malgré les réformes visant à développer la prévention et la pluridisciplinarité des interventions, il existe une grande hétérogénéité des prestations rendues par ces SSTI alors qu'il existe une forte attente en matière de « prévention » de la part des employeurs et des salariés en particulier via l'aide à l'évaluation des risques, à la mise en place de mesures de prévention et au maintien en emploi.
- Le renforcement de l'appui et du pilotage de l'inspection du travail, dont la DGT est l'autorité centrale, a contribué, avec l'effort constant des services de contrôle, à accroître le nombre d'interventions en entreprises et de sanctions administratives.
- La mise en place des CSE dans les entreprises se poursuit et les premiers retours d'expérience indiquent une diversification des modalités du dialogue social liée à la taille de l'entreprise, la répartition des dossiers et la prise en charge (ou non) de la professionnalisation des représentants du personnel. Au 19 janvier 2021, 89 058 établissements distincts ont effectivement mis en place un CSE, dont la moitié dans des établissements de moins de 50 salariés. 48 395 établissements n'ont pas mis en place un CSE, en raison d'une carence totale de candidatures, dont 86 % concernent des établissements de moins de 50 salariés.
- Certaines organisations professionnelles d'employeurs ont rencontré des difficultés à trouver des représentants lors de l'installation des commissions paritaires régionales interprofessionnelle (CPRI).

### Mise en œuvre des actions

- Plusieurs régions (Centre-Val de Loire, Bretagne, Occitanie, etc.) se sont emparées de la question des offres de service au niveau régional en proposant notamment des sites pédagogiques dans une logique de guichet unique.
- La faiblesse de la culture de prévention, se traduisant par la non-perception des risques encourus reste encore un frein à la mise en place de démarches de prévention dans les petites entreprises. Les accidents sont encore souvent considérés comme le résultat de la fatalité ou d'un manque d'attention ou encore comme étant liés à des manquements du salarié.

## Simplification

### Objectif opérationnel 9

---

#### ENJEUX

Lors de l'élaboration du PST 3, les partenaires sociaux ont souhaité recenser, sous l'égide du Coct, les principales situations concrètes de complexité administrative, afin de les résoudre sans pour autant réduire les exigences en matière de prévention.

D'une manière générale, les enjeux de la simplification sont importants en matière de prévention des risques professionnels et de promotion de la santé au travail, tant pour faciliter l'accès aux informations, règles et outils existants que pour en améliorer l'appropriation et l'application par les employeurs et les salariés. Pour simplifier cet accès au droit et aux outils de prévention et simplifier également leur application et leur utilisation, il s'agit à la fois de mieux les concevoir en amont, avec une logique « utilisateur », et d'exploiter le potentiel des nouvelles technologies pour déployer des solutions numériques simples.

De nombreuses réformes en matière de simplification administrative ont concouru, tout au long du PST 3, à rendre

l'action publique en matière de santé au travail plus performante et efficace. La simplification des règles relatives à la santé et à la sécurité au travail s'inscrit dans une démarche d'amélioration continue et doit nécessairement se nourrir des retours d'expériences de la mise en œuvre des politiques régionales en matière de santé au travail, tirer les enseignements des rapports récents sur la santé au travail et tenir compte des contraintes et des difficultés quotidiennes des acteurs de la prévention des risques professionnels, notamment en offrant des outils pédagogiques pour procéder à l'évaluation des risques dans telles ou telles activités.

Par ailleurs, le virage numérique actuel offre des perspectives en matière de dématérialisation de services, conduisant à un véritable essor de sites, portails ou applicatifs en matière de santé au travail, qui sont susceptibles de favoriser grandement l'appropriation effective de la réglementation et la mise en œuvre de la prévention par les entreprises.

#### Actions du PST 3

3.9 Renforcer la performance de la réglementation, notamment en termes d'appropriation effective par les TPE-PME.



## Un exemple de réussite

Un salarié en quête de l'adresse et du numéro de téléphone de son médecin du travail se rend dans le local dédié à l'affichage des documents obligatoires par l'employeur. Malheureusement, la porte était fermée à clé, ne rendant donc pas cette information facilement et directement accessible. Le DRH de l'entreprise avait cependant communiqué ces données par messagerie électronique, si bien que le salarié les retrouve finalement au sein de sa messagerie.

## TENDANCES



Il existe encore des ruptures dans les parcours d'accompagnement des travailleurs, que ce soit par l'absence de suivi post-exposition pour les travailleurs exposés aux agents chimiques dangereux ou, de manière plus générale, pour l'ensemble des travailleurs rencontrant des problèmes de santé au travail, et notamment ceux dont la situation pourrait conduire à une perte d'emploi.



Dans les PME et TPE, qui constituent plus de 90 % des entreprises et près de la moitié des emplois en France, l'employeur s'occupe en priorité des questions relatives à la survie ou au développement de son entreprise et seulement ensuite des autres obligations, notamment en santé-sécurité.



La loi dite « société de confiance » du 10 août 2018 consacre des changements profonds déjà engagés par nombre d'administrations dans leurs pratiques. L'objectif est de passer d'une logique de contrôle a priori à une approche construite davantage sur la confiance et la prévention de l'erreur. La loi a ainsi inscrit la bonne foi au nombre des critères pris en compte par l'inspection du travail pour notifier ou non une amende administrative.

## CHIFFRES-CLÉS



Plus de **40 000** ouvertures de sessions sur les différents outils d'OIRA (Online interactive Risk Assessment) pour les secteurs des hôtels, cafés et restaurants (54 %), du transport routier (16 %), des commerces non alimentaires (15 %), des garages (14 %), du soin et de la prothèse dentaire (1 %). Il sera bientôt disponible pour de nouveaux secteurs.



**220 220** textes déposés au 1<sup>er</sup> juillet 2020 sur TéléAccord.  
Source : DGT



Plus de **deux millions** de visites du code du travail numérique depuis l'ouverture du site au 1<sup>er</sup> janvier 2020.

Source : [DGT Communiqué de presse](#)



L'édition de l'enquête « événements de vie » publiée par la Direction interministérielle de la transformation publique (DITP) montre que près de **80 %** des Français jugent les démarches administratives assez ou très simples, un résultat stable par rapport à la dernière édition de l'étude, réalisée en 2016.



## Un exemple d'échec

Dans le cadre d'un déplacement de terrain sur la réglementation du risque chimique, il a été constaté que le gérant d'un garage des Hauts-de-France serait censé procéder à 35 mesures de contrôle des valeurs limites d'exposition professionnelle au vu des produits chimiques qu'il utilise, illustrant la complexité de cette réglementation.

## MESURES PHARES NATIONALES

Les mesures recensées dans cette fiche concernent à la fois les outils numériques simplifiant la vie des employeurs et salariés et les initiatives en faveur d'un environnement normatif plus simple et plus accessible, au bénéfice d'une plus grande effectivité de la prévention. De nombreuses autres mesures ayant trait à la simplification, déjà évoquées au sein d'autres fiches thématiques de ce bilan du PST 3 (TPE-PME, risques chimiques, chutes de hauteur etc.), auraient également pu être mises en exergue, comme les initiatives numériques menées pour faciliter l'évaluation des risques professionnels ou la cartographie des acteurs du maintien en emploi.

### LE CODE DU TRAVAIL NUMÉRIQUE, UN NOUVEAU SERVICE PUBLIC SIMPLIFIANT L'ACCÈS AU DROIT

*Ministère du Travail*



Le [code du travail numérique](#) est un nouveau service du ministère du Travail qui répond aux questions des salariés et des employeurs sur le droit du travail. Il part de la question de l'utilisateur pour répondre de façon synthétique et précise, en langage courant, aux 50 questions les plus fréquentes en droit du travail : durée de la période d'essai, informations à faire figurer sur le contrat de travail, durée maximale du contrat d'intérim, cumul d'emploi, calcul de l'indemnité de fin de contrat, etc.

Pour les autres questions, le code du travail numérique fournit les dispositions législatives et réglementaires ou dans les cas où celles-ci prévalent, les stipulations conventionnelles applicables. Il intègre par ailleurs des outils et ressources pratiques pour aider les usagers dans leurs recherches ou démarches.

Ce code du travail numérique présente plusieurs avantages :

- c'est un service public gratuit ;
- il est accessible en ligne par tous et à tout moment ;
- selon les sujets, les réponses sont personnalisées en fonction de la situation de l'utilisateur ;
- les réponses ont été validées par les services du ministère du Travail ;
- il intègre les 50 premières conventions collectives de France couvrant 78 % des salariés ;
- l'employeur ou le salarié qui se prévaut des informations obtenues au moyen du code du travail numérique, dans la mesure où il a correctement renseigné sa situation, est par ailleurs présumé de bonne foi, en cas de litige.

Le code du travail numérique vise notamment les employeurs et salariés des TPE et PME, pour lesquelles la fonction ressources humaines tout comme la présence syndicale sont souvent peu développées.

Il répond à la volonté de renforcer la prévisibilité et sécuriser la relation de travail. Il contribue par ailleurs à l'amélioration du dialogue social en offrant aux partenaires sociaux un service de référence en matière de droit du travail.



## La conception du code du travail numérique

Le code du travail numérique est un projet porté par une start-up d'État au sein de l'incubateur des ministères sociaux. L'équipe pluridisciplinaire qui l'a conçu et développé réunit des juristes, issus de la direction générale du travail (DGT), et des experts du numérique ou de l'intelligence artificielle de la direction du numérique (DiNum) des ministères sociaux.

Elle a travaillé en co-construction en partant des besoins des usagers, par des développements en cycles courts, en cherchant à apporter à chaque étape un maximum de service. L'équipe a, par ailleurs, travaillé en partenariat étroit avec plusieurs administrations et la direction de l'information légale et administrative (Dila) qui anime les sites [legifrance.gouv.fr](http://legifrance.gouv.fr) et [service-public.fr](http://service-public.fr).

### Quelques témoignages d'utilisateurs

« Encore merci à tous ceux qui ont pensé et créé, votre site. C'est vraiment génial, pour ceux qui n'ont pas les « bons amis » ou les bons conseils, connaissances, afin de se renseigner et sortir de son ignorance. »

« Bonjour, j'ai découvert il y a peu de temps le code du travail numérique. Bravo pour cet outil performant et très utile. »

« Assez beau design, plutôt intuitif et pas rébarbatif malgré le sujet. »

De nouvelles fonctions et services en matière de santé au travail sont actuellement à l'étude.

## DEMAT@MIANTE, UNE SIMPLIFICATION DU DÉPÔT DES PLANS DE RETRAIT DE L'AMIANTE

### Ministère du Travail

Depuis fin 2018 et en collaboration étroite avec la direction numérique des ministères sociaux, la DGT a entamé l'élaboration de l'application Démat@miante, destinée à permettre la transmission dématérialisée des plans de démolition, de retrait et d'encapsulation (PDRE) qui sont établis par les entreprises de désamiantage, avant les opérations de traitement de l'amiante.

Les objectifs de l'application sont multiples :

- simplifier la transmission du PDRE par les entreprises de désamiantage (« SS3 ») ;
- sécuriser la transmission des PDRE par une preuve de dépôt (respect des délais réglementaires d'information) ;
- assurer leur réception par un interlocuteur adéquat parmi les agents de contrôle, de prévention et les organismes certificateurs (accusés de réception électroniques, réduction des délais de transmission à l'interlocuteur compétent) ;
- améliorer la connaissance des opérations de désamiantage et ainsi mieux orienter la prévention et les actions de contrôle ;
- 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).

Cette application, toujours en cours de développement, sera testée auprès de deux régions pilote (Pays de la Loire et Hauts-de-France) avant sa généralisation.

#### UNE DÉMATÉRIALISATION DE LA NOTIFICATION DU TAUX DE COTISATIONS AT-MP

##### *Assurance maladie – Risques professionnels*

La procédure d’instruction des accidents du travail et des maladies professionnelles (AT-MP) doit permettre la dématérialisation des échanges tout au long de la procédure depuis un décret d’avril 2019.

La loi de financement de la sécurité sociale (LFSS) pour 2020 poursuit ce mouvement concernant la notification du taux de cotisation due au titre de l’assurance AT-MP. En effet, elle prévoit, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020, la notification dématérialisée de ce taux par les Caisses d’assurance retraite et de la santé au travail (Carsat). Cette notification est réalisée par l’intermédiaire du téléservice « [Compte AT-MP](#) » accessible sur le portail [www.net-entreprises.fr](http://www.net-entreprises.fr)

Ce compte donne accès en ligne à de nombreuses informations : taux de cotisation notifiés des établissements associés au compte avec le détail du calcul, sinistres récemment reconnus impactant les futurs taux, barèmes des coûts moyens par secteur d’activité etc.

Au 1<sup>er</sup> décembre, 506 406 établissements ont adhéré à la dématérialisation du taux et 821 092 au compte AT-MP.

#### TÉLÉACCORDS, UN SERVICE DE DÉPÔT DÉMATÉRIALISÉ DES ACCORDS D’ENTREPRISE

##### *Ministère du Travail*

Dans le cadre des mesures visant à la sécurisation et la simplification des démarches des entreprises, le dépôt des accords d’entreprise s’effectue de façon totalement dématérialisée depuis

le 28 mars 2018, sur la plateforme de téléprocédure dédiée : <https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr>. Tous les textes, concernés ou non par l’obligation de publicité, doivent être déposés sur cette plateforme.

Pour réaliser les formalités de dépôt, le représentant légal de l’entreprise ou de l’établissement s’identifie grâce à son numéro du système d’identification du répertoire des établissements (SIRET), renseigne les informations relatives à l’entité juridique concernée, ainsi qu’au texte déposé, et joint les fichiers numériques. L’applicatif de téléprocédure détermine, en fonction des éléments télédéclarés par le déposant – type de texte, thème de l’accord, date de signature – les pièces à télécharger pour chaque dossier.

En outre, la version publiable des accords et avenants soumis à l’obligation de publicité est automatiquement transmise, après instruction des services, à la direction de l’information légale et administrative.

Près de 280 000 textes ont été ainsi déposés sur le site depuis son ouverture.

#### LE TRANSFORMATEUR NUMÉRIQUE ET L’ACCOMPAGNEMENT DES ENTREPRISES AUX TRANSFORMATIONS NUMÉRIQUES DU TRAVAIL

##### *Ministère du Travail, Anact*

Intelligence artificielle, robotique, dématérialisation, plateformes, co-working, etc., la transition numérique a des incidences fortes sur les manières d’entreprendre, d’organiser, de manager et de réaliser un travail de qualité, en même temps qu’elle transforme les lieux, les espaces, les temps et rythmes de

## On parle de nous : le transformateur numérique

Les représentants des équipes de différents projets numériques (transformation interne, offre de solutions ou d'accompagnement) témoignent sur les apports des deux journées du transformateur numérique :

« Ce qui était intéressant, c'était de pouvoir prendre un peu de hauteur par rapport à notre quotidien. Cela nous a permis de prendre du recul [...] par rapport à toutes ces questions-là, pouvoir les poser sur le papier, et surtout d'être accompagné derrière ça permettait d'échanger, de le confronter, de « crash-tester » un petit peu ces idées-là. » Responsable du service numérique dans une grande métropole

« Ce qui rassure aussi, c'est de rencontrer d'autres entreprises, d'autres personnes issues de tous horizons et qui font face à des questionnements semblables aux nôtres. » Directeur associé au sein d'un cabinet de conseil.

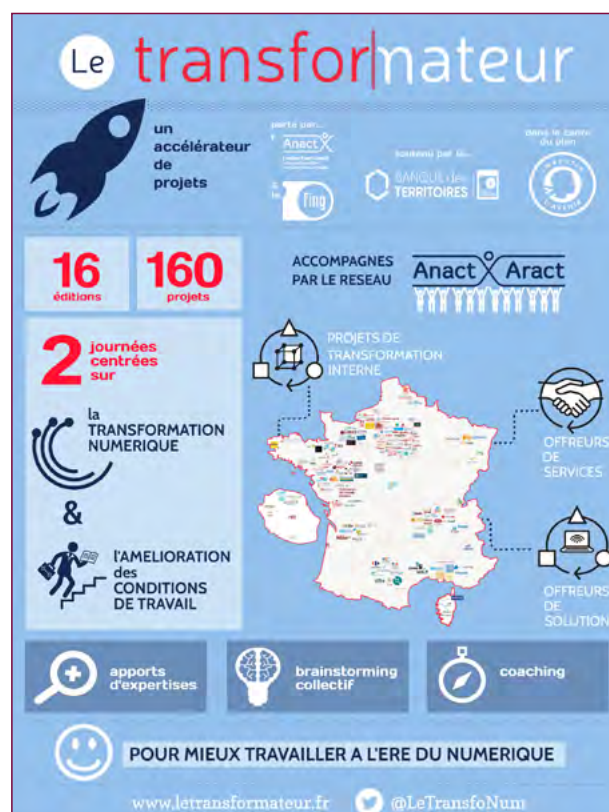
« Le transformateur nous a apporté un cadre méthodologique autour de l'innovation, celui-ci nous a permis d'identifier les grandes problématiques à traiter. En gros c'était un travail d'accouchement. [...] On avait dans l'équipe chacun nos visions, très complémentaires, mais pas forcément le même vocabulaire, pas forcément les mêmes temporalités. Donc on avait du mal à formaliser. Le Transformateur nous a permis, avec un support méthodologique, d'arriver à formuler les idées principales, les axes en quelques phrases. » Business manager au sein d'un cabinet de conseil

Temps dédié, échanges entre les participants et apport de méthode permettent de faire le point, de conforter et préciser un projet partagé. L'ensemble des témoignages ([verbatim](#) et [vidéos](#)) sont disponibles sur le site.

travail. Pour aider à faire de la transition numérique un sujet de dialogue dans l'entreprise et un levier de la qualité de vie au travail, le réseau Anact-Aract a engagé un ensemble d'actions tout au long du PST 3, grâce notamment au soutien du Fonds social européen (FSE) et de la DGEFP, pour produire des outils et méthodes d'accompagnement des entreprises et des branches professionnelles.

Outil phare au sein de cet ensemble, le [transformateur numérique](#) est un dispositif d'innovation collaborative qui vise à accélérer des initiatives mettant le numérique au service de la qualité de vie au travail. Il a pour ambition d'appuyer des projets combinant innovation technologique et innovation sociale autour de trois grands objectifs :

- concevoir et favoriser l'usage et l'accès de tous à des technologies numériques au service de la qualité de vie au travail et de la mobilité professionnelle ;



### 3. Présentation des actions phares par objectif opérationnel

- mieux réguler, mesurer, manager et valoriser le travail à l'ère du numérique ;
- inventer des schémas organisationnels alternatifs, appuyés sur les technologies numériques ou la « culture numérique », pour mieux stimuler et manager l'engagement des individus au travail.

Seize éditions du transformateur numérique ont eu lieu depuis son lancement en 2016, avec un total de 159 porteurs de projets soutenus. Les appels à projets de chaque édition étaient spécifiques à une région et/ou portaient sur un thème, tel que :

- participation des salariés à la transformation numérique ;
- numérique et égalité professionnelle ;
- travail et communs, travail en commun ;
- tiers lieux et travail distant.

Le transformateur numérique est soutenu par le programme d'investissements d'avenir (PIA) dans le cadre du plan numérique emploi travail, et co-animé par l'Anact avec Pôle emploi.

Par ailleurs, l'Anact a participé à la diffusion d'expertises et de connaissances permettant aux acteurs économiques et sociaux de se forger un point de vue sur



les transformations du numérique. Le livre numérique Recto Verso, les mutations du travail, co-édité avec la Cité du design, illustre les controverses autour des problématiques de gouvernance et de participation dans l'entreprise, d'automatisation et de robotisation, d'égalité professionnelle, de travail indépendant et de nouvelles formes d'emploi.

### LES JURIDIKTHON, POUR IMAGINER DES SOLUTIONS JURIDIQUES SIMPLES ET INNOVANTES POUR LES ENTREPRISES

Anact



Inspiré des codes du « hackathon », un Juridikthon a pour but de construire en deux jours des innovations organisationnelles, juridiquement sécurisées et s'appuyant sur le dialogue social, pour répondre aux problématiques des entreprises participantes. Dans ce cadre, des équipes de juristes, de spécialistes de la santé au travail et des étudiants en droit du travail élaborent en temps réel des solutions durables et propices tant à la qualité de vie au travail des salariés qu'à la performance de l'entreprise.

Dans ce cadre, les étudiants, les employeurs et des représentants du personnel se retrouvent pour analyser des situations réelles et proposer des solutions innovantes et sécurisées juridiquement dans les domaines touchant à la santé et à l'organisation du travail. Cette co-construction doit pouvoir permettre la production d'outils pleinement efficaces.

La première édition du Juridikthon s'est déroulée dans les locaux de l'Anact à Lyon les 2 et 3 mars 2017 et la deuxième le 16 octobre 2018 en collaboration avec l'Aract Île-de-France, le cabinet d'avocats d'affaires Fidal, Plein Sens et l'École de droit de la Sorbonne. En novembre 2019, deux autres évènements ont été organisés à Paris puis Nancy.

## Focus sur la transition numérique pour l'édition francilienne 2019 du Juridikthon

*Automatisation, cobotique, services en ligne, objets connectés, algorithmes... : dans le contexte actuel de transformation numérique, comment construire des équilibres durables entre recherche de performance et conditions de travail ? Sur quels sujets agir et négocier ? Quels acteurs mobiliser ? Quelles nouvelles formes de dialogue inventer ?*

*Autant de questions qui concernent particulièrement le territoire francilien qui héberge plus de 50 % des start-up françaises, ainsi que des incubateurs ou encore des plateformes numériques de tous secteurs (VTC, livraison, services de proximité, service à la personne, web et marketing, droit).*

*Cette édition spéciale « Transition numérique » du Juridikthon s'est déroulée les 18 et 19 novembre 2019 avec quatre structures franciliennes (dont 2 de moins de 250 salariés) qui préparaient un projet à forte dimension numérique et s'inscrivaient dans la volonté de progresser en matière de dialogue social.*

*À l'issue du concours d'une journée et demie, le jury a remis le prix du Juridikthon Paris 2019 distinguant des solutions en faveur d'une intégration réussie de la télégestion dans l'association « Assad 78 » de services à la personne. Wolters Kluwer a remis, pour sa part, un prix Coup de cœur à l'équipe ayant imaginé des mesures en faveur de la sécurisation des parcours professionnels des travailleurs indépendants de « Lulu dans ma rue » – une plateforme numérique de mise en relation qui a le statut d'entreprise d'insertion par le travail indépendant.*

## DE NOUVELLES PRÉROGATIVES FACILITANT L'ACTION DE L'INSPECTION DU TRAVAIL AU SERVICE DES EMPLOYEURS ET SALARIÉS

### Ministère du Travail

[L'ordonnance n° 2016-413 du 7 avril 2016](#) a adapté les moyens de contrôle et de sanction du système d'inspection du travail.

Elle a ainsi renforcé les pouvoirs d'enquête des agents de contrôle en élargissant au domaine de la santé et de la sécurité au travail, le droit de communication aux agents de l'inspection du travail de tout document ou information, quel qu'en soit le support.

Elle a également étendu le pouvoir des agents de contrôle de l'inspection du travail de retirer des travailleurs d'une situation les exposant à un danger grave et imminent. C'est notamment le cas

en matière de risque d'exposition à l'amiante avec l'ouverture de l'arrêt de travaux aux interventions relevant de la sous-section 4 du code du travail mais également en matière de risque lié à l'utilisation des équipements de travail et de risque électrique. Les agents du système d'inspection du travail disposent également, désormais, de la possibilité de retirer un jeune travailleur de moins de 18 ans exposé à un risque sérieux d'atteinte à son intégrité physique ou mentale ([décret n° 2019-253 du 27 mars 2019](#)).

L'ordonnance du 7 avril 2016 a aussi accordé aux Directeurs de nouveaux pouvoirs de sanction. Ainsi, elles peuvent désormais notifier des amendes administratives en cas de manquements aux règles d'hygiène et d'hébergement. En 2019, ce sont ainsi 251 amendes et 21 avertissements qui ont été notifiés en matière d'hygiène et d'hébergement.

Les Directeurs peuvent, en cas de procès-verbal de l'inspection du travail, proposer une transaction pénale à l'auteur de l'infraction qui, outre l'amende transactionnelle, peut mettre à la charge du contrevenant des mesures destinées à régulariser la situation ou à éviter le renouvellement de l'infraction. Des actions pour prévenir les risques de chutes de hauteur ont notamment été menées dans ce cadre. Des transactions pénales ont également permis l'investissement par les entreprises dans des équipements mieux adaptés aux travaux à réaliser.

#### **DE NOMBREUX QUESTIONS-RÉPONSES, FICHES ET OUTILS DE DROIT SOUPLE FACILITANT LA COMPRÉHENSION DU DROIT**

##### *Ministère du Travail*

Afin de mieux permettre l'appropriation du droit par les employeurs et les salariés, le ministère du Travail a entrepris depuis plusieurs années de publier des questions-réponses traduisant, en langage simple, des dispositions nouvelles ou plus anciennes du code du travail. Les 117 [questions-réponses](#) relatives au comité social et économique (CSE), publiées peu après la réforme qui en portait création ([ordonnance](#) n° 2017-1386 du 22 septembre 2017), illustrent le travail fourni pour clarifier la réglementation et répondre à l'ensemble des questions que peuvent se poser les usagers du droit, notamment sur les aspects de santé et sécurité au travail (formations des membres du CSE sur ces sujets, création et composition d'éventuelles commissions santé sécurité et conditions de travail – CSSCT, etc.). Ce format de questions-réponses permet en outre une mise à jour régulière du [document](#) du

ministère du Travail, au fil des questions reçues, de manière plus rapide et efficace qu'une traditionnelle circulaire.

Plus récemment, la crise sanitaire a donné lieu à l'élaboration de 57 [fiches-métiers](#) déclinant de manière simple et didactique les mesures de prévention à mettre en œuvre face à la situation pandémique, explicitant l'application attendue des articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail dans les circonstances actuelles.

#### **UNE SIMPLIFICATION DES DEMANDES DE VÉRIFICATIONS, D'ANALYSES ET DE MESURES**

##### *Ministère du Travail, ministère de l'Agriculture*

Le [décret n° 2020-88 du 5 février 2020](#) simplifie certaines procédures en matière de santé et sécurité au travail, en supprimant :

- une procédure d'agrément jamais rendue opérationnelle (vérification de tout ou partie du matériel, des installations ou dispositifs de sécurité dans le secteur bâtiment ou des travaux publics) faute d'un arrêté précisant les modalités d'application et pour lequel un dispositif d'accréditation est déjà existant (vérification des équipements de travail) ;
- quatre procédures d'agréments d'organismes réalisant les demandes de vérifications, de mesure et d'analyses prévues aux articles L. 4722-1 et suivant du code du travail existantes au profit d'une procédure d'accréditation (conformité de l'aération et de l'assainissement des locaux de travail ainsi que de l'éclairage des lieux de travail, analyses de toutes matières susceptibles de comporter ou d'émettre des agents physiques,

chimiques ou biologiques dangereux, en vue d'en connaître la composition et les effets sur l'organisme humain, contrôle technique des valeurs limites d'exposition professionnelle (VLEP) aux champs électromagnétiques). Le cas échéant, à défaut d'organisme accrédité, un organisme peut être désigné par arrêté des ministres chargés du Travail et de l'Agriculture.

Ces mesures de simplification s'inscrivent pleinement dans le schéma de transformation des agréments individuels en accréditation engagé au début des années 2000 en ce qui concerne spécifiquement les demandes de l'agent de contrôle de l'inspection du travail à faire procéder par l'employeur à une vérification de la conformité d'installation (ex. risque électrique) ou du respect des VLEP (ex. bruit).

La réécriture de ces dispositions procède également à l'harmonisation des modalités de demande de vérification, de mesure et d'analyse par l'agent de contrôle en cohérence avec celles du code du travail qui sont comparables. Ainsi, c'est désormais l'agent de contrôle lui-même qui fixe le délai de saisine de l'organisme accrédité par l'employeur lorsqu'il formule une telle demande. L'employeur doit justifier cette saisine dans le délai prescrit et transmettre les résultats des vérifications, mesures et analyses dès leur réception.

Ces nouveaux schémas d'accréditation seront applicables à la publication des arrêtés venant préciser leurs modalités pratiques de mise en œuvre, au plus tard le 30 juin 2021.

## UN ASSOULISSEMENT DES RÈGLES POUR LES VESTIAIRES ET LES EMPLACEMENTS DE RESTAURATION

### *Ministère du Travail*

Avant le 1<sup>er</sup> janvier 2017, tous les employeurs étaient tenus d'installer des vestiaires collectifs ou individuels pour leurs salariés : une installation contraignante pour les employeurs qui pouvait même s'avérer inutile. Aujourd'hui, dès lors que les salariés ne sont pas contraints de porter des vêtements de travail spécifiques ou des équipements de protection individuelle, l'employeur n'est pas obligé de mettre un vestiaire collectif à leur disposition. Il doit seulement prévoir un meuble de rangement sécurisé dédié à leurs effets personnels et placé à proximité de leur poste de travail.

Par ailleurs, l'aménagement de l'emplacement de restauration dans les locaux de travail fait désormais uniquement l'objet d'une déclaration auprès de l'inspection du travail et du médecin du travail, alors qu'auparavant cet emplacement ne pouvait être mis en place dans les locaux affectés au travail qu'après autorisation de l'inspection du travail et avis du médecin du travail.

#### **DES CHANTIERS DE SIMPLIFICATION RÉGLEMENTAIRE DE GRANDE ENVERGURE TRÈS AVANCÉS MAIS ENCORE INABOUTIS**

##### *Ministère du Travail*

Le PST 3 avait fixé des objectifs de simplification du corpus des règles applicables en matière de co-activité, des dispositifs de contrôle des expositions professionnelles aux agents chimiques dangereux, des règles relatives au prêt d'équipements de protection individuelle ou encore de l'architecture des formations à la charge de l'employeur en matière de santé et de sécurité au travail.

Sur l'ensemble de ces sujets, plusieurs travaux de réflexion et d'expertise ont été engagés par le ministère du Travail et ses partenaires, appuyés le cas échéant par les conclusions de rapports comme celui du professeur Frimat sur le risque chimique.

Les partenaires sociaux ont été étroitement associés à certains chantiers de simplification identifiés et suffisamment avancés. L'évolution du dispositif de contrôle des expositions professionnelles aux agents chimiques dangereux a été intégrée dans le champ du groupe de travail de la commission spécialisée n° 2 du Coct relatif à l'évolution de la réglementation en matière de risques chimiques qui a achevé ses travaux le 20 octobre 2020. L'évolution des règles relatives au prêt d'équipements de protection individuelle (EPI) a, quant à elle, fait l'objet de groupes de travail au niveau des commissions spécialisées n° 3 du Coct. Si un consensus a été obtenu sur l'ouverture de la mise à disposition de certains EPI d'occasion entre une entreprise utilisatrice et une entreprise extérieure, ces travaux nécessitent toutefois d'être approfondis et impliquent une modification profonde du cadre réglementaire des EPI.



## MESURES PHARES RÉGIONALES

L'objectif de simplification tel qu'inscrit dans le PST 3 revêt une dimension nationale s'attachant essentiellement à des chantiers d'évolutions législatives et/ou réglementaires parfois en lien avec des arbitrages européens. Pour cette raison, cet objectif ne devait pas être décliné en tant que tel au niveau régional, dans les PRST. Néanmoins, les PRST ne sont pas en reste en termes d'accès facilité à l'information et au droit grâce au numérique. De nombreuses mesures ayant trait à des simplifications numériques sont déjà évoquées au sein d'autres fiches thématiques de ce bilan du PST 3. Il a semblé utile de répertorier ici les mines d'informations que constituent les sites Internet et rubriques consacrés aux PRST.

### DES SITES DÉDIÉS AU PRST

#### Normandie

[PST Prévention Santé & travail](#)

<https://www.preventionpro974.re/>

#### Occitanie

<http://www.prst-occitanie.fr/>

#### Pays de la Loire (PDL)

<https://www.prst-pdl.fr/>

#### Provence-Alpes-Côte d'Azur

<https://www.prst-paca.fr/> incluant un site relatif à la prévention des risques professionnels : <https://www.sante-securite-paca.org/>

#### La Réunion

[P pour Prévention](#)

<https://www.preventionpro974.re/>

### DES LETTRES D'INFORMATION PÉRIODIQUES SUR LES PRST

#### Auvergne-Rhône-Alpes (ARA)

[Bulletin d'information du PRST](#)

#### Bourgogne-Franche-Comte (BFC)

[Lettre d'information BFC](#)

#### Bretagne

[Di@arbenn](mailto:Di@arbenn)

#### Occitanie

[Lettre d'information Occitanie](#)

#### Pays de la Loire

[Lettre d'information Pays de la Loire](#)

#### Provence-Alpes-Côte d'Azur (PACA)

[Lettre d'information PACA](#)

#### **DES RUBRIQUES SANTÉ – SÉCURITÉ – PRST AU SEIN DES SITES DES DIRECCTE**

##### *Auvergne-Rhône-Alpes (ARA)*

[PRST ARA](#) au sein de la rubrique [Promouvoir la santé et sécurité au travail](#)

##### *Bourgogne-Franche-Comte (BFC)*

PRST BFC au sein de la rubrique [Travail Santé Sécurité](#)

##### *Bretagne*

[PRST BRETAGNE](#) au sein de la rubrique [Santé et sécurité au travail](#)

##### *Centre-Val de Loire (CVL)*

[PRST CVL](#) au sein de la rubrique [Santé et sécurité au travail](#)

##### *Corse*

[PRST CORSE](#) au sein de la rubrique [Santé et sécurité au travail](#)

##### *Grand-Est (GE)*

[PRST GE](#) au sein de la rubrique [Promouvoir la Santé et qualité de vie au travail](#)

##### *Guadeloupe*

[PRST GUADELOUPE](#) au sein de la rubrique [Santé et sécurité au travail](#)

##### *Guyane*

[PRST GUYANE](#) au sein de la rubrique [Santé et sécurité au travail](#)

##### *Hauts-de-France (HDF)*

[PRST HDF](#) au sein de la rubrique [Santé et sécurité au travail](#)

##### *Île-de-France (IDF)*

[PRST IDF](#) au sein de la rubrique [Santé et sécurité au travail](#)

##### *La Réunion*

[PRST REUNION](#) au sein de la rubrique [Santé et sécurité au travail](#)

##### *Martinique*

[PRST MARTINIQUE](#) au sein de la rubrique [Santé et sécurité au travail](#)

##### *Normandie*

[PRST NORMANDIE](#) au sein de la rubrique [Santé et sécurité au travail](#)

##### *Nouvelle-Aquitaine (NA)*

Rubrique générale [Santé et sécurité au travail](#)

##### *Occitanie*

Rubrique générale [Santé sécurité au travail – PRST](#)

##### *Pays de la Loire*

Rubrique générale [Santé et sécurité au travail](#)

## ENSEIGNEMENTS

### **Coordination des acteurs**

- La conduite des projets de simplification dans le champ de la santé au travail fait intervenir un grand nombre d'acteurs institutionnels et ce sont la plupart du temps des projets qui s'inscrivent dans un temps long. Les marges de progression demeurent fortes.

### **Mise en œuvre des actions**

- Du fait du souhait lors de l'élaboration des partenaires sociaux de résorber les complexités administratives en renforçant la performance de la réglementation, cet objectif opérationnel avait principalement une portée nationale. En effet, le niveau régional n'ayant pas de pouvoir de décision ou réglementaire, cet objectif n'a pas été décliné par les régions dans leur PRST. Néanmoins, la déclinaison réussie de la politique de santé au travail dans les régions via les PRST est en elle-même un facteur favorisant la mise en place d'un environnement normatif plus simple et plus accessible.
- Le virage numérique qui s'est accéléré ces dernières années offre de nouvelles possibilités en matière de simplification des règles en santé au travail par la mise à disposition de nouveaux outils ou la dématérialisation de certaines procédures. Bien qu'enclenché comme le montre cette fiche, ce tournant en santé au travail doit être poursuivi. L'ANI du 10 décembre 2020 s'inscrit dans cette dynamique en prévoyant la mise en place d'un passeport prévention pour les salariés. Cet outil dématérialisé, vecteur de simplification et de lisibilité renforcée, serait alimenté par les organismes de formation et les employeurs. L'objectif est de permettre le regroupement de toutes les attestations, certificats et diplômes obtenus par le travailleur dans le cadre de formations relatives à la santé et la sécurité au travail.

## Renforcer les connaissances et les systèmes de données

### Objectif opérationnel 10

#### ENJEUX

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. C'est pourquoi la recherche et la production de connaissances en santé au travail sont si essentielles. 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.

Grâce à la mise en réseau des acteurs de la recherche permise par les plans santé au travail 1 et 2, il existe aujourd'hui de nombreuses bases de données dans le

champ de la santé et de la sécurité au travail, aux modes de recueil et aux finalités diverses : bases de métrologie, enquêtes sur les expositions professionnelles, données de sinistralité etc. Cependant, des lacunes demeurent dans l'harmonisation et l'informatisation de certaines données importantes, comme celles de 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. Par ailleurs, si les travaux scientifiques en santé au travail sont également nombreux, la poursuite de la recherche fondamentale et appliquée demeure essentielle face aux défis persistants et aux risques émergents.

#### Actions du PST 3

- 3.10 Recenser, rationaliser et harmoniser les données existantes en matière de veille, d'expertise et de vigilance en santé sécurité au travail afin d'en améliorer l'exploitation et la mise à la disposition des acteurs de la prévention.
- 3.11 Consolider le système d'information permettant la structuration et l'exploitation des données d'activités des services de santé au travail.
- 3.12 Rendre plus lisible et diffuser les données générales sur la santé au travail.
- 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.
- 3.14 Poursuivre la mise en cohérence et le renforcement de la programmation stratégique de la recherche en santé au travail.
- 3.15 Développer la recherche sur plusieurs thèmes prioritaires.



## Un exemple de réussite

En Bretagne, un engagement fort des professionnels de la santé au travail a permis le développement et la mise en place d'un système d'information commun aux neuf services de santé au travail interentreprises (SSTI) de la région, dans le but d'offrir une meilleure qualité du suivi des salariés, d'obtenir des données consolidées, cohérentes et fiables et de permettre des échanges de données facilités entre SSTI. Ce suivi épidémiologique permettra à tous les employeurs bretons de disposer de diagnostics sur la base desquels ils pourront déployer des actions de prévention plus pertinentes.

## TENDANCES



Les données en santé au travail sont potentiellement très riches mais leur exploitation demeure limitée. Les résultats produits sont peu partagés, avec des systèmes d'information hétérogènes et des nomenclatures qui diffèrent d'une structure à l'autre, compliquant leur utilisation à des fins épidémiologiques. Les nouvelles méthodes d'analyse (intelligence artificielle notamment) offrent une opportunité nouvelle pour exploiter ces données.



La loi du 24 juillet 2019 permet d'intégrer les données de santé au travail au sein du « système national des données de santé » (« Health data hub »), qui met de nombreuses données de natures variées à la disposition des acteurs de la santé et de la recherche.



Cette loi du 24 juillet 2019 permet également que le dossier médical partagé (DMP) soit alimenté par des données de santé au travail afin de contribuer à la continuité et à la coordination de la prévention et des soins, à partir de juillet 2021. Il s'agirait notamment d'enrichir le DMP avec les informations contenues dans le dossier médical en santé au travail, qui retrace les informations relatives à l'état de santé du travailleur, aux expositions auxquelles il a été soumis ainsi que les avis et propositions du médecin du travail, dans le respect du secret médical.

## CHIFFRES-CLÉS



Au moins, **93** rapports ou études ont été recensés dans le cadre du PST 3.



**47** bases de données en santé au travail sont désormais répertoriées au sein d'un seul document accessible sur [data.gouv.fr](https://data.gouv.fr), grâce aux travaux de l'Anses.



**97 %** des dossiers médicaux en santé au travail sont dématérialisés en Nouvelle-Aquitaine mais seuls **85 %** contiennent des données médicales distinctes des informations administratives relatives au titulaire du dossier.

Source : Enquête Nouvelle-Aquitaine 2019.



Entre 2016 et 2019 : **36** projets de recherche ont été financés en lien avec la santé au travail pour **5,8 millions d'euros**.



## Un outil en pleine refonte

Le système d'information de la surveillance des expositions aux rayonnements ionisants (SISERI) conçu en 2005, a pour but, d'une part, de centraliser, consolider et conserver de l'ensemble des résultats des mesures individuelles de l'exposition des travailleurs et d'autre part, de permettre aux différentes parties intéressées un accès à ces résultats, sous conditions.

Avec trois millions de résultats transmis pour la dosimétrie de référence en 2019, SISERI a permis le suivi de 395 040 travailleurs dans le cadre de leur exposition aux rayonnements ionisants et compte notamment 6 000 médecins du travail et 11 000 conseillers en radioprotection.

Afin de répondre au plus près aux besoins des différentes communautés d'utilisateurs et aux priorités gouvernementales de modernisation et de simplification, la refonte de SISERI a été lancée en septembre 2020 et aboutira à la mise à disposition d'un nouvel outil en janvier 2023.

## MESURES PHARES NATIONALES

### UNE CARTOGRAPHIE DES BASES DE DONNÉES EN SANTÉ AU TRAVAIL

*Anses, Santé publique France, Assurance maladie – Risques professionnels, Dares, Étalab, Anact*

L'Anses, en collaboration avec les différents partenaires, a réalisé une [cartographie](#) de l'ensemble des bases de données dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail. Publiée sur la plateforme publique « data.gouv.fr », cette cartographie recense les bases de données existantes en matière de veille, d'expertise et de vigilance en santé travail.

En effet, de nombreuses données existent dans le champ de la santé et de la sécurité au travail mais ne sont pas suffisamment exploitées et facilement accessibles. L'agence a donc recensé les bases de données existantes au niveau national afin d'en améliorer la visibilité auprès des différents acteurs et organismes, à des fins d'étude, de recherche et d'expertise au service de la prévention dans ce domaine.

Cette cartographie fournit pour chaque base de données identifiée des informations utiles telles que la manière dont les données ont été collectées, les modalités d'accès, le format des données, ainsi que les conditions juridiques de la réutilisation des données.

### PLUSIEURS THÉSARUS POUR HARMONISER LE RECUEIL DES DONNÉES, DONT CELLES RELATIVES AUX EXPOSITIONS PROFESSIONNELLES

*Ministère du Travail, Anses, Présanse*

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 les besoins des utilisateurs dans le champ de la santé au travail.

Les 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.

Leur finalité est ainsi de s'assurer que la manière de recenser les données, par exemple pour compter le nombre de salariés exposés au formaldéhyde, est la même selon les différentes sources et, in fine, d'agréger des données homogènes.

Le réseau national de vigilance et de prévention des pathologies professionnelles (RNV3P), dont l'ANSES est l'opérateur, a développé en lien avec de nombreux partenaires un [thésaurus](#) des expositions professionnelles. 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 de ce thésaurus, son développement, sa mise à disposition et son appropriation par les acteurs de la santé au travail.

Conscient du fait que l'utilisation de thésaurus harmonisés est la première étape indispensable à la production de données d'activité consolidées, Présanse développe depuis de nombreuses années et met à disposition des éditeurs de logiciel en santé au travail, près de quarante thésaurus harmonisés (dont ceux concernant les secteurs d'activités, effets sur la santé, action en milieu de travail, prévention...).

La [méthodologie](#) est d'ores et déjà disponible. Les classes de nuisances seront mises à disposition au fur et à mesure, chaque fin d'année.

## **GÉODES, UN OBSERVATOIRE CARTOGRAPHIQUE DES DONNÉES EN SANTÉ PUBLIQUE, UTILISABLE AUSSI POUR LA SANTÉ AU TRAVAIL**

### *Santé publique France*

[Géodes](#) permet de visualiser des indicateurs de santé publique produits à partir d'un ensemble de bases de données, sous forme de cartes géographiques, de tableaux et de synthèses. Il s'agit d'indicateurs par pathologies (la prévalence des troubles musculosquelettiques par exemple) ou par déterminants (on peut ainsi y trouver des données sur l'exposition des travailleurs au formaldéhyde, à titre d'illustration).

L'observatoire est régulièrement actualisé pour proposer de nouveaux indicateurs ou mettre à jour des indicateurs existants. La

plupart des indicateurs sont disponibles pour la France métropolitaine et les départements d'outre-mer. Selon les cas, l'information est consultable au niveau de la région et/ou du département. Géodes est ouvert à tous, professionnels de santé, grand public sans authentification requise.

## **LES CHIFFRES-CLÉS SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET LA SANTÉ AU TRAVAIL RASSEMBLÉS EN UNE SEULE PUBLICATION**

### *Dares*

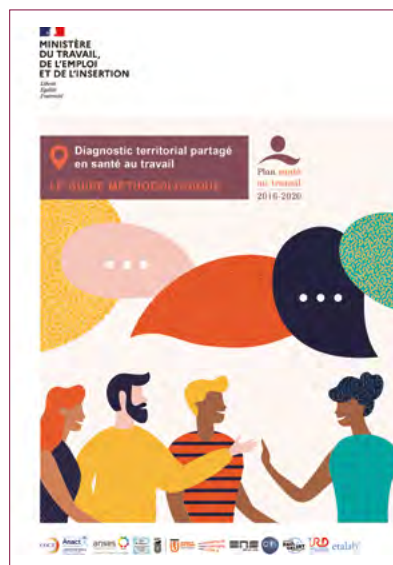
Dans le but de regrouper l'essentiel des données produites en santé au travail, la Dares a entrepris d'actualiser sa publication intitulée : « Chiffres clés en santé au travail ».

En effet, deux approches sont possibles pour examiner les liens entre travail et santé. La première examine les conditions de travail, les expositions professionnelles (pénibilité, risques psychosociaux) et les atteintes liées au travail (accidents du travail, maladies professionnelles reconnues ou limitations perçues par les salariés). La seconde appréhende les conséquences des troubles de santé et des handicaps sur l'insertion professionnelle des personnes.

Le regroupement des chiffres clés sur les conditions de travail et la santé au travail en France, ainsi que des éléments sur l'activité des personnes handicapées ou en situation de handicap provenant de différentes sources statistiques, permet un regard croisé sur ces thématiques.

## UNE MÉTHODOLOGIE PERMETTANT DE RÉALISER DES DIAGNOSTICS TERRITORIAUX

*Groupement d'intérêt scientifique âges, territoires, liens et agencements en santé au travail (GIS ATLAST-Université Jean Monnet)*



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 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-Etienne), il rassemble le Coct, la DGT, l'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 Croct. [Le guide](#) a été publié au dernier trimestre 2020.

Ses travaux 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 (MCE) à l'échelle des bassins de vie en collaboration avec l'ARS pour la région ;
- et une troisième, avec l'OPPBTP, 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.



## UN PARCOURS DOCTORAL NATIONAL EN SANTÉ AU TRAVAIL (PDNST)

*Anses, INRS, École des hautes études en santé publique (EHESP), Santé publique France, ministère du Travail, ministère de la Santé, ministère de l'Agriculture, Coct*

Créé en 2016, le [parcours doctoral national en santé travail](#), animé par l'EHESP est un dispositif inscrit dans le PST 3, fruit des discussions entre partenaires sociaux et le milieu de la recherche. Son objectif est de promouvoir des recherches innovantes et pluridisciplinaires en santé au travail qui répondent aux priorités fixées. Il s'agit aussi de stimuler les équipes de recherche œuvrant dans ce champ, condition d'une plus grande attractivité nationale et internationale.

Le parcours doctoral permet :

- d'attribuer des contrats doctoraux après sélection des meilleurs candidats ;
- d'allouer des bourses d'aide à la mobilité dans un autre laboratoire durant la thèse en France ou à l'étranger ;
- de faciliter l'accès à une formation de haut niveau en santé au travail par la labellisation de séminaires doctoraux dédiés et l'attribution d'aides pour le suivi de ces séminaires.

Avec chaque année de nouvelles thèses sélectionnées, cinq thèses sont actuellement financées, portant sur :

- l'organisation du travail comme ressource à la prévention des TMS/RPS dans les TPE/PME : le cas de la restauration ;
- l'approche pluridisciplinaire liant ergonomie et droit : une ressource pour la conception du matériel agricole et la prévention des risques d'exposition aux pesticides ;
- le remodelage pulmonaire après exposition à des nanoparticules de silice chez des travailleurs du bâtiment et des travaux publics ;
- l'exposition aux pesticides et santé des jardiniers et travailleurs des espaces verts ;
- la mutation du travail et doctrine de prévention ;
- les déterminants environnementaux et professionnels de l'asthme de l'adulte ;
- la PREvention primaire pour limiter la Contamination Interne par les Médicaments AntiCancéreux des personnels professionnellement exposés dans les établissements de soins : De l'élaboration d'un programme de formation de prévention primaire à l'évaluation de son efficacité.

La première thèse du PDNST à être soutenue, le sera en 2021.

### **Une thèse en ergonomie et droit pour prévenir l'exposition aux pesticides**

*Avec son approche pluridisciplinaire liant ergonomie et droit, ce travail de recherche vise à produire des connaissances sur les processus de conception du matériel agricole et sur les apports et les limites de la réglementation concernant leur conception et leur utilisation au regard des situations d'exposition aux pesticides. Il est à ce titre co-financé par le ministère chargé de l'Agriculture.*

*Il a pour objectif d'introduire le travail réel dans ces processus afin de réduire les risques d'exposition aux pesticides. La caractérisation des situations va permettre l'élaboration de scénarios pour l'organisation de simulations qui donneront lieu à des pronostics sur les facilités et les difficultés à intégrer, comme repères pour la conception de futurs matériels de pulvérisation.*

#### DE NOMBREUX TRAVAUX DE RECHERCHE ACCOMPAGNANT LES POLITIQUES DE SANTÉ AU TRAVAIL ET LES ACTIONS DE PRÉVENTION

##### *Anses, INRS, OPPBTP Santé publique France, ANR*

Avec des finalités complémentaires, l'Anses et l'INRS programment chaque année des recherches sur les risques professionnels visant à renforcer les politiques publiques ou les actions de prévention.

L'Anses, via les études qu'elle conduit ou les projets de recherche qu'elle finance dans le cadre du programme national de recherche Environnement-Santé-Travail (PNREST), a pour objectif notamment de comprendre des mécanismes d'action ou à rechercher les effets biologiques de différents agents physiques, chimiques ou biologiques.

L'INRS a pour objectif, quant à lui, de produire des connaissances principalement utilisables à court terme pour répondre aux besoins des préventeurs sous la forme de brochures, de formations ou d'assistance.

Les projets des deux institutions portent notamment sur le développement de méthodes de mesure ou de méthodes de prévention, sur la connaissance des expositions des travailleurs, sur les organisations de travail, sur l'effet de nouvelles technologies etc.

À titre d'exemple :

- une dizaine de projets de recherche traitent explicitement de technologies émergentes et d'innovations organisationnelles (l'évolution des risques avec le déploiement de dispositifs tels que les robots, la fabrication additive, des systèmes « intelligents », etc.) ;
- d'autres portent sur les nanomatériaux (émissivité des poudres, moyens de

prévention collective et individuelle, métrologie des nanomatériaux, recherche de biomarqueurs, tests de toxicité, étude épidémiologique sur la silice amorphe) ;

- ou encore sur les troubles musculosquelettiques liés à l'utilisation d'exosquelettes ou de robots d'assistance.

Entre 2016 et 2019, on dénombre également :

- 36 projets en lien avec la santé au travail financés par l'Anses pour 5,8 millions d'euros d'environ ;
- 90 projets de recherche engagés par l'INRS ;
- sept rencontres scientifiques dont l'une organisée par l'Anses en partenariat avec l'Agence nationale de recherche (ANR) sur la thématique santé-travail en 2018 ;
- six colloques scientifiques organisés dont trois dans un cadre international à destination de chercheurs et de préventeurs ;
- plusieurs journées techniques ;
- et un numéro spécial santé au travail des Cahiers de la recherche (Anses) diffusé à l'occasion du Congrès national de médecine et de santé au travail (CNMST, Marseille, 2018).

Santé publique France et l'université d'Angers, en l'absence d'études contrôlées comparant l'efficacité d'interventions de prévention en milieu de travail, ont conduit une étude ayant pour objectif d'estimer l'impact théorique d'une intervention visant à réduire les TMS uniquement liés au travail, ainsi que le niveau d'équivalence en termes de réduction d'incidence de l'ensemble des cas de TMS.

L'ANR, qui soutient la recherche dans le domaine de la santé a publié en 2019 un [inventaire des projets de recherche](#) qu'elle a financés entre 2005 et 2018.

L'OPPBTB participe aux renforcements des connaissances par de nombreuses études réalisées souvent en partenariat. À noter plus spécifiquement, les études métiers réalisées sous l'égide de syndicats de métiers des organisations professionnelles du BTP : observations sur chantier des conditions de travail avec la participation de services de santé au travail, sur la base d'une « méthode d'analyse et d'évaluation des conditions de travail » documentée (voir par ex. pour 2020 [rapport étude](#) métiers maçons et [étude](#) métier Serruriers Métalliers) ; une [étude](#) sur le Building Information Modeling (BIM), des études sur les exosquelettes et sur les échauffements musculaires, etc.

Une chaire d'enseignement a aussi été lancée en septembre 2020 avec l'École Centrale Supélec et le soutien de deux, bientôt trois, majors du BTP pour poursuivre et approfondir les [travaux](#) sur la relation entre prévention et performance globale de l'entreprise. Cette chaire a trois objectifs :

- renforcer la base académique des travaux sur les liens prévention/performance au sein des entreprises ;
- proposer un outil pertinent en termes de prévention ;
- comprendre les enjeux sociologiques associés.

## TROIS ÉTUDES SUR CONDITIONS DE TRAVAIL ET PERFORMANCE DES ENTREPRISES

### Dares

L'amélioration des conditions de travail et la prévention peuvent-elles constituer un levier pour la compétitivité des entreprises ? Une forte corrélation existe selon l'étude « [Conditions de travail et performance économique et financière des entreprises](#) » publiée en août 2020,

entre la prévention et la performance économique des entreprises en France, sans toutefois qu'il puisse être conclu strictement à un lien de causalité. Il est néanmoins intéressant de noter que les entreprises qui investissent le plus dans la prévention sont aussi les plus performantes économiquement, à caractéristiques observables identiques (notamment secteur d'activité, effectif, capital, structure socioprofessionnelle). Cette étude montre que l'investissement des entreprises dans la santé et la sécurité de leurs employés est en réalité un bon indicateur de leur santé économique.

Dans les deux études relatives, d'une part, à « [L'effet à court-terme d'un programme de prévention sur la sinistralité et la performance économique et financière des entreprises du BTP](#) » et, d'autre part, à l'« [Étude de l'impact d'un programme de prévention sur la sinistralité des entreprises agricoles](#) », ces constats sont en partie entérinés.

## L'EXPLOITATION DE L'ENQUÊTE SURVEILLANCE MÉDICALE DES EXPOSITIONS DES SALARIÉS AUX RISQUES PROFESSIONNELS (SUMER) 2017

### Dares

Dans la collection Synthèses notamment, la Dares a mis à disposition des travaux suivants :

- [Les expositions aux risques professionnels : les contraintes physiques ;](#)
- [Les expositions aux risques professionnels : les risques psychosociaux ;](#)
- [Les expositions aux risques professionnels : par secteur d'activité ;](#)
- [Les expositions aux risques professionnels : par famille professionnelle ;](#)
- [Les expositions aux risques professionnels : les produits chimiques.](#)

#### **UNE EXPERTISE SUR LES RISQUES INDUITS PAR LE CHANGEMENT CLIMATIQUE SUR LA SANTÉ DES TRAVAILLEURS**

##### *Anses*

L'Anses a publié en 2018 une [expertise](#) sur les risques induits par le changement climatique sur la santé des travailleurs. Celle-ci s'attache à caractériser les interactions entre le climat, l'environnement et la santé au travail, dans une démarche d'anticipation prospective jusqu'au milieu du XXI<sup>e</sup> siècle. Elle met en évidence des risques professionnels augmentés, qui rendent indispensable une mobilisation du monde du travail.

L'expertise classe les modifications climatiques qui influent sur les risques professionnels en trois types :

- La hausse des températures. Les conséquences de l'exposition à la chaleur portent sur la pénibilité du travail. Elle peut entraîner malaises, déshydratation, coups de chaleur, etc., mais aussi des risques psycho-sociaux liés aux situations de tension, des risques d'accident (altération de la vigilance), ainsi que chimiques (inhalation de substances volatiles) ;
- L'évolution de l'environnement biologique et chimique, dans la mesure où le changement global va modifier les zones de répartition de vecteurs de maladies infectieuses (moustiques, tiques etc.) ou favoriser l'installation de nouveaux vecteurs, soit un facteur de mutation des risques liés aux agents biologiques, notamment pour les personnes travaillant en milieu naturel ou en contact avec des personnes et des animaux ;

- L'augmentation de la fréquence des phénomènes climatiques extrêmes (inondation, submersion, sécheresse entraînant des feux de forêt...) peut enfin conduire à des risques accidentels liés à la fatigue des travailleurs exerçant des activités de secours à la personne.

#### **UNE ÉTUDE PROSPECTIVE SUR LES IMPACTS EN SANTÉ AU TRAVAIL DE L'ÉCONOMIE CIRCULAIRE**

##### *Anses, INRS*

Le modèle économique linéaire consistant à extraire des matières premières, produire des biens, les consommer puis les jeter, est aujourd'hui de plus en plus remis en cause. Dans ce contexte, le concept d'économie circulaire, développé au début des années 2000, apparaît comme une alternative pertinente.

Cette [étude](#) permet ainsi d'explorer les futurs possibles de l'économie circulaire à l'horizon 2040 et d'en identifier les enjeux de santé et sécurité au travail. L'économie circulaire offre en effet l'opportunité d'une meilleure intégration de la prévention en amont de la création de nouveaux modes de production, de nouveaux services et de nouveaux produits. Mais elle peut aussi se traduire par des effets négatifs si le souci de préservation de la santé des travailleurs n'est pas suffisamment présent, occulté par les impératifs environnementaux.

Elle a donné lieu à une [journée de réflexion](#) organisée le 17 avril 2019 par le conseil économique social et environnemental (CESE) démontrant la pertinence d'un développement significatif de cette thématique à l'avenir.

## UNE ÉTUDE SUR L'INTÉRÊT DE METTRE EN ŒUVRE DES ACTIONS DE PROMOTION DE LA SANTÉ SUR LE LIEU DE TRAVAIL, EN PLUS D'ACTIONS SUR LES RISQUES PROFESSIONNELS

### *Santé publique France et l'université d'Angers*

Deux évènements traceurs chirurgicaux ont été étudiés : le syndrome du canal carpien (SCC) et la hernie discale (HD) pour les lombalgies. En utilisant la fraction de risque attribuable à l'activité professionnelle, un scénario de prévention visant à réduire de 10 % le nombre des cas liés au travail (IT-10%) a été simulé afin de déterminer le nombre de cas théoriquement évitables.

Les fractions attribuables à l'activité professionnelle par secteur variaient entre 21 et 57 % pour le SCC et de 30 à 55 % pour la HD dans les secteurs les plus à risque. Le scénario théorique de réduction IT-10% montrait son efficacité sur la réduction du nombre de cas liés au travail seulement pour les secteurs d'activité pour lesquels au moins la moitié des cas de TMS étaient attribuables à l'activité professionnelle. Pour les autres secteurs, il semblerait plus pertinent de mettre en œuvre des interventions globales de prévention agissant à la fois sur les facteurs de risque professionnels mais également sur les déterminants personnels.

Aussi, les actions de promotion de la santé sur le lieu de travail sont pertinentes, en complément d'actions sur les risques professionnels (publication en cours).

## UNE EXPERTISE COLLECTIVE SUR LES EFFETS DIFFÉRÉS DES PESTICIDES SUR LA SANTÉ DES PROFESSIONNELS

### *Inserm*

De forts enjeux sociétaux sont posés par les pesticides. Dans le cadre du programme présidentiel sur la réduction progressive de l'utilisation des pesticides, une concertation sur des propositions d'actions a été lancée en 2018. La feuille de route prévoyait notamment l'actualisation de l'expertise collective de l'Inserm « Pesticides : effets sur la santé », parue en 2013, qui constitue une synthèse des connaissances des effets sur la santé, à moyen et long terme, pouvant résulter des expositions aux pesticides liées à des usages professionnels. À la suite de la saisine interministérielle d'avril 2018, une nouvelle expertise collective sur les pesticides, intitulée : « Pesticides : Effets sur la santé et nouvelles données » est en cours. Elle conserve l'approche multidisciplinaire des trois disciplines : expologie, épidémiologie et toxicologie.

Il s'agit d'actualiser les données relatives aux pathologies telles que l'autisme, les troubles neuro-développementaux, la maladie d'Alzheimer, la sclérose latérale amyotrophique, les cancers cérébraux et les cancers hormonaux dépendants. L'expertise examinera également les pathologies métaboliques, troubles respiratoires et certains cancers (sein, poumon, colon, pancréas, thyroïde et sarcomes) en fonction de la littérature disponible et de la force du lien avec l'exposition professionnelle aux pesticides.

Un focus portera sur les nouvelles études en toxicologie cherchant à comprendre les mécanismes qui provoquent les effets à long terme des pesticides (épigénétiques, effets transgénérationnels), ainsi que sur les données concernant les mélanges qui ont fait l'objet de nombreuses publications depuis 2012.

## MESURES PHARES RÉGIONALES

### UNE ENQUÊTE SUR L'INFORMATISATION ET L'HARMONISATION DES DOSSIERS MÉDICAUX EN SANTÉ AU TRAVAIL

#### *Nouvelle-Aquitaine*

Face aux besoins de données en santé au travail tant au niveau national qu'au niveau régional, l'inspection médicale du travail a souhaité réaliser un état des lieux des possibilités de recueil de données en santé au travail et d'éclairer les difficultés de saisie et de collecte des données au sein des dossiers médicaux en santé au travail (DMST) et des fiches d'entreprise. L'enquête menée auprès des services de santé au travail, avec 194 questionnaires exploités, a notamment permis de mettre en avant les enseignements suivants :

- Les professionnels de santé qui ont répondu utilisent pour la plupart le dossier médical informatique pour saisir les informations recueillies auprès des salariés ;
- Il existe une grande hétérogénéité dans le choix des logiciels, ce qui peut être source de difficultés pour l'harmonisation des pratiques ;
- Seuls 42 % des professionnels de santé utilisent les thésaurus harmonisés (toujours ou souvent), alors que 76 % d'entre eux disent les connaître. Les raisons évoquées tiennent à la complexité des thésaurus, aux difficultés de recherche des items ou à la lenteur de réponse du moteur de recherche.

Trois propositions d'axes de travail complètent cette étude : l'amélioration des outils, la mise en œuvre de stratégies pour rendre plus attractif les saisies harmonisées dans le DMST informatisé et l'incitation à l'utilisation des outils.

### UNE ANALYSE DES INAPTITUDES MÉDICALES DÉFINITIVES PRONONCÉES PAR LES MÉDECINS DU TRAVAIL

#### *La Réunion*

Cette étude, non publiée à ce jour, réalisée sur trois ans, de 2016 à 2018, avait pour objectif de disposer, au niveau de la région, de données chiffrées sur les inaptitudes médicales au poste de travail afin d'observer les évolutions dans le temps, d'identifier les pathologies, les métiers et les secteurs les plus concernées, de prévenir la désinsertion professionnelle et de mettre en place des actions de prévention plus adaptées.

Pour ce faire, un questionnaire standardisé pour chaque inaptitude médicale, relié à un logiciel de traitement statistique, a été rempli par les médecins du travail de deux SSTI. Cette base de données, ainsi générée au fil de l'eau, a été sécurisée par un prestataire agréé pour l'hébergement de données médicales dans le respect du règlement général de la protection des données.

De nombreux constats en ressortent, parmi lesquels :

- Plus de 35 % des inaptitudes concernent les secteurs de la santé et du commerce ;
- Plus de 50 % des inaptitudes sont des employés ;
- Les inaptitudes sont déclarées le plus souvent en TPE ;
- 50 % des inaptitudes ont plus de 50 ans ;
- Souffrance au travail et troubles musculosquelettiques constituent plus de 60 % des causes d'inaptitude.

## UN OUTIL POUR CARACTÉRISER LES ARRÊTS DE TRAVAIL PAR SECTEUR PROFESSIONNEL

### *Pays de la Loire*

Partant d'une [étude](#) réalisée par l'Observatoire régional de santé (ORS) sur le système national des données en santé (SNDS) et appuyé par un groupe de travail réunissant la Carsat, la Direccte, Santé publique France et les services de santé au travail de la région, un [outil](#) « d'interrogation des résultats par code de la nomenclature d'activités française (NAF) » a été élaboré pour caractériser les arrêts de travail par secteur professionnel.

Il s'agit de croiser les secteurs d'activité et les arrêts de travail (avec une cause professionnelle ou non) dans les Pays de la Loire. L'outil, disponible sur le [site](#) internet du PRST, permet également de visualiser, de manière accessible, les arrêts longs ou les arrêts itératifs.

## DES INDICATEURS EN SANTÉ AU TRAVAIL POUR ÉLABORER UN DIAGNOSTIC TERRITORIAL ET MIEUX CIBLER LA PRÉVENTION

### *Auvergne-Rhône-Alpes*

La région a identifié dix bases de données en santé au travail, à partir desquelles un travail important d'analyse et de croisement a été réalisé. Des partenariats ont notamment été noués avec la Carsat, la Cnam et Pôle Emploi pour disposer d'un accès aux données. Ces données ont ainsi permis l'élaboration de tableaux d'indicateurs en santé et sécurité au travail, qui ont été diffusés aux membres du PRST et mis en ligne sur le site de la Direccte. La production d'analyses de

ces données et indicateurs viendra compléter ce travail pour constituer le diagnostic territorial en santé et sécurité pour la région Auvergne-Rhône-Alpes. Ce diagnostic sera actualisé chaque année et pourra ainsi servir de fondement à la construction du PRST 4.

Un [répertoire](#) des bases de données en santé au travail a également été mis en ligne en mars 2020 afin d'aider à l'identification des problématiques en santé et sécurité au travail et de mieux cibler et suivre les actions de prévention. Il est structuré autour de six rubriques thématiques : emploi entreprises, conditions de travail et exposition aux risques, sinistralité, prévention, maintien dans l'emploi et handicap.

Enfin, un socle commun de données à saisir par les médecins du travail a été défini. Une expérimentation relative à ces saisies minimales harmonisées, en lien avec Presanse ARA, est actuellement en cours au sein de trois SSTI. L'objectif est de les généraliser à l'ensemble des SSTI afin de permettre la production d'indicateurs pour continuer à enrichir le diagnostic territorial.

## UN TABLEAU DE BORD EN LIGNE, SUPPORT D'AIDE À LA DÉCISION EN SANTÉ AU TRAVAIL

### *Bretagne*

Ce [tableau de bord](#), action phare du PRST, vise à renforcer les connaissances en développant notamment une méthodologie de regroupement des données et en dotant la région d'un outil de diagnostic territorial fiable, partagé et opérationnel, au service de l'action. Il présente les principaux chiffres clés en termes d'économie et d'emploi sur le territoire et de sinistralité. Son objectif

### 3. Présentation des actions phares par objectif opérationnel

principal est d'être une aide à la décision pour les partenaires membres du Comité régional d'orientation des conditions de travail (CROCT) : décideurs et financeurs du champ de la santé au travail en Bretagne, préventeurs et partenaires sociaux.

Des focus sont disponibles, dont celui sur la [santé au travail des femmes](#), qui vise à mettre en lien les spécificités de la population féminine avec la sinistralité à laquelle elle est confrontée, afin de dégager des tendances et d'identifier les bons leviers de prévention.

#### **« Regrouper les données régionales pour identifier les priorités d'actions » – une étude régionale sur deux secteurs**

**Cécile Delemotte**, référente PRST Direccte Hauts de France

##### **Pourquoi une étude sur « Santé au travail : aide à domicile et hébergement médicalisé dans les Hauts-de-France » ?**

*Dans le cadre de la démarche collaborative engagée en région depuis 2008, la Carsat et la Direccte des Hauts-de-France ont signé une convention pour la production d'études publiées dans la ligne éditoriale « la santé au travail dans les Hauts-de-France ». Il s'agit de regrouper les données régionales pour identifier les priorités d'actions. La convention prévoit une actualisation du diagnostic des risques professionnels en région un an sur deux dans l'atlas régional de la santé au travail et la publication d'études communes sectorielles, outils de diagnostic et de suivi de la santé au travail. Ces études viennent alimenter les travaux du comité régional d'orientation des conditions de travail (Croct) pour la réalisation des diagnostics territoriaux.*

##### **Quelles sont les spécificités de ces secteurs d'activité ?**

*Historiquement, la fréquence des accidents du travail en région Hauts-de-France se situe au-dessus de la moyenne nationale : la sur-sinistralité, calculée en taux de fréquence, est de 2,9 points en 2017. En 2019, s'appuyant sur l'étude d'analyse de l'impact de la structure d'activité sur la fréquence des accidents du travail dans la région, il a été décidé de travailler sur deux des secteurs d'activité qui contribuent à aggraver la situation régionale par leur spécificité économique et la fréquence de leurs accidents du travail : l'aide à domicile et l'hébergement médicalisé.*

*Ils figurent parmi les secteurs les plus dynamiques de l'économie. Il s'agit de secteurs très féminisés, avec une moyenne d'âge plutôt élevée, un niveau de diplôme faible, de nombreux temps partiels et des problèmes de santé durables fréquents. Ces secteurs affichent un niveau de risque professionnel élevé et des indicateurs de sinistralité qui se dégradent : contraintes physiques, notamment posturales et articulaires, cumulées à des difficultés organisationnelles, conditions de travail difficiles (impact sur l'absentéisme) et difficultés de recrutement.*

*L'objectif de l'étude vise à dresser un panorama partagé de ces secteurs d'activité en région et à identifier la mobilisation des acteurs professionnels et de prévention.*

##### **Comment seront utilisés les résultats ?**

*Au-delà du diagnostic sur les données sociodémographiques, les facteurs de risques professionnels et les conséquences sur la santé au travail, l'étude a répertorié des actions de prévention menées en région qui donnent à voir l'offre de service variée déployée par les préventeurs.*

*L'étude sera par ailleurs utilisée dans le cadre de travaux préparatoires du PRST 4 et devra participer à l'identification de leviers d'action possibles.*



## L'OUTIL ACACIA, AU SERVICE DU CIBLAGE DE LA PRÉVENTION À DES ÉCHELLES PLUS FINES

### *Centre-Val de Loire*

L'objectif de l'outil ACACIA (Analyse collective des besoins – diagnostic territorial) est de mettre à la disposition des services de santé au travail interentreprises (SSTI) et des partenaires régionaux (Carsat, MSA, Direccte) un outil de diagnostic territorial précis, afin de cibler certaines populations ou secteurs (en fonction du niveau de risque, de la taille des entreprises, des polyexpositions, etc.) et d'améliorer ainsi la pertinence des mesures de prévention décidées.

Cet outil a d'ores et déjà permis l'élaboration conjointe par les différentes parties prenantes d'[indicateurs régionaux de santé au travail](#), qui mettent en évidence les spécificités régionales en santé au travail à partir de l'ensemble des données disponibles et actualisables. Très pédagogique, ce document permet d'identifier les tendances en matière de sinistralité et les enjeux accrus dans certains secteurs d'activité. Des diagnostics locaux ont également pu être réalisés pour construire les projets de service des SSTI de six départements.

Enfin, des focus thématiques sont prévus à la demande des partenaires du PRST et du Croct sur des sujets tels que le travail de nuit ou la santé au travail des femmes.

## UN ATLAS DE LA SANTÉ AU TRAVAIL TRÈS PERTINENT, ACTUALISÉ TOUTS LES DEUX ANS

### *Hauts-de-France*

Fruit d'une convention entre la Carsat et la Direccte, [l'Atlas](#) agrège les données

de l'État (données socio-économiques) et de la Carsat (données de sinistralité sur les accidents du travail et maladies professionnelles par secteur d'activité) dans le but de dresser un panorama de la région Hauts-de-France dans le domaine de la santé au travail, permettant de déceler les évolutions. Ces données sont complétées par d'autres acteurs régionaux de la santé au travail : Observatoire régional de santé (ORS), Faculté de médecine de Lille, MSA, ex-RSI, Santé publique France, Institut santé travail Nord de France et services de santé au travail.

Prenant appui sur les apports de cet atlas, [l'étude](#) « Santé au travail : aide à domicile et hébergement médicalisé dans les Hauts-de-France » dresse un constat détaillé de la sinistralité de ces secteurs, accompagné d'actions de prévention adaptées.

Dans une optique d'amélioration continue de cette démarche, une enquête qualitative auprès des acteurs de la prévention en santé au travail et des partenaires sociaux du Croct a été menée et publiée en juin 2020 pour mieux identifier leurs attentes et besoins vis-à-vis du diagnostic territorial.

## UNE JOURNÉE CONSACRÉE À L'ÉVALUATION DU PLAN RÉGIONAL DE SANTÉ AU TRAVAIL 3

### *Occitanie*

Les partenaires sociaux, pilotes de l'action, ont traité la question de l'évaluation des actions de prévention du plan au cours d'une journée dédiée, le 18 septembre 2019. Chaque participant s'est mobilisé dans ce projet afin d'améliorer les pratiques de prévention et démontrer l'intérêt de la prévention primaire.

L'Aract et la Carsat ont d'abord donné aux participants des points de repère et des exemples d'évaluation, afin d'outiller les participants et ainsi de poser les bonnes questions en matière d'indicateurs, de cibles et d'objectifs : quelle évaluation des actions de prévention réalisées dans le cadre du PRST 3 ; quelle mise en commun des évaluations issues des différents groupes ; quel usage dans la perspective du PRST 4 ?

Une grille méthodologique qui rassemble les bonnes pratiques en termes d'évaluation (points de vigilance, préparation, moyens mobilisés et résultats obtenus) a été élaborée à destination des pilotes afin d'évaluer et de capitaliser les actions engagées.

#### **UNE ANALYSE DES FREINS ET LEVIERS À LA MISE EN PLACE D' ACTIONS DE PRÉVENTION DES TROUBLES MUSCULO-SQUELETTIQUES (TMS)**

##### *Provence-Alpes-Côte d'Azur, Corse*

Une [étude](#) innovante a été menée pour recenser et décrire les actions de prévention des TMS mises en œuvre dans la région au cours des dix dernières années.

65 actions ont été identifiées dont 61 menées par des préventeurs institutionnels. L'étude relève que trois types d'interventions ont été privilégiés :

- des accompagnements méthodologiques à la mise en œuvre d'une démarche de prévention des TMS ;
- des informations ou des sensibilisations sur les TMS ;
- des formations professionnelles.

L'étude qualitative a permis d'identifier les freins et de nombreux leviers correspondants, parmi lesquels : les aides financières à l'acquisition de matériel, la sensibilisation des employeurs sur les TMS, un changement de la façon d'aborder le sujet des TMS, l'identification et la formation de personnes ressources au sein des entreprises, ou encore l'incitation à la prévention par les médecins du travail ou les instances de dialogue social.

#### **UNE ACTION INTERRÉGIONALE SUR LES ÉNERGIES MARINES RENOUVELABLES**

##### *Pays de la Loire, Bretagne, Normandie*

La Bretagne et les Pays de la Loire ont inscrit dans leur PRST 3 une action sur les énergies marines renouvelables. La Normandie a rejoint ce groupe pour suivre un objectif commun : anticiper l'installation des parcs éoliens en mer dans les années à venir en s'interrogeant notamment sur les risques professionnels spécifiques qui en découleront.

Ce groupe, constitué de participants venus du monde des préventeurs terrestre (OPPBTB Pays de la Loire, Carsat Normandie et Pays de la Loire, Direccte des trois régions, services de santé au travail, Aract) mais aussi maritime (Institut maritime de prévention de Lorient, affaires maritimes, Centre de sécurité des navires, Délégations à la mer et au littoral, service de santé des gens de la mer) ainsi que des partenaires sociaux (CGT Medef), a travaillé sur trois volets :

- Un volet réglementaire pour lequel en 2017 a été réalisé un recensement des points de difficultés ou de nécessaire

adaptation des règles applicables à la fois dans les phases de chantier d'installation et de maintenance. Cette partie inclut le suivi médical en santé travail qui est réinterrogé par la maritimisation des travaux effectués ;

- Un volet documentaire pour lequel une veille nationale et internationale a été mise en place pour connaître ce qui a été analysé sur d'autres champs éoliens offshore. Un outil de partage d'information (OCMI), en accès limité aux membres du GT, est mobilisé pour permettre l'accès des membres du groupe à ce travail collaboratif ;
- Un volet formation pour lequel le groupe réalise une analyse des métiers et des formations spécifiques dans les trois régions, notamment pour la maintenance, et observe comment les éléments de prévention des risques et de « maritimisation » sont intégrés : échanges avec les établissements d'enseignements (lycées, IUT, Afpa, etc.), et voyage d'études à Ostende en septembre 2018 pour observer les conditions de travail sur un champ éolien.

L'ensemble de ces travaux a abouti à la réalisation d'un guide pour les préventeurs qui auront à intervenir ou interviennent d'ores et déjà sur les opérations de construction, d'installation, d'exploitation et de maintenance des éoliennes en mer. Sa diffusion est en cours depuis fin 2020 à usage interne.

## ENSEIGNEMENTS

### **Coordination des acteurs**

- Au niveau national, si l'ensemble des acteurs partagent des objectifs communs, des freins d'ordre technique et juridique demeurent, ne facilitant pas la mise en œuvre coordonnée des objectifs. En particulier, les règles strictes d'accès aux données ont certes pour but essentiel de protéger les données sensibles, mais pourraient certainement être aménagées grâce à un renforcement de la collaboration entre institutions.
- Au niveau régional, les acteurs ont systématiquement établi des partenariats entre eux pour réaliser leurs diagnostics territoriaux, tableaux de bord ou études sur la santé au travail, ce qui peut être mis à l'actif des plans régionaux de santé au travail (PRST). Peut-être l'implication des SSTI serait-elle à renforcer encore cependant.

### **Mise en œuvre des actions**

- Les programmes d'études et les nombreuses publications de l'INRS, de l'Anses ou de Santé publique France témoignent de la richesse de la recherche française en matière de santé au travail. Ces travaux ne concernent non seulement les thèmes prioritaires définis mais intègrent bien souvent des dimensions prospectives utiles à l'action publique.
- Le rassemblement et la mise en perspective des données en santé au travail ont fait l'objet de plusieurs actions concrètes et utiles. Le travail en profondeur de l'Anses sur l'inventaire des bases de données éparses et disponibles en France est révélateur du défi que pose l'homogénéisation et la centralisation des données pour améliorer les capacités d'analyse de tous les acteurs de la prévention.
- Compte tenu du caractère sensible des données et des méthodologies hétérogènes de leur recueil dans les différents systèmes d'information, l'accès aux données institutionnelles demeure cependant une réelle difficulté technique et juridique.
- La majorité des régions ont mis des moyens et ressources interinstitutionnels pour disposer d'outils de diagnostics, avec des finesses d'analyse variables (atlas, Observatoire régional de santé, outils ad hoc). Pour les régions les plus avancées, l'analyse des données permet d'éclairer des pans entiers et très ciblés de la sinistralité à l'échelle départementale voire infra départementale et de proposer des études ciblées sur des populations sélectionnées. Cependant, le séminaire de février 2019 sur l'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 » a mis au jour une grande disparité (recueil de données complexe compte tenu de la multiplicité des sources, une qualité incertaine et variable des données, en fonction du nombre et de la nature des fournisseurs) et un manque de cohérence nationale qui ne facilitent pas le travail en région.
- Enfin, s'agissant de données d'évaluation du PST 3, une lacune importante demeure du fait de la non fixation d'indicateurs au moment de la conception des actions. Les indicateurs ajoutés a posteriori demeurent insuffisants pour donner une vision d'ensemble des réalisations du PST 3.

---



# Annexes

## ANNEXE 1

### **Le bilan de mi-parcours : 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 (Direccte) / 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'OPPBTB 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 4 300 très petites entreprises de réaliser un document unique ainsi qu'un plan d'action. 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 décroissent 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.



---

## ANNEXE 2

# Liste des mesures par objectif opérationnel

## Objectif opérationnel 1

---

### Culture de prévention

#### *Mesures phares nationales*

- L'évaluation des risques professionnels clés en main et dématérialisée
- Un guide pratique de mise en œuvre et de suivi du DUER
- Des affiches pédagogiques multilingues pour sensibiliser les travailleurs détachés
- Le concours « Santé et sécurité au travail : de l'école au travail, à vous de filmer ! » pour sensibiliser les jeunes aux risques professionnels
- Le renforcement de la formation continue en santé et sécurité au travail
- L'autoformation des salariés du régime général aux bases de la prévention
- Des modules de formation « prévention, santé et environnement » intégrés dans les parcours des bacs professionnels
- Les Trophées Prévention Jeunes (TPJ) : un concours innovant pour les jeunes en milieu rural
- De nombreuses formations en santé et sécurité au travail dans le BTP
- Une étude épidémiologique démontrant l'impact positif de la formation en santé sécurité au travail
- Un guide sur le risque radon
- Un outil de diagnostic partagé des pratiques de prévention (GPSST)

#### *Mesures phares régionales*

- Un outillage en ligne des TPE pour leur démarche d'évaluation des risques professionnels
- Des témoignages vidéo d'entreprises locales sur l'évaluation des risques
- Une promotion de la fiche d'entreprise comme outil de prévention des risques
- Un recensement et une diffusion d'outils dématérialisés des risques
- Des acteurs-relais pour diffuser les messages de prévention aux TPE-PME
- Un réseau départemental de référents en santé-sécurité au travail
- Un réseau de personnes compétentes pour accompagner les TPE-PME dans leur démarche de prévention
- Des réseaux organisés par branche pour développer la prévention primaire
- Les IRP accompagnées à la prévention des risques professionnels
- Plus de 800 futurs managers formés par an en santé et sécurité au travail
- Le premier salon régional de la prévention des risques professionnels
- Une journée consacrée à la prévention des risques dans le spectacle vivant
- Des Ehpad accompagnés sur la prévention des risques professionnels
- Les maisons familiales rurales outillées pour prévenir les risques chez les jeunes
- Des contrôles pour garantir les conditions de travail des intérimaires étrangers en milieu agricole
- Une analyse des accidents mortels dans le secteur forestier pour leur prévention

### Objectif opérationnel 2

---

## Usure professionnelle

### *Mesures phares nationales*

- Une vidéo de sensibilisation et un kit complet de prévention de l'usure professionnelle destinés aux entreprises
- La surveillance du marché des équipements de travail, au service de l'amélioration de leur sécurité
- Les référentiels professionnels de branche, sources de démarches paritaires de prévention
- Le questionnaire EvalRisk TMS
- Le programme TMS Pros, à l'origine de démarches pérennes de prévention des TMS dans les entreprises
- Des études pour mieux cibler la prévention des TMS et des lombalgies
- Une nouvelle offre d'information à destination des entreprises sur les exosquelettes
- Un partage d'expérience sur l'ergonomie au travail dans le BTP
- Des actions de prévention des TMS dans plusieurs secteurs du monde agricole

### *Mesures phares régionales*

- Un site dédié aux TPE pour accompagner leur démarche de prévention des TMS
- Un annuaire régional en ligne des intervenants, démarches et outils de prévention des TMS
- Une mutualisation et une diffusion des outils et bonnes pratiques en matière de prévention des TMS
- Une animation graphique sur les idées reçues autour des TMS
- Un accompagnement coordonné des branches dans leur démarche de prévention des TMS
- L'offre Prev'up sur l'usure professionnelle et l'expérimentation en Ehpad qui en a notamment découlé
- Un programme innovant de prévention des risques liés à la manutention dans les magasins de bricolage
- Adomiprev, pour prévenir l'usure professionnelle et la pénibilité dans le secteur des services à la personne
- Une action commune pour mieux identifier et agir sur les facteurs d'usure professionnelle et d'inaptitude dans la filière aéroportuaire
- Un accompagnement des acteurs du bâtiment pour intégrer la prévention des risques dès la phase de conception
- Un accompagnement des entreprises des travaux publics pour prévenir l'usure professionnelle
- Le site Perspectiv'Supply, au service des conditions de travail dans la logistique et la grande distribution

---

## Objectif opérationnel 3-1

---

# Prévenir l'exposition aux produits chimiques

### *Mesures phares nationales*

- Des outils simples et dématérialisés pour évaluer et prévenir le risque chimique dans l'entreprise
- L'amélioration du cadre légal européen
- L'obligation de repérage de l'amiante avant travaux
- Des modes opératoires efficaces pour se protéger lors d'interventions sur matériaux amiantés
- La poursuite de la professionnalisation de la filière du désamiantage
- Un accompagnement par les services de santé au travail (SST) pour la prévention du risque amiante
- Un guide de contrôle sur les risques chimiques liés aux conteneurs
- Un accompagnement des entreprises dans la substitution d'agents chimiques dangereux
- Un état des lieux de la poly-exposition en France et à l'international
- Des avancées sur la biosurveillance des expositions professionnelles
- Une évaluation des expositions à l'amiante des patients atteints de mésothéliome
- Risques Chimiques Pros : une démarche inédite et efficace

### *Mesures phares régionales*

- Des rencontres annuelles sur le désamiantage pour les entreprises certifiées
- Des outils pour aider les médecins du travail et les entreprises à améliorer la prévention du risque amiante
- Des actions déployées selon les cibles d'acteurs sur l'amiante
- Une sensibilisation du grand public et des entreprises sur la prévention des risques liés à l'amiante
- De nombreux supports de sensibilisation pour la prévention du risque amiante
- L'amiante, fil conducteur du forum normand sur les conditions de travail
- Une démarche d'harmonisation des pratiques et du niveau d'exigence vis-à-vis des entreprises réalisant des interventions susceptibles de provoquer des émissions d'amiante
- Une information des gestionnaires de patrimoine immobilier sur l'amiante
- La prévention des risques chimiques dans l'aéronautique (projet Prica)
- Une vidéo de sensibilisation « Les risques chimiques au travail : tous concernés »
- Une campagne de sensibilisation sur les risques liés aux fumées de soudage
- De nombreuses initiatives en matière d'aération et d'assainissement des locaux de travail
- Une large action d'accompagnement et de contrôle des couvreurs sur l'amiante
- Une sensibilisation des TPE à la prévention du risque chimique
- Un colloque sur les substances dangereuses destiné aux TPE-PME
- Des actions en faveur de la prise en compte du risque chimique dans les garages
- Un travail en réseau sur les nanomatériaux pour mieux connaître le risque et mieux le prévenir
- Un kit d'aide au repérage du risque d'exposition aux nanomatériaux
- La « Lettre nano », outil de prévention des risques liés aux nanomatériaux
- Des outils de prévention des risques liés aux perturbateurs endocriniens
- Des actions de prévention des risques liés à l'utilisation de produits phytosanitaires
- Des ressources pour mieux connaître et prévenir les expositions des travailleurs à la silice cristalline

### Objectif opérationnel 3-2

---

## Prévenir les chutes de hauteur et de plain-pied

### *Mesures phares nationales*

- Un livre blanc dressant l'état des lieux de la coordination SPS
- Des rencontres régulières organisées sur tout le territoire à destination des coordonnateurs SPS
- Un partage d'expérience à l'occasion des 25 ans de la CSPS
- Un nouveau module sur les chutes de hauteur intégré à la formation des coordonnateurs SPS
- La formation des personnels de la maîtrise d'ouvrage sur la prévention des chutes de hauteur
- Une poursuite de la campagne d'information « Travaux en hauteur, pas droit à l'erreur »
- Un accompagnement des petites entreprises sur les chutes de hauteur
- Un site internet dédié aux chutes de hauteur
- Près de 40 000 interventions de l'inspection du travail en 2019 sur la prévention des chutes de hauteur
- Un guide pour sensibiliser aux règles de sécurité, d'organisation du travail et de formation pour les cordistes
- Une action en normalisation afin de prévenir les chutes dans l'arboriculture

### *Mesures phares régionales*

- Un guide pour prévenir les chutes de hauteur au travers de toitures fragiles
- Un parcours d'ateliers pour sensibiliser les entreprises du BTP de moins de 50 salariés aux chutes de hauteur
- Une incitation des maîtres d'ouvrage à mutualiser les moyens et protections collectives sur les chantiers
- Une formation mettant l'accent sur la mutualisation des moyens de protection collective
- Des formations et des partages d'expérience à destination des maîtres d'ouvrage et maîtres d'œuvre
- La sensibilisation des architectes et programmistes à l'intégration des exigences de sécurité
- Des actions de formation des intérimaires
- La coordination des préventeurs régionaux pour former, accompagner, aider financièrement et contrôler
- Une coordination OPPBTP-Carsat pour prévenir le risque de chute de hauteur et de plain-pied
- Des campagnes de contrôle et d'information pour prévenir les chutes de hauteur

---

## Objectif opérationnel 3.3

---

### Prévenir les risques psychosociaux

#### *Mesures phares nationales*

- Des acteurs impliqués dans la prévention des risques psychosociaux
- Un renforcement de l'animation régionale des réseaux de consultants en prévention des RPS
- Des fiches pédagogiques sur le burnout
- Une conférence scientifique sur les enjeux de la prévention
- Des documents d'information sur l'évaluation et la prévention des RPS
- Un guide méthodologique pour mener une démarche de prévention des RPS
- Des messages de prévention liant travail et numérique
- Des ressources sur les RPS et le sexisme au travail
- Un film documentaire « RPS – Et si on parlait du travail pour le transformer »

#### *Mesures phares régionales*

- L'animation d'un réseau régional de consultants en RPS
- Une offre de services pluridisciplinaire et interinstitutionnelle sur les RPS
- Un guide sur les acteurs et outils de prévention des RPS
- Un guide pour les préventeurs en cas de suicide en lien avec le travail
- Une revue d'information, de partage et de veille pour les préventeurs
- Des roues de sensibilisation aux RPS
- Des ciné-débats sur la souffrance au travail
- Le ciblage de secteurs particulièrement concernés par le RPS
- Une cellule pluridisciplinaire de prévention du suicide dans le secteur agricole
- Un séminaire pour les acteurs de l'entreprise

### Objectif opérationnel 3-4

---

## Prévenir le risque routier professionnel

### *Mesures phares nationales*

- Des outils disponibles pour mieux connaître le risque routier professionnel et agir en prévention
- Les Journées de la sécurité routière au travail, moments privilégiés pour prévenir le risque routier professionnel
- L'application APPTIV, un dispositif global de prévention individuelle et collective pour les entreprises
- Plus de 1 300 entreprises déjà engagées pour agir pour une « route plus sûre »
- L'accompagnement et le contrôle des entreprises sur les territoires
- Un ciblage des secteurs particulièrement exposés au risque routier professionnel
- Des chargements des véhicules et arrimages des charges plus sécurisés
- Neuf nouvelles affiches pour sensibiliser aux risques liés aux déplacements

### *Mesures phares régionales*

- Les chefs d'entreprise sensibilisés au risque routier professionnel
- Les connaissances des entreprises sur le risque routier professionnel évaluées par les services de santé au travail
- Une application pour sécuriser les chantiers en bord de route
- Un kit de sensibilisation « Bosser sans cabosser »
- Le Club prévention « transport routier de marchandises » (TRM) pour la prévention ciblée des nouveaux entrants dans la profession

---

## Objectif opérationnel 4

---

### Favoriser la qualité de vie au travail

#### *Mesures phares nationales*

- Des outils pour promouvoir un management de qualité
- Une plateforme de mise en relation des consultants et des entreprises en matière de QVT
- Des accompagnements à la QVT dans les établissements médicaux-sociaux
- La « Semaine de la QVT »
- Des conférences interactives en ligne pour sensibiliser sur la QVT
- Une analyse des accords d'entreprise « QVT – Égalité professionnelle »
- Un recours simplifié au télétravail pour les entreprises et leurs salariés
- « 10 questions sur le télétravail », un dossier documentaire, un jeu et un kit méthodologique lié à la Covid-19
- Le droit à la déconnexion consacré dans le code du travail

#### *Mesures phares régionales*

- Les acteurs de la prévention mobilisés pour la QVT
- Les entreprises accompagnées dans leurs démarches QVT
- « La QVT, tous impliqués » : de nombreux partenaires engagés sur le territoire
- « QVT, de quoi parle-t-on ? » : un travail collectif pour construire des repères communs
- Un état des lieux régional des actions et accords QVT
- Une plaquette pour mieux se repérer entre les démarches QVT et RPS pour les préventeurs de la région
- Une expérimentation sur la QVT dans les services à la personne
- Une démarche de prévention dans le secteur médico-social
- Des témoignages de TPE locales sur la QVT
- Le podcast « Transformons le travail »

### Objectif opérationnel 5

---

## Prévenir la désinsertion professionnelle et maintenir en emploi

### *Mesures phares nationales*

- Une expérimentation au sein de services de santé au travail pour repérer les salariés en situation de vulnérabilité le plus en amont possible
- Des plateformes départementales pour améliorer la coordination des acteurs du maintien en emploi
- Un appel à projet du Fonds pour l'amélioration des conditions de travail (Fact) sur le maintien en emploi
- Un appel à projet « recherche et innovation » de l'Agefiph sur le maintien en emploi
- Une cartographie du maintien en emploi
- Une plateforme d'information, d'orientation et de services pour les personnes handicapées et leurs proches
- Un guichet unique pour les travailleurs handicapés et leurs employeurs
- Des supports pour accompagner les salariés atteints de cancers et autres maladies chroniques évolutives
- Une charte sur l'accompagnement des salariés touchés par le cancer
- Surveillance épidémiologique en lien avec le travail : impact de l'asthme sur l'itinéraire professionnel

### *Mesures phares régionales*

- Une instance de coordination sur le maintien en emploi
- Des actions sur le retour au travail et la coordination des acteurs du maintien en emploi
- Fastracs, pour faciliter et soutenir le retour au travail après un cancer du sein
- Un lien renforcé entre professionnels de santé pour contribuer au maintien en emploi
- Un tableau de bord du maintien en emploi et une charte de coopération
- Un observatoire des trajectoires des salariés inaptes et salariés aptes avec restrictions ou aménagement de poste
- Une information des employeurs et des salariés sur les dispositifs, services et aides au maintien dans l'emploi
- Une sensibilisation des représentants du personnel au maintien en emploi
- Un kit « travail et maladies chroniques évolutives »
- Une formation pour mieux appréhender les maladies chroniques évolutives



---

## Objectif opérationnel 6

---

### Articulation santé au travail – santé publique

#### *Mesures phares nationales*

- Des centres dédiés aux pathologies professionnelles et environnementales dans chaque région
- Une reconnaissance facilitée des accidents cardiovasculaires liés aux RPS comme maladies professionnelles
- Des vaccins prescrits par les médecins du travail et remboursés par la Sécurité sociale
- Une alimentation du dossier médical partagé par le médecin du travail
- Une mobilisation du ministère du Travail sur la prévention de risques liés aux vagues de chaleur
- Un organisme de protection sociale complémentaire engagé sur la prévention de risques professionnels
- Un portail dédié aux addictions en milieu professionnel proposant des outils et ressources pour les prévenir
- Une expérimentation sur la prévention des conduites addictives dans des entreprises et collectivités
- Un réseau de formateurs-relais sur la prévention des conduites addictives en milieu de travail
- Un colloque sur l'alcool au travail
- L'opération « Mois sans tabac » déployée en entreprise
- Enquête sur les conduites addictives en période de pandémie

#### *Mesures phares régionales*

- Une meilleure collaboration entre les autorités en charge de la santé au travail et de la santé publique
- Des manifestations pour sensibiliser à la détection et prévention des addictions en milieu professionnel
- Les entreprises, notamment les TPE, mieux orientées pour la gestion des situations d'addiction
- Une expérimentation partenariale pour prévenir les maladies cardiovasculaires dans la restauration traditionnelle
- Un auto-questionnaire pour identifier les facteurs de conduites addictives et de maladies cardiovasculaires
- De nouveaux outils en santé au travail pour les médecins généralistes
- Un guide destiné aux médecins libéraux sur la souffrance au travail de leurs patients
- Le financement de mesures de prévention dans les Ehpad via le contrat local d'amélioration des conditions de travail
- Une complémentarité opérationnelle renforcée entre les secouristes et les sapeurs-pompiers dans les entreprises et établissements publics

### Objectif opérationnel 7

---

## Dialogue social

### *Mesures phares nationales*

- Des propositions et déclarations unanimes des partenaires sociaux pour faire progresser la prévention #Coct
- Une réflexion sur le rôle des organismes de protection sociale complémentaire dans la prévention #Coct
- Des outils pour accompagner la négociation sur égalité professionnelle et qualité de vie au travail
- Un appui aux relations sociales (Areso) dans les entreprises pour renouer avec un climat social apaisé
- Une rencontre nationale sur les réussites du dialogue social
- La mise à disposition des accords d'entreprise sur Légifrance
- Des expertises de qualité à la disposition des représentants du personnel
- La mise en place du CSE en entreprise, opportunité d'y renforcer le dialogue sur les conditions de travail
- Un accompagnement à la mise en place des CSE
- Transition, outils et formations au profit des CSE du BTP
- Des fiches pratiques pour faciliter l'appropriation du CSE par les représentants du personnel
- Des recommandations concrètes en prévention publiées par les comités techniques nationaux

### *Mesures phares régionales*

- Une dynamique partenariale sur le plan régional de santé au travail et les services de santé au travail #Croct
- Un guide sur les instances et acteurs du dialogue social territorial
- Une politique régionale d'agrément des services de santé au travail #Croct
- Une action originale du PRST sur la santé au travail des femmes, portée par les partenaires sociaux #Croct
- Un foisonnement de travaux et d'idées des partenaires sociaux, organisés en commissions techniques #Croct
- Une communication sur les actions du PRST via la lettre Di@rbenn #Croct
- Un partenariat interinstitutionnel pour former les élus du CSE, en santé au travail
- Un appui au dialogue social adapté à chaque territoire #Observatoires départementaux
- Une sensibilisation des entreprises antillaises pour la mise en place des nouveaux CSE
- L'outil d'autodiagnostic ÉQUATION pour renforcer le dialogue et la négociation unique sur la QVT et l'égalité professionnelle

---

## Objectif opérationnel 8

---

# Système d'acteurs et offre de services aux TPE-PME

### *Mesures phares nationales*

- Un recentrage de l'activité des services de santé au travail sur la prévention primaire en entreprise
- Un perfectionnement des contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens des services de santé au travail
- Le fonds pour l'amélioration des conditions de travail (Fact), au service de projets innovants pour les TPE-PME
- Des repères de bonnes pratiques pour organiser le travail en protégeant les salariés durant l'épidémie de Covid-19
- Le réseau AT-MP mobilisés pour la prévention dans les TPE
- Un numéro de téléphone unique pour les services de renseignement en droit du travail
- Un renforcement du pilotage du système d'inspection du travail pour assurer une mission de proximité
- Un service performant proposé aux TPE et PME grâce à une palette d'outils du système d'inspection du travail
- Un renforcement de la sécurité des agroéquipements auquel contribue le système d'inspection du travail
- Des contrôles permettant d'améliorer les conditions de travail des sous-traitants de la maintenance industrielle
- Des commissions paritaires régionales interprofessionnelles pour les TPE

### *Mesures phares régionales*

- Un guichet dématérialisé en matière de santé et de sécurité au travail
- Un portail d'information pour les petites entreprises
- Un guide pratique des services de la Direccte pour les petites et moyennes entreprises
- Des rencontres locales de prévention destinées aux TPE-PME
- Une expérimentation sur les TPE-PME et la démarche d'évaluation des risques dans une zone ciblée
- Un film pour promouvoir la mission de référent santé-sécurité au travail
- Une évaluation et une prévention des risques améliorées dans les services à la personne
- Une large palette d'actions menées par la commission paritaire régionale interprofessionnelle de l'artisanat
- Un accompagnement des garages de moins de 20 salariés dans la mise en place de la prévention des risques
- De nouveaux outils pour aider les entreprises à concevoir leurs situations de travail
- Prev'TPE, un outil pour prévenir les risques communs dans les boutiques des centres commerciaux
- Un soutien du fonds d'amélioration des conditions de travail (Fact) aux PME du tourisme du Pays basque
- 250 PME accompagnées financièrement vers « l'industrie du futur »

### Objectif opérationnel 9

---

## Simplification

### *Mesures phares nationales*

- Le code du travail numérique, un nouveau service public simplifiant l'accès au droit
- Demat@miante, une simplification du dépôt des plans de retrait de l'amiante
- Une dématérialisation de la notification du taux de cotisations AT-MP
- TéléAccords, un service de dépôt dématérialisé des accords d'entreprise
- Le transformateur numérique et l'accompagnement des entreprises aux transformations numériques du travail
- Les Juridikthon, pour imaginer des solutions juridiques simples et innovantes pour les entreprises
- De nouvelles prérogatives facilitant l'action de l'inspection du travail au service des employeurs et salariés
- De nombreuses questions-réponses, fiches et outils de droit souple facilitant la compréhension du droit
- Une simplification des demandes de vérifications, d'analyses et de mesures
- Un assouplissement des règles pour les vestiaires et les emplacements de restauration
- Des chantiers de simplification réglementaire de grande envergure très avancés mais encore inaboutis

### *Mesures phares régionales*

- Des sites dédiés au PRST
- Des lettres d'information périodiques sur les PRST
- Des rubriques santé – sécurité – PRST au sein des sites des Direccte

---

## Objectif opérationnel 10

---

# Renforcer les connaissances et les systèmes de données

### *Mesures phares nationales*

- Une cartographie des bases de données en santé au travail
- Plusieurs thésaurus pour harmoniser le recueil des données, dont celles relatives aux expositions professionnelles
- Géodes, un observatoire cartographique des données en santé publique, utilisable aussi pour la santé au travail
- Les chiffres-clés sur les conditions de travail et la santé au travail rassemblés en une seule publication
- Une méthodologie permettant de réaliser des diagnostics territoriaux
- Un parcours doctoral national en santé au travail (PDNST)
- De nombreux travaux de recherche accompagnant les politiques de santé au travail et les actions de prévention
- Trois études sur conditions de travail et performance des entreprises
- L'exploitation de l'enquête Surveillance médicale des expositions des salariés aux risques professionnels (Sumer) 2017
- Une expertise sur les risques induits par le changement climatique sur la santé des travailleurs
- Une étude prospective sur les impacts en santé au travail de l'économie circulaire
- Une étude sur l'intérêt de mettre en œuvre des actions de promotion de la santé sur le lieu de travail, en plus d'actions sur les risques professionnels
- Une expertise collective sur les effets différés des pesticides sur la santé des professionnels

### *Mesures phares régionales*

- Une enquête sur l'informatisation et l'harmonisation des dossiers médicaux en santé au travail
- Une analyse des inaptitudes médicales définitives prononcées par les médecins du travail
- Un outil pour caractériser les arrêts de travail par secteur professionnel
- Des indicateurs en santé au travail pour élaborer un diagnostic territorial et mieux cibler la prévention
- Un tableau de bord en ligne, support d'aide à la décision en santé au travail
- L'outil ACACIA, au service du ciblage de la prévention à des échelles plus fines
- Un atlas de la santé au travail très pertinent, actualisé tous les deux ans
- Une journée consacrée à l'évaluation du plan régional de santé au travail 3
- Une analyse des freins et leviers à la mise en place d'actions de prévention des troubles musculo-squelettiques (TMS)
- Une action interrégionale sur les énergies marines renouvelables

**ANNEXE 3****Liste des sigles**

Afnor	Association française de normalisation
Afpa	Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes
Agefiph	Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées
AIST	Association interprofessionnelle de santé au travail
AM-RP	Assurance maladie – Risques professionnels
Anact	Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail
ANI	Accord national interprofessionnel
Anpaa	Association nationale de prévention en alcoologie et addictologie
Anses	Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail
ANSP	Agence nationale de santé publique
APPTIV	Application au service de la prévention santé au travail
Aract	Association régionale pour l'amélioration des conditions de travail
ARCMSA	Association régionale des caisses de mutualité sociale agricole
AReSo	Appui aux relations sociales (dispositif)
ARS	Agence régionale de santé
ASN	Autorité de sûreté nucléaire
BDES	Base de données économiques et sociales
BIM	Building Information Modeling
BIT	Bureau international du travail
Branche AT/MP	Branche accidents du travail et maladies professionnelles
BTP	Bâtiment et travaux publics
C2P	Compte professionnel de prévention
Carsat	Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail
CAS (numéro)	Chemical abstracts service
CCI	Chambre de commerce et d'industrie
CCMSA	Caisse centrale de la mutualité sociale agricole
CCTH	Certificat de compétence au travail en hauteur
CFA	Centre de formation d'apprentis
CFDT	Confédération française démocratique du travail
CFE-CGC	Confédération française de l'encadrement – Confédération générale des cadres
CFTC	Confédération française des travailleurs chrétiens
CGSS	Caisse générale de sécurité sociale
CGT	Confédération générale du travail
CHRIT	Comité des hauts responsables de l'inspection du travail
CHSCT	Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
CIS	Comité interministériel pour la santé
CISR	Comité interministériel de la sécurité routière
Clact	Contrat local d'amélioration des conditions de travail

CMR	Cancérogène, mutagène et toxique pour la reproduction [substance]
Cnam	Caisse nationale d'assurance maladie
CNMCCA	Confédération nationale de la mutualité, de la coopération et du crédit agricoles
Cnoct	Conseil national d'orientation des conditions de travail
CNRACL	Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales
CNSA	Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie
Coct	Conseil d'orientation des conditions de travail
CoDES	Comité départemental d'éducation pour la santé
COG	Convention d'objectifs et de gestion
CPAM	Caisse primaire d'assurance maladie
CPME	Confédération des petites et moyennes entreprises
Cpom	Contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens
CPRI	Commission paritaire régionale interprofessionnelle
CPRIA	Commission paritaire régionale interprofessionnelle de l'artisanat
Cramif	Caisse régionale d'assurance maladie d'Île-de-France
Croct	Conseil régional d'orientation des conditions de travail
CRPPE	Centre régional de pathologies professionnelles et environnementales
CRRMP	Comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles
CSE	Comité social et économique
CSPS	Coordonnateur en matière de sécurité et de protection de la santé
CSSCT	Commission santé, sécurité et conditions de travail
CTN	Comité technique national
Dares	Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques
DDTM	Direction départementale des territoires et de la mer
DGEFP	Direction générale de l'emploi et de la formation professionnelle
DGOS	Direction générale de l'offre de soins
DGS	Direction générale de la santé
DGT	Direction générale du travail
Dieccte	Direction des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi. Les Dieccte sont devenues des directions de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (Deets) au 1 <sup>er</sup> avril 2021.
Direccte	Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi. Les Direccte sont devenues des directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (Dreets) au 1 <sup>er</sup> avril 2021.
DIUO	Dossier d'interventions ultérieures sur l'ouvrage
DLC	Date limite de consommation
DMP	Dossier médical partagé
DMST	Dossier médical en santé au travail
Draaf	Direction régionale de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt
DRP	Direction des risques professionnels
DRSM	Direction régionale du service médical
DSS	Direction de la sécurité sociale
DUER	Document unique d'évaluation des risques professionnels
Echa	Agence européenne des produits chimiques
EHESP	École des hautes études en santé publique
Ehpad	Établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes

### 3. Présentation des actions phares par objectif opérationnel

---

ENSEA	École nationale supérieure de l'enseignement agricole
EPI	Équipement de protection individuelle
ESS	Économie sociale et solidaire
EU-OSHA	Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail
Fact	Fonds pour l'amélioration des conditions de travail
FDS	Fiche de données de sécurité
FNSEA	Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles
FNTP	Fédération nationale des travaux publics
FO	Force ouvrière
GIS ATLAST	Groupement d'intérêt scientifique – âges, territoires, liens et agencements en santé-travail
GNVAC	Groupe national de veille, d'appui et de contrôle
GPO	Groupe permanent d'orientation
GPRO	Groupe permanent régional d'orientation des conditions de travail
HAS	Haute Autorité de santé
Igas	Inspection générale des affaires sociales
INCa	Institut national du cancer
Ineris	Institut national de l'environnement industriel et des risques
INRS	Institut national de recherche et de sécurité
Inserm	Institut national de la santé et de la recherche médicale
Intefp	Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle
IPRP	Intervenant pour la prévention des risques professionnels
IRP	Instance de représentation du personnel
IRT	Institut régional du travail
ISO	Organisation internationale de normalisation
MAA	Ministère de l'agriculture et de l'alimentation
MCE	Maladie chronique évolutive
MEDEF	Mouvement des entreprises de France
MFR	Maison des familles rurales
Mildeca	Mission interministérielle de lutte contre les drogues et les conduites addictives
MOA	Maître d'ouvrage
MOE	Maître d'œuvre
MRC	Maladie respiratoire chronique
MSA	Mutualité sociale agricole
NAF	Nomenclature d'activités française
OETH	Obligation d'emploi du travailleur handicapé
OFDT	Observatoire français des drogues et des toxicomanies
OiRA	Online interactive risk assessment
OIT	Organisation internationale du travail
OMS	Organisation mondiale de la santé
ONAPS	Observatoire national de l'activité physique et de la sédentarité
ONISR	Observatoire national interministériel de sécurité routière
Opco	Opérateur de compétences
OPPBT	Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics
ORS	Observatoire régional de santé
OSCARS	Outil de suivi cartographique des actions régionales de santé



PACA	Provence-Alpes-Côte d'Azur
PAIA	Plan d'actions interministériel pour améliorer la prévention des risques liés à l'amiante
PCR (test)	Polymerase Chain Reaction
PDP	Prévention de la désinsertion professionnelle
PDRE	Plan de démolition, de retrait et d'encapsulage de l'amiante
PGC	Plan général de coordination
PNR EST	Programme national de recherche Environnement-Santé-Travail
PNSE	Plan national santé environnement
PRITH	Plan régional d'insertion des travailleurs handicapés
PRST	Plan régional de santé au travail
PSI	Prestation de service internationale
PSST	Plan santé sécurité au travail
PST 3	Troisième Plan santé au travail
PST 4	Quatrième Plan santé au travail
QSE	Responsable qualité sécurité environnement
QVT	Qualité de vie au travail
REACH	Registration, Evaluation and Authorisation of Chemicals
RNV3P	Réseau national de vigilance et de prévention des pathologies professionnelles
RPS	Risques psychosociaux
RQTH	Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé
RSI	Régime social des indépendants
Sameth	Service d'aide au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés
SAP	Service à la personne
SDIS	Service départemental d'incendie et de secours
SISERI	Système d'information de l'exposition des travailleurs aux rayonnements ionisants
SIST	Service interentreprise de santé au travail
SIT	Système d'inspection du travail
SNPE	Stratégie nationale sur les perturbateurs endocriniens
SNS	Stratégie nationale de santé
SPF	Santé publique France
SQVT	Semaine de la qualité de vie au travail
SST	Service de santé au travail
SSTA	Service de santé au travail autonome
SSTI	Service de santé au travail interentreprises
TEP	Thésaurus des expositions professionnelles
TMS	Trouble musculo-squelettique
TPE-PME	Très petite, petite et moyenne entreprise
U2P	Union des entreprises de proximité
Umih	Union des métiers et industries de l'hôtellerie
Unapl	Union nationale des professions libérales
UPA	Union professionnelle artisanale
VIP	Visite d'information et de prévention
VLEP	Valeurs limites d'exposition professionnelle

### Ont notamment contribué à ce bilan :

---

Richard Abadie (Anact) ; Pascal Airey (Anact) ; Nabila Ait-Eldjoudi (DR-HDF) ; Agnès Aublet-Cuvelier (INRS) ; Géraldine Barboni (DR-PACA) ; Thierry Balannec (CNAM) ; Julie Bastard (CNAM) ; Henri Bastos (Anses) ; Julie Beaussier (DGT) ; Nicolas Bessot (DGT) ; Nathalie Blanc (DR-ARA) ; Erwan Boisard (DR-PDL) ; Cyrille Boitel (DGT) ; Heidi Borrel (DGT) ; Sophia Bouzid-Dupenloup (DGT) ; Clémentine Braillon (DGT) ; Séverine Brunet (INRS) ; Brice Brunier (DR- PACA) ; Bruno Caraud (DGT) ; Jordi Carbonell (DGT) ; Joëlle Carmes (DGS) ; Lucile Castex-Chauve (DGT) ; Magali Cayon (MSA) ; Myriam Chalouin (DGT) ; Laurence Cherie-Challine (SPF) ; Laurent Claudon (INRS) ; Thomas Colin (DGT) ; Patricia Coursault (Midelca) ; Michaël Cottin (DGT) ; Stéphanie Cours (DGT) ; Benoit Courrier (INRS) ; Thomas Coutrot (Dares) ; Christelle Cuinet (DR-BFC) ; Olivier Cunin (MAA) ; Jérémy De Saint-Jores (DGT) ; David Delasalle (DR-Normandie) ; Cécile Delemotte (DR-HDF) ; Sylvère Dernault (DR-IDF) ; Élodie Devin (DR-CVL) ; Samantha Ducroquet (Anact) ; Paul Duphil (OPPBT) ; Abdelmotalib El Harras (DGT) ; Evelyne Escriva (Anact) ; Marieke Fidry (DR-Grand Est) ; Cassandra Fontaine (DGT) ; Nicolas Francius (DR-Martinique) ; Fabien Francou (Anact) ; Philippe Garabiol (Coct) ; Béatrice Gicquère (DGT) ; Marion Gilles (Anact) ; Laure Ginesty (DGT) ; Dominique Giorgi (Coct) ; Hugues Gourdin-Bertin (DR-CVL) ; Marie-Christelle Granet (DR-NA) ; Michèle Guimon (INRS) ; Amel Hafid (DGT) ; Elise Hatton (DGT) ; Patrick Issartelle (Anact) ; Pascal Jacquetin (CNAM) ; Pascal Jean-Charles (DGEFP) ; David Jeanguyot (DR-BFC) ; Manel Khelifi (Dgt/Coct) ; Terry Kling (DR Guyane) ; Marianne Koszul (DGT) ; Malik Koubi (Dares) ; Nadia Koufane (DR-Corse) ; Valérie Langevin (INRS) ; Matthieu Lassus (DGT) ; Audrey Lauze (DGT) ; Sylvie Lesterpt (DGT) ; Jean-Michel Louyer (DGT) ; Isabelle-Anne Maillard (DGT) ; Vincent Mandinaud (Anact) ; Pierre-Yves Martel (DGT) ; Fabrice Masson (DGT) ; Peggy Mathieu (DGT) ; Lucie Mediavilla (DGT) ; Pierre Mercader (DR La Réunion) ; Marc Mercier Guadeloupe (DR) ; Dominique-Anne Michel (DGT) ; Catherine Mosmann (DGT) ; Julie Nardin (DGT) ; Keshav Neermul (DGT) ; Virginie Negre (DR-Occitanie) ; Clémentine Negro (DGT) ; Stéphane Odié (DGT) ; Bernard Ollivier (Anact) ; Ghislaine Palix-Cantone (DGS) ; Matthieu Pavageau (Anact) ; Nadia Peyrot (DR NA) ; Pierre Picart (DGT) ; Stéphane Pimbert (INRS) ; Corinne Piron (DGT) ; Stéphanie Portal (DGEFP) ; Damien Poulizac (DGT) ; Michel Pourquet (INRS) ; Nicolas Prisse (Midelca) ; Arnaud Pujal (DGT) ; Eddy Queval (DGT) ; Philippe Quittat- Odelain (MAA) ; Pierre Ramain (DGT) ; Virginie Renard (OPPBT) ; Claire Seiller (DGT) ; Bernard Siano (INRS) ; Françoise Soiteur (DR-Bretagne) ; Anne-Marie Soubielle (MAA) ; Yves Struillou (DGT) ; Solenne Taocali (DGT) ; Frédéric Teze (DGT) ; Jean-Michel Thiolet (DGS) ; Catherine Tindillière (DGT) ; Gwennaelle Touzalin (DGT) ; Marc Trabis (DGT) ; Elise Vigier (DGT).

Tout le travail accompli dans le cadre des PST et PRST n'aurait pu se faire sans la contribution des membres du GPO, des GPRO et des CROCT, des agents des Direccte et Dieccte et des ARS, des salariés des Aract, des Carsat, de la MSA et des services de santé au travail.

Édition : Direction générale du travail

Maquette : Parimage/Dicom des ministères sociaux • 28 mai 2021

Crédits photo : R.Classen, Ministères sociaux/Dicom/Tristan Reynaud/  
Sipa Press, Africa Studio, Jacob Lund, M2020



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

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*