



MINISTÈRE
DU TRAVAIL
DE LA SANTÉ
ET DES SOLIDARITÉS

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction générale
du travail

Édition 2023

Les conditions de travail en 2022



BILAN & RAPPORTS

CONDITIONS DE TRAVAIL

Bilan 2022

Conseil national d'orientation
des conditions de travail (CNOCT)

Ministère du Travail, de la Santé et des Solidarités
Direction générale du travail

La présente publication est une édition hors commerce,
strictement réservée aux membres du Conseil national
d'orientation des conditions de travail (CNOCT) et aux
agents du ministère du Travail, de la Santé et des Solidarités.

Conception et rédaction
Direction générale du travail

Collaboration rédactionnelle et mise en page
Parimage

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

© Ministère du Travail, de la Santé et des Solidarités - Paris, Janvier 2024

Avant-propos	11
---------------------	-----------

Les conditions de travail vues par les organisations syndicales et professionnelles membres du COCT	15
--	-----------

Les organisations de salariés interprofessionnelles	17
--	-----------

Confédération française démocratique du travail (CFDT)	19
--	----

Confédération générale du travail (CGT)	25
---	----

Confédération générale du travail - force ouvrière (FO)	29
---	----

Confédération française de l'encadrement – confédération générale des cadres (CFE-CGC)	33
--	----

Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC)	41
---	----

Les organisations patronales interprofessionnelles	45
---	-----------

Mouvement des entreprises de France (MEDEF)	47
---	----

Confédération des petites et moyennes entreprises (CPME)	51
--	----

Union des entreprises de proximité (U2P)	53
--	----

Les organisations multiprofessionnelles	57
--	-----------

Union des employeurs de l'économie sociale et solidaire (UDES)	59
--	----

Fédération des employeurs du spectacle vivant, de la musique, de l'audiovisuel et du cinéma (FESAC)	67
---	----

Les conditions de travail vues par le conseil économique, social et environnemental	73
--	-----------

1. La place du dialogue social et du dialogue professionnel dans les enjeux d'adaptation et d'atténuation face aux dérèglements climatiques	76
---	----

2. Les enjeux d'un renforcement de la prévention en santé au travail comme sujet transversal du débat public	78
--	----

3. Points de vigilance	80
------------------------	----

Partie 1 - Les principaux acteurs de la prévention des risques professionnels	85
--	-----------

Chapitre 1 - Au sein de l'entreprise, un paysage d'acteurs de la prévention recomposé	89
--	-----------

1. L'employeur, premier responsable de la santé et de la sécurité des salariés	90
--	----

2. Le CSE, un cadre renouvelé pour le dialogue social en entreprise	91
---	----

2.1. Les acteurs de l'entreprise disposent d'une grande marge de manœuvre dans la mise en place du CSE	91
--	----

Sommaire

2.2. La CSSCT apporte une expertise technique au CSE	93
2.3. Les représentants de proximité assurent le relai sur le terrain	93
2.4. Les évolutions apportées par la loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail	94
2.5. Focus sur le bilan d'activité 2022 des organismes experts certifiés pour réaliser des « expertises CSE »	94
3. Les services de prévention et de santé au travail (SPST)	100
3.1. Les SPST font face aux tensions en matière de démographie médicale, seulement en partie compensées par l'approfondissement de la pluridisciplinarité	101
3.2. L'activité des SPST se modernise pour mieux répondre aux enjeux actuels de la santé au travail	106
3.3. La loi du 2 août 2021 et ses conséquences sur l'offre de service et le pilotage des SPST	112
Chapitre 2 - Les organismes, agences et autorités	117
1. Les organismes de sécurité sociale	117
1.1. La caisse nationale de l'assurance maladie (CNAM)	117
1.2. La caisse centrale de la mutualité sociale agricole (CCMSA)	121
2. Les organismes de prévention	128
2.1. L'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT)	128
2.2. L'organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics (OPPBTP)	133
2.3. L'institut national de recherche et de sécurité (INRS)	138
3. Les agences d'expertise scientifique	145
3.1. L'agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail (ANSES)	145
3.2. Santé publique france : l'agence nationale de santé publique (ANSP)	152
3.3. L'institut de radioprotection et de sûreté nucléaire (IRSN)	157
3.4. L'institut national de l'environnement industriel et des risques (INERIS)	163
4. Une autorité administrative indépendante : l'autorité de sûreté nucléaire (ASN)	167
Partie 2 - Les risques professionnels	177
Chapitre 3 - Données et analyse des accidents du travail et maladies professionnelles	181
1. Les accidents du travail	183
2. Les accidents de trajet	185
3. Les maladies professionnelles	186
Chapitre 4 - Focus sur quelques risques professionnels	195
1. La santé des femmes au travail	195
1.1. Une nouvelle prise en compte de la santé des femmes dans la prévention des risques professionnels	195
2. Le développement de la prévention contre les violences sexistes et sexuelles au travail (VSST) et les violences conjugales	196
3. De nouvelles actions de maintien en emploi à destination des femmes	197
3.1. Endométriose	197
3.2. Cancer du sein	198

4. La prévention du risque d'exposition à l'amiante	199
4.1. La mise en œuvre de l'obligation de repérage avant travaux de l'amiante 2016 -2022	199
4.2. Travaux de révision de la directive 2009/148/CE du 30 novembre 2009 concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à une exposition à l'amiante pendant le travail	203
4.3. Phases pilotes et préparation de la généralisation de la plateforme Demat@miante	204
5. La prévention du risque chimique et biologique	205
6. La prévention du risque routier professionnel	207
6.1. Approfondir la connaissance et le suivi du risque routier afin de mieux orienter la politique de prévention	208
6.2. Des campagnes de sensibilisation au risque routier professionnel dans certains secteurs professionnels	209
7. Le risque électrique	210
7.1. Domaine d'application	212
7.2. Mesures de prévention	212
8. L'exposition aux poussières sans effets spécifiques	213
9. La prévention des risques en milieu hyperbare	214
9.1. Risques hyperbares	215
9.2. Évolutions réglementaires	216
Partie 3 - Les grandes actions en matière de prévention	219
<hr/>	
Chapitre 5 - Le Plan santé au travail (PST4) et le plan de prévention des accidents du travail graves et mortels (PATGM)	223
<hr/>	
1. Le PST4, un cadre stratégique de la politique de santé et sécurité au travail fondé sur la prévention primaire	223
2. Le PATGM, une feuille de route ambitieuse pour prévenir les accidents graves et mortels au travail, établie selon les mêmes principes de concertation que le PST4	224
3. Les Plans régionaux de santé au travail (PRST4)	226
4. Les suites données EN 2022	229
4.1. Au niveau national	229
4.2. Au niveau régional	230
Chapitre 6 - Les décrets d'application de la loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail	233
<hr/>	
1. Dialogue social dans le champ de la santé et sécurité au travail	234
2. Prévention de la désinsertion professionnelle	235
3. Prévention des risques professionnels et organismes de prévention	236
3.1. Les nouvelles règles de mise à jour et de conservation du document unique d'évaluation des risques professionnels	236
3.2. La réforme de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact)	238
3.3. Surveillance du marché des équipements de travail et des équipements de protection individuelle	239

Sommaire

3.4. Pilotage des services de prévention et de santé au travail interentreprises	240
3.5. Suivi individuel de l'état de santé des travailleurs	241
3.6. Dossier médical en santé au travail	243
3.7. Santé au travail des travailleurs à statut particulier (travailleurs temporaires, indépendants, travailleurs des entreprises extérieures)	244
Chapitre 7 - Les avancées européennes en santé et sécurité au travail	247
1. La Présidence française de l'Union européenne	247
1.1. Le rôle d'une Présidence du Conseil de l'UE	247
1.2. Les objectifs de la Présidence française	247
1.3. Les actions en matière de santé et de sécurité au travail	248
2. La révision du règlement CLP	250
3. Le règlement « machines », abrogeant la directive 2006/42/CE	251
4. La stratégie de normalisation européenne	254
4.1. La nouvelle stratégie en matière de normalisation	254
4.2. La modification du règlement 1025/2012 relatif à la normalisation européenne	256
Chapitre 8 - L'activité du système d'inspection du travail	259
1. L'activité du système d'inspection du travail	259
1.1. Les chutes de hauteur	259
1.2. Les risques liés à l'amiante	261
1.3. Les entreprises à risques industriels majeurs	263
1.4. Les enquêtes relatives aux accidents du travail	264
Chapitre 9 - L'activité du ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire	269
1. La prévention du risque chimique en agriculture	269
1.1. L'amiante en agriculture - convention avec la chambre d'agriculture des Pays-de-la-Loire sur le gisement amiante	269
1.2. Mieux connaître les expositions aux pesticides - Appel à projets nationaux Ecophyto II+	269
1.3. Mieux connaître les expositions à la silice et aux poussières - étude sur la culture du lin	270
1.4. Équipements de protection individuelle (EPI) contre les risques liés à l'utilisation de produits phytopharmaceutiques	271
2. La prévention du risque biologique en agriculture	272
3. La prévention des risques liés aux agroéquipements	272
3.1. Tracteurs	272
3.2. Agir en conception : la surveillance du marché des agroéquipements	273
3.3. Agir en conception : les travaux de normalisation des agroéquipements et équipements de protection individuelle	274
4. Les maladies professionnelles	276
5. Mesures relatives au suivi de l'état de santé des professionnels : une nouvelle organisation des services de santé au travail agricole avec la prise des décrets d'application issus de la loi 2 août 2021	277

Chapitre 10 - L'activité du Conseil d'orientation des conditions de travail et des comités régionaux d'orientation des conditions de travail	283
1. Élément de contexte	284
1.1. Présentation du COCT	284
1.2. Les évolutions apportées par la loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention de la santé au travail et le décret n° 2021-1792 du 23 décembre 2021	285
2. En 2022, l'activité de la fonction d'orientation du COCT est restée soutenue, principalement tournée vers la réforme de la santé au travail	286
2.1. L'activité du CNOCT	286
2.2. L'activité du CNPST	286
3. En 2022, l'activité de la fonction consultative du COCT est restée soutenue, principalement en raison des décrets d'application de la loi du 2 août 2021	288
3.1. La commission générale	288
3.2. La commission spécialisée n° 1 (CS1) relative aux questions transversales, aux études et à la recherche	289
3.3. La commission spécialisée n° 2 (CS2) relative à la prévention des risques physiques, chimiques et biologiques pour la santé au travail	289
3.4. La commission spécialisée n° 3 (CS3) relative à la prévention des risques liés à la conception et à l'utilisation des équipements de travail, des équipements de protection individuelle (EPI) et des locaux et lieux de travail temporaires	290
3.5. La commission spécialisée n° 4 (CS4) relative aux pathologies professionnelles	291
3.6. La commission spécialisée n° 6 (CS6) relative aux activités agricoles	292
4. Des CROCT mobilisés par l'élaboration du PRST4	293
Partie 4 - Le dialogue social autour des conditions de travail	295
Chapitre 11 - La négociation collective sur les conditions de travail : les accords stimulés par le développement du télétravail	299
1. Les accords d'entreprises portant sur le télétravail	300
1.1. Un pic d'accords en 2021	300
1.2. Caractéristiques principales et analyse des accords de télétravail	301
2. Les bonnes pratiques en matière de télétravail selon l'Anact	302
3. La qualité de vie et des conditions de travail (QVCT)	303
4. Le droit à la déconnexion	305
4.1. Les enjeux du droit à la déconnexion	305
4.2. La négociation en matière de droit à la déconnexion	306
5. La négociation relative à la gestion de crise sanitaire	307
Annexes	309
Annexe 1 - L'activité de la fonction consultative du COCT	313
Annexe 2 - Liste des sigles	324

« Tout travailleur a droit à des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et sa dignité. »

Article 31 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne

AVANT-PROPOS

Les enjeux relatifs aux conditions de travail, à la santé et à la sécurité au travail ont été au cœur des priorités du ministère chargé du travail en 2022.

La mise en œuvre de la loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail a constitué un chantier majeur de cette année.

Fruit d'un processus inédit de rencontre entre démocratie sociale et démocratie parlementaire, cette réforme engagée en 2021 a pour but d'**accélérer la modernisation de notre système de santé au travail**, à travers plusieurs chantiers phares. La loi vise notamment à renforcer la qualité de l'action des Services de prévention et de santé au travail (SPST) en introduisant **une offre-socle de services**, dont pourront bénéficier toutes les entreprises adhérentes. Elle prévoit aussi de moderniser le fonctionnement des équipes pluridisciplinaires des SPST grâce à l'introduction de **nouvelles possibilités de délégations des missions du médecin du travail**, en particulier vers les infirmiers en santé au travail.

De plus, **la loi renove le pilotage des SPST interentreprises** en définissant une nouvelle procédure de certification, complémentaire de l'agrément et du Contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (CPOM). La définition opérationnelle de la procédure de certification, co-construite avec les partenaires sociaux, constitue un chantier prioritaire de l'année 2023. La réforme vise de surcroît à **améliorer la connaissance de l'activité des SPST** en organisant une remontée centralisée des données administratives et d'activité des services.

Le ministère chargé du travail s'est pleinement mobilisé en 2022 pour poursuivre la mise en œuvre de ces réformes. La DGT a ainsi notamment publié 16 décrets d'application de la loi, correspondant à 39 des 44 mesures prévues. Ce travail a été mené en concertation très étroite avec les partenaires sociaux, en particulier dans le cadre du Comité national de prévention et de santé au travail (CNPST), ainsi qu'avec les acteurs de la prévention et de la santé au travail.

En 2022, le déploiement du 4^e plan de santé au travail (PST4) et du plan de prévention des accidents du travail graves et mortels (PATGM) s'est poursuivi grâce à l'implication du ministère et de l'ensemble de ses partenaires. Ces plans stratégiques confortent la priorité donnée à la prévention primaire par notre système de santé au travail, en ciblant notamment les risques professionnels prioritaires et les publics particulièrement exposés. Ils intègrent par ailleurs des enjeux transversaux de prévention, comme l'anticipation des crises, la prise en compte des inégalités dans les démarches de Qualité de vie et de conditions de travail (QVCT) et le renforcement des liens entre santé au travail, santé publique et santé environnementale.

L'année 2022 a permis l'approfondissement de plusieurs chantiers phares de ces plans, notamment en matière de formation des jeunes travailleurs à la santé et à la sécurité au travail. Plusieurs actions ont également été déployées en matière de prévention des risques prioritaires, par exemple sur le risque routier avec la mise en œuvre de la campagne de sensibilisation « Zéro risque routier dans le BTP » menée par l'OPPBTP.

Par ailleurs, les opérateurs de la santé au travail se sont fortement mobilisés tout au long de l'année 2022. En tant que tutelle, la DGT a veillé à accompagner les opérateurs dans leurs projets et à donner de la visibilité à leur action.

- Prévus par la loi du 2 août 2021, la fusion de l'Anact et des Aract s'est engagée en 2022 grâce à une forte mobilisation de l'agence et du ministère. Effective à partir du 1^{er} janvier 2023, cette fusion constitue une opportunité pour consolider la capacité d'action de l'agence et développer son offre de services sur le territoire. En parallèle de ce chantier structurant, l'Anact a poursuivi en 2022 le développement d'outils d'accompagnement pour les entreprises, en ciblant notamment les TPE-PME. Conformément à son nouveau COP 2022-2025, l'Anact a par ailleurs activement participé au déploiement du PST4 et du PATGM, notamment en pilotant des actions en matière de QVCT et de prévention des risques psycho-sociaux.
- En 2022, l'Anses a poursuivi ses travaux de documentation des expositions et d'évaluation des risques prioritaires, par exemple en matière de risque chimique, tout en approfondissant ses travaux sur les risques émergents comme les perturbateurs endocriniens, les nanomatériaux ou les nouvelles organisations de travail.

Parmi les autres actions stratégiques menées en 2022 par le ministère et ses partenaires en matière de santé et sécurité au travail, on compte notamment :

- **La poursuite de la préparation du déploiement du passeport de prévention**, dispositif prévu par la loi du 2 août 2021 qui permettra à terme de recenser l'ensemble des formations relatives à la santé et sécurité au travail suivies par les travailleurs.
- **L'extension progressive de DEMAT@MIANTE**, une plateforme numérique permettant la saisie et la transmission des plans de démolition, de retrait ou d'encapsulation d'amiante.

Par ailleurs, **la Présidence française de l'Union européenne** a constitué une échéance majeure pour le ministère chargé du travail en 2022. Cette période a en particulier permis **l'avancée de plusieurs textes européens en matière de santé et sécurité au travail**, comme l'adoption définitive de la révision de la directive relative aux agents cancérigènes et mutagènes, la poursuite des négociations sur le règlement relatif à la classification, à l'étiquetage et à l'emballage des produits chimiques et l'avancée des travaux relatifs au règlement « machines ».

L'année 2022 a également constitué une année riche pour la **négo-ciation collective en matière de conditions de travail, de santé et de sécurité au travail**. Le télétravail, le droit à la déconnexion et les démarches QVCT sont en effet restés très présents dans les accords négociés.

L'ensemble de ces défis sont retracés tout au long de ce nouveau bilan, qui rend compte non seulement des évolutions normatives mais aussi des efforts concrets et quotidiens des acteurs de notre système de santé au travail pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail. Que ce bilan puisse nourrir débats et diagnostics et il aura atteint son principal objectif.

Bonne lecture !

Pierre Romain
Directeur général du travail

**LES CONDITIONS
DE TRAVAIL VUES PAR
LES ORGANISATIONS
SYNDICALES
ET PROFESSIONNELLES
MEMBRES DU COCT**

Les organisations de salariés interprofessionnelles

Confédération française démocratique du travail (CFDT)	19
Confédération générale du travail (CGT)	25
Confédération générale du travail - force ouvrière (FO)	29
Confédération française de l'encadrement – confédération générale des cadres (CFE-CGC)	33
Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC)	41



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

CONTRIBUTION DE LA CONFÉDÉRATION FRANÇAISE DÉMOCRATIQUE DU TRAVAIL (CFDT)

Du point de vue des conditions de travail, l'année 2022 a été particulièrement riche de travaux faisant suite à l'accord national interprofessionnel « Pour une prévention renforcée et une offre renouvelée en matière de santé et de conditions de travail » du 9 décembre 2020 et à sa transposition dans la loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail. Elle a également confirmé les aspirations des travailleurs et travailleuses en matière de sens et de rapport au travail, aspirations certes déjà présentes, mais renforcées depuis la crise sanitaire de la Covid-19 et les confinements successifs. Par ailleurs, cette année 2022 s'est terminée par la concertation sur les retraites, dans laquelle les questions du travail et plus particulièrement celles de l'emploi des seniors, de l'usure professionnelle et de la pénibilité ont été centrales. Plus transversalement, les transformations du travail à l'œuvre depuis plusieurs années impliquent une attention particulière à avoir s'agissant de leurs caractéristiques et de leurs impacts sur les conditions de réalisation du travail.

Les suites de la crise sanitaire :

La CFDT n'a pu que déplorer, dès 2022, le peu d'enseignements tirés des ateliers de sortie de crise relatifs aux évolutions liées au travail, à l'emploi et aux compétences, mis en place par le gouvernement au 2^e semestre 2021 dont l'un concernait la digitalisation de l'organisation du travail. Pourtant, les questions d'organisation du travail, de travail hybride, de management, d'usage du numérique au travail ont un impact sur les conditions de travail, donc la santé des travailleurs notamment les plus fragiles.

De plus, le Conseil d'État a, le 30 décembre 2021, débouté les fédérations Santé-Sociaux, PSTE, Services et interco CFDT de leur recours en annulation du décret du 14 septembre 2020 relatif à la reconnaissance en maladies professionnelles de la Covid-19. En confirmant l'approche réductrice dudit décret, cette décision a constitué un revers ultime à l'encontre des personnels hospitaliers et des

travailleurs et travailleuses qui ont dû assurer la continuité de service et les missions essentielles au fonctionnement du pays et dont les atteintes à la santé et séquelles ont perduré au-delà de cette période.

La mise en œuvre de la réforme de la santé au travail :

La loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail est entrée en vigueur au 31 mars 2022 et de nombreux décrets d'application ont fait l'objet de consultations dans les commissions spécialisées et dans la commission générale du COCT. Ceux-ci concernaient majoritairement **l'évolution attendue des services de prévention et de santé au travail (SPSTI)**. Pour la CFDT, il a été dommageable que le décret inhérent à l'installation des nouveaux conseils d'administration des SPSTI à paraître au 1^{er} trimestre 2022 n'ait pas vu le jour, car cela a provoqué un flottement dans l'installation de la gouvernance de ces services, flottement renforcé par les agissements de certaines délégations patronales représentant les entreprises adhérentes lors de la révision des statuts desdits services. Ces agissements, initiés par PRESANSE, ont été de nature à réduire la portée de la loi en matière de place des organisations syndicales dans l'instance de gouvernance des SPSTI notamment concernant le poste de vice-président salarié en vidant celui-ci de ses prérogatives au profit d'un président délégué, crée de toutes pièces pour faire barrage au renforcement du paritarisme au sein des SPSTI.

Pourtant, l'ANI du 9 décembre 2020 a marqué la volonté des partenaires sociaux au niveau national et interprofessionnel d'avancer ensemble, sur les questions de prévention, notamment primaire, et conditions de travail.

À ce titre, l'année 2022 a vu **l'installation officielle du CNPST** en présence de Laurent Pietraszewski, alors Secrétaire d'État chargé des Retraites et de la Santé au travail. Cette instance rénovée, voulue par les partenaires sociaux pour poursuivre la dynamique de pilotage de la santé au travail engagée depuis plusieurs années au sein du Conseil d'orientation des conditions de travail (COCT) et du Groupe permanent d'orientation (GPO), a dû prendre toute son envergure, en particulier en termes de prise de décision, en étudiant, entre autres, les sujets travaillés dans le cadre du comité de suivi de l'ANI tels l'offre socle, le passeport prévention et le cahier des charges de la certification des SPSTI. Les travaux sur ces sujets ont été importants et nombreux, dans un délai prescrit et resserré, mais devant néanmoins répondre aux exigences d'efficacité portées par les partenaires sociaux, ce qui a été parfois complexe, les acteurs du CNPST étant mobilisés sur de nombreux chantiers. La CFDT s'est d'ailleurs exprimée en ce sens lors de sa déclaration au CNPST du 11 janvier 2022.

Pour **le réseau ANACT- ARACT**, 2022 a vu les travaux inhérents à l'évolution de l'organisation du réseau se finaliser pour aboutir à un établissement public administratif unique par la fusion des ARACT avec l'ANACT au 31 décembre 2022. De nombreux travaux d'analyse ont eu lieu sur les conditions de transfert des contrats de travail et l'accompagnement des personnels, la qualité des conditions d'emploi au nouveau périmètre de l'EPA, l'accompagnement de l'évolution des compétences et des parcours, les futures conditions de travail et le développement d'une politique RH inclusive. La CFDT a été active dans ses travaux pour garantir la

réussite de cette évolution tant du point de vue du changement de statut des entités regroupées et des personnels que du point de vue des missions de l'ANACT réaffirmées dans la loi du 2 août 2021 et précisées dans le contrat d'objectifs et de performance 2022-2025. De plus, et en lien avec l'ANI du 9 décembre 2020, l'ANACT a effectué des travaux, en mobilisant les partenaires sociaux, pour préciser les approches et ce que recouvre la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT). Dans ce cadre, la CFDT a approuvé la note de positionnement de l'ANACT quant à la QVCT et a fourni une contribution écrite à annexer à celle-ci.

Dans le cadre de l'agenda social autonome, et dans la continuité de l'ANI « Pour une prévention renforcée et une offre renouvelée en matière de santé au travail et conditions de travail », les partenaires sociaux ont ouvert **une négociation concernant la branche AT-MP à l'été 2022.**

S'appuyant sur un diagnostic partagé à l'unanimité, les partenaires sociaux ont eu pour objectif de faire de la prévention un marqueur fort de la branche AT-MP, en lui octroyant 100 millions d'euros supplémentaires chaque année sur ce volet par rapport à la précédente convention d'objectifs et de gestion.

La négociation a abouti, en 2023, au bout de 10 mois. L'ANI « Branche AT-MP : un consensus social réaffirmé par une prévention ambitieuse, une réparation améliorée et une gouvernance paritaire renforcée » a été signé à l'unanimité des partenaires sociaux. L'objectif, porté notamment par la CFDT dans cette négociation, a été de positionner la branche AT-MP, comme un acteur de la prévention et en particulier de la prévention primaire, s'inscrivant ainsi dans la continuité des politiques de prévention portées par les partenaires sociaux dans le cadre du Plan santé travail, de l'ANI du 9 décembre 2020. À ce titre, la prévention de l'usure professionnelle, la prévention de la désinsertion professionnelle et le maintien en emploi seront autant de domaines devant bénéficier d'une attention particulière, le volet réparation devant également être ambitieux pour une plus juste réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles, plus accessible et moins judiciairisée. Pour la CFDT, la future gouvernance de la branche AT-MP doit redonner aux partenaires sociaux les marges de manœuvre afin que lui soit restaurée une capacité d'orientation, de suivi et de pilotage de la branche. Il est à noter que cette négociation a été percutée par la réforme des retraites qui a introduit des obligations pour la branche AT-MP notamment au travers du fonds d'investissement pour la prévention de l'usure professionnelle (FIPU).

La prise en compte de l'usure professionnelle et de la pénibilité :

La prise en compte de la pénibilité au travail est un sujet récurrent depuis le début des années 2000, mais est toujours insatisfaisante à ce jour. La CFDT a participé et a été force de proposition lors de la concertation avec le gouvernement, notamment sur la pénibilité sur le projet de réforme des retraites, dossier emblématique de la CFDT. Parmi les dix facteurs de pénibilité initialement identifiés et permettant l'acquisition de points inscrits sur un compte dédié et mobilisable par le salarié, quatre ont été exclus en 2017. Les quatre facteurs de pénibilité exclus sont cependant ceux qui génèrent le plus d'atteintes à la santé des salariés exposés.

Souhaitant sortir des approches classiques, non satisfaisantes pour répondre aux enjeux de reconnaissance et de prévention de la pénibilité, la CFDT a porté, au travers d'une approche novatrice passant d'une logique de mesurage des expositions à celle de constatation des conséquences de ces expositions à l'échelle collective, les revendications suivantes pour une véritable prise en compte de la pénibilité en matière de compensation et de prévention.

Dans ce cadre, aucun changement n'a été envisagé par la CFDT pour la prise en compte des six facteurs maintenus au sein du C2P. Pour les quatre facteurs exclus en 2017, la CFDT a proposé un dispositif spécifique reposant sur le dialogue social. Il s'agissait de laisser la possibilité aux partenaires sociaux de déterminer par accord de branche les métiers, postes de travail ou situations de travail ouvrant des droits dans le cadre du C2P, mais sur la base du compromis social sans référence à des seuils. À défaut d'accord de branche sur ces quatre facteurs, la CFDT souhaitait la mise en place d'un système plus opérationnel et plus objectif dans la détermination des activités concernées par la pénibilité du travail. La reconnaissance de l'exposition à la pénibilité s'appuierait sur les données de sinistralité (code risque branche AT-MP) et serait ainsi matérialisée par le dépassement, pour certaines maladies professionnelles, voire accidents du travail directement liés aux quatre facteurs à réintégrer, d'un certain indice de fréquence. Pour financer le dispositif, la CFDT a proposé qu'un financement supplémentaire permettant la mise en œuvre des droits acquis par les travailleurs au titre des points de leur C2P, mais aussi encourageant les employeurs fournissant des efforts de prévention, voire pénalisant ceux qui n'en font pas, soit mis en place.

S'agissant de la négociation d'entreprise sur la prévention de la pénibilité, la CFDT a revendiqué que les seuils déclenchant l'obligation d'ouvrir une négociation, aujourd'hui trop élevés (un indice de sinistralité de 0,25 ou une proportion de salariés déclarés exposés au titre du C2P de 25 %) soient revus à la baisse.

Ces propositions n'ont pas été retenues et la CFDT s'est opposée à la mesure phare de la réforme des retraites imposant le décalage de l'âge légal de départ à la retraite de 62 à 64 ans. En effet, cette mesure est particulièrement injuste pour les travailleurs exposés aux facteurs de risque pénibilité et aux travailleurs expérimentés autrement appelés seniors sans que les questions de conditions de travail et de travail soient préalablement traitées.

Le travail et les conditions de travail :

Pour la CFDT, la question du travail est encore souvent abordée de manière périphérique ou secondaire aux questions d'emploi et de mutations économiques. L'identité professionnelle, les conditions de travail rencontrées, le sens donné à son activité, à son métier, à sa place dans une organisation occupant pourtant une place importante dans la vie de chacune et chacun.

Par ailleurs, de grandes transformations de diverses natures (économiques, technologiques, sociétales) impactent et font évoluer le monde du travail. Réciproquement, les évolutions du travail conduisent à leur tour à des transformations dans d'autres champs : aménagement du territoire, logements, mode de garde, et vie familiale, réseaux de transport, etc.

Ces transformations du travail ont récemment été amplifiées, voire accélérées, par la crise sanitaire de la Covid-19 et la crise de l'énergie liée aux conséquences de la guerre en Ukraine. À cela s'ajoute la question de la transition écologique qui conduit à penser différemment les modes de production et de consommation, et donc l'organisation du travail.

Enfin, le rapport au travail change, les aspirations des travailleurs ont évolué et nombreux sont ceux qui s'interrogent différemment sur la nature de leur contribution à un modèle économique ou social sur leur choix d'orientation professionnelle.

Le travail continue donc d'évoluer sous l'impulsion de transformations dont les causes et les conséquences sur notre modèle productif et social sont difficiles à anticiper et identifier. Ces préoccupations interpellent les employeurs publics comme privés, les managers et les pouvoirs publics. Pour la CFDT, il est nécessaire de se donner les moyens de faire du travail un sujet de réflexion et un sujet d'action pour les partenaires sociaux et pour l'État, dans ce cadre nous avons proposé en novembre 2022 que des « Assises du Travail » soient organisées en trois temps pour :

1) partager un état des lieux des évolutions du travail, en les organisant autour de cinq grandes thématiques : la conciliation des temps de la vie ; la démocratie au travail ; les rapports au travail et les rapports collectifs ; la reconnaissance du travail et des compétences ; la qualité du travail et la performance globale.

2) identifier les types d'actions envisageables : négociations interprofessionnelles, négociation de branche, négociation collective, négociation territoriale, dialogue social et dialogue professionnel dans les entreprises et les administrations dans les CSE, évolution des pratiques managériales, sensibilisation et formation des travailleurs, ingénieurs, futurs managers, expérimentations, évolution de la réglementation, etc.

3) décider et mettre en œuvre ces actions à court, moyen, long terme, et définir leurs modalités de suivi et d'évaluation.

Pour organiser ces assises, la CFDT a proposé la mise en place d'un comité de pilotage constitué des représentants de l'État, des organisations syndicales, des organisations patronales et de personnes qualifiées. Elle a également proposé qu'un rendez-vous annuel rassemblant les parties prenantes soit organisé pour suivre les évolutions du travail, envisager de nouvelles actions et suivre la mise en œuvre des décisions issues des assises.

Une partie des éléments de notre proposition a été retenue dans le cadre du CNR « Futur du travail » qui a débuté le vendredi 2 décembre 2022.

Travail et changement climatique :

Face à l'urgence de prendre des mesures d'adaptation et d'atténuation du changement climatique, la CFDT a porté plusieurs revendications en lien avec la santé et les conditions de travail, notamment dans une contribution à l'avis du Conseil économique, social et environnemental sur la Santé et l'environnement, et dans le cadre de la négociation de l'ANI sur la transition écologique et le dialogue social.

Pour la CFDT, les différents dispositifs encadrant les politiques de prévention doivent être adaptés aux enjeux du changement climatique (plan national santé environnement, plan de santé au travail et son équivalent pour la fonction publique, plan de santé et sécurité au travail en agriculture, etc.). Il faut également décloisonner les actions en matière de santé publique, de santé au travail et de santé environnementale.

Par ailleurs, une anticipation et des mesures de prévention doivent être prises dans les entreprises notamment au travers du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP), du Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail (PAPRI Pact) et dans les plans de continuité de l'activité. Le rôle des branches professionnelles pour l'accompagnement des entreprises dans ce cadre est primordial.

Le dialogue social doit être mobilisé à tous les niveaux pour traiter des défis à relever face aux dérèglements climatiques et à leurs impacts sur la santé des travailleurs. Ces moyens doivent donc être renforcés. Il faut aussi s'appuyer sur l'expertise et l'expression des salariés sur leur travail dans une perspective de prévention en santé environnement en favorisant et en encadrant un dialogue professionnel.

Il faut enfin renforcer le rôle et la responsabilité des instances de gouvernance sur l'organisation du travail en lien avec la santé et l'environnement. La raison d'être de l'entreprise introduite dans le code civil par la loi Pacte permet d'ancrer ses ambitions et ses valeurs en matière environnementale et sociétale. Elle renforce la visée que poursuit depuis de nombreuses années la responsabilité sociale des entreprises (RSE). C'est au sein des instances de gouvernance que sont impulsées ces démarches qui doivent être promues, quels que soient la taille et le secteur d'activité de l'entreprise. La présence des administrateurs salariés dans les conseils d'administration est de nature à renforcer ces approches.

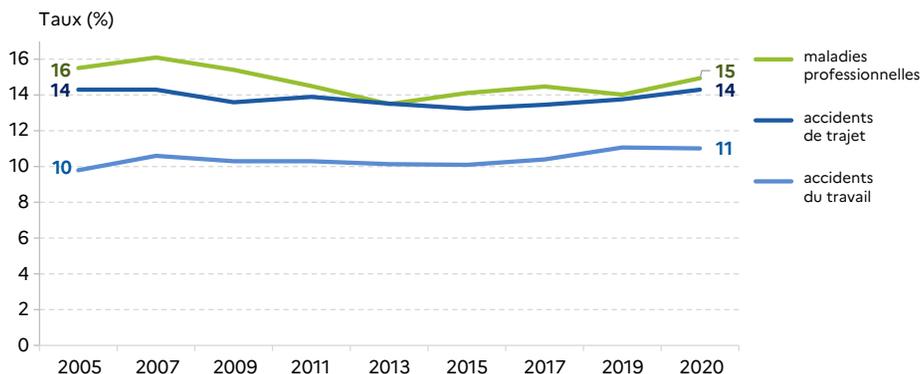


CONTRIBUTION DE LA CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL (CGT)

1. SITUATIONS ET STATISTIQUES AT-MP

Si certaines organisations considèrent en observant les indicateurs transmis par la branche AT-MP de la Sécurité sociale, et par d'autres organismes dédiés, que la sinistralité des entreprises s'améliore, que la fréquence et la gravité des accidents du travail sont en baisse, nous observons de notre côté une stagnation plutôt qu'une baisse ces 15 dernières années (graphique ci-dessous). De plus, ces indicateurs sont en dessous de la réalité, car ils ne prennent pas en compte la sous-déclaration et la sous-reconnaissance des accidents du travail et des maladies professionnelles.

Indices de gravité des accidents du travail et des maladies professionnelles



Source : Cnam - statistiques nationales AT-MP, SNTRP

Il est tout aussi important de faire le point sur les travailleurs-ses morts dans l'exercice de leurs activités. Même si les statistiques officielles manquent pour l'année 2022, nous pouvons prendre pour exemple le nombre de morts sur le chantier du Grand Paris, cinq morts annoncés depuis le début du chantier. Quelles responsabilités des donneurs d'ordres sachant que l'on observe parfois six à sept niveaux de sous-traitance ? Quelles responsabilités de l'État qui est parfois donneur d'ordres et qui réduit sans cesse les effectifs des Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) ? Les inspecteurs du travail et l'ensemble des acteurs de ces services sont dans l'impossibilité d'effectuer les contrôles nécessaires sans parler des attaques qu'ils-elles subissent depuis plusieurs années visant à limiter le bon exercice de leur mission.

Selon les chiffres des ministères de tutelle, 3,5 morts pour 100 000 salariés, chiffre à revoir à la hausse quand on sait que sur environ 29 millions d'actifs en France seulement 19 millions rentrent dans ces statistiques. La fonction publique, les régimes particuliers ne rentrent pas dans ces données encore une fois non pertinentes et surtout minorées du fait de la sous-reconnaissance des accidents du travail y compris graves et mortels.

Nous avons participé à l'élaboration du plan transverse lié aux accidents graves et mortels, un certain nombre d'engagements ont été pris par les rédacteurs, il y a urgence à prendre des décisions pouvant inverser cette tendance et éviter ces morts au travail, situation de plus en plus insupportable.

Dans les propositions de la CGT apparaissait, entre autres, la limitation de la sous-traitance, le fait qu'aucun travailleur intérimaire ne participe aux travaux dangereux, que les employeurs, aussi, soient formés à la santé et sécurité au travail, et que les organisations du travail soient réellement prises en compte dans la définition et la suppression des risques.

Encore une fois, nous pouvons affirmer que les accidents moins graves devront être réellement pris en compte, déclarés et analysés, pour cela il faudra en finir avec la sous-déclaration orchestrée par les grands groupes donneurs d'ordre. Cela participera à mettre fin à des situations inacceptables que subissent les travailleuses et les travailleurs victimes du travail !

2. NÉGOCIATION DANS LA BRANCHE AT-MP DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

L'année 2022 a aussi été marquée par l'ouverture de la négociation d'un éventuel ANI portant sur la branche AT-MP de la Sécurité sociale. Négociation importante quand on sait à quel point cette branche a besoin de moyens et d'un réel changement d'orientation. La prévention, la réparation et la gouvernance sont soit à modifier, soit à consolider. En effet, concernant la réparation, il faut affirmer que les salariés victimes du travail méritent une bien meilleure réparation ainsi qu'un

bien meilleur accès à leurs droits. Même défaillance concernant la prévention, les services de la branche, type CARSAT (Caisses d'Assurance Retraite et de Santé au Travail), souffrent d'un manque criant d'agents de contrôle et de prévention et leurs missions se trouvent trop souvent dévoyées. Cela a, bien entendu, un réel impact sur la santé et la sécurité des salariés. La CGT a œuvré pour qu'aboutisse un réel changement de paradigme, par une augmentation substantielle des effectifs, y compris administratifs. Pour finir par la gouvernance, nous avons fait état de l'absence de réelle démocratie sociale, cette gouvernance devra en effet évoluer et laisser place à une alternance entre organisations patronales et syndicales.

Au moment où sont écrites ces lignes, un accord à l'unanimité des organisations syndicales et patronales a été trouvé. Il faudra y revenir dans un prochain bilan tout en sachant que la CGT signataire, avec réserves, veillera à ce que le contenu de cet accord national et interprofessionnel change les situations en termes de prévention, de réparation et participe à la mise en place d'une gouvernance démocratique de la branche AT-MP.

3. DÉCISION DE L'ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL

À l'international, nous avons reçu de manière très positive le fait que l'Organisation Internationale du Travail (OIT) intègre la santé au travail dans ses principes fondamentaux. Ceux-ci étaient jusqu'à 2022 au nombre de quatre, y a été ajouté un cinquième principe lors de la 110^e conférence au printemps 2022, qui engage entre autres la France dans des évolutions positives, celui d'un environnement de travail sûr et sain. Il s'ajoute donc aux quatre autres principes dictant le droit d'association et de négociation collective, l'élimination du travail forcé ou obligatoire, l'abolition du travail des enfants, l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession pour finir donc par l'assurance d'une meilleure santé au travail.

La déclaration de l'OIT lors de sa 110^e conférence en 2022 mérite aussi d'être en partie citée ici :

« (...) L'ensemble des membres, même lorsqu'ils n'ont pas ratifié les conventions en question, ont l'obligation, du seul fait de leur appartenance à l'organisation, de respecter, promouvoir et réaliser, de bonne foi et conformément à la Constitution, les principes concernant les droits fondamentaux qui sont l'objet desdites conventions (...) »

Sur ce point aussi, la CGT veillera à ce que l'État français applique concrètement ce que lui dicte l'OIT dont il est adhérent.

4. ÉVOLUTION DE LA LOI « SANTÉ AU TRAVAIL »

La loi du 2 août 2021 tente de se mettre en place, mais tous les décrets d'application ne sont pas encore parus et/ou validés. Dès la signature de l'ANI qui a inspiré cette loi, la CGT non-signataire dénonçait le décalage entre les questions qui se posaient et qui se posent encore plus fortement aujourd'hui sur les lieux de travail et l'absence de réponses concrètes aux enjeux mis en avant lors des débats autour de l'accord national interprofessionnel du 9 décembre 2020.

Les mesures les plus positives à l'avantage des salariés ne sont pas mises en œuvre. C'est le cas de l'archivage et de la conservation sur le long terme des documents unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP), c'est un point fondamental de la loi « Santé au travail » tant en termes de prévention des risques professionnels que de traçabilité des expositions. Où en est-on, quels blocages apparaissent ?

Globalement, la CGT a toujours douté de l'aboutissement de ces textes, que ce soit l'ANI du 9 décembre 2020 (CGT non-signataire), ou la loi du 2 août 2021, et de l'ambition à régler la dégradation continue des situations de travail et de la santé des travailleurs en général, si le dernier décret cité n'aboutissait pas, cela ne ferait que confirmer nos interrogations.

Des solutions sont à apporter d'urgence pour répondre aux enjeux qui se posent au travail. La perte de sens touche maintenant la quasi-totalité des métiers. Pour cela, nous devons réparer le travail et réconcilier les travailleuses et les travailleurs avec celui-ci, en prenant en compte directement ou indirectement leurs aspirations à mieux exercer leurs activités, car ils ou elles sont les véritables experts de leur travail.

Une des solutions serait la remise en place des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), l'instance de représentation du personnel dédiée à la santé au travail, bien sûr, mais aussi observatrice du travail réel. Nous avons besoin de CHSCT modernisés qui couvrent tous les travailleurs et tous les lieux de travail et dont les prérogatives devront concerner l'impact du travail sur la santé des salariés, sur la santé publique et sur l'environnement.



CONTRIBUTION DE LA CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL - FORCE OUVRIÈRE

L'année 2022 a été, pour beaucoup d'entre nous, le synonyme du retour tant attendu à la vie normale post-crise sanitaire. Pour les travailleurs, ce retour à la vie normale a surtout été le synonyme du regain des accidents du travail et des maladies professionnelles.

En 2022, la France a de nouveau remporté le prix déshonorant du plus grand nombre de morts au travail parmi tous les pays européens. La constance des chiffres officiels en matière de sinistralité depuis une décennie prouve le manque d'efficacité des mesures déjà existantes.

La bonne santé économique de la branche accidents du travail - maladies professionnelles (branche AT-MP) n'aspire pas à beaucoup plus de réjouissances. En effet, si le nombre d'accidents du travail et maladies professionnelles déclarés est resté « stable » depuis une dizaine d'années et que la branche AT-MP – avant transfert de fonds – a eu un excédent record de 2 milliards d'euros, ces données sont à relativiser au regard du phénomène systémique de sous-déclaration.

Le rapport de la Cour des comptes sur la sous-déclaration en 2021, paru en 2022⁽¹⁾, est sans appel : l'absence de prise en charge des accidents du travail et maladies professionnelles par la branche AT-MP, faute de déclarations, coûterait annuellement à la branche maladie entre 1,230 milliard et 2,112 milliards d'euros, empirant ostensiblement les chiffres de la sinistralité.

L'opposition constante des organisations patronales à la création de nouveaux tableaux de maladies professionnelles – notamment relatifs aux risques psychosociaux – qui permettrait de faciliter pour les salariés victimes de pathologies liées au travail leur reconnaissance et leur prise en charge au titre de la législation professionnelle, fausse également la donne. Un grand nombre de maladies d'origine professionnelle passent ainsi sous les radars, en raison d'une sous-reconnaissance systémique.

1) Sous-déclaration branche AT-MP : Rapport 2021 : <https://www.securite-sociale.fr/home/medias/presse/list-presse/rapport-sous-declaration-atmp-21.html>

Au regard de ces données, il est dès lors plus contestable que la sinistralité liée au travail ne s'améliore pas, voire empire. Toutes les études de ces dernières années pointent du doigt une dégradation constante et progressive des conditions de travail, l'augmentation de l'intensité et de la tension au travail, l'essor des risques d'exposition, des risques psychosociaux et des maladies liées aux troubles musculo-squelettiques ainsi que des mesures de prévention encore trop peu appliquées par les entreprises.

En dépit de ces alarmes répétées, la réforme des retraites initiée par le gouvernement vient prolonger le caractère souvent pénible et anxiogène des fins de carrière vécues par les travailleurs seniors. Même les travailleurs bénéficiant d'une rente pour inaptitude à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle se font également sanctionner, tandis que de l'autre côté, les employeurs bénéficient d'un abaissement de leurs cotisations AT-MP.

Dans ce contexte, le dialogue social vient alors s'imposer comme seul rempart pour s'assurer de la préservation de la santé physique et financière des travailleurs, notamment vis-à-vis des futurs enjeux que le monde du travail va connaître, avec l'émergence de nouveaux risques tels que les changements climatiques ou l'apparition de l'intelligence artificielle et l'accentuation de la pénurie médicale.

C'est d'ailleurs pour tenter de mieux protéger les salariés que s'est ouverte une négociation courant 2022 entre interlocuteurs sociaux, au sujet de la branche AT-MP. Initialement inscrite à l'agenda social du MEDEF, cette négociation devait porter sur le sujet de la gouvernance et de l'autonomie de la branche AT-MP vis-à-vis de la branche maladie et devait mener à une « réflexion sur la mise en place d'un organisme paritaire de la gestion de la branche AT-MP ».

Pour Force Ouvrière et les autres organisations syndicales, il n'était pas envisageable de cloisonner la négociation à la simple gouvernance de la branche. Depuis des années, Force Ouvrière signale l'urgence d'investissements massifs dans le domaine de la prévention, et en particulier de la prévention primaire. Il a donc été primordial pour nous de saisir l'opportunité d'une négociation pour ouvrir de nouvelles discussions sur la prévention et la réparation des accidents du travail et maladies professionnelles. Nous sommes en effet convaincus que derrière chaque sinistre lié au travail se cache des problématiques organisationnelles, des défauts de formation ou encore de prévention qui ne sont pas tolérables au vu de l'impact que cela a sur la vie des travailleurs et de leurs familles, et qui peuvent être rectifiés si l'on s'en donne les moyens.

À ce titre, le diagnostic fait par les interlocuteurs sociaux dans le cadre de l'ouverture des négociations, conformément à l'accord sur le paritarisme du 14 avril 2022, a révélé que la prévention était le parent pauvre de la branche avec seulement 3 % du budget qui lui est dédié malgré une augmentation de + 17,8 % des maladies professionnelles entre 2020 et 2021. Il a également été constaté un manque de droits et de moyens syndicaux pour les administrateurs et mandatés syndicaux siégeant dans les instances relatives aux accidents du travail et maladies professionnelles ou plus largement liées à la santé au travail.

Il est aussi apparu que la tarification et les aides financières accordées aux entreprises ont du mal à faire leurs preuves faute de contrôle. Ni les interlocuteurs sociaux, ni les ingénieurs/contrôleurs de caisses d'assurance retraite et de la santé au travail (CARSAT), ne disposent d'éléments d'appréciation qualitative sur les effets collectifs et dans la durée des actions de prévention gérées par la branche.

En matière de réparation, si Force Ouvrière reste très attachée au compromis social qui permet une indemnisation plus rapide pour les salariés en s'épargnant des recours juridiques longs et onéreux, il ne peut être que constaté que le système d'aujourd'hui est devenu défaillant ; le régime de l'incapacité propre aux accidents du travail et maladies professionnelles est mis en concurrence avec le régime de l'invalidité, propre aux maladies de droit commun, souvent plus favorable pour les victimes de sinistres d'origine professionnelle, la procédure de reconnaissance des accidents du travail et maladies professionnelles a été complexifiée par la réforme procédurale de 2019, les procédures et processus d'instruction conduisent aussi, et de façon inégale selon les caisses primaires d'assurance maladie (CPAM) et les comités régionaux de reconnaissance des maladies professionnelles (CRRMP) à des rejets accentuant le phénomène de sous-reconnaissance des sinistres, etc.

C'est pour toutes ces raisons que les interlocuteurs sociaux ont donc décidé d'engager une négociation interprofessionnelle sur ces sujets importants. Les interlocuteurs sociaux ont unanimement jugé impératif de recouvrer leurs prérogatives qui permettraient, à l'avenir, d'assurer de manière plus efficiente et pérenne les orientations en matière de prévention, de réparation et d'accompagnement tout en garantissant une mise en œuvre effective ainsi qu'un meilleur pilotage au plan budgétaire et en assumant pleinement leurs responsabilités quant à la gestion de la branche et de ses missions.

En conclusion, l'année 2022 a été une nouvelle année noire en matière de santé au travail, de sinistralité et de conditions de travail qui n'ont fait que s'aggraver, malgré la fin de la crise sanitaire. Toutefois, l'année se termine sur une note positive avec l'ouverture de nouvelles discussions entre interlocuteurs sociaux avec un objectif commun : réduire la sinistralité au travail grâce à un investissement financier et humain massif pour une prévention plus efficiente et mieux réparer les sinistres déjà réalisés. Pour 2023, Force Ouvrière continuera de se battre pour ces sujets dans le cadre du renouvellement de l'élaboration de la convention d'objectifs et de gestion de la branche AT-MP et veillera à ce que la santé des travailleurs ne soit plus un sujet de seconde zone pour les politiques.



CONTRIBUTION DE LA CONFÉDÉRATION FRANÇAISE DE L'ENCADREMENT – CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DES CADRES (CFE-CGC)

1. L'ÉVOLUTION DU RAPPORT AU TRAVAIL DES SALARIÉS RESTE TOUJOURS UN SUJET PRÉPONDÉRANT

Les arrêts de travail restent à un niveau inégalé. Un nombre important d'emplois est toujours à pourvoir. L'explication simpliste de la dureté du travail, des horaires tardifs et irréguliers ou de la sécurité de l'emploi ne suffit plus à expliquer ce désintérêt des salariés. Les emplois de managers, eux non plus, ne font plus rêver et peinent à être pourvus. L'augmentation de la charge mentale et cognitive, qui induit une usure psychique, devient l'éclairage qui peut apporter une explication à cette désaffection pour le travail, à la limitation de l'efficacité des actions de prévention et à la dureté ressentie des emplois.

2. L'ORGANISATION DU TRAVAIL, UN FACTEUR RECONNU DES CAUSES D'ACCIDENTS DU TRAVAIL (AT)

Ainsi, le plan de prévention des accidents graves et mortels a pris le parti d'interroger l'organisation du travail pour faire diminuer une sinistralité qui stagne. Les premiers résultats soulignent que l'organisation du travail est un élément toujours présent dans l'arbre des causes des accidents du travail. Cette place particulière de l'organisation du travail dans la prévention a déjà fait l'objet de publications.

La contribution de la
CFE-CGC

Il est grand temps que l'organisation du travail soit systématiquement incluse comme moyen de prévention à prendre en compte.

Par analogie, la CFE-CGC estime que les maladies professionnelles devraient, elles aussi, profiter de cette approche de la prévention par la prise en compte de l'organisation du travail. Ceci est évident pour les troubles musculo-squelettiques (TMS). Il est unanimement reconnu que les risques psychosociaux ont une responsabilité forte dans les TMS. Les risques psychosociaux et les TMS sont les deux premières causes d'inaptitude au travail et conduisent à la désinsertion professionnelle. Cela n'est pas pris suffisamment en compte dans les moyens de prévention des risques.

Les revendications de la CFE-CGC se trouvent ainsi confortées. La prise en compte de l'organisation du travail, et de la prévention des risques psychosociaux sont les sujets transversaux chers à la CFE-CGC. Ils montrent toute leur pertinence pour rendre plus efficace toute action de prévention.

3. L'USURE PROFESSIONNELLE, RÉDUITE À LA PRÉVENTION DES RISQUES PHYSIQUES MARQUÉS, PREND EN COMPTE DE FAÇON PARTIELLE LES FACTEURS DE RISQUES IMPLIQUÉS DANS LA DÉINSERTION PROFESSIONNELLE DES SALARIÉS

L'usure professionnelle a remplacé la pénibilité, une dérive sémantique qui atténue la responsabilité de l'employeur. La pénibilité signifie que des employeurs exposent leurs salariés à des risques qui les rendent malades. L'usure recouvre un champ bien plus large. Le salarié est partie prenante, il participe à l'usure de son organisme à travers des facteurs personnels faisant intervenir ses choix de vie, son environnement et sa constitution. Son attitude, par rapport à la prévention au travail ou personnelle, est aussi impliquée dans la gravité de son usure.

Le financement des mesures en faveur de la pénibilité prévoyait une cotisation supplémentaire pour les employeurs qui soumettaient leurs salariés à des facteurs de risque pénibles. Cela avait une vertu incitative pour promouvoir des actions de prévention. L'usure a totalement inversé cette logique. Les employeurs qui soumettent leurs salariés à des facteurs de risque physiques marqués pourvoyeurs d'usure professionnelle vont toucher des subventions pour mettre en place des actions de prévention. Ainsi, l'article 17 de la loi sur les retraites prévoit un plan de prévention de l'usure dû aux facteurs physiques marqués : manutention manuelle, postures pénibles et vibrations mécaniques. Des facteurs de risques

« durs », sans équivoque sur leur caractère délétère lié au travail, dont les moyens de prévention sont bien codés : aide à la manutention, formation aux gestes et postures, etc. Pour la CFE-CGC, c'est un raccourci univoque et simpliste de l'usure professionnelle. L'usure psychique professionnelle induite par des charges mentales et émotionnelles fortes est à prévenir aussi bien comme facteur intrinsèque de désinsertion professionnelle que comme facteur aggravant associé aux différents facteurs de pénibilité.

4. LA DEMANDE DES EMPLOYEURS D'INTRODUIRE DES FACTEURS INDIVIDUELS DANS LES CAUSES DES ACCIDENTS DU TRAVAIL ET DES MALADIES PROFESSIONNELLES EST UN SUJET RÉCURRENT

La finalité est de diminuer la responsabilité des employeurs dans les conséquences de l'exposition des salariés aux risques, donc de diminuer la sinistralité, et par la même occasion les cotisations des employeurs. De nombreux signaux convergents pour amener vers ce changement de paradigme. L'introduction de la santé publique dans les missions des services de santé au travail est présentée comme une avancée. Le réchauffement climatique souligne combien le climat et l'environnement en général influent sur les risques au travail (notamment les malaises). Cette notion a été discutée dans la négociation sur les AT/MP où le terme polyexposition est apparu pour signifier non pas l'exposition à plusieurs facteurs de risque, mais l'exposition à des facteurs autres que le travail.

La notion de santé globale et d'exposome est intellectuellement pertinente. L'homme évolue dans un environnement de travail plus ou moins sain, et exposé à des facteurs environnementaux qu'il subit et à des facteurs personnels qu'il maîtrise ou non. C'est ainsi que le salarié devient « acteur de sa santé ».

Le paradigme « il faut adapter le travail à l'homme et pas l'homme au travail », principe fondamental de l'ergonomie, est mis à mal. La tendance est d'apprendre aux salariés à mieux supporter le stress, à mieux s'organiser, à mieux supporter les personnalités difficiles, etc. Il faut changer ses habitudes pour mieux s'alimenter, mieux dormir, apprendre la méditation de pleine conscience (il y a eu un mémoire sur ce sujet). Certains services de santé au travail s'engouffrent dans des ateliers de développement personnel. C'est l'homme que l'on adapte au travail.

Pour la CFE-CGC, cette dérive évite de se pencher sur les conditions de travail. Pourquoi changer des organisations délétères si l'on apprend aux salariés comment les supporter ? Et s'il ne les supporte pas, cela montre une faiblesse coupable. La

loi du 2 août 2021 introduit les kinésithérapeutes et les ergothérapeutes comme acteurs de la santé au travail. Deux professions qui interviennent lorsque le mal est fait. C'est pourquoi la CFE-CGC s'est engagée fortement pour la promotion de la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) qui replace le travail au centre de la prévention et notamment l'organisation du travail.

5. LE PARITARISME S'EST EXERCÉ DE FAÇON CONSTRUCTIVE POUR LA SANTÉ DES SALARIÉS

Les partenaires sociaux ont défini l'offre socle des services de prévention en santé au travail. Pour la CFE-CGC cet exercice consistait à définir un suivi de qualité bénéficiant aux salariés sur les trois sujets que sont la prévention primaire, le suivi individuel et la prévention de la désinsertion professionnelle.

Le cahier des charges du référentiel de certification a aussi été élaboré paritaire-ment. Ce cahier des charges sera traduit à travers une norme « Afnor Spec ». Ce travail avec l'Association française de normalisation (Afnor) est aussi un travail paritaire qui vise à rendre effective l'offre socle.

Le décret sur la certification des services de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI) donne les moyens de suivre la certification des SPSTI en région dans les structures paritaires des Comités régionaux d'orientation des conditions de travail (CROCT).

Le chantier de la négociation d'un l'ANI sur la branche AT-MP a débuté en 2022. L'objet est de renforcer la gouvernance paritaire pour obtenir des actions de prévention primaire plus importantes et efficaces. La CFE-CGC est partie prenante de cette négociation pour améliorer la prévention primaire au bénéfice des salariés.

La CFE-CGC attend beaucoup du dialogue social comme vecteur de prévention, notamment à travers le rôle des branches professionnelles dans la négociation d'accords QVCT.

6. LE GOUVERNEMENT FACE AUX CORPS INTERMÉDIAIRES

Les grands chantiers de la refondation ont été mis en place pour que la société civile s'exprime. Cela a conduit sur le thème de la prévention au travail, à l'élaboration de nombreux rapports, qui n'ont pas abouti à une réforme ambitieuse sur ce sujet.

Les consultations des partenaires sociaux des commissions spécialisées et de la commission générale du Conseil d'orientation des conditions de travail (COCT) ont été menées à un rythme tendu. Les changements de date des commissions, le chevauchement de plusieurs commissions, les envois tardifs des documents ont présenté des contraintes difficiles à assumer pour des représentants syndicaux salariés. Le peu d'espacement entre les commissions spécialisées et la commission générale ne permettent pas de prendre en compte les avis rendus et d'amender les projets. Les partenaires sociaux sont écoutés, mais pas entendus.

L'absence de moyens donnés aux mandatés salariés pour participer à ces commissions est régulièrement dénoncée, pour l'instant sans suite.

Dans le même temps, les représentants employeurs obtiennent satisfaction : diminution de la cotisation AT-MP, disparition de la notion de pénibilité, mutualisation du coût de la pénibilité, car il n'y a plus de cotisations pour l'exposition des salariés à des facteurs générateurs d'usure professionnelle, remise en question par des analyses de l'Agence nationale chargée de la sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail (Anses).

7. LA DÉRÉGULATION DES PROFESSIONS ENCADRÉES EST UN OBJECTIF AFFICHÉ DU GOUVERNEMENT

Dans les services de santé au travail comme en médecine de soins, cet objectif conduit à permettre aux infirmiers de réaliser des visites jusque-là réservées aux médecins du travail. Cet élargissement des activités confiées aux infirmiers s'est fortement accru avec les délégations de visites de pré-reprise et de reprise du travail. Il est présenté comme une avancée notoire que seuls des médecins attachés à leurs privilèges contestent. Cependant, une analyse plus fine montre que la manœuvre est perdante-perdante. Les médecins du travail considèrent que leur métier est en voie de disparition et que la profession n'est pas attractive. Les infirmiers se voient confier un champ de missions élargi, mais sans obtenir la reconnaissance d'un statut d'infirmier en pratique avancée. La qualification n'évolue pas et le salaire reste identique, avec plus de responsabilités. Cela n'encourage pas les infirmiers à évoluer professionnellement vers une charge de travail augmentée, une responsabilité accrue, sans reconnaissance ni compensation financière.

8. LA CONTRIBUTION DE LA CFE-CGC À L'ÉTUDE DES CONDITIONS DE TRAVAIL, DES RELATIONS DE TRAVAIL HYBRIDE ET NOUVELLES FORMES D'ORGANISATION DU TRAVAIL

La CFE-CGC, principal syndicat de l'encadrement, a souhaité répondre à cette question au centre des relations des salariés au travail. Ainsi, elle a répondu à un appel d'offres de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact), dont le but est d'évaluer le rapport des salariés aux outils numériques utilisés dans un environnement hybride et lié au recours régulier et généralisé au télétravail. Il s'agira aussi de faire un diagnostic quant aux pratiques de management, leur appréhension et leur évolution.

Au travers d'une enquête auprès de 5 000 managers et managés, ainsi que d'entretiens individuels plus approfondis, le but sera de comprendre si l'organisation du travail, mise en place par les dirigeants, permet ou non de tirer pleinement parti des nouvelles opportunités offertes par ces modes de travail, et si les outils et les formations nécessaires pour prévenir les nouveaux risques induits sont mis en place.

Plus globalement, ces travaux doivent permettre de mieux appréhender les réalités managériales. À un moment où beaucoup de managers se sentent usés, au cœur de contraintes fortes, entre maintien de l'activité économique de l'entreprise et contexte économique international difficile, ils doivent prendre soin de leurs équipes à distance et d'eux-mêmes (voir les responsabilités personnelles autour de l'usure), acquérir de nouvelles compétences pour faire face aux multiples transitions. Ceci dans un contexte où des repères historiques dans les hiérarchies ont été bousculés, que ce soit par un fonctionnement en mode projet ou parce qu'on a supprimé des strates hiérarchiques sous couvert de redonner de l'autonomie aux salariés non-cadres.

Il s'agira pour la CFE-CGC d'inscrire les résultats de ce projet dans un corpus plus large autour du management et du leadership, des organisations de travail, de la QVCT, de la santé et de l'usure professionnelle, mais également de sujets plus indirects comme la formation tout au long de la vie et le travail des femmes, en espérant valoriser la prise de responsabilité managériale.

9. LES PERSPECTIVES DE LA CFE-CGC :

- **Les facteurs organisationnels** sont essentiels à prendre en compte pour diminuer une sinistralité des AT-MP qui stagne. Cela est d'ores et déjà mis en évidence dans les premières constatations issues du plan pour la prévention des accidents du travail graves et mortels.
- **L'usure professionnelle** concerne aussi les professions de l'encadrement. Elle s'explique par la charge mentale et cognitive qui s'accroît dans les entreprises.
- **La charge mentale et cognitive** est un facteur de risque transversal qui s'ajoute à tous les autres. La prévention primaire doit s'exercer au niveau de toutes les situations d'usure, y compris l'usure psychique (charge mentale et cognitive).
- **La dérégulation des professions encadrées et des organismes de sécurité** est une bombe à retardement. Une santé à deux vitesses se met en place dans des proportions inégalées. L'expertise n'est pas valorisée et induit des salaires qui stagnent. Cette dégradation de la reconnaissance de la valeur travail engendre une contestation désordonnée et un désinvestissement du politique des salariés concernés.
- **Le chômage** régresse, mais la question des postes non pourvus interroge sur les conditions de travail et l'organisation du travail.



CONTRIBUTION DE LA CONFÉDÉRATION FRANÇAISE DES TRAVAILLEURS CHRÉTIENS (CFTC)

1. PRÉAMBULE

L'année 2022 a été entourée de fortes incertitudes. Nous avons traversé une crise sanitaire sans précédent et le monde de l'entreprise n'a pas failli, la croissance économique est restée relativement stable, malgré un début d'inflation dès la fin 2021. Depuis (et d'une certaine façon grâce à) la pandémie de la Covid-19, la question des conditions de travail a été remise sur la table. Nous avons fait face aux pénuries de personnel dans les établissements de soins, le personnel soignant a été applaudi, la société s'est questionnée autour de la perte d'attractivité de certains métiers désignés comme « essentiels » ou alors « utiles socialement », etc. Les conditions de travail des fonctionnaires ont été pointées. Le scandale ORPEA est venu ébranler le tout en révélant le lien direct entre l'organisation du travail et les conséquences gravissimes que cela peut avoir sur les personnes (maltraitance institutionnelle). Les travailleurs découvrent que l'on peut nuire à autrui sans en avoir l'intention, ou encore tomber malade (burn-out, dépression) juste parce qu'on se trouve dans une organisation du travail pathogène. Ces éléments ont posé les jalons d'une grande remise en question du travail et de sa valeur, du sens qu'on y trouve et de l'épanouissement qu'on y recherche.

En 2022, la préoccupation des travailleurs s'est rapidement tournée vers le pouvoir d'achat. En effet, l'inflation a atteint des records en France et les salaires n'ont pas suivi, de nombreuses grèves ont pris place sur la scène sociale pour arracher des augmentations. Concomitamment, la prise de conscience sur la crise écologique s'est étendue, aidée par une requête forte de « sobriété », les travailleurs ont été amenés à se questionner davantage sur les besoins essentiels de la vie courante : se loger, se chauffer, se déplacer et se nourrir. La question du salaire est donc redevenue centrale ainsi que la notion de qualité des emplois (les

conditions d'emploi et les conditions de travail). Nous retrouvons encore une fois des éléments questionnant directement le marché du travail. Les conditions d'emploi et les conditions de travail sont intimement liées, en effet les emplois précaires cumulent souvent de mauvaises conditions de travail.

2. PLAN SANTÉ AU TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Il aura fallu attendre 2022 pour obtenir le premier plan en santé au travail pour la fonction publique (PST1FP), nous saluons cette avancée ! La CFTC a participé aux travaux grâce au rapport « *Santé, sécurité, qualité de vie au travail dans la fonction publique : un devoir, une urgence, une chance* ». C'est un travail de longue haleine. Nous sommes d'autant plus satisfaits que la première priorité de ce plan est de développer le dialogue social. Nous déplorons cependant la lenteur de la mise en œuvre des travaux qui n'ont débuté qu'en fin d'année, alors qu'une grande majorité des échéances du plan sont pour 2022 et 2023.

Nous attendons de l'État qu'il soit exemplaire avec ces travailleurs, que ce statut qui fut un jour protecteur offre également des conditions de travail édifiantes. Les agents s'engagent, car ils ont le goût de la chose publique, ils tiennent en poste par cette même vocation, mais les situations d'inaptitude en fin de carrière explosent ! Il en va de la qualité et de la pérennité de nos services publics. Les agents publics sont les premières victimes des coupes budgétaires, de la perte des effectifs et des réorganisations structurelles récurrentes. Les risques psychosociaux sont nombreux dans les trois versants et bien trop peu évalués et pris en charge. L'humain doit primer dans les services publics encore plus qu'ailleurs. Les salaires doivent être revalorisés.

3. LOI DU 2 AOÛT 2021 RENFORÇANT LA PRÉVENTION EN SANTÉ AU TRAVAIL

Après l'ANI Santé au Travail du 9 décembre 2020 et sa transposition législative partielle par la loi du 2 août 2021, nous avons obtenu en 2022, les premiers décrets d'application. Au sein des SPSTI la réforme avance, cependant la pénurie de médecins du travail se fait toujours ressentir, des fusions ont eu lieu afin de mutualiser les moyens, certains SPSTI sont devenus de très grosses structures. Ce « mode dégradé » chronique a entraîné des dérives, notamment le développement d'initiatives de sous-traitance de visites médicales. Nous demandons au législateur d'agir fermement pour ne pas ubériser la santé au travail. Nous souhaitons également alerter sur les conditions de travail dans ces services, les professionnels de santé au travail sont las de constater l'usure des salariés sans avoir les moyens d'agir en milieu de travail afin de prévenir les maladies. Nous devons rester vigilants

quant à la qualité du dialogue social au sein de ces structures. La CFTC souhaite attirer l'attention du gouvernement sur l'absence de pilotage paritaire au niveau national des SPSTI, le comité de suivi de l'ANI de 2020 a d'ailleurs proposé la création d'un organisme de pilotage paritaire des SPSTI afin d'accompagner les transformations à venir et de faciliter le dialogue social national.

Comme chaque année, la CFTC demande aux pouvoirs publics d'engager la ratification par la France des conventions et protocoles de l'OIT relatifs à la santé au travail qui sont peu ou prou liés à la Convention (n°187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006, ratifiée en octobre 2014, en particulier : Convention (n°155) sur la sécurité et la santé des travailleurs ; Convention (n°121) sur les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles ; Convention (n°161) sur les services de santé au travail ; Convention (n°162) sur l'amiante ; Convention (n°167) sur la sécurité et la santé dans la construction ; Convention (n°170) sur les produits chimiques ; Convention (n°174) sur la prévention des accidents industriels majeurs ; Convention (n°176) sur la sécurité et la santé dans les mines ; Convention (n°177) sur le travail à domicile ; Convention (n°183) sur la protection de la maternité ; Convention (n°189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques ; Protocole de 1995 relatif à la convention (n°81) sur l'inspection du travail ; Protocole de 2002 relatif à la convention (n°155) sur la sécurité et la santé des travailleurs.

La loi du 2 août 2021 n'a pas été assez ambitieuse, tout comme le PST4.

La CFTC réaffirme la nécessité de faire le bilan de la négociation sur la qualité de vie au travail – (ANI de 2013). Nous le proposons déjà en 2013, mais au vu du contexte, nous affirmons désormais que la négociation collective ne peut plus faire l'impasse sur le sujet de la qualité de vie et des conditions de travail pour répondre à l'obligation de santé et de sécurité de l'employeur. Les statistiques le montrent, l'organisation du travail est de plus en plus souvent mise en cause dans les pathologies professionnelles. Le parlement européen nous a annoncé en juillet 2022 que le bien-être mental a atteint son niveau le plus bas dans tous les groupes d'âge depuis le début de la pandémie. Nous demandons des données actualisées sur les risques pour la santé mentale liés au travail, ventilées par sexe, et d'autres critères pertinents. L'OMS invite les pouvoirs publics, dans son rapport pour la santé mentale publié en 2022, à appliquer une législation favorable à la santé au travail, elle invite les employeurs à agir dans leur entreprise, à former les cadres à la santé mentale et à sensibiliser tous les travailleurs.

De grands défis attendent le monde économique, des transformations, des transitions, les entreprises ne peuvent plus passer à côté de leurs responsabilités sociales. Une attention toute particulière doit être faite sur les travailleurs de la santé et le personnel prodiguant des soins.

4. SOBRIÉTÉ ÉNERGÉTIQUE, CHANGEMENT CLIMATIQUE ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Le 6 octobre 2022, le gouvernement a présenté son plan de sobriété énergétique qui concerne l'ensemble des entreprises et donc les travailleurs. Ces mesures impactent l'ambiance thermique des locaux de travail, le confort des salariés, les mobilités, l'organisation du travail, etc.

La CFTC rappelle que les économies d'énergie ne doivent pas se faire au détriment des travailleurs. Le sous-éclairage peut entraîner des accidents graves et de la fatigue, les économies sur le chauffage engendrent de l'inconfort thermique et les ambiances thermiques chaudes peuvent être gravissimes chez les plus vulnérables, la chaleur altère également le fonctionnement cognitif des travailleurs (troubles de la mémoire, perte de vigilance, irritabilité) ce qui favorise les accidents. La CFTC rappelle que tout changement dans l'organisation du travail doit entraîner une réévaluation des dangers et des risques présents dans l'entreprise. Le dialogue social doit être mis en œuvre lors de la prise de ces décisions impactant les conditions de travail. L'ensemble des acteurs de la santé au travail doit prendre la mesure des changements majeurs qui s'annoncent. À la CFTC, nous déplorons toujours pour l'année 2022 une absence totale de moyens, les représentants des organisations qui siègent dans les instances du COCT et des CROCT ne peuvent pas porter de manière ambitieuse et efficace leurs propositions. Le dialogue social national, source d'innovation, est de plus en plus contraint.

Le télétravail, le *flex-office* ou encore le *desk-sharing*, ces nouvelles modalités d'organisation sont souvent avancées comme des solutions à la décarbonation des activités, mais ils modifient le management, le fonctionnement du collectif et les relations sociales au travail. De nouvelles compétences sont demandées aux travailleurs notamment sur les outils numériques et sur l'autonomie, l'hyperconnexion est un risque majeur. De forts enjeux reposent et reposeront encore sur les travailleurs de l'encadrement qui sont d'ores et déjà soumis à de nombreuses pressions. Les mesures de prévention adéquates doivent être mises en œuvre par la concertation, l'acceptation et en amont de la survenue de tout accident.

La CFTC tient à rappeler l'importance des moyens accordés à l'inspection du travail en matière de contrôle de la sécurité et de la santé des travailleurs. Les sections se vident. Nous nous interrogeons sur les statistiques, le nombre de procès-verbaux, la catégorisation des risques décelés en majorité, les poursuites judiciaires, etc. Ces chiffres nous permettraient collectivement de mieux définir nos actions et de cibler les contrôles qui sont largement insuffisants.

Dans une logique de réindustrialisation et de relocalisation de processus de production, des risques ayant plus ou moins disparu du territoire pourraient réapparaître. Sans contrôle, sans sanction et sans volonté de mettre fin à l'impunité de certains employeurs peu consciencieux, des drames humains auront encore lieu.

Les organisations patronales interprofessionnelles

Mouvement des entreprises de France (MEDEF)	47
Confédération des petites et moyennes entreprises (CPME)	51
Union des entreprises de proximité (U2P)	53

CONTRIBUTION DU MOUVEMENT DES ENTREPRISES DE FRANCE

Sur le plan de la santé-sécurité au travail, l'année 2022 s'est caractérisée par la poursuite du **déploiement de la réforme de la santé au travail du 2 août 2021**, elle-même inspirée du travail paritaire résultant de l'ANI santé au travail du 9 décembre 2020.

Sur le terrain, les Services de prévention et de santé au travail (SPST) sont en train de progressivement s'approprier et décliner cette réforme, notamment en ce qui concerne la mise en œuvre de l'offre socle de services.

Le MEDEF est conscient que cette **réforme d'ampleur**, attendue à juste titre par les entreprises adhérentes à des SPSTI, nécessite un travail important de la part des équipes et des gouvernances de chaque SPSTI ; gouvernances qui ont d'ailleurs été renouvelées au cours de l'année 2022. Cependant, l'objectif est clair et ne doit pas être perdu de vue : **rendre un meilleur service et mieux accompagner les entreprises et leurs salariés sur les questions de santé au travail**.

C'est d'ailleurs dans cette optique que les **partenaires sociaux interprofessionnels** réunis au sein du Comité national de prévention et de santé au travail (CNPST) nouvellement installé en début d'année 2022 **ont travaillé à l'élaboration de plusieurs documents indispensables** à la mise en œuvre de la réforme.

Ce travail paritaire a débouché, en l'espace de quelques mois, sur la publication de **trois documents** dont l'élaboration était demandée par la loi du 2 août 2021 :

- le contenu et les modalités de mise en œuvre de l'offre socle de services des SPSTI (mars 2022) ;
- le cahier des charges de certification des SPSTI (avril 2022) ;
- les modalités de mise en œuvre du passeport de prévention (juillet 2022).

Deux de ces documents ont d'ailleurs reçu une consécration réglementaire⁽¹⁾.

1) Décret n° 2022-653 du 25 avril 2022 relatif à l'approbation de la liste et des modalités de l'ensemble socle de services des services de prévention et de santé au travail interentreprises.

Décret n° 2022-1031 du 20 juillet 2022 relatif aux référentiels et aux principes guidant l'élaboration du cahier des charges de certification des services de prévention et de santé au travail interentreprises.

La contribution du **MEDEF**

Pour le MEDEF, ces différents travaux démontrent une nouvelle fois la capacité des partenaires sociaux à produire des propositions paritaires sérieuses en santé-sécurité au travail, qui plus est dans des délais contraints.

Sans revenir sur le contenu de ces différents documents, le MEDEF tient à souligner plusieurs points qui lui semblent importants :

- la nécessité de bien délimiter le champ de l'offre « socle » et de l'offre « complémentaire » des SPSTI afin d'éviter que les entreprises soient sollicitées pour des services déjà compris dans l'offre socle ;
- un processus de certification des SPSTI qui devra se faire progressivement avec des étapes successives pour aboutir à une certification complète ;
- un passeport de prévention qui devra bien distinguer la situation dans laquelle l'entreprise assure la formation en interne et la situation dans laquelle elle a recouru à un organisme de formation externe : ces situations n'appellent pas les mêmes formalités pour l'entreprise. Le MEDEF est par ailleurs attaché au caractère réellement progressif du déploiement de ce passeport : il convient dans un premier temps de se concentrer uniquement sur les formations transférables en obligatoires en santé-sécurité relevant de la partie IV du code du travail.

Concernant la **traduction réglementaire de la loi du 2 août 2021**, le MEDEF constate que **la très grande majorité des textes a désormais été publiée**. L'année 2022 a d'ailleurs été riche en la matière avec la publication de près de quinze textes réglementaires.

Des textes d'application sont cependant toujours en attente :

- le décret sur les modalités d'exercice des Médecins praticiens correspondants (MPC) : le MEDEF estime que ce texte ne devra pas créer de contraintes excessives, notamment en termes de formation, qui risqueraient de décourager les médecins à s'inscrire dans ce dispositif.
- le décret sur les Infirmiers en pratique avancée en santé au travail (IPA-ST) : le MEDEF réitère sa demande de publication rapide de ce texte qui permettra d'élargir le périmètre de compétence des infirmiers en santé au travail.
- l'arrêté qui viendra matérialiser les normes servant à certification des SPSTI.

Les deux premiers de ces textes sont une des réponses prévues par l'ANI du 9 décembre 2020 et la loi du 2 août 2021 pour répondre aux **enjeux de démographie des professionnels de santé au travail**. Ils sont ainsi à rapprocher de la mise en place de la **télesanté au travail** ou de la **délégation de missions par les médecins du travail aux infirmiers en santé au travail**. À ce titre, concernant ces délégations de missions, le MEDEF estime qu'il serait nécessaire de réaffirmer l'absence de risque juridique quant à ces délégations dans le but d'inciter les SPST à les déployer.

Sur la problématique de la démographie médicale, il n'en reste que certains territoires sont aujourd'hui brutalement impactés par cette pénurie. Cette situation entraîne des dysfonctionnements susceptibles de rejaillir sur la bonne gestion des ressources humaines en entreprise (recrutement, suivi médical, etc.) ainsi que sur leurs risques juridiques.

En tout état de cause, les textes d'application des dispositifs IPA-ST et MPC sont un préalable indispensable pour leur permettre de démontrer leurs intérêts et améliorer la qualité du service rendu des SPSTI.

Enfin, il faut relever que la fin de l'année 2022 a été marquée par l'ouverture d'une négociation interprofessionnelle s'inscrivant en partie dans la suite de la réforme de la Santé au travail. L'ANI du 9 décembre 2020 soulignait en effet le souhait des partenaires sociaux de « *renforcer l'autonomie de [la] branche [AT/MP] notamment pour décider de l'affectation du fonds national de prévention* ».

L'agenda paritaire autonome de mars 2021 visait également l'engagement de réflexions sur la branche AT/MP.

À la suite d'une phase d'état des lieux menée à la rentrée 2022, cette négociation interprofessionnelle sur la branche AT/MP s'est officiellement ouverte en décembre 2022 avec l'objectif tout particulier de développer les actions de prévention menées par la branche AT/MP. Actuellement, les moyens humains et financiers consacrés par cette branche à la prévention apparaissent clairement insuffisants au regard des enjeux.

CONTRIBUTION DE LA CONFÉDÉRATION DES PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES (CPME)

L'année 2022, marquée par la levée des dernières mesures sanitaires liées à l'épidémie de la Covid-19, a toutefois permis une reprise progressive des actions consacrées à la prévention des risques professionnels et de la santé au travail.

Le retard apporté à la publication des 54 décrets d'application de la loi du 2 août 2021 portant réforme de la santé au travail, consécutive à l'Accord national interprofessionnel (ANI) conclu le 9 décembre 2020 par les partenaires sociaux, en atteste. À la date de son entrée en vigueur, le 31 mars 2022, seuls 14 décrets sur les 27 requis étaient publiés.

La prolongation au-delà de leur terme des Contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens (CPOM), illustre bien les difficultés rencontrées au terme d'une crise sanitaire sans précédent, dans l'établissement d'une politique de prévention efficiente conforme à l'engagement partagé des partenaires sociaux. La CPME voit cependant dans ce retard, l'occasion d'obtenir à la faveur du renouvellement de ces CPOM, une participation équitable de chacun des signataires de ces conventions tripartites qui doivent engager de manière assurée et contrôlée, les Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS), les Caisses d'assurance retraite et de la santé au travail (CARSAT) et les services de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI).

Un décret du 23 décembre 2021, portant modification des concentrations moyennes en poussières totales et alvéolaires dans les locaux à pollution spécifique, a par ailleurs posé et continue de poser de grosses difficultés d'application dans bon nombre de branches professionnelles. Ce décret posait le principe qu'une commission « ad hoc » devrait rendre dans un délai d'un an suivant son installation, soit à la fin janvier 2023, un rapport proposant une double finalité :

- une éventuelle réévaluation de ces valeurs de concentration ;
- un recensement des moyens techniques à mettre en place par les employeurs pour assurer le respect desdites valeurs.

Ce rapport qui n'a été rendu qu'au mois de juillet 2023, ne se prononce pas sur les réévaluations envisageables et laisse aux branches le soin de mettre en place des plans de prévention (dits « plans de branches ») qui devraient être validés en fait par l'administration, par passage en commission spécialisée n°3 du Conseil d'orientation des conditions de travail (COCT). Trois scénarios et plusieurs préconisations ont été formulés, qui n'apportent pas aujourd'hui toutes les clefs de lecture sur ce sujet souvent mal compris puisque dépendant de la thématique des lieux de travail (aéraulique et ventilation) et non du risque chimique.

En tout état de cause, ces préconisations posent encore d'énormes problèmes à bon nombre de ces branches qui attendent des pouvoirs publics à tout le moins quelques possibilités d'aménagement et de report de l'entrée en vigueur de ce décret, écrit sans véritable avis des organisations professionnelles nationales interprofessionnelles concernées, et sur la base de conclusions de l'Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail (ANSES) encore une fois sujettes à interprétation.

Cette même année 2022 fut toutefois marquée par la poursuite de la concertation entre les partenaires sociaux.

L'ANI « paritarisme » signé le 14 avril 2022, qui prévoit qu'en cas de conclusion d'un accord nécessitant une transposition législative, les organisations signataires s'engagent à en assurer la transposition la plus fidèle, tant dans la lettre que dans l'esprit, dans le cadre d'un dialogue avec les pouvoirs exécutif et législatif, porte témoignage d'une volonté affirmée de promouvoir un paritarisme responsable.

C'est ainsi qu'au cours de l'automne 2022, les partenaires sociaux ont procédé à une évaluation partagée de la situation de la branche AT-MP au regard de ses actions de prévention, de ses moyens et de sa gouvernance, et décidé d'entreprendre dans le cadre d'un ANI « AT-MP », une réforme ambitieuse visant au renforcement, tant en termes de légitimité que d'efficacité, de ses missions. De se réapproprier la définition d'une politique de prévention des risques professionnels fondée sur l'accompagnement des entreprises, tout particulièrement des TPE-PME ; de clarifier les procédures de réparation des AT-MP dans le respect de ses principes fondamentaux, en s'appuyant sur le rétablissement d'une gouvernance autonome et paritaire.

À cette fin, la CPME continuera d'apporter une contribution utile et pragmatique à la prévention des risques professionnels et de la santé au travail dans le cadre d'une participation aussi active qu'exigeante à toutes les instances nationales, régionales et locales qui participent de cette prévention. Ce faisant, la CPME poursuivra son engagement dans la simplification des règles de prévention en visant tout autant la sécurité des salariés que la sécurisation des TPE-PME.



CONTRIBUTION DE L'UNION DES ENTREPRISES DE PROXIMITÉ (U2P)

L'année 2022 est une année de transition entre la loi santé au travail du 2 août 2021 et les négociations interprofessionnelles relatives au fonctionnement de la branche AT-MP de la **Sécurité sociale portant sur la prévention et la réparation des risques ayant débutées en fin d'année 2022.**

1. MISE EN ŒUVRE DE LOI SANTÉ AU TRAVAIL : OFFRE SOCLE SPSTI

Une partie de la réforme engagée par la **loi santé au travail** a commencé à s'appliquer, et ce, dès le mois d'avril 2022 : l'**offre socle** devant être proposée par les **services de prévention et de santé au travail**, adoptée par le Comité national de prévention et de santé au travail (CNPST) le 1^{er} avril 2022, a fait l'objet d'un décret du 25 avril 2022 venant lui donner une valeur juridique. Cette offre s'inscrit dans la mission essentielle des services de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI) : fournir à ces entreprises adhérentes et à leurs salariés un ensemble socle de services qui devra couvrir l'intégralité des missions prévues par le code du travail en matière de prévention des risques professionnels, de suivi individuel des salariés et de prévention de la désinsertion professionnelle.

Cette réforme d'ampleur trouvant son origine dans l'Accord national interprofessionnel (ANI) du 9 décembre 2020, l'U2P ne peut évidemment que se féliciter de la mise en place concrète de celle-ci, en particulier pour les TPE/PME qui n'ont pas une ressource interne en prévention. Cette réforme permet de remobiliser les acteurs de la prévention qu'est la médecine du travail, à travers un accompagnement et un soutien aux entreprises et aux salariés. L'U2P souhaite souligner tout de même qu'elle risque de se heurter à la pénurie de personnels de santé, précisément de médecins du travail, problématique pour les entreprises.

La contribution de l'

U2P

L'année 2022 est, en effet, une année pendant laquelle le système de santé et l'Assurance Maladie se sont trouvés confrontés à d'importantes turbulences, ne datant pas d'hier, mais aggravées par la crise de la Covid-19 : situation financière de la branche maladie fortement dégradée, difficultés d'accès aux soins de proximité, crise d'accès aux services hospitaliers.

2. MISE EN ŒUVRE DE LOI SANTÉ AU TRAVAIL : PASSEPORT PRÉVENTION

Dans le cadre de la mise en œuvre de la **loi de santé au travail** ont également été engagés en 2022, les premiers travaux relatifs au **passoport prévention**. En juillet 2022, les partenaires sociaux ont formulé des propositions relatives aux modalités de mise en œuvre et de mise à disposition du passeport prévention en donnant plus de visibilité sur le calendrier. Ils recommandent d'y insérer prioritairement les formations liées à la santé et à la sécurité, mises en place en interne ou en externe, obligatoires et transférables auprès d'autres employeurs.

L'ouverture du site d'information en octobre 2022 est la première étape de la mise en œuvre du passeport de prévention, en vue du déploiement du dispositif au premier semestre 2023.

L'U2P sera attentive au fait que le passeport prévention soit un outil au service des employeurs et des salariés, facilitant la circulation entre eux de l'information sur les formations suivies, les compétences acquises et les certificats obtenus, et non un outil de contrôle des formations dispensées par l'employeur ou un pré-requis obligatoire à tout recrutement des salariés.

3. OUVERTURE DE LA CONCERTATION PARITAIRE SUR LA BRANCHE AT/MP

Au cours de l'année 2022, une nouvelle négociation interprofessionnelle portant sur le **fonctionnement de la branche AT/MP** de la Sécurité sociale a été entamée. C'est ainsi qu'en décembre, les partenaires sociaux ont publié un communiqué faisant état d'un diagnostic paritaire préalable. Ce diagnostic a permis d'ouvrir les discussions autour de trois grands thèmes : la prévention des risques professionnels, la réparation des AT/MP et la gouvernance de la branche.

L'U2P se félicite de ces échanges et travaux paritaires mettant l'accent sur la nécessité de renforcer les moyens de prévention et de mieux accompagner les TPE-PME dans leurs actions de prévention, mais également de prévenir et compenser l'usure professionnelle.

4. PLAN POUR LA PRÉVENTION DES ACCIDENTS DU TRAVAIL GRAVES ET MORTELS

En mars 2022, le gouvernement a présenté aux partenaires sociaux membres du CNPST **le plan quadriennal pour la prévention des accidents du travail graves et mortels**. Le gouvernement a décidé de dédier un plan spécifique à leur prévention, qui s'ajoute au 4^e plan santé au travail (PST4), publié fin 2021, et qui reprend des mesures prévues par l'accord national interprofessionnel (ANI) du 9 décembre 2020 et la loi du 2 août 2021, s'appuyant sur la formation et la sensibilisation.

Cette politique 2022-2025 cible les populations les plus touchées : jeunes, nouveaux embauchés, travailleurs des TPE-PME, intérimaires et travailleurs détachés.

S'agissant de la formation et plus particulièrement la formation initiale, l'U2P a eu l'occasion de souligner qu'elle constitue un élément fondamental dans l'apprentissage des gestes et règles de sécurité d'un métier.

À cet effet, l'accueil des nouveaux embauchés et jeunes travailleurs est essentiel puisque 20 % des décès au travail surviennent dans l'année qui suit l'embauche.

L'U2P souhaite rappeler l'importance que ce plan s'appuie pleinement sur les évolutions découlant de l'ANI santé au travail de 2020 et de la loi santé au travail de 2021 pour disposer de leviers supplémentaires, comme par exemple, l'appui d'acteurs de proximité que sont les SPSTI pour les TPE-PME.

Les organisations multiprofessionnelles

Union des employeurs de l'économie sociale et solidaire (UDES)	59
Fédération des employeurs du spectacle vivant, de la musique, de l'audiovisuel et du cinéma (FESAC)	67

CONTRIBUTION DE L'UNION DES EMPLOYEURS DE L'ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE (UDES)

L'UDES, en tant qu'organisation d'employeurs représentative au niveau national et multiprofessionnel de l'économie sociale et solidaire (ESS), s'est saisie des enjeux relatifs aux conditions de travail et de qualité de vie au travail.

L'UDES a réalisé une étude portant sur « *les nouvelles transitions sociales et écologiques vues par les Français* » auprès d'un échantillon représentatif de 1 000 Français de la population française. Une question leur a été posée sur le sens au travail : **Que signifie pour vous un travail qui a du sens ?**

La réponse qui revient le plus souvent : « **C'est un emploi avec une bonne qualité de vie au travail** » : pour **44 % des personnes sondées**, dont 48 % parmi les actifs, 37 % parmi les 18 - 24 ans et 43 % parmi les 25 - 34 ans.

L'UDES a publié le 25 novembre 2021 l'appel des employeurs engagés. Il s'agit d'apporter une réponse à la recherche de sens au travail et des garanties de qualité de vie au travail (QVT). Parmi les engagements figurant dans ce manifeste :

- **faire de la santé au travail une priorité essentielle des employeurs de l'ESS.** Prévention des risques psychosociaux, accès à l'information sanitaire, recherche du meilleur régime de protection sociale ;
- **porter une attention particulière à l'articulation de la vie professionnelle et de la vie personnelle ou citoyenne.** Il s'agit de concilier au mieux les impératifs personnels auxquels font face les salariés.

Pour mesurer la mise en œuvre de ces engagements, plusieurs indicateurs sont proposés :

- existence d'un dialogue social sur les sujets de la QVT ;
- existence d'un document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) régulièrement actualisé ;
- existence de cadres permettant l'articulation des temps de vie dans l'organisation du travail ;
- existence d'un accord ou, à défaut, d'une charte télétravail.

Les engagements de l'UDES se sont traduits par une pluralité de mesures prises en faveur de l'amélioration des conditions de travail (I) qui s'accompagnent de propositions concrètes (II) auxquelles s'ajoutent des mesures significatives prises par les branches professionnelles (III).

1. LES MESURES PRISES PAR L'UDES EN FAVEUR DE L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Celles-ci se sont notamment traduites par la participation active de l'UDES au sein des instances de concertation nationales et par l'exercice d'un dialogue social de qualité au niveau multiprofessionnel de l'ESS.

1.1. LA PARTICIPATION DE L'UDES DANS LES INSTANCES DE CONCERTATION NATIONALE

En 2022, l'UDES a participé activement aux travaux du Conseil d'orientation des conditions de travail (COCT) dans ses différentes formations : commission générale et commissions spécialisées. C'est dans ce cadre qu'elle s'est notamment exprimée sur les projets de décrets mettant en œuvre la loi du 2 août 2021 réformant la santé au travail. Elle participe également pleinement aux travaux des comités régionaux d'orientation des conditions de travail (CROCT) au travers de ses mandataires.

1.2. LE DIALOGUE SOCIAL PORTANT SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL AU NIVEAU MULTIPROFESSIONNEL DE L'ESS

S'agissant du dialogue social au niveau multiprofessionnel de l'ESS, le Groupe paritaire de dialogue social de l'ESS (GDS) représenté pour les salariés par les 5 organisations syndicales représentatives au niveau national et, pour les employeurs de l'ESS par l'UDES, a conclu en 2022 une lettre de mission triennale dont certains objectifs relèvent de l'amélioration des conditions de travail :

- le GDS réfléchira à des solutions pour améliorer la qualité de l'emploi dans l'ESS. Il fondera sa réflexion sur la collecte des bonnes pratiques, notamment sur les questions des contrats courts et des contrats à temps partiel ;
- le GDS propose de creuser les voies et moyens qui peuvent être envisagés en vue d'améliorer l'emploi et les conditions d'emploi, dans ses différentes dimensions, des seniors dans l'ESS. Différents leviers pourraient être explorés, notamment l'attractivité des métiers, la lutte contre les stéréotypes, la formation des seniors, la transmission des savoir-faire et les adaptations afin de prévenir la pénibilité ;

- le GDS souhaite prendre en considération la situation des salariés aidants en déterminant les enjeux présents et futurs pour les employeurs et salariés de l'ESS à cet égard.

2. LES PROPOSITIONS DE L'UDES EN FAVEUR DE L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Les propositions de l'UDES portées en 2022 demeurent d'actualité :

- L'UDES souhaite que soient mieux pris en considération les contrats de travail spécifiques : le suivi de la santé au travail des salariés saisonniers s'avère inopérant et constitue un véritable défi qui n'a guère été relevé jusqu'à présent. Au-delà, le suivi de la santé au travail des salariés de l'ESS éprouve des difficultés déjà connues : réactivité, accessibilité, disponibilité.
- L'UDES demande que l'offre socle des services de prévention de santé au travail (SPST) n'engendre pas de coûts supplémentaires pour l'employeur. Or, plusieurs structures de l'ESS se sont vues appliquer des augmentations significatives.
- L'UDES souhaite que les branches professionnelles soient mieux prises en compte s'agissant de la prévention. La loi du 2 août 2021 prévoit que la branche peut accompagner les employeurs sur la prévention des risques et l'élaboration du DUERP. Toutefois, il existe trop peu de dispositions permettant aux branches de mobiliser des outils à destination des entreprises et des salariés.
- L'UDES propose de rendre possible la mise en place des commissions santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) au sein des comités sociaux et économiques (CSE) des entreprises de moins de 300 salariés par accord de branche majoritaire.
- Il peut être utile que les organismes de prévoyance recommandés par les branches s'engagent plus en faveur des actions de prévention et de sensibilisation liées à ces risques auprès de leurs assurés en mobilisant davantage le dispositif haut degré de solidarité (HDS). Certaines actions pourraient être mises en place conjointement ou en partenariat avec des services de prévention et de santé au travail (SPST).
- Assurer une meilleure représentation de l'ESS dans les SPST et dans les instances de concertation nationales. Les SPST, compte tenu de la pluralité de leurs missions en matière de santé au travail, nécessitent une représentation adéquate. L'UDES renouvelle sa demande que les représentants des employeurs, lorsqu'ils sont désignés par les organisations représentatives au niveau national et multiprofessionnelle, puissent intégrer le conseil d'administration des SPST.

Par ailleurs, l'UDES demeure exclue du Comité national de prévention et de santé au travail (CNPST) et des Comités régionaux de prévention et de santé au travail (CRSPT). Or, ces instances se réunissent sur la définition de sujets majeurs pour

l'avenir du système de santé au travail des salariés. L'UDES réitère son souhait d'y être représentée compte tenu du poids de l'ESS dans le paysage social de notre pays. En effet, l'ESS représente 10 % de l'emploi français et 14 % de l'emploi privé.

C'est à l'aune de ces ambitions que les branches de l'ESS ont engagé des actions significatives.

3. LES MESURES PRISES PAR LES BRANCHES PROFESSIONNELLES DE L'ESS EN FAVEUR DE L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

3.1. LES BRANCHES DES ÉTABLISSEMENTS ET SERVICES POUR PERSONNES INADAPTÉES ET HANDICAPÉES (CCN66) ET DES CENTRES D'HÉBERGEMENT ET DE RÉADAPTATION SOCIALE (CHRS)

Ces branches ont maintenu des offres de services importantes relevant des dispositifs « Haut degré de solidarité (HDS) » des régimes de prévoyance et de complémentaire santé. Parmi celles-ci :

- accompagnement sur les risques psychosociaux (RPS) et la prévention des phénomènes violents ;
- déplacement d'un psychologue en cas d'évènement traumatique ;
- Prévention des troubles musculo-squelettiques (TMS) : du diagnostic au plan d'action ;
- subventions financières pour un projet relatif à la santé, à la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) et aux conditions de travail ;
- aides financières pour les salariés en situation de handicap ou atteints d'une affection longue durée et pour les salariés aidants ;
- plateforme d'écoute psychologique accessible 24h/24 et 365 jours/an ;
- aide financière aux salariés (selon des critères sociaux) pour éviter le renoncement aux soins ou pour faire face à un aléa important mettant en péril l'équilibre budgétaire du foyer.

Un modèle dématérialisé de DUERP a été élaboré en 2022, accompagné d'un modèle également dématérialisé de programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail, et de plan d'action pour les structures de moins de 50 salariés. Le développement d'une offre de formation digitalisée intitulée « Santéo » mise en œuvre par l'OPCO Santé et portant sur la santé au travail et la QVCT s'est poursuivi.

3.2. LA BRANCHE DES ACTEURS DU LIEN SOCIAL ET FAMILIAL (ALISFA)

Cette branche a validé un nouveau plan d'action d'une durée de 4 ans. La plupart des mesures sont financées par le dispositif HDS :

- outil de réalisation d'un DUERP permettant d'identifier les risques professionnels spécifiques aux métiers de la branche et prévoir des actions de prévention ciblées ;
- prise en charge financière des actions/préconisations mises en place à la suite d'un diagnostic réalisé sur les RPS ou sur les TMS ;
- aide forfaitaire accordée aux entreprises en cas de déplacement d'un ostéopathe pour les victimes de TMS ;
- aide financière lorsque l'employeur met en place une formation de sensibilisation aux RPS et lorsque l'entreprise rencontre une situation de souffrance au travail et que le SPST ne peut pas intervenir. Cette dernière aide prend en charge une partie de l'intervention d'un préventeur extérieur.

3.3. LA BRANCHE DES MÉTIERS DE L'ÉDUCATION, DE LA CULTURE, DES LOISIRS ET DE L'ANIMATION (ECLAT)

Cette branche a ouvert la prise en charge, au titre du dispositif HDS, du financement de l'élaboration du DUERP. Par ailleurs, la branche a mis en place l'observatoire des conditions d'emploi et de travail. Celui-ci a :

- lancé une étude temps partiel en vue d'une négociation ;
- mené une réflexion sur le temps de préparation des salariés ayant une mission de face-à-face éducatif et/ou pédagogique ;
- travaillé sur les situations de précarité des salariés ;
- demandé des interventions de spécialistes (sociologue par exemple, etc.).

3.4. LA BRANCHE MUTUALITÉ

Cette branche a mis en place des abondements des projets CPF (comptes personnels de formation), financés sur les fonds de la contribution conventionnelle. Leur montant est renforcé pour certaines catégories de salariés afin d'accompagner les politiques portées par la branche en matière de handicap ou de mixité des métiers.

3.5. LA BRANCHE DES ORGANISMES DE FORMATION

Cette branche a également déployé un modèle de DUERP en ligne, intégralement financé par le dispositif HDS pour les structures qui ont choisi un organisme de protection sociale complémentaire recommandé par la branche. Ce même dispositif prévoit des aides financières, sous condition, en faveur des salariés aidants, atteints d'une maladie grave, en hospitalisation, fragilisés par un aléa de la vie,

ainsi que le maintien des garanties prévoyance pour les salariés en congé parental d'éducation à temps plein, la prise en charge de la part salariale des cotisations santé et prévoyance en faveur des salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.

3.6. LA BRANCHE SPORT

Cette branche a poursuivi ses études initiées en 2021, sur le travail à temps partiel comportant un volet sur les conditions de travail des salariés concernés, ainsi que sur les arrêts de travail en lien avec les organismes de prévoyance labellisés au sein de la branche.

3.7. LA BRANCHE DES ATELIERS ET CHANTIERS D'INSERTION

Cette branche a poursuivi ses dispositifs d'aide au titre du HDS :

- soutien financier aux salariés aidants accompagnés ;
- soutien financier pour les salariés en situation de handicap : pour l'adaptation du logement ou du véhicule, pour du matériel de communication et pour des vacances adaptées ;
- soutien financier pour les salariés atteints d'une affection de longue durée ;
- aide exceptionnelle pour les salariés en cas de situation de rupture de vie familiale.

3.8. LA BRANCHE DU TOURISME SOCIAL ET FAMILIAL

Cette branche demeure fortement préoccupée par les conditions de logement des salariés saisonniers. C'est ainsi que l'ensemble des partenaires sociaux de la branche a signé à la fin de l'année 2022 une interpellation alertant les pouvoirs publics.

Le dialogue social au sein des branches de l'ESS portant sur l'amélioration des conditions de travail s'est traduit par la négociation et la conclusion d'accords suivants :

- **Dans les branches des missions locales et PAIO et de la radiodiffusion : accords sur le télétravail.**

À ce titre, le modèle indicatif de cadre collectif relatif à la mise en œuvre du télétravail dans les entreprises de l'ESS qui figure dans les annexes de l'accord multiprofessionnel du 6 octobre 2021 relatif à l'impact du numérique sur l'emploi et les conditions de travail dans les entreprises de l'ESS a pu constituer une source d'inspiration.

- **La branche des régies de quartier : conclusion le 13 décembre 2022 d'un accord sur l'égalité professionnelle F/H** comportant de nombreux points saillants afférents à la santé, la sécurité et les conditions de travail :
 - incitation des régies, quels que soient leurs effectifs, à désigner dans chaque structure un.e référent.e santé et sécurité au travail et un.e référent.e pour prévenir les risques de harcèlement moral, sexuel et agissements sexistes ;
 - mettre en œuvre les moyens pour fournir des équipements adaptés, notamment à la morphologie des femmes alliant sécurité et confort ;
 - pour les femmes enceintes, réduction journalière d'une heure de travail à l'issue du 4^e mois de grossesse ;
 - veiller à organiser des réunions internes après 9h et avant 17h pour une meilleure harmonisation des temps de vie ;
 - engagement à participer financièrement à la prise en charge des frais de garde d'enfants pour les salarié.es en situation de famille monoparentale ;
 - lancement d'une enquête sur l'absentéisme menée au niveau de la branche ;
 - relancer les actions en matière de prévention de la pénibilité, notamment pour permettre une homologation du référentiel sur l'exposition à certains facteurs de risque professionnels.
- **La branche des organismes de formation s'est dotée le 8 juillet 2022 d'un accord relatif à l'insertion et au maintien en emploi des salariés en situation de handicap** signé à l'unanimité.

Il s'agit de la première pierre de l'édification d'une politique de branche en matière d'emploi de salariés en situation de handicap. Quelques mesures « phares » :

- la création de la mission d'accompagnant.e handicap, dans les structures de moins de 250 salarié.es notamment, pour faciliter l'intégration de salarié.es en situation de handicap ;
- la constitution et l'animation d'un réseau de référent.es et accompagnant.es ;
- l'octroi d'une journée d'absence autorisée avec maintien de rémunération pour effectuer les démarches d'obtention ou de renouvellement de RQTH ;
- des mesures en faveur des salariés proches aidants ;
- un encouragement à recourir aux structures du secteur adapté et protégé.
- **dans la branche de l'aide à domicile, des travaux paritaires avec l'Anact** ont été menés en 2022 sur l'impact des transformations numériques sur les conditions de travail des salariés de la branche.

Cela a débouché sur l'engagement de négociations portant essentiellement sur la planification des interventions à domicile.

Au-delà, l'UDES tient à remercier le Secrétariat général du COCT ainsi que les équipes de la Direction générale du travail (DGT) pour la qualité des échanges et des réponses apportées.



CONTRIBUTION DE LA FÉDÉRATION DES EMPLOYEURS DU SPECTACLE VIVANT, DE LA MUSIQUE, DE L'AUDIOVISUEL ET DU CINÉMA (FESAC)

L'activité de la Fesac, ainsi que de ses organisations membres, a continué à être marquée, au début de l'année 2022, par la gestion de la crise sanitaire, et de ses impacts sur les entreprises du spectacle vivant et enregistré, en particulier en raison de l'instauration d'une nouvelle mesure de santé publique : le pass vaccinal obligatoire pour les personnes de 16 ans et plus dans les lieux accueillant du public. Alors que l'activité du secteur avait déjà été très déstabilisée depuis mars 2020 par les confinements, fermetures administratives, ainsi que par la mise en place du pass sanitaire, ce nouveau dispositif, encore plus strict, a suscité de nouvelles interrogations sur ses modalités d'application. Ont ainsi été plus largement au cœur des préoccupations des entreprises du secteur : le traitement applicable aux personnels et aux spectateurs ne justifiant pas d'un pass vaccinal, la gestion financière des annulations de certaines représentations de spectacle vivant déjà programmées, ainsi que les conséquences économiques d'une nouvelle baisse de fréquentation des salles de spectacle et de cinéma.

On retient également en 2022 la mise en œuvre progressive de la loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail, transposant l'accord national interprofessionnel (ANI) conclu le 10 décembre 2020 par les organisations interprofessionnelles. Cette loi renforce la prévention en entreprise, améliore la qualité du service rendu par les services de prévention et de santé au travail (SPST), intègre des dispositifs pour lutter contre la désinsertion professionnelle, etc.

Cette transposition a impliqué de nombreux travaux, notamment par son déploiement réglementaire et consultatif au sein des instances dans lesquelles siège la Fesac. Ainsi, la Fédération s'est efforcée d'en préciser les conditions d'application, afin d'harmoniser les règles relatives à la santé au travail. Quant aux organisations membres de la Fesac, elles ont aidé à accompagner les entreprises du secteur aux mutations qu'induisent ces nouvelles dispositions.

1. LE RENFORCEMENT DE LA PRÉVENTION DES VIOLENCES SEXUELLES ET AGISSEMENTS SEXISTES

La FESAC a conclu avec les partenaires sociaux un plan d'action pour promouvoir l'égalité femmes/hommes et lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans le secteur du spectacle vivant, de l'audiovisuel et du cinéma, le 8 juin 2020. Ce plan d'action a notamment permis le développement et le suivi de la cellule d'écoute psychologique et juridique de lutte contre les violences sexuelles et sexistes pour les professionnels de la culture, gérée par Audiens. En 2022, la cellule d'écoute, qui a connu un nombre de sollicitations accrues de victimes et témoins par rapport à 2021, a assuré l'accompagnement et l'orientation de ces appelants. La Fesac assure le suivi et l'action de la cellule à travers son comité de pilotage dont elle fait partie.

Par ailleurs, considérant l'importance de la lutte à mener contre les violences sexuelles et agissements sexistes pour l'ensemble des salariés, les partenaires sociaux ont souhaité continuer à se saisir de ce sujet au sein des branches professionnelles. C'est notamment le cas de la branche du spectacle vivant public, qui a conclu unanimement un accord le 27 septembre 2022, portant sur la prévention et les sanctions des violences sexuelles et des agissements sexistes au travail. Applicable depuis le 1^{er} novembre 2022, cet accord précise les dispositions en matière de prévention, d'action et de sanction de tels actes et agissements. À cette occasion, une boîte à outils numérique est mise à disposition, comprenant plusieurs volets à destination des employeurs, des victimes, des témoins et des personnes mises en cause. Cette boîte à outils a été traduite en anglais.

Pareillement, les partenaires sociaux du spectacle vivant privé souhaitent se doter d'un accord portant sur la prévention des violences sexuelles et des agissements sexistes. À ce stade, les travaux sont bien avancés et l'accord est en cours de finalisation. Outre un rappel des dispositions légales en vigueur, ce projet d'accord prévoit notamment des modalités d'information des salariés portant sur les mesures de prévention/information, ainsi que des modalités de recueil des signalements effectués. De plus, il comporte des dispositions applicables en matière d'enquête interne. Par ailleurs, se voulant pédagogique et souhaitant faciliter le déploiement au sein des structures, les partenaires sociaux de la branche du spectacle vivant privé souhaitent accompagner cet accord d'une boîte à outils, qui serait disponible sur le site de la Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

De son côté, la branche de la production audiovisuelle a poursuivi les travaux entamés dans le cadre du Comité centrale hygiène, sécurité et conditions de travail (CCHSCT) propre à la branche. En partenariat avec le CCHSCT de la production cinématographique et publicitaire et le collectif 50/50, le kit de prévention des violences et de harcèlement sexistes et sexuels (VHSS) a été finalisé et a fait l'objet d'une présentation officielle le 31 mars 2022. Cette présentation a été

complétée d'interventions du Centre national du cinéma et de l'image animée (CNC), d'Audiens afin de mettre en exergue l'ensemble des outils, interlocuteurs et moyens mobilisables dans la lutte contre les VHSS. Une agence de communication et d'événementiel a permis que ces travaux soient relayés dans la presse et à la télévision. Le kit de lutte contre les VHSS a également été diffusé par les partenaires sociaux au sein des entreprises, sur les tournages, dans d'autres branches du spectacle enregistré, la production de films d'animation notamment, et auprès des partenaires institutionnels (CNC, Audiens, AFDAS, Thalie santé, etc.). La branche tire aujourd'hui un bilan positif du déploiement du kit et de son appropriation par les professionnels. De nouvelles actions de sensibilisation sont alors prévues pour les poursuivre. La branche a également participé à la mise en place du parcours de formation à la prévention des VHSS élaboré au sein de l'opérateur de compétences du secteur culturel, l'AFDAS, et a incité les professionnels des sociétés de production à suivre ce parcours de prévention. Les salariés en charge de la prévention au sein des CCHSCT de la production audiovisuelle et cinématographique ont aussi effectué ce parcours de formation.

2. LA CONCLUSION D'ACCORDS DE BRANCHE RELATIFS AUX CONDITIONS DE TRAVAIL ET LEUR MISE EN ŒUVRE

La Fesac et ses branches professionnelles s'emploient à améliorer les conditions de travail des salariés, et à proposer aux entreprises les outils nécessaires à cette réalisation. De nombreux accords de branche ont été conclus en ce sens.

À ce titre, la branche des entreprises techniques au service de la création et de l'évènement a procédé en 2022 à un renforcement des aides du dispositif de branche appelé « le degré élevé de solidarité » (DES) issu de l'accord du 31 juillet 2019, afin de le rendre plus attractif pour les salariés concernés. Ils ont également signé le 30 juin 2022 un avenant n°3 à l'accord du 25 octobre 2010 relatif au régime complémentaire de remboursement des frais de santé, dans l'objectif de pérenniser le régime.

En matière de sensibilisation des entreprises à l'importance de l'évaluation des risques professionnels, les CCHSCT de la production audiovisuelle et de la production cinématographique ont entrepris un travail de traduction en langue française et d'adaptation aux spécificités de la production audiovisuelle nationale de l'outil européen Online Interactive Risk Assessment for films and TV productions (OiRA). Ce travail est mené en collaboration avec l'Institut national de recherche et de sécurité (INRS). Enfin, les partenaires sociaux ont initié une réflexion au sein du CCHSCT de la production audiovisuelle sur le harcèlement moral et les risques psychosociaux (groupes de travail, formation de la préventrice aux risques psychosociaux, etc.).

Dans la branche de la production de films d'animation, une réflexion a eu lieu dans le cadre de la négociation de la convention collective sur le télétravail dans les entreprises. À la fin de l'année 2022, un projet d'accord a été élaboré et transmis aux organisations syndicales du secteur. De même, la branche de la radiodiffusion a lancé des négociations relatives à l'encadrement du télétravail, dont l'accord sera mis à la signature des partenaires sociaux en 2023. En sus de ces accords, les branches des secteurs du spectacle vivant et enregistré ont également eu à traiter des questions d'aménagement et de temps de travail, de santé et de sécurité au travail, ainsi que de conditions et de qualité de vie au travail, etc.

3. LES TRAVAUX MENÉS PAR LA FESAC DANS LES INSTANCES RELATIVES AUX CONDITIONS DE TRAVAIL

La Fesac, en raison de sa représentativité nationale multiprofessionnelle, siège dans de nombreuses instances paritaires. En ce sens, elle siège notamment aux réunions du Conseil d'orientation des conditions de travail (COCT), piloté par le ministère chargé du travail, et contribue ainsi à la mise en œuvre de la politique nationale en matière de protection et de promotion de la santé et de la sécurité au travail. La Fesac a notamment suivi les travaux de réflexion de nombreux chantiers, tels que ceux relatifs à l'évolution de la réglementation des services de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI), notamment le décret relatif à la formation spécifique en santé au travail, et les décrets relatifs au financement et aux référentiels et principes guidant l'élaboration du cahier des charges de certification des SPSTI.

La Fesac a également participé aux travaux du Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes organisés en vue d'élaborer un rapport intitulé « *Pour une mise en œuvre du télétravail soucieuse de l'égalité entre les femmes et les hommes* ». La Fesac a cependant rendu un avis défavorable sur ce rapport, à l'instar d'autres organisations au niveau interprofessionnel ou multiprofessionnel, considérant que celui-ci suscitait d'importantes critiques, s'agissant, « *tant du diagnostic que des recommandations qu'il comporte, même s'il est nécessaire de se montrer attentif aux problèmes de discriminations entre les hommes et les femmes pouvant apparaître dans ce contexte et d'envisager des pistes d'amélioration du télétravail pouvant concerner, de fait, particulièrement les femmes* ». Toutefois, nonobstant ce rapport, la Fesac souligne l'importance des travaux menés par ce Haut Conseil, et la nécessité de poursuivre et d'approfondir les réflexions qui s'y développent.

Enfin, des réflexions sont en cours au sein des instances paritaires de Thalie Santé, le centre de santé au travail de référence pour le secteur culturel, sur l'accord du 29 juin 2009 relatif à la santé au travail des intermittents du spectacle. Ces réflexions ont pour objet l'intégration de la réforme de la santé au travail du 2 août 2021, mais aussi l'amélioration des actions de santé et de prévention en faveur des intermittents du spectacle et de leurs employeurs.

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

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

L'année 2022 a été marquée par une canicule importante et d'autres phénomènes météorologiques extrêmes. Ceux-ci sont désormais récurrents et vont encore s'aggraver dans les années à venir. Cet élément a convaincu le CESE de se saisir sur l'avis « Travail et santé-environnement : quels défis à relever face aux dérèglements climatiques ? ». L'avis a été l'occasion de rappeler que la qualité de vie et des conditions de travail se conçoit comme un facteur de santé globale, qui intègre les enjeux d'adaptation au changement climatique et de préservation des écosystèmes. Cette contribution en reprend des analyses et préconisations utiles à l'orientation des conditions de travail.

L'année 2022 a également vu se poursuivre la tendance à la difficulté des recrutements dans de nombreuses branches. Les conditions de vie et de travail sont apparues comme un facteur d'attractivité pour plusieurs professions. Le sentiment d'une perte de sens au travail est venu s'ajouter à la difficulté de l'exercice de métiers souvent dévalorisés, en dépit de leur utilité, par exemple ceux du lien social, du soin et de l'accompagnement des personnes en perte d'autonomie ou vulnérables. Parmi ces métiers, beaucoup sont à prédominance féminine et sont à l'origine de maladies professionnelles spécifiques, principalement des Troubles musculo-squelettiques (TMS). Actuellement, la pénibilité du travail ainsi que les difficultés qui environnent le travail (conditions de logement et de mobilité) provoquent fréquemment des démissions, des ruptures de contrat ou des reconversions professionnelles. De plus, les pénuries de personnel accroissent la charge de travail de ceux qui restent et dégradent leurs conditions de travail.

Les taux de fréquence des accidents du travail et en particulier des accidents graves et mortels restent élevés et se situent très au-dessus de la moyenne de l'Union européenne (4,81 pour 100 000 salariés en France, contre 2,17 pour la moyenne de l'UE). La place de la santé au travail doit gagner en importance dans l'enseignement professionnel initial, dans les formations continues, dans un dialogue social et professionnel de proximité dans les collectifs de travail. À cet égard, il convient d'évaluer et de questionner le rôle, le fonctionnement et les moyens des Commissions santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) pour répondre à ces enjeux.

La prise en compte des conditions de vie en général dans la vie professionnelle s'observe de plus en plus fréquemment. L'aménagement des temps de travail, la flexibilité des horaires pour des motifs liés aux besoins personnels - qu'ils soient familiaux ou liés à des besoins d'engagement personnel dans la vie associative ou civique - et la possibilité de télétravailler deviennent des conditions opposées par certains candidats aux recruteurs. Cette porosité entre vie personnelle et vie professionnelle s'observe dans les négociations individuelles du contrat de travail, comme dans les sujets de dialogue social et professionnel. Elle s'observe aussi chez toutes celles et ceux qui hésitent à s'engager dans des carrières professionnelles qui ne satisfont pas à leurs valeurs éthiques ou aux impératifs de la transition écologique.

Enfin, le recul de l'âge légal de la retraite conduit à s'interroger sur la soutenabilité du travail tout au long de la vie et jusqu'à des âges de plus en plus élevés. C'est particulièrement vrai des métiers dont l'exercice est soumis à des conditions d'aptitude physique et pour lesquels la réforme engagée en 2022 apporte des solutions incomplètes. Dans un tel contexte, espérer réduire l'augmentation constatée du nombre d'arrêts maladie en agissant seulement sur le levier du contrôle ne saurait résoudre une tendance qui a des causes multifactorielles.

Les travaux du CESE conduisent à alerter les pouvoirs publics et les acteurs du travail dans deux directions : l'importance du dialogue social et du dialogue professionnel dans les enjeux d'adaptation et d'atténuation face aux dérèglements climatiques (1) ; les enjeux d'un renforcement de la prévention en santé au travail comme sujet transversal (2). En outre, le CESE attire l'attention sur des points de vigilance pour améliorer significativement les conditions de travail (3).

1. LA PLACE DU DIALOGUE SOCIAL ET DU DIALOGUE PROFESSIONNEL DANS LES ENJEUX D'ADAPTATION ET D'ATTÉNUATION FACE AUX DÉRÈGLEMENTS CLIMATIQUES

Le bilan annuel des conditions de travail doit porter une attention soutenue aux enjeux climatiques. Pour une bonne intégration de l'ensemble des enjeux d'adaptation et d'atténuation au dialogue social et à la négociation collective, le CESE a d'ailleurs préconisé de renforcer les moyens en termes de formation des Instances représentatives du personnel (IRP) et des négociateurs, ainsi que des formations conjointes pour les employeurs et représentants du personnel, délivrées par l'Institut national du travail de l'emploi et de la formation professionnelle (INTEFP).

1.1. ADAPTER LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS AUX EFFETS DES DÉRÈGLEMENTS CLIMATIQUES

Le bilan annuel des conditions de travail devrait pouvoir reposer sur une bonne connaissance des risques professionnels et environnementaux des salarié.e.s du secteur privé et des agents des fonctions publiques. Les fortes chaleurs auxquelles sont exposés les travailleurs en extérieur ne sont qu'un exemple de facteur de risque à la fois professionnel et environnemental, à ce titre susceptible d'être pris en compte dans le Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP). Pour mieux connaître ces risques, et mieux les prévenir, le CESE a recommandé de renforcer l'effectivité des dispositions relatives au DUERP, y compris en accompagnant les TPE à la mise en œuvre de cette obligation légale dès que celles-ci emploient du personnel.

Le renseignement du DUERP ne peut se faire sans l'implication des acteurs du dialogue social, ni sans les travailleurs et travailleuses avec lesquels doit se nouer un dialogue professionnel attentif aux expositions aux risques encourus dans les situations de travail. C'est dans cet esprit que le CESE a recommandé l'inscription de l'écoute des travailleurs et travailleuses dans les principes généraux de prévention prévus par le code du travail.

Pour les petites entreprises, le rôle des branches professionnelles et des Services de prévention et de santé au travail (SPST) dans l'accompagnement de la conception des DUERP et de leur mise en œuvre est également un enjeu clé de l'adaptation aux effets du changement climatique.

Enfin, le CESE rappelle que la possibilité d'arrêts de travail en cas d'intempéries pour le secteur du bâtiment et des travaux publics (BTP) est prévue au code du travail. L'appréciation de l'opportunité de tels congés relève de chaque secteur et peut être discutée dans le cadre du dialogue social. C'est pourquoi le CESE a souhaité l'ouverture de négociations au niveau national pour inscrire les canicules dans la catégorie des intempéries ouvrant droit à ce congé spécifique. En outre, en encourageant la négociation de branche sur le sujet, le CESE considère que ce dispositif pourrait s'étendre à d'autres secteurs.

1.2. AU-DELÀ DE L'ADAPTATION, LES DIALOGUES SOCIAL ET PROFESSIONNEL AU SERVICE DE L'ATTÉNUATION DES CHANGEMENTS CLIMATIQUES

A. Consultations

L'extension du champ de compétence des Comités sociaux et économiques (CSE) aux questions environnementales demande d'outiller les consultations prévues par le code du travail. En outre, le CESE considère que le CSE doit non seulement être informé, mais systématiquement consulté sur les conséquences environnementales

de leurs activités ainsi que sur leurs effets lors de l'examen des thèmes de consultations récurrentes (orientations stratégiques, situation économique et financière, politique sociale et conditions de travail).

B. Négociations

Le CESE a recommandé que des négociations d'entreprise aient lieu sur la forme et le contenu des Bases de données économiques, sociales et environnementales (BDESE), et que des dispositions supplétives prévoient des indicateurs sur les arrêts de travail pour accidents ou maladies professionnelles, ou sur les émissions de gaz à effet de serre ou d'autres substances polluantes ainsi que sur les emplois menacés par les restructurations liées à la transition écologique.

Le CESE a préconisé de passer d'une logique de gestion de crise à une logique de prévention en intégrant les conséquences du dérèglement climatique sur l'organisation et les conditions de travail dans les obligations de négociation de branche prévues par le code du travail. Il a attiré l'attention sur des risques de « mal adaptation » qui préconiseraient des solutions d'amélioration à court terme des conditions de travail, mais dangereuses à plus long terme (ex. : le recours généralisé à la climatisation).

2. LES ENJEUX D'UN RENFORCEMENT DE LA PRÉVENTION EN SANTÉ AU TRAVAIL COMME SUJET TRANSVERSAL DU DÉBAT PUBLIC

2.1. LA TRAÇABILITÉ COLLECTIVE DES RISQUES : UN OBJECTIF PRIMORDIAL

La loi du 2 août 2021, transposant l'Accord national interprofessionnel (ANI) du 9 décembre 2020, relative à la prévention renforcée et à une offre renouvelée en matière de santé au travail et conditions de travail a donné lieu à de nombreux décrets. Le Parlement est saisi de l'évaluation de la mise en œuvre de la loi. Par son avis récent, le CESE est revenu sur l'enjeu de la traçabilité collective des risques clairement identifiés dans cet accord, en particulier les risques liés à une polyexposition. L'accord a prévu une version numérique des DUERP, le cas échéant mis à disposition des entreprises par les branches professionnelles. L'ANI indique que « la traçabilité des expositions (...) doit permettre le repérage des salariés devant faire l'objet d'un suivi post-professionnel et post-exposition ». Le CESE insiste particulièrement sur la nécessaire vigilance quant à la mise en œuvre de l'ANI.

Des mesures réglementaires prises dans le courant de l'année 2022 ont précisé les modalités de conservation et de dépôt dématérialisé des différentes versions du DUERP pour les employeurs sur un portail dédié. Les conditions d'archivage et de conservation des DUERP, instruments de traçabilité collective des risques et de prévention, visent une finalité qui ne se limite pas à des solutions d'archivage sur un portail commun. L'exploitation de ces données à des fins de prévention doit permettre un traitement de ces données anonymisées à des fins de santé publique. En ce sens, la préconisation 2 de l'avis « Travail et santé-environnement » recommande d'améliorer la connaissance des risques environnementaux sur la santé des travailleurs et tout au long de la vie. À cet effet, elle recommande la création d'une base de données communes à partir des informations issues des DUERP et des données collectées par les SPST dans le respect des règles liées aux données personnelles.

2.2. LE DÉCLOISONNEMENT DE LA SANTÉ AU TRAVAIL DANS L'ESPACE PUBLIC

La prévention de certaines maladies à caractère professionnel ainsi que celle de la désinsertion professionnelle sont des enjeux de santé publique qui concernent l'ensemble de la population, salariée ou non. Certaines maladies se déclarent longtemps après les expositions. De plus, la combinaison de facteurs de risque environnementaux et professionnels impose, dans une logique de prévention, de décroiser les approches traditionnelles de la santé au travail. Le CESE a aussi préconisé l'intégration des questions du travail dans les lieux où sont traités les politiques de santé, en proposant notamment la participation des partenaires sociaux aux Comités territoriaux de santé (CTS).

Dans cette perspective, les travaux d'expertise de l'agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail (ANSES) basés sur une analyse pluridisciplinaire des situations de travail permettent d'appréhender l'ensemble des expositions et des risques professionnels pour la santé physique, comme pour la santé mentale, et d'informer sur le caractère multifactoriel de certaines pathologies. Ces travaux constituent une aide précieuse pour les acteurs de la santé au travail dans les décisions qu'ils ont à prendre au sein du Conseil d'orientation des conditions de travail (COCT).

Les enjeux de santé publique concernent aussi l'ensemble des salarié.e.s et agents publics dont le niveau d'information sur les risques sanitaires et la sensibilité aux questions environnementales s'est élevé, en particulier dans la conjoncture de la pandémie. Tout salarié ou agent dispose d'un droit d'alerte encadré par la loi du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et la modernisation de la vie économique. Par ailleurs, les instances représentatives du personnel (IRP) peuvent également exercer un droit d'alerte collectif en matière de santé et d'environnement. D'une manière générale, la diffusion d'une culture de la prévention passe par un bon usage du droit d'alerte tant individuel que collectif.

3. POINTS DE VIGILANCE

3.1. LES CONDITIONS DE TRAVAIL DANS LES FONCTIONS PUBLIQUES

Le suivi des risques professionnels et des conditions de travail des fonctions publiques échappe largement, dans les faits sinon en droit, à la compétence du ministère chargé du travail. La Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) est en principe contributrice à ce bilan annuel des conditions de travail. Les textes prévoient la désignation par les administrations de leurs propres Inspecteurs de santé et de sécurité au travail (ISST) parmi leurs personnels de catégorie A. En règle générale, l'inspection du travail de droit commun n'intervient pas dans les administrations, sauf dans des cas de risques graves et de désaccords persistants sur les mesures à prendre entre le chef de service et les instances en charge de la prévention.

Le CESE considère que les 5,6 millions d'agents publics doivent trouver toute leur place dans un bilan annuel des conditions de travail. Cette conviction se trouve renforcée par les graves difficultés qui affectent actuellement de grands services publics tels que l'hôpital et l'Éducation nationale, services essentiels, retenus ici à titre d'exemple, mais qui ne sauraient faire oublier que de nombreux agents relevant d'autres secteurs et versants de la fonction publique sont confrontés à des dysfonctionnements de même nature. La composante RH de ces difficultés apparaît primordiale. Elle se manifeste dans une crise des vocations et des recrutements. Les conditions de travail et d'exercice de ces professions essentielles sont souvent présentées comme l'une des causes principales de cette désaffection.

Par exemple, avant la crise sanitaire, la fonction publique hospitalière se distinguait déjà, selon l'enquête sur les conditions de travail, par une très forte intensité du travail et des contraintes horaires plus marquées (horaires atypiques, travail du dimanche). Les personnels hospitaliers sont également nombreux à être exposés à des conflits de valeurs : 29 % des personnels féminins et 20 % des personnels masculins déclaraient en 2019 devoir sacrifier la qualité de leur travail. Les tensions avec les usagers étaient aussi plus souvent mentionnées que dans le reste de la fonction publique.

La fonction publique hospitalière est aussi particulièrement accidentogène. La part des agents ayant eu un accident du travail s'est élevée en 2020 à 14 %, dépassant de trois points les taux enregistrés dans la fonction publique territoriale ainsi que dans l'ensemble du secteur privé, et de 7 points celle de la fonction publique de l'État. Les personnels qui ont fait face à l'afflux des patients et qui ont été surexposés au risque de contagion pendant la crise de la Covid-19 étaient déjà soumis à des conditions de travail plus difficiles que la moyenne. Dans les mois qui ont suivi la pandémie, les démissions se sont multipliées et les difficultés de recrutement des hôpitaux se sont aggravées. L'actuelle pénurie de personnel dégrade encore les conditions d'exercice professionnel de celles et ceux qui sont en poste.

Des conflits de valeurs, le ressenti d'un travail empêché, une charge mentale difficilement supportable sont également de plus en plus souvent exprimés parmi les enseignants employés par l'Éducation nationale avec, désormais, de sérieuses répercussions sur la pénurie de personnels formés. Les professeurs doivent intervenir devant des classes plus nombreuses et plus hétérogènes sans soutien matériel ou humain supplémentaire. La France est, avec la Roumanie, le pays de l'Union européenne dont le taux d'encadrement à l'école élémentaire est le plus faible avec 18,4 élèves par enseignant (19,2 en Roumanie ; 14,9 en Allemagne). Elle se place également dans la moyenne haute de l'UE pour le nombre d'heures passées par les enseignants devant les élèves (900 heures/an dans l'élémentaire ; 720 heures/an pour les professeurs certifiés des collèges et des lycées). La création de nouvelles missions, en particulier l'inclusion scolaire des enfants en situation de handicap, n'a généralement pas été accompagnée par l'attribution de moyens à la hauteur des enjeux et des difficultés à résoudre.

La confiance des personnels en établissement vis-à-vis d'une institution dont la fonction RH peine à exister est aujourd'hui sérieusement atteinte, et ce d'autant plus que l'appui hiérarchique dans les conflits qui peuvent survenir avec des parents d'élèves est souvent jugé insuffisant.

3.2. LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Alors que le projet de loi pour le plein emploi vise à favoriser l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap par diverses mesures, avec un objectif de plein emploi des personnes actives d'ici à 2027, le CESE considère que la réalisation d'un tel objectif ne doit pas s'accompagner d'un amoindrissement des garanties apportées aux personnes concernées en termes de qualité de vie et de conditions de travail.

L'inclusion des personnes en situation de handicap en milieu ordinaire implique le plus souvent un ajustement de leurs conditions de travail en repensant l'aménagement de leur poste et l'environnement de celui-ci, mais aussi l'organisation des horaires. Apporter des solutions à un cumul de difficultés en milieu ordinaire suppose un investissement spécifique dans les conditions de travail de la part des employeurs, et un effort important pour préparer les collectifs de travail à l'accueil et à l'intégration de personnes handicapées.

Lorsque les personnes en situation de handicap ne peuvent être employées en milieu ordinaire, le projet de loi prévoit d'adapter le secteur des Établissements ou services d'aide par le travail (ESAT) au droit commun des conditions de travail. Le CESE considère cet objectif louable comme particulièrement ambitieux. Mais il a également éclairé les difficultés tenant au financement de ce secteur dans son avis « Les métiers de la cohésion sociale ». Les objectifs affichés par le projet de loi pour le plein emploi des personnes en situation de handicap nécessiteront une réévaluation des financements nécessaires à leur réalisation.

3.3. LA SANTÉ MENTALE DES JEUNES AU TRAVAIL

Selon une étude récente, les salarié.e.s de moins de 30 ans ont une santé mentale plus fragile que l'ensemble des salariés, et celle-ci s'est dégradée depuis 2019 : 23 % des salarié.e.s de moins de 30 ans jugent négativement leur santé mentale (contre 16 % pour l'ensemble des salarié.e.s), 48 % déclarent mal dormir (contre 32 %), 42 % se disent stressés (contre 28 %) et 34 % sont émotionnellement épuisés (contre 22 %) voire à bout de force (29 % contre 19 % de l'ensemble). Les jeunes salarié.e.s qui jugent négativement leur santé mentale mettent majoritairement en cause le contexte professionnel dans lequel ils évoluent (44 % contre 35 % pour l'ensemble des salarié.e.s). Ils invoquent notamment l'intensité et les temps de travail (pour 67 % d'entre eux) et les rapports sociaux dégradés (pour 47 %).

Ces données recourent des observations faites à l'échelle internationale. Selon l'Organisation internationale du Travail (OIT), de nombreux jeunes demandeurs d'emploi sont sous pression au moment où ils acceptent leur première offre d'emploi, et se demandent rarement si les conditions de travail mettent leur sécurité et leur santé en danger. Selon l'agence européenne pour la sécurité et la santé au travail, les jeunes en Europe ont une probabilité 40 % plus élevée de subir un accident du travail que les travailleurs plus âgés. Les jeunes seraient plus sensibles aux pressions sociales, notamment en raison du désir de se conformer aux attentes et d'être perçus comme compétents et indépendants.

À l'heure où les modalités d'accès à l'emploi par la voie de l'apprentissage sont encouragées, le CESE attire l'attention des acteurs en charge des politiques sur les conditions de travail sur la santé mentale des jeunes au travail. Il rappelle que son avis « Les jeunes et l'avenir du travail » préconisait que les employeurs soient attentifs au développement de compétences managériales fondées sur l'aptitude à accompagner les salarié.e.s dans le développement de leurs compétences et leur déroulement de carrière, avec une attention spécifique à accorder au début de la vie professionnelle. La prévention des risques psychosociaux des jeunes travailleurs doit être renforcée, en particulier dans un monde où les conditions d'apprentissage ont beaucoup évolué, et où la généralisation du télétravail a accru le risque d'isolement.

3.4. LE CUMUL DE CONDITIONS DE TRAVAIL DIFFICILES ET DE FORTES CONTRAINTES DE VIE EXTERNES À LA RELATION DE TRAVAIL

De mauvaises conditions de travail affectant la qualité de vie en général, des évolutions des structures sociales (transformation des familles et notamment augmentation de familles monoparentales très majoritairement composées de femmes, vieillissement de la population, évolution des catégories socio-professionnelles, etc.) et des modes de vie ont aussi contribué à rendre plus complexe l'articulation entre vie au travail et vie hors travail. Des contraintes notamment temporelles qui se situent en dehors du travail ou à sa périphérie peuvent rétroagir sur le travail lui-même. Des

problématiques de vie personnelle s'expriment aujourd'hui plus souvent dans la relation de travail. Elles touchent aux conditions de logement et de mobilité ainsi qu'à la disponibilité nécessaire pour s'occuper des enfants ou prendre soin d'ascendants âgés et dépendants, avec la charge mentale qui peut en résulter.

Le cumul de mauvaises conditions de travail et de difficultés liées aux conditions de logement, de déplacement ou à des contraintes familiales fortes constituent un facteur d'aggravation des inégalités sociales.

L'ensemble de la chaîne du domicile au lieu de travail doit aujourd'hui être traité. Les entreprises et les administrations, lorsqu'elles sont suffisamment outillées, détiennent une partie des solutions. Ainsi, dans son avis « Travail, emploi et mobilités », rendu en novembre 2019, le CESE a mis l'accent sur la négociation des plans de mobilité d'entreprises tout en soulignant que les transformations nécessaires parmi les plus lourdes, touchant notamment à la localisation des emplois et des logements, relevaient de politiques publiques ambitieuses dont le financement devait être assuré dans la durée. De ce point de vue, l'effectivité de mesures participant de la transition écologique est indissociable de la qualité de vie au travail et hors travail.

L'avis « Les métiers en tension » a montré combien les conditions de travail constituent un véritable facteur d'attractivité des métiers. En négatif, certaines catégories de demandeurs d'emploi tendent aujourd'hui à s'écarter de métiers particulièrement utiles en raison d'obstacles périphériques à l'emploi, qui renchérissent le coût d'opportunité de leur reprise d'activité. Le débat s'est orienté aujourd'hui vers une reprise de l'immigration économique ou des flux de travailleurs détachés pour pourvoir aux besoins en main-d'œuvre de certains secteurs où les métiers sont pénibles. Le CESE alerte néanmoins les pouvoirs publics et les partenaires sociaux sur le fait qu'une telle inflexion ne doit pas conduire à accepter un amoindrissement des conditions de travail et de vie des travailleurs concernés. En positif, l'attention portée aux conditions de travail souhaitées pour attirer des talents dans des métiers aux compétences plus rares peut conduire à élargir les possibilités du télétravail pour les salarié.e.s non postés, voire des indemnisations de garde d'enfants.

Le CESE observe qu'une organisation des temps de travail de moins en moins homogène conduit à une polarisation croissante des différentes catégories de travailleurs exposés à des qualités de vie et des conditions de travail inégales, ce qui soulève un problème de justice sociale. Le dialogue social et la négociation collective sur l'organisation des temps de travail se présentent plus que jamais comme une garantie contre une tendance à l'hétérogénéité croissante du monde du travail.

PARTIE 1
LES PRINCIPAUX
ACTEURS DE
LA PRÉVENTION
DES RISQUES
PROFESSIONNELS

Chapitre 1

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

1. L'employeur, premier responsable de la santé et de la sécurité des salariés	90
2. Le CSE, un cadre renouvelé pour le dialogue social en entreprise	91
2.1. Les acteurs de l'entreprise disposent d'une grande marge de manœuvre dans la mise en place du CSE	91
2.2. La CSSCT apporte une expertise technique au CSE	93
2.3. Les représentants de proximité assurent le relai sur le terrain	93
2.4. Les évolutions apportées par la loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail	94
2.5. Focus sur le bilan d'activité 2022 des organismes experts certifiés pour réaliser des « expertises CSE »	94
3. Les services de prévention et de santé au travail (SPST)	100
3.1. Les SPST font face aux tensions en matière de démographie médicale, seulement en partie compensées par l'approfondissement de la pluridisciplinarité	101
3.2. L'activité des SPST se modernise pour mieux répondre aux enjeux actuels de la santé au travail	106
3.3. La loi du 2 août 2021 et ses conséquences sur l'offre de service et le pilotage des SPST	112

Chapitre 1

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

Au quotidien et dans chaque entreprise, les conditions de travail se façonnent par les interactions entre les différents acteurs et parties prenantes :

- l'employeur ;
- les salariés ;
- les institutions représentatives du personnel ;
- les Services de prévention et de santé au travail (SPST).

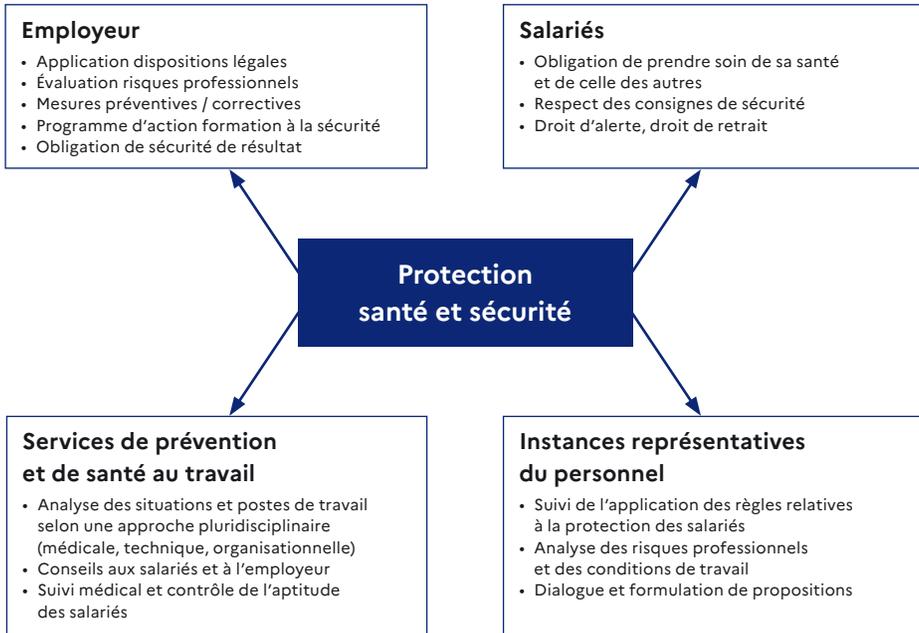
L'employeur, responsable de l'organisation de l'entreprise et des risques qu'elle peut créer, est responsable des bonnes conditions de travail, de santé et de sécurité des salariés (1). Il prend donc les dispositions nécessaires à cet effet.

Dans l'entreprise, plusieurs autres acteurs ont un rôle à jouer. Les instances représentatives du personnel, au sein du Comité social et économique (CSE), assurent le dialogue interne (2).

Les services de prévention et de santé au travail, à travers l'action du médecin du travail et, le cas échéant, des autres membres de l'équipe pluridisciplinaire, assurent la surveillance de la santé des salariés et l'analyse du milieu du travail pour conseiller les salariés et l'employeur (3).

Enfin, les salariés contribuent également, par la bonne mise en œuvre des consignes de sécurité, mais aussi par leur expérience, à l'amélioration des conditions de travail, de santé et de sécurité. Ils exercent leurs droits dans le respect des règles générales ou spécifiques à l'entreprise.

Les acteurs de la prévention des risques professionnels en entreprise



Source : Direction Générale du Travail (DGT)

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

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

Les objectifs que l'employeur doit atteindre, en mettant en œuvre des mesures appropriées, découlent des principes généraux de prévention suivants (article L. 4121-2 du code du travail) :

- éviter les risques ;
- évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;
- combattre les risques à la source ;

- adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail, ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;
- tenir compte de l'état de l'évolution de la technique ;
- remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;
- planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral ;
- prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;
- donner les instructions appropriées aux travailleurs.
- la faute inexcusable de l'employeur, dont le régime est fixé par les articles L. 452-1 et suivants du code de la Sécurité sociale, peut être invoquée dans le cas où un salarié serait victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle dont le risque était connu de l'employeur (art. L. 4131-4 du code du travail).

2. LE CSE, UN CADRE RENOUVELÉ POUR LE DIALOGUE SOCIAL EN ENTREPRISE

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

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

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

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

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

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

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

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

- association à l'analyse et à l'évaluation des risques ;
- positionnement renforcé sur les questions de harcèlement moral, sexuel et agissements sexistes ;
- consultation sur les projets importants et nouvelles technologies impactant les conditions de travail ;
- consultation sur la politique sociale, sur les conditions de travail dans l'entreprise ;
- droit de recourir à l'expert.

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

2.2. LA CSSCT APPORTE UNE EXPERTISE TECHNIQUE AU CSE

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

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

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

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

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

2.3. LES REPRÉSENTANTS DE PROXIMITÉ ASSURENT LE RELAI SUR LE TERRAIN

L'intégration des questions de santé, de sécurité et des conditions de travail à l'échelon stratégique de l'entreprise est complétée par la responsabilité confiée aux représentants de proximité de porter les difficultés concrètes des salariés dans leurs activités. L'action des représentants de proximité vient donc compléter la mission d'expertise technique dévolue à la CSSCT.

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

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

2.4. LES ÉVOLUTIONS APPORTÉES PAR LA LOI DU 2 AOÛT 2021 POUR RENFORCER LA PRÉVENTION EN SANTÉ AU TRAVAIL

L'article 3 de la loi du 2 août 2021 renforce le dialogue social dans l'entreprise en matière d'évaluation des risques professionnels. Il est dorénavant prévu à l'article L. 4121-3 modifié du code du travail que le Comité social et économique (CSE) et sa Commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT), s'ils existent, apportent leur contribution à l'évaluation des risques professionnels en entreprise.

Le comité social et économique est consulté sur le Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) et sur ses mises à jour. Dans les entreprises de moins de 50 salariés, l'employeur présente au comité la liste des actions de prévention et de protection.

S'agissant de la formation des membres de la délégation du personnel au CSE en matière de santé, sécurité et conditions de travail, l'article 39 de la loi, modifiant l'article L. 2315-18 du code du travail, prévoit que dorénavant cette formation est d'une durée minimale de cinq jours lors du premier mandat de tous les membres élus.

En cas de renouvellement de ce mandat, la formation est d'une durée minimale de trois jours pour chaque membre de la délégation du personnel, quelle que soit la taille de l'entreprise, et de cinq jours pour les membres de la CSSCT dans les entreprises d'au moins trois cents salariés.

Enfin, ce même article prévoit que les opérateurs de compétences (OPCO) peuvent prendre en charge les dépenses liées aux formations en santé, sécurité et conditions de travail des élus du CSE des salariés des entreprises de moins de 50 salariés (les coûts pédagogiques, la rémunération et les charges sociales et les frais annexes de transport, de restauration et d'hébergement, etc.). Il est également précisé que « Le conseil d'administration de l'OPCO détermine les priorités et les critères de prise en charge des demandes présentées par les employeurs. » (Article R. 6332-40 du code du travail).

2.5. FOCUS SUR LE BILAN D'ACTIVITÉ 2022 DES ORGANISMES EXPERTS CERTIFIÉS POUR RÉALISER DES « EXPERTISES CSE »

Comme le prévoit l'art. L. 2315-94 du code du travail, le comité social et économique peut faire appel à un organisme expert habilité :

- lorsqu'un risque grave, identifié et actuel, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel est constaté dans l'établissement ;
- en cas d'introduction de nouvelles technologies ou de projets importants modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;
- dans les entreprises d'au moins 300 salariés, en vue de préparer la négociation sur l'égalité professionnelle.

Depuis le 1^{er} janvier 2022, les organismes experts auxquels peut avoir recours le CSE doivent bénéficier d'une certification (un agrément étant précédemment exigé). Par ailleurs, un organisme expert peut désormais travailler en sous-traitance pour un organisme certifié sans avoir été certifié lui-même. Cette certification doit être demandée auprès de Qualianor, unique organisme certificateur accrédité par le COFRAC à ce jour.

L'année 2022 marque le premier exercice pour lequel le bilan d'activité a été réalisé par Qualianor, et les éléments de comparaison par rapport aux exercices antérieurs sont limités. Par ailleurs, Qualianor aura d'importantes difficultés dans la remontée et la consolidation des données d'activité des organismes experts, la fiabilité de certaines données chiffrées présentées ci-dessous ne peut pas être garantie.

Au total, 77 organismes experts sont certifiés ; ce qui représente une baisse significative par rapport à l'ancien dispositif. En effet, 123 organismes étaient agréés en 2021. Cette différence s'explique par le coût de la certification, mais également et surtout par le fait qu'un organisme peut désormais travailler en sous-traitance pour un organisme certifié, sans avoir à être certifié lui-même. Auparavant, de nombreux organismes agréés n'effectuaient aucune expertise en propre, travaillant exclusivement en sous-traitance.

Tous ces cabinets sont certifiés sur les domaines « organisation du travail », dont les équipements de travail, et « environnement de travail », y compris les expositions chimiques, physiques et biologiques. Douze cabinets ne sont pas certifiés sur le domaine « égalité professionnelle ».

Au cours de cette année, trois certifications ont été retirées pour cessation d'activité. Trois certifications ont été suspendues : deux organismes ont dépassé leurs échéances de réalisation de l'audit de surveillance et un organisme n'a pas soldé ses non-conformités dans les délais impartis.

Répartition des expertises en fonction des organismes experts certifiés

Nombre de salariés dans l'organisme expert	Nombre d'organisme dans la tranche	Nombre de chargé de projet	Nombre de salariés qualifiés	Nombre de sous-traitants	Chiffre d'affaires	Nombre d'expertises
0 – 5 salariés	45	97	28	123	6 249 031	144
6 – 10 salariés	11	39	31	40	3 096 218	102
11 – 50 salariés	18	119	130	105	17 711 005	376
51 – 100 salariés	1	13	20	15	1 501 000	25
> 100 salariés	2	90	215	70	11 138 791	322
Total	77	358	424	353	39 696 045	969

Source : Qualianor

En 2022, 969 expertises ont été réalisées, en léger retrait par rapport à 2021 (981 expertises et en très net recul par rapport à l'exercice 2018 durant lequel 1 396 expertises avaient été faites).

Une large majorité des organismes certifiés (58 %) emploient entre 0 et 5 salariés, représentant 17 % du chiffre d'affaires total et 15 % des expertises réalisées. Une quasi-majorité du chiffre d'affaires (45 %) est en revanche réalisée par les organismes de 11 à 50 salariés. Il est à noter que les deux organismes disposant de plus de 100 salariés réalisent 28 % du CA.

La profession compte 358 chargés de projet qualifiés en 2022, soit en moyenne moins de trois expertises par chargé de projet. Cette moyenne doit cependant être nuancée selon la taille de l'organisme, entre six expertises annuelles pour les organismes employant entre six et dix salariés contre largement moins d'une expertise pour les organismes employant moins de six salariés.

De la même manière, le ratio salariés qualifiés / chargés de projet démontre que les petits organismes disposent de faibles ressources internes pour la réalisation des expertises ; passant de 0,3 salarié qualifié par chargé de projet, pour les plus petits organismes, à 2,4 pour les plus gros. On retrouve cette disparité dans le recours à la sous-traitance, en fonction des typologies d'organismes, passant de moins de trois sous-traitants par organisme entre 0 à 5 salariés, à 35 sous-traitants pour les organismes de plus de 100 salariés.

Typologies des expertises en fonction du secteur d'activité

Type d'entreprise	Nombre total d'expertise
Activités de services administratifs et de soutien	23
Activités financières et d'assurance	83
Activités immobilières	11
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	93
Administration publique	20
Agriculture, sylviculture et pêche	4
Arts, spectacles et activités récréatives	6
Autres activités	76
Commerce, réparation d'automobiles et motocycles	53
Construction	30
Enseignement	14
Hébergement et restauration	17
Industrie manufacturière	115
Industrie extractive	6
Information et communication	104
Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	34
Production et distribution d'eau, assainissement, gestion des déchets et dépollution	3
Santé humaine et action sociale	179
Transports et entreposage	93

Source : Qualianor

Nombre d'expertises en fonction de l'effectif des entreprises

Effectif de l'entreprise	Nombre d'expertises réalisées
Moins de 300 salariés	264
De 300 à 999 salariés	332
1 000 salariés et plus	369
Total	965

Source : Qualianor

Comme auparavant, on constate que les expertises sont très largement effectuées au sein des plus grosses entreprises : les entreprises d'au moins 300 salariés réalisent 73 % des expertises.

Répartition des organismes par nombre d'expertises réalisées

Nombre d'expertises	Nombre d'organismes	En pourcentage
0	13	16,9 %
1 à 10	46	59,7 %
11 à 20	8	10,4 %
Plus de 20	10	13 %

Source : Qualianor

Le nombre de cabinets ayant effectué aucune expertise est un peu moins important qu'auparavant (21 % des cabinets en 2021 pour 16,9 % en 2022). Le coût de la certification, la réduction significative du nombre d'organismes certifiés et la suppression de l'obligation d'être certifié pour travailler en sous-traitance avec un autre organisme peuvent expliquer ce recul du nombre d'organismes n'ayant effectué aucune expertise en 2022.

À noter que les quatre plus gros cabinets réalisent 51,4 % des expertises.

Typologies des expertises en fonction de l'objet de l'expertise

1^{er} Rapport (août 2023)

Objet de l'expertise	Nombre total d'expertise
Accident ou risque d'accident (suicide, harcèlement, agression, accident avec un matériel ou une machine)	84
Aménagement, réaménagement, déménagement	142
Autres	16
Diagnostic risques psychosociaux, stress, absentéisme	246
Égalité professionnelle	7
Nouveau procédé technique – nouvelle machine – nouvelle technologie	38
Projet de réorganisation (industrielle, de service, management)	375
Restructuration avec impact sur l'emploi (PSE)	34
Risque physique et pénibilité, TMS, cancers professionnels, amiante, risque chimique, risque technologique	23

Source : Qualianor

Évolution du droit d'alerte en matière de santé publique et d'environnement

Transposant la directive européenne n° 2019/1937 du 23 octobre 2019, la loi n° 2022-401 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte a été publiée le 22 mars 2022.

L'article 7 de la loi n° 2022-401 du 21 mars 2022 a modifié la procédure d'alerte en matière de santé publique et d'environnement, prévue aux articles L. 4133-1 à L. 4133-4 du code du travail.

À cet effet, l'obligation faite au travailleur ou au représentant du personnel du comité social et économique, estimant ou constatant que les produits ou procédés de fabrication utilisés ou mis en œuvre par l'établissement font peser un risque grave pour la santé publique ou l'environnement, d'alerter immédiatement l'employeur demeure, mais il peut dans le même temps adresser un signalement externe soit à une autorité compétente, au Défenseur des droits, à l'autorité judiciaire, à une institution ou un organe de l'Union européenne (uniquement pour les violations des textes visés dans l'annexe à la directive).

En conséquence, l'auteur du signalement n'est plus tenu d'attendre une réponse de l'employeur pour saisir une autorité externe. En revanche, celui-ci ne peut plus être le représentant de l'État dans le département. Il pourra uniquement saisir l'une des personnes mentionnées à l'article 8 II de la loi Sapin II (loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016).

Afin de déterminer l'autorité compétente, il convient de se référer à l'annexe du décret n° 2022-1284 du 3 octobre 2022 relatif aux procédures de recueil et de traitement des signalements émis par les lanceurs d'alerte, et fixant la liste des autorités externes instituées par la loi du 21 mars 2022 (point 5 pour la protection de l'environnement et point 8 pour la santé publique).

Publication du Cahier de l'Anact : Faire du CSE un levier d'amélioration des conditions de travail⁽¹⁾

En 2019, dans le cadre du Fonds d'aide à l'amélioration des conditions de travail (Fact), l'Anact lançait un appel à projets, ciblé sur les petites entreprises comprenant entre 11 et 50 salariés, pour soutenir des démarches innovantes permettant de sensibiliser, outiller et accompagner la mise en place des CSE, au-delà d'une simple mise en conformité purement formelle.

En effet, différents constats convergent pour montrer que le fonctionnement des CSE est encore méconnu et mérite d'être stabilisé, les partenaires sociaux ne s'étant pas pleinement appropriés les possibilités de négociation pour construire des CSE « sur-mesure » notamment du fait du contexte de la crise

1) Faire du CSE un levier d'amélioration des conditions de travail | Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact)

sanitaire. L'articulation entre les sujets de santé au travail et les questions stratégiques et économiques est complexe. Elle nécessite un meilleur partage des informations, un renforcement de la formation des membres du comité (au regard des attributions élargies), une approche transverse, moins formelle (étendue à l'organisation du travail) et moins centralisée des sujets relatifs à la santé, la sécurité et les conditions de travail ainsi qu'une attention particulière portée sur l'attractivité des mandats, la qualité du dialogue social (en lien avec le dialogue professionnel de proximité) et les collectifs de travail.

Le 5 avril 2022, un séminaire de clôture a réuni plusieurs porteurs de projets qui avaient participé à cette initiative pour partager leurs expériences et en tirer des enseignements méthodologiques. **20 structures qui souhaitent mettre en place ou améliorer le fonctionnement du CSE ont bénéficié de l'aide du Fact.**

Pour deux tiers des projets, l'objectif consistait à accompagner la mise en place de CSE dans une optique de développement d'une dynamique sociale. Le dernier tiers renvoyait à des expérimentations ambitieuses en matière de prévention des risques professionnels impulsées par des CSE. Plusieurs projets portés par des acteurs de branches ont également produit des outils et recommandations utiles pour les entreprises. Enfin, quelques projets sont venus consolider des actions engagées par des Observatoires départementaux d'analyse et d'appui au dialogue social (ODDS) afin de favoriser et encourager le développement du dialogue social et la négociation collective.

Un Cahier, publié en janvier 2023, retrace les points de vue et les recommandations des porteurs de projets réunis en séminaire pour partager leurs expériences : quatre grands axes de réflexion se sont dégagés.

Le renouvellement ou la mise en place des CSE : freins et leviers

- **Développer une culture du dialogue social :**
 - informer, s'informer, mieux comprendre les enjeux du CSE : développer des actions d'information au sein des entreprises ;
 - rendre le CSE attractif : développer un dialogue de qualité ;
 - valoriser les actions du CSE. Réaliser un bilan annuel sur le fonctionnement du CSE et le partager ;
 - donner « envie » aux salariés de se présenter, valoriser les parcours / donner des perspectives pour l'après-mandat.

L'ambition d'une approche globale et du positionnement du CSE comme un acteur clé de la prévention : entre intentions et réalités

- **Mettre la question du travail au cœur du dialogue social :**
 - développer un travail de proximité et renforcer le travail d'analyse des élus ;
 - prioriser l'action du CSE sur les problématiques spécifiques de l'entreprise ;
 - construire un langage partagé et expliciter les attendus respectifs vis-à-vis du dialogue social.

Quels besoins en ressources, appui-conseils et montée en compétences des CSE ?

- **Faire progresser les méthodes et outils des CSE :**

- poser des constats partagés ;
- améliorer le travail paritaire au sein des instances de dialogue social ;
- favoriser les échanges de pratiques.

L'articulation entre dialogue social et dialogue professionnel au service de la QVT

- **Favoriser différents niveaux de dialogue et leur complémentarité**

- développer des espaces de discussion sur le travail ;
- construire la complémentarité des espaces de dialogue.

Ces recommandations sont issues des actions portées dans le cadre de cet appel à projets FACT dont vous pouvez retrouver l'intégralité de la publication du cahier de l'ANACT.

Le renouvellement des premiers CSE représente une opportunité pour établir un diagnostic partagé, envisager des pistes d'amélioration, redéfinir les règles et renégocier les accords pour mieux les adapter au contexte de l'entreprise.

3. LES SERVICES DE PRÉVENTION ET DE SANTÉ AU TRAVAIL (SPST)

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

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

Ces services ont pour mission d'éviter toute altération de la santé physique et mentale des travailleurs tout au long de leur parcours professionnel. Les actions qu'ils doivent mener à cette fin sont précisées à l'article L. 4622-2 du code du travail. On peut citer notamment l'aide à l'évaluation et à la prévention des risques, le conseil aux employeurs, aux travailleurs et leurs représentants, la surveillance de l'état de santé des travailleurs, la contribution à la traçabilité des expositions professionnelles et à la veille sanitaire, etc.

Récemment, la loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail a considérablement rénové le pilotage, l'offre de services et les modalités

d'exercice des SPST. Le chapitre 6 de ce rapport décrit de manière plus approfondie le contenu des décrets d'application de cette réforme qui ont été publiés en 2022.

L'essor de la pluridisciplinarité compense en partie les difficultés des SPST en matière de ressources médicales (3.1.). Par ailleurs, l'activité des services évolue et innove, pour se concentrer toujours davantage sur la prévention (3.2.). Enfin, la loi du 2 août 2021 modifie le pilotage et l'offre de services des SPST afin de mieux répondre aux besoins de prévention des entreprises et de leurs salariés (3.3.).

3.1. LES SPST FONT FACE AUX TENSIONS EN MATIÈRE DE DÉMOGRAPHIE MÉDICALE, SEULEMENT EN PARTIE COMPENSÉES PAR L'APPROFONDISSEMENT DE LA PLURIDISCIPLINARITÉ

A. Implantation et structuration des SPST

On dénombrait, en 2022, **576 Services de prévention et de santé au travail (SPST)**, dont **193 Services de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI)** et **383 Services de prévention et de santé au travail autonomes (SPSTA)**⁽²⁾.

Le nombre de SPSTI est en **baisse constante** depuis plusieurs années : il a diminué de 22 % entre 2015 et 2022 (247 SPSTI en 2015 contre 193 en 2022). **Un mouvement de fusion entre SPSTI a été observé au cours des dernières années. Celui-ci devrait se poursuivre à court terme puisque 14 % des SPSTI déclarent être engagés dans un projet de fusion à brève échéance (d'ici fin 2023 ou début 2024). Une projection de l'ordre de 180 SPSTI en 2024 peut donc être établie.**

La répartition territoriale des SPST se caractérise par une forte disparité entre les régions, qu'elles soient métropolitaines ou ultramarines.

2) Direction générale du travail, Rapport sur l'activité des services de prévention et de santé au travail en 2022. Les données présentées dans ce chapitre sont, sauf spécifications contraires, issues du rapport de la DGT susmentionné. Les données portent sur la base des SPST ayant répondu à l'enquête, soit 178 SPSTI et 249 SPSTA. (Taux de réponse de 92 % pour les SPSTI et 65 % pour les SPSTA).

Nombre de services de prévention et de santé au travail agréés par région en 2022

Région	Nombre de SPSTI recensés	Nombre de SPSTA recensés
AUVERGNE-RHÔNE-ALPES	27	58
BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ	9	9
BRETAGNE	9	9
CORSE	2	1
CENTRE-VAL DE LOIRE	7	14
GRAND EST	18	33
GUADELOUPE	2	1
GUYANE	2	1
HAUTS-DE-FRANCE	15	23
ILE-DE-FRANCE	18	134
MARTINIQUE	3	2
MAYOTTE	1	0
NOUVELLE-AQUITAINE	19	20
NORMANDIE	11	21
OCCITANIE	19	14
PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR	16	18
PAYS DE LA LOIRE	12	24
RÉUNION	3	1
TOTAL	193	383

Source : DGT.

La moyenne de 11 SPSTI par région cache d'importants écarts : Mayotte, La Réunion, la Corse et le Centre-Val de Loire comptent parmi les régions comprenant le moins de SPSTI, alors que d'autres, comme l'Auvergne-Rhône-Alpes, sont dotées d'un nombre de SPSTI plus important.

B. Une démographie médicale en recul

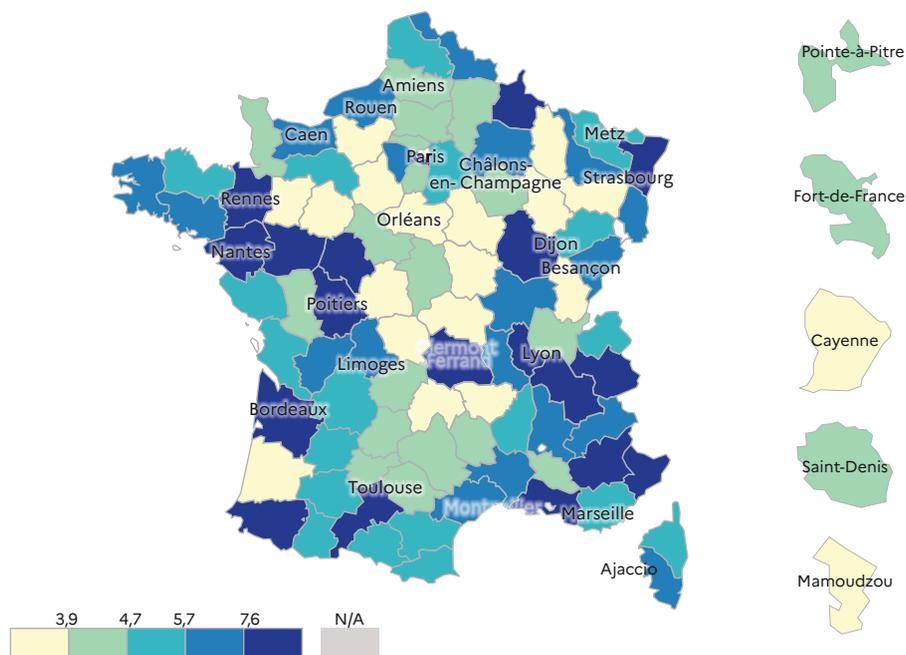
La répartition déséquilibrée des SPST sur le territoire est à mettre en relation avec la carte de la densité médicale : les régions qui semblent les plus attractives sont favorisées à la fois en termes de nombre de services de prévention et de santé au travail et de médecins du travail.

Le nombre total de médecins du travail enregistrés au Conseil national de l'ordre des médecins (CNOM) exerçant en SPST s'élève à **4 298 personnes physiques en 2022** (2 954 femmes et 1 344 hommes)⁽³⁾.

Il est à noter que certains territoires connaissent une situation de pénurie de ressources médicales par rapport au nombre de salariés.

3) ASIP-Santé RPPS, traitements Drees - données au 1^{er} janvier 2022

Densité des médecins du travail sur le territoire métropolitain et outre-mer en 2022



Densité départementale pour 100 000 habitants

Source : CNOM, Approche territoriale de la démographie médicale, Atlas des spécialités médicales et chirurgicales, 2023.

La diminution du nombre de médecins du travail est une tendance de fond : le nombre de médecins du travail a en effet diminué de 15 % en 10 ans, passant de 5 108 médecins en 2012 à 4 298 en 2022. Par ailleurs, la moyenne d'âge des médecins s'élève à 55 ans en 2022 et les médecins du travail âgés de plus de 50 ans représentent environ 68 % du total des effectifs⁽⁴⁾.

La démographie des médecins du travail révèle par ailleurs une surreprésentation des femmes. En 2022, sur un total de 4 298 médecins du travail, on dénombre en effet 2 954 femmes, soit près de 70 % du total des effectifs.

L'indicateur relatif au nombre de salariés suivis par médecin du travail permet de mesurer la densité de médecins par salariés. Le tableau suivant détaille cet indicateur par région pour les médecins exerçant en SPSTI.

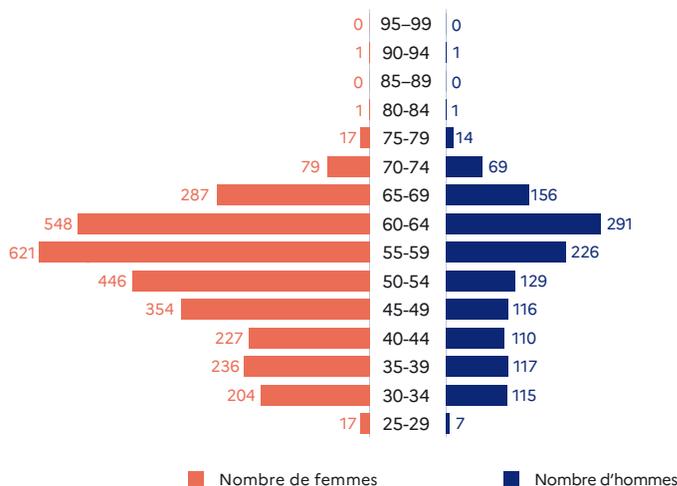
4. ASIP-Santé RPPS, traitements Drees - données au 1^{er} janvier 2022

Région	Nombre de SPSTI recensés	Nombre moyen de salariés suivis par médecin du travail (en ETP)
AUVERGNE-RHÔNE-ALPES	27	4 519
BOURGOGNE-FRANCHE-COMTE	9	4 518
BRETAGNE	9	3 808
CORSE	2	4 499
CENTRE-VAL DE LOIRE	7	5 350
GRAND EST	18	4 432
GUADELOUPE	2	4 920
GUYANE	2	7 981
HAUTS-DE-FRANCE	15	4 622
ILE DE FRANCE	18	4 938
MARTINIQUE	3	3 194
MAYOTTE	1	nc
NOUVELLE-AQUITAINE	19	4 649
NORMANDIE	11	5 074
OCCITANIE	19	4 607
PROVENCE ALPES CÔTE D'AZUR	16	4 137
PAYS DE LA LOIRE	12	4 950
REUNION	3	3 378
TOTAL / MOYENNE	193	4 605

Source : enquête annuelle de la DGT sur l'activité des SPST pour l'année 2022.

Les régions Guyane, Centre Val de Loire et Normandie sont les régions caractérisées par le ratio le plus élevé de salariés par médecin du travail.

Pyramide des âges des médecins du travail en 2022



Source : Atlas des spécialités médicales et chirurgicales 2023, CNOM.

C. La montée en puissance de la pluridisciplinarité

La baisse des effectifs médicaux s'est accompagnée, en parallèle, d'une hausse des effectifs non médicaux, encouragée par la création des équipes pluridisciplinaires (loi de 2011), les nouvelles modalités de suivi de l'état de santé des salariés (loi de 2016) et l'extension du champ des délégations de visites aux infirmiers (loi de 2021).

Le tournant vers la pluridisciplinarité a été entamé avec la loi du 20 juillet 2011, qui a instauré l'obligation pour les SPSTI de se doter d'une équipe pluridisciplinaire de santé au travail, sous la direction du médecin du travail. La loi du 8 août 2016 a quant à elle instauré de **nouvelles modalités de suivi qui ont notamment renforcé le rôle des infirmiers en santé** en leur donnant la possibilité de réaliser les visites d'information et de prévention dans le cadre d'un protocole signé avec le médecin du travail.

La loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail poursuit le tournant entamé vers la pluridisciplinarité en étendant les possibilités de délégation de missions du médecin du travail à d'autres membres de l'équipe pluridisciplinaire. Le décret du 26 avril 2022 a ainsi précisé que l'ensemble des visites assurées dans le cadre du suivi individuel de l'état de santé peut être délégué aux infirmiers, à l'exception de l'examen médical d'aptitude pour les salariés en suivi individuel renforcé ainsi que les visites post-expositions et post-professionnelles. Cette délégation est toujours encadrée par des protocoles et effectuée sous la responsabilité du médecin du travail, dans les limites strictes prévues par le code du travail (les missions déléguées sont adaptées à la formation et aux

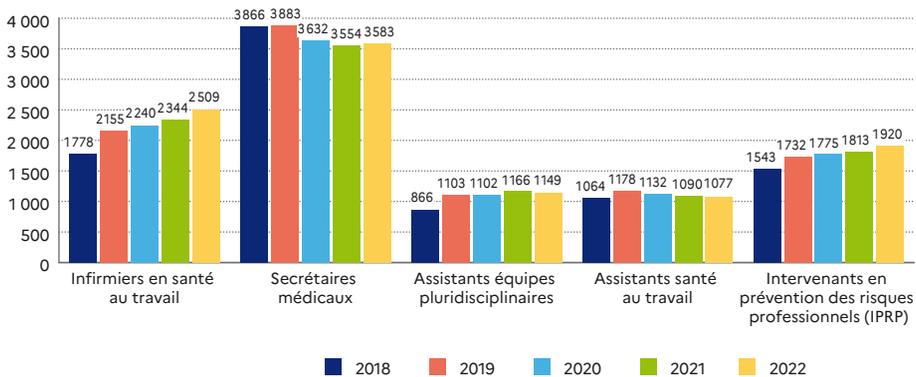
compétences des professionnels auxquels elles sont confiées et exercées dans la limite des compétences des professionnels de santé).

L'animation et la coordination de l'équipe pluridisciplinaire peuvent également être déléguées à un autre membre de l'équipe pluridisciplinaire, qui peut être par exemple un infirmier ou un ingénieur de prévention des risques professionnels.

Ces nouvelles possibilités de délégation doivent permettre aux médecins du travail de se concentrer sur les suivis complexes ou prioritaires et de compenser le déficit de médecins par l'embauche d'infirmiers, pour lesquels les tensions de recrutement sont moins fortes.

L'approfondissement de la pluridisciplinarité s'est accompagné d'une hausse constante des effectifs non médicaux dans les SPSTI, comme l'atteste le graphique ci-dessous. On constate notamment que les effectifs des infirmiers en santé au travail sont passés de 1 778 à 2 509 ETP entre 2018 et 2022.

Évolution 2018-2022 des effectifs non médicaux des équipes pluridisciplinaires des services de prévention et de santé au travail interentreprises (en ETP)



Source : chiffres clés Présanse, 2018 à 2022.

3.2. L'ACTIVITÉ DES SPST SE MODERNISE POUR MIEUX RÉPONDRE AUX ENJEUX ACTUELS DE LA SANTÉ AU TRAVAIL

A. Suivi individuel de l'état de santé des salariés

Les réformes successives de la médecine du travail ont fait évoluer les modalités de suivi individuel de l'état de santé des travailleurs afin de recentrer l'intervention des SPST vers la prévention. Il s'agit ainsi de prioriser les visites, de les espacer et de les déléguer aux infirmiers en santé au travail et éventuellement d'utiliser les potentialités permises par la télésanté au travail. Le temps dégagé a permis de

promouvoir des actions en milieu de travail dédiées à la prévention – des fiches d'entreprise, études de poste, conseils à l'entreprise, etc. – et des actions de prévention de la désinsertion professionnelle.

La pluridisciplinarité gagne du terrain depuis les dix dernières années. **En 2022, environ 2,6 millions de visites ont été réalisées par des infirmiers.** Ces derniers ont ainsi réalisé 67 % des visites d'information et de prévention d'embauche dans les SPSTI en 2022, alors que la part de ces visites déléguées aux infirmiers représentait seulement 5 % du total de ces visites en 2016 (contre 35 % en 2017).

L'extension de la périodicité des visites, tant pour le suivi au titre de la visite d'information et de prévention (périodicité maximale de 5 ans) que pour le suivi individuel renforcé pour les postes à risque (périodicité maximale de 4 ans), a permis de **réduire** la part que représentent les **visites périodiques parmi le total des visites effectuées par le médecin du travail**, qui passent de 39 % en 2015 à 20 % en 2021⁽⁵⁾.

Au total, en 2022, les médecins du travail et les infirmiers en santé au travail ont réalisé **environ 8 millions de visites**, dont près de 7 millions dans les SPSTI.

État des lieux des délégations de visites aux infirmiers en 2022

L'enquête sur l'activité des SPST en 2022 permet de mesurer l'ampleur des délégations de visites aux infirmiers, dans un contexte d'extension du champ des visites pouvant leur être confiées suite à l'adoption de la loi de 2021 renforçant la prévention en santé au travail.

Au total, les infirmiers en santé au travail ont réalisé 2 644 455 visites en SPSTI, soit 36 % du total des visites effectuées, et 115 318 visites en SPSTA, soit 16 % du total des visites réalisées.

Il ressort de cette enquête que l'ampleur des délégations varie considérablement selon le type de visite. Si les visites d'information et de prévention ainsi que les visites intermédiaires des salariés en SIR sont largement déléguées aux infirmiers, les visites ouvertes à la délégation depuis la loi de 2021 renforçant la prévention en santé au travail (visites de reprise et de pré-reprise notamment) sont encore très majoritairement réalisées par le médecin du travail.

La part des infirmiers réalisant les visites d'information et de prévention initiales s'élève à 67 % dans les SPSTI et 51 % dans les SPSTA. Il est à noter que le taux de réorientation vers le médecin du travail est faible : dans les SPSTI, seulement 19 091 visites en ont fait l'objet (soit 0,73 % du total de VIP réalisées).

Par ailleurs, on constate que les SPST se sont particulièrement appropriés la possibilité de délégation de la visite intermédiaire du SIR, ouverte depuis la réforme de 2016, puisque plus de 82 % de ces visites sont réalisées par des infirmiers dans les SPSTI et 59 % dans les SPSTA.

En revanche, des progrès restent à accomplir concernant les visites ouvertes à la délégation depuis la loi de 2021 renforçant la prévention en santé au travail.

5. Rapport chiffres clés Presanse, 2022.

Ainsi, **les visites de reprise, de pré-reprise et à la demande sont caractérisées par de faibles taux de délégations aux infirmiers.** Les SPST déclarent que moins de 1 % des visites de reprise et de pré-reprise ont été déléguées aux infirmiers.

S'agissant des visites à la demande, la part de visites à la demande déléguées à l'infirmier s'établit à moins de 2 %, quelle que soit l'identité du demandeur, à l'exception notable des visites à la demande du salarié en SPSTA pour lesquelles la part des visites déléguées s'élève à 18 %.

Enfin, on peut noter que 25 % des visites de mi-carrière ont été déléguées aux infirmiers dans les SPSTI (moins de 5 % dans les SPSTA), ce qui paraît significatif compte tenu de la création récente de cette visite suite à la réforme de 2021.

Depuis quelques années, le recours à la télésanté au travail, c'est-à-dire l'exercice de la médecine à distance par vidéotransmission, ouvre des perspectives nouvelles pour le suivi de l'état de santé des salariés. La télésanté permet notamment d'assurer certains actes de suivi des salariés dans des territoires vastes, et par conséquent d'optimiser le temps des médecins et infirmiers, tout en évitant des déplacements inutiles aux salariés. D'une manière générale, la télésanté au travail, gage de souplesse et de réactivité, peut contribuer à la réduction du nombre de visites non réalisées et ainsi mieux répondre aux besoins des entreprises et de leurs salariés. Elle suppose un encadrement qui a été mis en œuvre par le décret du 26 avril 2022 relatif aux délégations de visites et à la télésanté au travail.

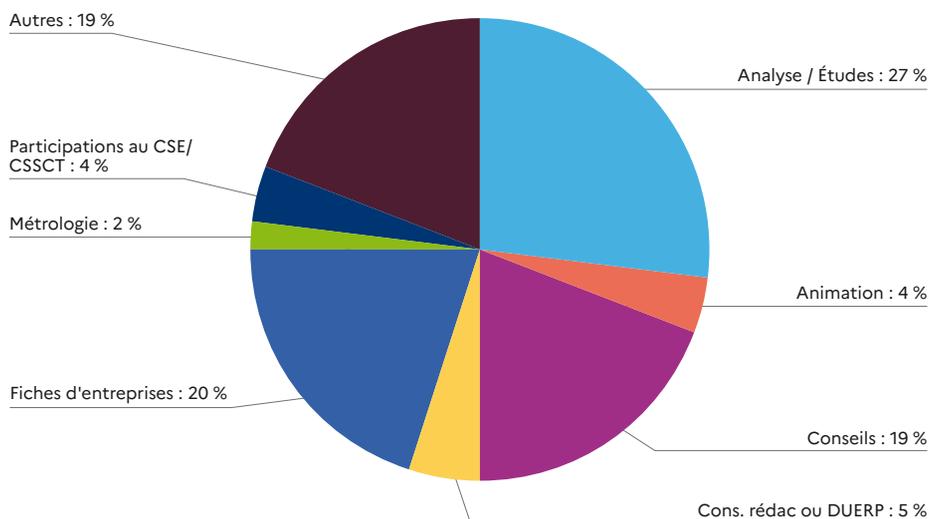
B. Prévention des risques professionnels

La volonté des pouvoirs publics de privilégier la prévention sur les politiques de réparation se reflète dans l'activité des SPST. En effet, le nombre d'actions en milieu de travail réalisées par les SPSTI continue de progresser avec près de 42 % des entreprises en ayant bénéficié en 2022 contre près de 20 % en 2017. En 2022, 444 400 établissements ont pu bénéficier d'une action en milieu de travail.

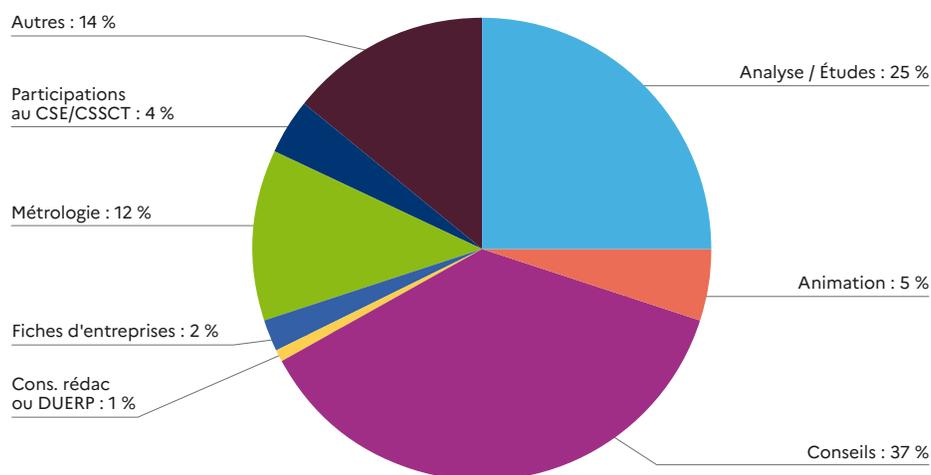
Ainsi, malgré la diminution des ressources en médecins du travail, les réformes successives ont globalement permis, grâce aux interventions des équipes pluri-disciplinaires, de dégager du temps pour la réalisation des actions en milieu de travail.

Au total, plus de 700 000 actions en milieu de travail ont été réalisées dans les SPSTI et environ 115 000 dans les SPSTA en 2022.

Répartition des moyens utilisés pour l'action en milieu de travail en 2022 dans les SPSTI



Répartition des moyens utilisés pour l'action en milieu de travail en 2022 dans les SPSTA



Il est à noter qu'en 2022, près de 360 000 entreprises représentant plus de 6,5 millions de salariés sont couvertes par une fiche d'entreprise de moins de quatre ans. 71 032 fiches d'entreprise ont été réalisées en 2022 pour les nouveaux adhérents.

La réalisation de cette mission par les SPSTI est facilitée par le développement d'outils informatiques. Ces outils permettent la construction de grilles types facilitant l'élaboration des fiches d'entreprise, dans le souci de rendre celles-ci facilement mobilisables pour la construction du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP). Ils permettent également de faciliter la démarche d'évaluation des risques et d'élaboration du document unique d'évaluation des risques professionnels, par exemple grâce à des outils d'autodiagnostic permettant à une nouvelle entreprise de préparer l'identification des postes et des risques associés.

Les actions de prévention mises en œuvre par les SPST prennent aussi la forme d'actions de prévention collectives, réalisées en milieu de travail, mais aussi à distance par le biais de webinaires. Ces actions couvrent fréquemment les principaux risques professionnels identifiés – TMS, risque routier, risque chimique, RPS, etc. – et peuvent aussi aborder des risques plus spécifiques, comme les pratiques addictives.

C. La prévention de la désinsertion professionnelle

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

Afin de prévenir ces mécanismes, le rôle du SPST est primordial. Les SPST sont tout d'abord un interlocuteur de proximité vis-à-vis de l'entreprise, ce qui leur permet de sensibiliser l'employeur sur l'intérêt de maintenir en emploi un salarié et de l'accompagner à cette fin. Par ailleurs, les SPST représentent une interface intéressante et pertinente entre parcours de soins et parcours professionnels, c'est-à-dire entre santé et travail. Les équipes pluridisciplinaires et les services sociaux du travail sont ainsi des acteurs clés pour détecter en amont les situations de vulnérabilité, qu'elles soient individuelles ou collectives. Leur organisation pluridisciplinaire permet d'apporter une réponse globale aux situations impliquant un risque de désinsertion professionnelle.

L'accord national interprofessionnel sur la santé au travail du 9 décembre 2020 souligne l'importance à accorder à la PDP et prône un engagement accru des SPST sur le sujet. La loi du 2 août 2021, reprenant les mesures proposées dans l'ANI, intègre pleinement la PDP au cœur de l'activité des SPST. La PDP devient une composante de l'ensemble socle de services des SPST interentreprises et sa prise en compte irrigue l'ensemble de l'activité des services à travers plusieurs dispositifs introduits par la loi.

Loi du 2 août 2021 : création de plusieurs dispositifs de PDP à la main des SPST

La loi du 2 août apporte des évolutions majeures sur l'offre de services des SPST en matière de PDP :

- **Création d'une cellule de prévention de la désinsertion professionnelle au sein des SPSTI.** Cette cellule a pour mission de proposer des actions de sensibilisation, d'identifier des situations individuelles, et de proposer un plan de retour au travail. Elle collabore avec le service du contrôle médical de l'assurance maladie, les Carsat, les acteurs du handicap (Agefiph, Cap emploi, etc.).
- **Création d'une visite de mi-carrière organisée lors du 45^e anniversaire du salarié ou à un âge déterminé par accord de branche.** Cette visite réalisée par le médecin du travail ou un infirmier de santé au travail doit permettre d'anticiper tout risque de désinsertion professionnelle, en évaluant ce risque et en établissant un état des lieux de l'adéquation entre le poste de travail et l'état de santé du travailleur.
- **Création d'un rendez-vous de liaison entre l'employeur, le SPST et le salarié durant l'arrêt de travail de ce dernier.** Ce rendez-vous a pour objet d'informer le salarié qu'il peut bénéficier d'actions en matière de prévention de la désinsertion professionnelle. Il est organisé à l'initiative du salarié.
- **Sécurisation d'outils concrets pour faciliter les reconversions en cas de problème de santé – l'essai encadré et la convention de rééducation professionnelle** – qui pourront être mis en œuvre à l'initiative du médecin du travail.
- **Transmission d'informations entre le service du contrôle médical de l'assurance maladie et le SPST :** cette transmission concernera les arrêts de travail qui font notamment apparaître un risque de désinsertion professionnelle.

3.3. LA LOI DU 2 AOÛT 2021 ET SES CONSÉQUENCES SUR L'OFFRE DE SERVICE ET LE PILOTAGE DES SPST

A. La loi du 2 août 2021 crée une offre-socle de service pour les SPSTI et ouvre l'adhésion à un SPST à de nouvelles catégories de travailleurs

Le caractère hétérogène de l'offre de services et la qualité variable des prestations offertes par les SPST ont été pointés par de nombreux rapports, notamment les rapports Lecocq, Dupuis, Forest (Santé au travail : vers un système simplifié pour une prévention renforcée – août 2018), le rapport Artano-Gruny (Pour un service universel de santé au travail – octobre 2019) ou encore le rapport d'évaluation des services de santé au travail interentreprises publié par l'IGAS en février 2020.

Les principaux constats portent sur le fait que l'offre de services des SPST n'est pas encore centrée sur l'offre de conseils en prévention et ne débouche que trop rarement sur des actions d'accompagnement. Celle-ci se focalise encore trop sur le respect par les entreprises de leurs obligations relatives à la réalisation des visites médicales au détriment d'actions de prévention primaire et d'évaluation des risques.

De manière générale, les rapports indiquent que l'offre de services des SPST pourrait être rendue plus homogène pour les entreprises adhérentes. La diversité des prestations des SPST et l'absence de référentiel reconnu de tous peuvent se traduire par des inégalités de traitement, que viennent renforcer les disparités de tarifs pratiqués par les SPST au niveau national (le prix de la cotisation peut varier du simple au double).

En réponse à ces constats, l'ANI et la loi ont introduit une nouvelle « offre socle de services », qui devra être rendue par les SPSTI à toutes les entreprises adhérentes. Celle-ci couvre trois piliers : la prévention des risques professionnels, le suivi individuel des salariés et la prévention de la désinsertion professionnelle. Cette offre doit améliorer la qualité et l'homogénéité du service rendu par les SPSTI et ainsi permettre aux entreprises et à leurs salariés d'accéder à une offre de services plus lisible et mieux adaptée à leurs besoins. Le contenu précis de l'ensemble-socle de services a été défini par une décision du CNPST du 1^{er} avril 2022 puis approuvé par le décret du 25 avril 2022 relatif à l'approbation de la liste et des modalités de l'ensemble socle de services des SPST.

Les SPST interentreprises peuvent en outre proposer une offre complémentaire à leurs adhérents. Celle-ci sera déterminée librement par les services et fera l'objet d'une facturation complémentaire. Le recours à ce type de prestations est pensé comme un outil supplémentaire permettant de répondre à des demandes d'intervention des entreprises adhérentes qui nécessiteraient une mobilisation de moyens importants par les SPST. Le décret du 25 avril 2022 précise que cette offre est exclue de l'ensemble socle de services que doit fournir chaque SPSTI à ses adhérents.

Enfin, la loi du 2 août 2021 prévoit la possibilité pour les travailleurs indépendants de s'affilier sur la base du volontariat au SPSTI de leur choix afin de bénéficier d'un suivi en santé au travail. Les employeurs non-salariés pourront également adhérer au même SPSTI que leurs salariés. Ces dispositions découlent du constat de l'absence de suivi pour ces catégories de travailleurs, alors même qu'ils sont exposés à des risques professionnels importants. Le décret du 26 avril 2022 définit les modalités de mise en œuvre de cette mesure. Il prévoit notamment l'obligation pour chaque SPSTI de proposer une offre spécifique destinée aux travailleurs indépendants.

B. La loi du 2 août 2021 rénove les dispositifs de pilotage des SPST

La réforme de la santé au travail prévoit la création de nouveaux outils de pilotage des SPSTI, synonymes de plus d'exigences, plus de contrôle et de plus de transparence.

- **La certification** : la réforme introduit une nouvelle procédure de certification des SPSTI, qui a vocation à devenir un important outil d'évaluation de la qualité du service rendu et de l'effectivité de la mise en œuvre de l'offre socle. La certification se fera la base d'un référentiel couvrant les domaines suivants :
 - la qualité et l'effectivité des services rendus dans le cadre de l'offre socle de services ;
 - l'organisation et la continuité du service ainsi que la qualité des procédures suivies ;
 - la gestion financière, sa tarification et son évolution ;
 - la conformité du traitement des données personnelles au RGPD et à la loi relative à l'informatique, aux fichiers et libertés ;
 - la conformité des systèmes d'information et des outils numériques aux référentiels d'interopérabilité et de sécurité.

Le nouveau dispositif de certification a été précisé et articulé avec celui de l'agrément en 2023, en lien étroit avec les partenaires sociaux. La loi prévoit que l'ensemble des SPST devront être certifiés dans les deux ans suivant la publication du décret précisant les modalités de mise en œuvre de la certification.

- **L'encadrement des cotisations** : pour limiter les disparités en matière de coût de l'adhésion observées au niveau national (prix des cotisations pouvant varier du simple au double), la loi du 2 août 2021 prévoit d'encadrer les cotisations des SPST via la mise en place d'un « tunnel de cotisations » calculé sur la base du coût moyen national de l'offre socle. En vertu de cette disposition, le décret du 30 décembre 2022 relatif au financement des SPSTI précise les principes de détermination et de calcul du coût moyen national, fixé annuellement par arrêté, de l'ensemble socle de services. Il encadre l'amplitude au sein de laquelle le montant des cotisations des services doit demeurer (entre 80 % et 120 % du coût moyen national), sauf hypothèses limitativement énumérées pour lesquelles l'assemblée générale du service peut approuver un montant de cotisations qui s'en écarte.

Ces deux nouveaux outils de pilotage devront s'articuler avec ceux déjà existants, que la loi du 2 août 2021 a conservé :

- **L'agrément**, délivré par la DREETS, atteste la conformité des SPST aux dispositions du code du travail et vaut autorisation d'exercice. La loi du 2 août 2021 a consacré et renforcé ce dispositif pour le rendre plus efficace et mieux articulé avec les autres outils de pilotage utilisés par l'administration. Le décret du 15 novembre 2022 relatif à l'agrément et aux rapports d'activité des SPST définit le cahier des charges national de l'agrément prévu à l'article L. 4622-6-1 du code du travail, et notamment les critères de délivrance et de renouvellement de l'agrément des services. Il prévoit également les conditions de retrait de l'agrément ou de révision de sa durée.
- **Le Contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (CPOM)** : obligatoire pour chaque SPSTI agréé, il vise essentiellement à mettre en œuvre les priorités d'action du projet de service pluriannuel du SPST en cohérence avec les objectifs régionaux de santé au travail et de prévention, définis notamment dans le cadre du PRST et de la déclinaison territoriale de la COG AT-MP. Il est signé par le SPSTI, la DREETS et la CARSAT et se traduit par la définition d'actions communes sur des risques prioritaires.

L'enquête annuelle relative à l'activité et à la gestion financière des SPST : un nouvel outil pour mieux connaître et mieux piloter les SPST

Le décret du 15 novembre 2022 relatif à l'agrément et aux rapports d'activité des SPST, pris en application de la loi du 2 août 2021, prévoit la mise en œuvre d'une enquête annuelle dématérialisée permettant de remonter à l'administration des données relatives à l'activité et à la gestion financière des SPST (article D. 4622-57 du code du travail).

Cette enquête, pilotée par la DGT, est renseignée par les directions des SPST (SPST interentreprises, autonomes) sur un outil numérique dédié.

Les données collectées permettront à l'administration d'avoir une meilleure connaissance, consolidée au niveau national, de l'activité des SPST et de leur fonctionnement. Elles permettront aussi de mieux piloter les SPST et constitueront un moyen d'évaluer la mise en œuvre des dispositions de la loi du 2 août 2021 et plus largement des actions menées par les SPST dans le cadre de leurs missions en faveur de la prévention en santé au travail.

Par ailleurs, les données financières demandées serviront à l'établissement du coût moyen national de l'ensemble socle de services, qui sera fixé chaque année par arrêté comme référence à l'encadrement des cotisations des SPSTI tel que prévu par le décret du 30 septembre 2022 relatif au financement des SPSTI.

Ces données serviront également aux DREETS dans le cadre de la politique régionale d'agrément de leurs services et à l'accomplissement des missions de contrôle des médecins inspecteurs du travail. À ce titre, cette enquête remplace désormais les rapports d'activité médicale et rapports d'activité financière. Elle constitue une obligation réglementaire qui s'impose à chaque SPST et qui sera vérifiée lors de la délivrance de l'agrément.

Conformément à l'article D. 4622-58, cette enquête fait l'objet chaque année d'un rapport de synthèse national publié sur le site internet du ministère chargé du travail.

Chapitre 2

Les organismes, agences et autorités

1. Les organismes de sécurité sociale	117
1.1. La caisse nationale de l'assurance maladie (CNAM)	117
1.2. La caisse centrale de la mutualité sociale agricole (CCMSA)	121
2. Les organismes de prévention	128
2.1. L'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT)	128
2.2. L'organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics (OPPBTB)	133
2.3. L'institut national de recherche et de sécurité (INRS)	138
3. Les agences d'expertise scientifique	145
3.1. L'agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail (ANSES)	145
3.2. Santé publique france : l'agence nationale de santé publique (ANSP)	152
3.3. L'institut de radioprotection et de sûreté nucléaire (IRSN)	157
3.4. L'institut national de l'environnement industriel et des risques (INERIS)	163
4. Une autorité administrative indépendante : l'autorité de sûreté nucléaire (ASN)	167

Chapitre 2

Les organismes, agences et autorités

1. LES ORGANISMES DE SÉCURITÉ SOCIALE

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

A. Présentation

L'Assurance Maladie – Risques professionnels est un acteur au cœur de la santé des salariés avec une action globale de gestion des risques liés au travail.

Chaque année, plus de 650 000 accidents du travail (AT), 100 000 accidents de trajet et 50 000 nouvelles maladies professionnelles (MP) sont reconnus en France.

Ces événements ont non seulement un impact sur la performance des entreprises, mais ont également des coûts :

- Directs : un AT coûte en moyenne 4 500 € à l'entreprise ; environ 60 millions de journées par an sont non travaillées à cause des AT/MP, soit 260 000 équivalents temps plein.
- Indirects : hausse de l'absentéisme, désorganisation du travail, baisse de la productivité et/ou de la qualité, dégradation de l'ambiance de travail, hausse des cotisations AT/MP, etc.

L'Assurance Maladie – Risques professionnels :

- sensibilise et accompagne les employeurs pour une santé durable au travail (mission de prévention) ;
- reconnaît les AT/MP et accompagne les victimes vers le retour à l'emploi (mission d'indemnisation) ;
- et tarifie les entreprises selon leur sinistralité, leur taille ou leur secteur d'activité, incitant ainsi à la prévention (mission de tarification).

REPÈRE

Statut

La Caisse Nationale d'Assurance Maladie (Cnam) est un établissement public à caractère administratif. Les caisses régionales (Carsat/CRAMIF/CGSS)⁽¹⁾ et les caisses primaires (CPAM) sont des organismes de droit privé avec une mission de service public.

Missions principales

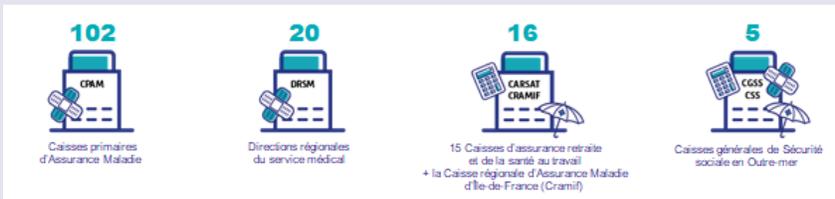
L'Assurance Maladie – Risques professionnels, historiquement appelée branche AT/MP :

- conçoit et développe des actions de prévention pour mieux protéger les salariés ;
- assure l'indemnisation des victimes ;
- calcule et notifie les cotisations des entreprises.

La complémentarité de ces trois missions permet à l'Assurance Maladie – Risques professionnels de garantir son équilibre financier et de mettre en place une politique publique adaptée aux différents secteurs d'activité.

Organisation

L'Assurance Maladie – Risques professionnels s'appuie sur un réseau régional et local organisé autour des quatre missions de la branche (avec la gestion du compte professionnel de prévention) et pilotées par la CNAM.



Effectifs

- 6 000 collaborateurs sont engagés pour la santé et la sécurité au travail de plus de 20 millions de salariés dans les deux millions d'entreprises du pays.

Ainsi :

- 650 agents calculent et notifient les taux de cotisations aux entreprises, 4 000 enquêteurs, juristes, gestionnaires et médecins-conseils traitent les déclarations d'accidents du travail ou de maladies professionnelles et 1 400 ingénieurs-conseils, contrôleurs de sécurité et autres professionnels de la prévention sensibilisent, informent et accompagnent les entreprises pour la mise en œuvre de programmes de prévention.

1. CARSAT/CRAMIF/CGSS (Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail, Caisse régionale d'assurance maladie d'Ile-de-France, Caisse générale de sécurité sociale)

Budget

Les actions de prévention de la branche AT/MP sont financées sur les crédits dits « d'intervention » du Fonds national de prévention des accidents du travail (FNPAT), qui se sont élevés à 193 millions d'euros en 2022.

Les dotations/subventions ont été de 85 millions pour l'Institut national de recherche et de sécurité (INRS), 1 million d'euros pour EUROGIP et 100 millions d'euros pour les aides financières aux entreprises.

Site web

<https://www.ameli.fr/entreprise>

B. Objectifs de l'année

L'année 2022 était la dernière année de la convention d'objectifs et de gestion (COG) AT/MP 2018-2022, laquelle nous a engagés en format pluriannuel dans le déploiement de programmes de prévention avec notre réseau des Caisses régionales, l'INRS et EUROGIP.

Cette année 2022 a permis de pleinement mettre en œuvre les actions correspondant aux orientations de prévention inscrites dans la COG, à savoir :

- le déploiement de trois programmes de prévention ciblés sur trois risques majeurs : les troubles musculo-squelettiques (TMS), les risques chimiques notamment les CMR (cancérogènes, mutagènes et reprotoxiques), les chutes dans le BTP ;
- la promotion avec l'INRS de nouveaux outils adaptés aux petites entreprises ;
- le soutien financier aux actions d'investissement en prévention des entreprises *via* des aides financières ciblées par risque et par métier ;
- la poursuite des actions de formation, tant sur le champ de la formation initiale (enseignement professionnel, enseignement supérieur) que sur le champ de la formation continue *via* l'habilitation d'organismes de formation ;
- la poursuite de l'activité de la branche en matière de recommandations en lien étroit avec les partenaires sociaux siégeant dans nos instances paritaires [CAT/MP et comités techniques nationaux (CTN)].

C. Quelques actions phares

L'année 2022 a été marquée par des actions phares, dans la continuité de 2021 :

Amplifier les actions pour inciter les entreprises à réduire les risques professionnels majeurs

En 2022, la branche AT/MP a amplifié le déploiement de son programme TMS Pros, créé en 2014 et poursuivi depuis, pour lutter contre les effets des troubles musculo-squelettiques (TMS). La démarche proposée aux entreprises par l'outil en ligne est articulée autour de quatre étapes, accessibles via un espace individuel pour les 8 000 établissements accompagnés par les CARSAT ainsi que *via* une rubrique dédiée sur www.ameli.fr qui permet de mener la démarche de façon autonome.

Au 31 décembre 2022, 6 600 établissements (sur 8 000) avaient validé l'étape 1 (engagement formel dans la démarche, diagnostic réalisé) et près de 2 000 établissements avaient validé la dernière étape (évaluation du plan d'action mis en œuvre). Pour cela, ces établissements ont été accompagnés par des professionnels de la prévention issus des caisses régionales (CARSAT, CRAMIF ou CGSS) selon une approche sectorielle adaptée à la réalité de leurs activités. Ces actions de terrain ont été appuyées par une campagne de communication auprès des secteurs les plus concernés par TMS Pros : le secteur sanitaire et médico-social, le BTP, la grande distribution, l'industrie agroalimentaire, la métallurgie, la propreté, le transport et la logistique.

En 2022, dans une logique similaire d'accompagnement et de mise à disposition d'outils en ligne, la branche AT/MP a déployé le programme de prévention Risques Chimiques Pros, pour aider les entreprises à évaluer leurs risques chimiques, à planifier et suivre les actions engagées, afin de réduire l'exposition des salariés à des produits chimiques, notamment les CMR, et d'en éviter les conséquences.

5 000 établissements appartenant à l'un des secteurs concernés par ce programme (ateliers de réparation automobile, bâtiment et travaux publics, centres de contrôle technique, mécanique et usinage, menuiserie et métiers du bois, soins et analyses), sont accompagnés par les équipes des caisses régionales depuis son lancement début 2020. Au 31 décembre 2022, plus de 2 000 (soit 40 %) des établissements accompagnés avaient mis en œuvre un plan d'action validé et éprouvé.

Deuxième cause d'accidents du travail, les chutes font l'objet d'un programme de prévention en direction des maîtres d'ouvrage du BTP où ce risque est particulièrement présent. Dans ce cadre, la branche a poursuivi son accompagnement de plus de 300 maîtres d'ouvrage sur 500 opérations de construction. Les objectifs de cet accompagnement sont de :

- prévoir, dès la phase « conception », les moyens communs qui permettront de maîtriser les risques de chutes et inclure ces dispositions dans les marchés de travaux des entreprises ;
- s'assurer, lors de la phase « réalisation », que les donneurs d'ordres respectent bien leurs engagements, et que les entreprises mettent en œuvre et utilisent correctement les moyens prévus pour la sécurité de tous les intervenants.

L'évaluation réalisée par l'Assurance Maladie – Risques professionnels en début de COG (2019-2020) a montré, sur les chantiers de logements collectifs par exemple, que lorsque les mesures de prévention sont prévues en amont et traitées dans les documents contractuels, leur mise en œuvre est assurée dans 75 % des cas en moyenne, contre seulement 40 % dans le cas contraire. Cette étude a fait l'objet d'une publication dans le numéro n°267 de la revue Hygiène & sécurité du travail de l'INRS en juin 2022.

De nouvelles offres pour les petites entreprises et un dispositif d'aides financières incitatives à la prévention

Afin d'aider les très petites entreprises à réaliser leur évaluation des risques et construire leur plan de prévention, l'INRS et l'Assurance Maladie – Risques professionnels ont proposé en 2022 une collection d'outils en ligne, déclinés pour 40 métiers. Élaborés en partenariat avec les organisations professionnelles des métiers concernés, ces outils sont accompagnés d'une collection de documents techniques, présentant des conseils pratiques adaptés aux risques métiers et aux besoins de ces entreprises.

Par ailleurs, l'Assurance Maladie – Risques professionnels a engagé en 2022 un montant d'aides financières de 87 millions d'euros, pour soutenir les TPE et PME dans leurs investissements en matière de prévention des risques :

- 6 874 Subventions Prévention TPE ont été accordées à des entreprises de moins de 50 salariés, pour un budget de 58,4 M € (dont 57 % pour les moins de 10 salariés) ;
- 954 nouveaux contrats de prévention ont été signés avec des entreprises de moins de 200 salariés, pour un montant de 28,5 M €.

Un déploiement massif de la formation initiale et continue en prévention

Sur le champ de la formation initiale et plus particulièrement dans les filières de l'enseignement professionnel, plus d'1 million d'élèves et apprentis des certificats d'aptitude professionnelle (CAP) / bac professionnel ont reçu un enseignement dédié en santé et sécurité au travail de la part des enseignants et formateurs eux-mêmes formés pour assurer ce déploiement auprès des jeunes apprenants. Ce déploiement se réalise en déclinaison d'un accord-cadre signé avec le ministère chargé de l'Éducation nationale en 2014, avec l'INRS en chef de file pour le compte de la branche AT/MP.

Sur le champ de la formation continue, près de 1,15 million de salariés et stagiaires ont été certifiés après avoir suivi une formation entrant dans le cadre du dispositif d'habilitation d'organismes de formation et d'entreprises, portée par l'INRS et les caisses régionales, permettant de démultiplier l'offre de formation sur des risques majeurs et dans des métiers/secteurs d'activité jugés prioritaires. 9 229 habilitations d'organismes de formation et d'entreprises ont été comptabilisées à fin 2022.

1.2. LA CAISSE CENTRALE DE LA MUTUALITÉ SOCIALE AGRICOLE (CCMSA)

A. Présentation

Dans le cadre de la politique de prévention des risques professionnels définie par le ministre chargé de l'agriculture, la CCMSA a pour mission de promouvoir et gérer la prévention des risques professionnels des salariés et des non-salariés agricoles. Elle établit et exploite les statistiques nationales des accidents du travail et des maladies

professionnelles (AT/MP) et assure la gestion des fonds nationaux de prévention des salariés et des non-salariés agricoles. Parmi les 1,1 million d'actifs agricoles couverts par la MSA, on compte 32 % de non-salariés et 68 % de salariés.

La CCMSA assure également depuis 2005 le financement des services de santé au travail créés au sein de chacune des caisses de MSA dès 1966. Ces services, devenus en 2012 les services de santé et de sécurité au travail, assurent à la fois les missions de préservation de la santé des travailleurs agricoles définies à l'article L. 4622-2 du code du travail et les missions de gestion et promotion de la prévention des risques professionnels des salariés et des non-salariés, prévues aux articles L. 751-48 et L. 752-29 du code rural et de la pêche maritime (CRPM).

La CCMSA pilote leur action au travers du plan pluriannuel de santé et sécurité au travail des actifs agricoles (PSST 2021-2025). Les priorités, basées sur une stratégie de prévention primaire selon les orientations du PST4, sont coordonnées et déclinées localement dans chacune des 35 caisses de MSA, y compris les caisses d'Assurance-Accidents Agricoles d'Alsace et Moselle (CAAA) et les Caisses générales de sécurité sociale (CGSS) pour les territoires d'Outre-mer.

La CCMSA a aussi la responsabilité d'une politique de formation initiale et continue de son réseau de médecins du travail, d'infirmiers en santé au travail, de conseillers en prévention des risques professionnels, d'assistant(e)s dans les services de santé-sécurité au travail des MSA, par l'organisation de sessions de formation, et la mise en réseau d'outils, par l'Institut national de la médecine agricole (INMA) à Tours et par l'Association de formation professionnelle continue du personnel de la MSA (Asfosar) à Bobigny.

REPÈRE

Statut

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

Missions principales

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

Elle conseille, anime et assiste les services de santé au travail, assure leur coordination ainsi que la mutualisation et l'évaluation de leurs actions.

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

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

Organisation

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

Sur toutes les questions concernant la prévention des risques professionnels et la santé au travail, il est tenu par les avis du Comité de protection sociale des salariés agricoles (CPSS) et celui des non-salariés agricoles (CPSNS). Il est également assisté par cinq Comités techniques nationaux (CTN) composés de partenaires sociaux représentatifs des différents secteurs d'activités agricoles : exploitations agricoles et assimilés (CTN1), travaux forestiers (CTN2), entreprises d'approvisionnement, de commercialisation et de transformation agricole (CTN3), paysagistes et travaux agricoles et artisanat rural (CTN4), organismes de services (CTN5).

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

Effectifs

En 2022, le réseau des services de Santé et Sécurité au Travail était composé au total de 986,1 salariés équivalents temps plein, soit :

Des équipes pluridisciplinaires de santé au travail :

- 224,2 médecins du travail équivalent temps plein ;
- 215,7 infirmiers de santé au travail équivalents temps plein ;
- 224,4 secrétaires et assistants médico-administratifs pour la santé au travail équivalents temps plein.

Des équipes de Prévention des risques professionnels (PRP) :

- 257,2 conseillers et responsables en prévention PRP équivalents temps plein ;
- 54,5 secrétaires et assistants PRP équivalents temps plein.

Au sein de la CCMSA, la direction de la Santé et Sécurité au Travail, comprenant 34,2 équivalents temps plein, est composée de deux entités :

- l'échelon national de la santé-sécurité au travail comprenant le collège médical et le Département prévention des risques professionnels (DPRP) ;
- le Département expertise et pilotage (DEP) ;

L'effectif total était de 1020,3 équivalents temps plein en 2022.

Budget

- Budget de la santé au travail : 93,34 millions d'euros en 2022.
- Budget du Fonds national de prévention des salariés et des non-salariés agricoles en 2022 : 57,56 millions d'euros.

Site web

www.ssa.msa.fr

B. Quelques actions phares⁽²⁾

En 2021, la MSA a lancé son nouveau Plan Santé-Sécurité au Travail en agriculture pour la période 2021-2025. Il a pour objectif de donner aux professionnels agricoles la capacité d'agir pour leur santé et la performance de leur entreprise.

Les actions proposées dans le PSST 2021-2025 sont disponibles sur le site www.ssa.msa.fr : cliquer ici

Outils de communication :

- Plaquette de présentation des orientations du PSST 2021-2025 : cliquer ici
- Infographie présentant les orientations du PSST 2021-2025 : cliquer ici
- Vidéo de présentation synthétique des orientations du PSST 2021-2025 : cliquer ici

Dispositifs d'accompagnement technique et financier à la prévention auprès des entreprises et exploitations agricoles (CNOP, AFSE, AFSA)

Sur les cinq dernières années, le nombre de demandes d'Aides financières simplifiées (AFS) accordées est relativement stable, ce qui témoigne d'une réponse adaptée aux besoins exprimés par les entreprises.

Au total, 936 AFSA (aide financière simplifiée agricole) et 977 AFSE (aide financière simplifiée exploitants) ont été signées en 2022.

Le PSST 2021-2025 consacre un volet sur l'optimisation des incitations financières à destination des entreprises. En 2022, la priorité a porté sur les Conventions nationales d'objectifs de prévention (CNOP) négociées à l'échelle nationale qui permettent de conclure des contrats de prévention au local. En 2022, 14 CNOP étaient actives et 80 contrats de prévention ont été signés.

Afin de définir une stratégie de déploiement du dispositif, une étude évaluative menée par BVA a été réalisée et les résultats sont riches d'enseignements.

Synthèse du dispositif :

Le dispositif reste méconnu, certains chefs d'entreprise craignant d'être évalués sur leurs pratiques en matière de Santé et sécurité au travail (SST). Des demandes

2) Extraits du projet de bilan « l'activité 2022 en santé-sécurité au travail », à venir sur la bibliothèque en ligne de la prévention agricole (site : www.ssa.msa.fr)

sont souvent initiées par une prise de contact de la MSA ou faisant suite à un AT dans l'entreprise. La mise en place du contrat de prévention et la notoriété du dispositif reposent sur la promotion proactive de la MSA, notamment lors de rencontres avec les acteurs clés de l'entreprise.

Les chefs d'entreprise notamment employant moins de dix salariés qui ont recours en dispositif en sont très satisfaits, qu'il s'agisse de la démarche ou de l'impact en matière de prévention. La démarche participative est appréciée et permet d'impliquer les salariés dans la réflexion. Parmi les attentes fortes, les chefs d'entreprise plébiscitent la poursuite du contact et des visites régulières avec les conseillers en prévention des risques professionnels de la MSA, même au-delà du contrat.

Diagnostic et mise en place du contrat de prévention

Un processus simple et fluide, salué par des entreprises qui s'avèrent satisfaites de leurs interactions avec la MSA, et du niveau d'information reçu lors de la mise en place du contrat, aussi bien que du délai de traitement.

Une étude ergonomique préalable a été menée dans 6 cas sur 10, les entreprises les jugeant très majoritairement utiles.

La démarche de contrat de prévention constitue une occasion de mettre à jour le Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP), souvent avec l'aide de la MSA.

Qualité de l'accompagnement

Un accompagnement plébiscité et une large implication des salariés dans les discussions sur les améliorations à mettre en place. Cette démarche participative a été une nouveauté pour 1 entreprise sur 5.

Investissement

- Les contrats de prévention incitent les entreprises à agir. Un apport plus tangible sur les investissements et les formations SST auxquels 3 entreprises sur 10 auraient renoncé sans cette aide de la MSA.
- Une réduction des risques professionnels unanimement reconnus, grâce aux investissements financés, qui répondent également aux attentes des salariés.
- Des chefs d'entreprise satisfaits du montant de l'aide financière, souvent aussi appréciée que l'accompagnement du conseiller.
- Un impact positif du contrat de prévention à plusieurs niveaux, et notamment sur la Qualité de vie au travail (QVT), la réduction de la pénibilité et le maintien dans l'emploi.

Prolongement du dispositif

Afin de permettre à l'ensemble des entreprises du régime agricole employant jusqu'à 199 salariés de bénéficier d'un contrat de prévention, le principe d'une Convention nationale d'objectifs de prévention (CNOP) transversale a été présenté en 2022.

Suite à l'avis favorable des cinq comités techniques nationaux qui se sont tenus le 14 novembre 2022, cette démarche a reçu l'approbation des élus CCMSA et du ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire, ce qui permettra d'engager, dès 2023, les discussions avec le groupe de travail composé des représentants employeurs et des représentants de salariés, avec l'appui de la CCMSA pour travailler sur un projet de CNOP spécifique à chaque CTN.

Grands travaux CCMSA 2022

Programme de prévention du mal-être

La MSA est missionnée par l'instruction du plan interministériel sur la prévention du mal-être et l'accompagnement des agriculteurs en difficulté pour animer le réseau des sentinelles⁽³⁾.

Elle constitue et met à jour un fichier des sentinelles dans le respect du Règlement général sur la protection des données (RGPD) afin de recenser les sentinelles « actives » déjà formées et celles qui le seront au fur et à mesure. L'objectif affiché du plan interministériel est d'avoir 5 000 sentinelles sur le terrain d'ici fin 2023. En 2022, la MSA a contribué au déploiement du réseau « Sentinelles » sur le territoire, notamment en organisant des formations. Depuis janvier 2022, 65 de ces formations ont été organisées par les MSA. Les 35 caisses de MSA sont intégrées au déploiement des formations et à l'animation du réseau des sentinelles sur leur territoire, avec notamment 19 caisses de MSA qui ont organisé des activités d'animation du réseau des Sentinelles.

En 2022, la MSA a continué à développer une dynamique de partenariats avec les acteurs majeurs de la prévention du mal-être en approchant et initiant des travaux avec une variété d'acteurs : AlloAgri dans le cadre des actions d'Agri'écoute, OABA dans le cadre de la promotion du bien-être animal, les OPCO et Agri-Sentinelles dans le cadre du déploiement du réseau des Sentinelles, etc.).

Par ailleurs, le programme se dote d'une gouvernance pérenne et d'un reporting dédié. Ce reporting sera publié pour la première fois en 2023, et portera sur les actions, les investissements (notamment financiers) et les moyens humains.

La CCMSA a également publié une méthodologie (validée et promue par le coordinateur national du plan) pour la réalisation des diagnostics locaux partagés (à l'échelle des départements) à destination des comités techniques. Par ailleurs, la CCMSA et les MSA participent activement aux différents groupes de travail, notamment sur le développement des sentinelles et la lutte contre le non-recours aux droits.

3) Pour rappel, les sentinelles sont des personnes (professionnelles ou non) volontaires, majeures, formées et soutenues par des professionnels de la prévention pour tenir un rôle de repérage et d'orientation des personnes en risque suicidaire ou en situation de mal-être. De par leur contact quotidien et familial du monde agricole, les sentinelles peuvent détecter des situations de détresse ou de mal-être, repérer les signes précurseurs et intervenir en amont. Elles constituent un relais entre l'agriculteur ou le salarié en difficulté et les structures spécialisées (en soins, aide sociale, économique).

Chiffres 2022

Agri'écoute

Agri'écoute est un service d'écoute en ligne ouvert à tous les ressortissants du régime agricole.

En 2022, la publication des fiches et vidéos s'est poursuivie. La plateforme a également bénéficié de campagnes de communication ciblées sur les chaînes du groupe TF1.

- Près de 2 500 appelants avec un taux de décrochage de 97 %.
- Plus de 3 000 appels ont été traités, parmi lesquels 13 % pour avoir des renseignements, 59 % pour un entretien, et 27 % étaient des erreurs (ex. : chercher à joindre la MSA).
- 14 % des appelants ayant bénéficié d'un accompagnement (plusieurs entretiens).

Agri-Sentinelles

- Près de 2 900 Sentinelles, parmi lesquelles 754 salariés de la MSA (26 %) et 616 élus MSA (22 %).
- 78 % de ces Sentinelles exercent une activité professionnelle.
- 45 % en tant que Sentinelles dans le cadre de leurs fonctions professionnelles (ex. : salariés de la MSA, des Chambres d'Agriculture, etc.).

Bien-être animal

Pour répondre à l'interrogation que posait la MSA dans son séminaire interne de novembre 2020 : « *En quoi la question du bien-être animal (BEA) interpelle-t-elle la MSA ?* », l'Institution a élaboré en 2022 un plaidoyer dont l'élément central consiste à œuvrer pour la prise en compte de la qualité du travail des professionnels dans le débat sur le bien-être animal.

Le travail sur ce sujet a, fait apparaître qu'il était essentiel de formuler un positionnement qui soit en adéquation avec l'ADN de la MSA. Le champ de la santé au travail, autant physique que psychique, est apparu comme celui dans lequel la MSA pouvait porter une position légitime sur le bien-être animal ; un sujet professionnel et sociétal crucial - pour tous les professionnels de l'élevage, du transport et de l'abattage - sur lequel ils manquent d'outils, de réflexes, de formations, mais aussi d'espaces de dialogue, d'échange et de réflexion. Des préoccupations qui sont au cœur des quatre chantiers de travail ouverts pour porter dans les discussions le point de vue de la « santé du travail » ; continuer de structurer les ressources et accompagner la recherche sur le sujet, mieux comprendre comment le bien-être animal et l'activité humaine pourraient s'épauler, les bénéfices de la prise en compte du travail humain sur l'activité et la santé des professionnels et sur le bien-être des animaux ; permettre la discussion entre professionnels en développant les espaces d'échange ; créer des solutions pour les élevages ou abattoirs en difficulté, etc.

Campagne nationale « Je m'attache, je me protège »

La campagne Nationale MSA « Je m'attache, je me protège » dont l'objectif est de sensibiliser à l'importance du port de la ceinture a été lancée au cours du SIMA 2022 :

Mise en avant sur le stand de la MSA :

- animation de réalité virtuelle « Une expérience renversante », prêtée par le Service de prévention des accidents dans l'agriculture (SPAA) Suisse, dans l'Espace Conduite de Machine ;
- affiches, autocollants et flyers ;
- conférence de presse le 9 novembre, sur le stand du ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire, avec l'intervention de Benoît Moreau, conseiller national en prévention des risques professionnels, référent sur le risque machine ;
- Interview de Benoît Moreau dans le cadre de l'émission « Powerboost, la question qui tue ».

Pour voir la vidéo cliquer ici

- Plus d'information sur le site www.ssa.msa.fr : cliquer ici

2. LES ORGANISMES DE PRÉVENTION

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

A. Présentation

L'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact) a vocation à fournir aux entreprises, associations et administrations publiques des méthodes et outils pour améliorer les conditions de travail en agissant sur l'organisation du travail et les relations professionnelles. Elle promeut des démarches visant à améliorer les conditions de travail en associant direction, salariés et leurs représentants et en s'appuyant sur le dialogue social.

Dans cet objectif, l'agence met en place une démarche d'intervention originale basée sur la conduite de projets d'expérimentation, la capitalisation des enseignements de ces projets et la diffusion d'outils et méthodes à destination des employeurs, des salariés et de leurs représentants - en priorité dans les TTPE/PME.

Par son activité de suivi et de développement des connaissances, elle participe également à la conception des politiques publiques en matière de santé et sécurité au travail.

REPÈRE

Statut

L'Anact est un établissement public administratif.

Missions principales

- conduire des interventions d'amélioration des conditions de travail à caractère expérimental dans les entreprises, les associations et les structures publiques ;
- concevoir à partir de ces expérimentations des outils et des méthodes à destination des employeurs, des travailleurs et de leurs représentants ;
- assurer l'information, la diffusion et la formation requises pour l'utilisation de ces outils et méthodes ;
- mener une activité de veille et de développement des connaissances sur les enjeux liés aux conditions de travail ;
- développer des partenariats en faveur des conditions de travail avec les autres acteurs intervenant dans le domaine des conditions de travail et les organismes d'appui aux TPE -PME ;
- piloter le Fonds pour l'amélioration des conditions de travail (Fact).

Organisation

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

L'Anact a piloté jusqu'au 1^{er} janvier 2023 un réseau de 16 associations paritaires régionales - devenues depuis cette date des délégations régionales au sein d'un établissement public.

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

Effectifs (en ETP : Équivalent temps plein)

- Anact : 75 ETP
- Aract : 186 ETP

Budget

- Anact : 19,9 millions d'euros
- Aract : 22,8 millions d'euros

Site web

<https://www.anact.fr>

B. Objectifs de l'année

L'année 2022 marque un tournant pour l'Anact avec la préparation du regroupement Anact-Aract ainsi que la signature d'un nouveau contrat d'objectifs et de performance (COP) 2022-2025.

Prévu par la loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail, le regroupement des Aract et de l'Anact dans un établissement public unique a été préparé en 2022 pour être mis en œuvre début 2023. Cette fusion vise à consolider la capacité d'action de l'Anact et à développer son offre de service. Elle doit également conforter son ancrage régional et la place des partenaires sociaux dans la définition de ses orientations et le développement des projets de terrain.

Dans le cadre du nouveau COP signé en 2022, le programme 2022-2023 est structuré autour des trois missions phares de l'Agence : expérimenter des projets d'amélioration des conditions de travail, capitaliser les enseignements et produire une offre de services notamment pour les TPE-PME. La participation aux actions des plans santé au travail national et régionaux est un élément clé sur lequel il se base, en mettant en avant les priorités suivantes :

Faire du travail un facteur de santé et de performance

L'Anact poursuit son action de promotion des démarches qualité de vie et des conditions de travail (QVCT). Dans ce cadre, elle travaille sur les déterminants organisationnels et managériaux de la QVCT et de la prévention primaire. Elle développe également des projets pour prévenir l'usure professionnelle et favoriser le maintien en emploi. Les parcours professionnels en santé, les possibilités de développer des compétences sont des priorités structurantes. Une troisième priorité de l'Anact concerne l'amélioration de la qualité du dialogue social et des relations sociales.

Agir sur les conditions d'emploi et de travail

Dans un contexte marqué par les difficultés de recrutement et de fidélisation du personnel, le nouveau COP prévoit que l'Anact appuie des démarches sectorielles et territoriales permettant d'agir à la fois sur les conditions d'emploi et de travail.

Accompagner les mutations du travail

Le COP engage l'Anact à développer les connaissances et méthodes permettant d'accompagner les évolutions du travail en faisant le lien avec la QVCT. L'Agence s'intéresse particulièrement aux organisations de travail hybride (à distance et sur site), ainsi qu'aux enjeux d'amélioration des conditions de travail dans les transitions écologiques et numériques. Ces projets appellent une mobilisation d'acteurs au niveau des entreprises et des territoires.

Avec le nouveau COP, l'Anact poursuit également l'objectif de positionner l'action pour l'égalité professionnelle, et plus largement la prise en compte des inégalités au travail, comme priorité transversale.

C. Quelques actions phares

Le fonds pour l'amélioration des conditions de travail (Fact)

En 2022, le fonds pour l'amélioration des conditions de travail (Fact) a déployé plus largement ses actions en s'appuyant sur un doublement de ses financements liés au plan national de relance. Le Fact est un dispositif d'aide publique piloté par l'Anact dans le cadre d'une délégation du ministère chargé du travail. Il soutient financièrement des projets d'amélioration des conditions de travail menés par ou pour les TPE-PME. Tandis que, les années antérieures, deux appels à projets étaient organisés annuellement, cinq appels à projets ont été lancés en 2022, dont deux régionaux et un sectoriel :

- agir sur les conditions de travail dans la filière logistique ;
- transition écologique et travail (régions Hauts-de-France et Normandie) ;
- conditions de travail: facteurs d'attractivité et de prévention de la désinsertion professionnelle (Occitanie) ;
- travail hybride : faire évoluer le management et l'organisation ;
- développer la culture de prévention pour les TPE/PME.

Au total, 73 porteurs de projets ont été sélectionnés en 2022 et bénéficient d'un financement à la conduite ou au déploiement de leur projet, ou à la diffusion des outils et méthodes qui en sont issus. Ces porteurs de projet sont des TPE-PME ou des organismes qui les accompagnent (chambres de commerce, groupement d'entreprises, acteurs de territoire, de branche, etc.).

En 2022, l'Anact a poursuivi l'objectif de faciliter l'engagement d'actions collectives, c'est-à-dire des démarches s'adressant à plusieurs structures, et renforce les modalités d'appui au montage des projets.

En 2022, le Fact a réuni les porteurs de projets ayant participé à deux précédents appels à projets (« Faire du CSE un levier d'amélioration des conditions de travail » et « la QVCT pour agir sur les problèmes d'attractivité ») afin de mettre en commun les enseignements de leurs actions. Deux publications rendent compte de ce travail dans les Cahiers de l'Anact.

Projet PrevCamp

Avec le soutien du fonds de lutte contre les addictions, l'Anact a monté en 2022 le dispositif Prév'Camp, qui propose à des structures un appui pour initier une démarche de prévention collective des conduites addictives en milieu professionnel.

Déployé par 14 Aract, Prev'Camp propose aux établissements participants de faire le lien entre prévention des conduites addictives et situations de travail. Il peut être mis en œuvre selon différentes modalités :

- 1/ Information et sensibilisation ;
- 2/ Participation à des cycles d'ateliers pour faciliter les échanges entre structures ;
- 3/ Action collective pour bénéficier d'un appui à la mise en place d'une démarche de prévention ;
- 4/ Innovation pour mettre en place de nouvelles pratiques de prévention.

Pour ancrer les démarches dans la durée, les structures participantes sont également invitées à signer la Charte Esper de la Mission interministérielle de lutte contre les drogues et les conduites addictives (Mildeca). Ce projet partenarial prévoit également que les Aract initient un partage de bonnes pratiques avec les acteurs qui interviennent localement sur les questions de prévention des conduites addictives.

Semaine pour la qualité de vie et des conditions de travail 2022 : en quête de sens au travail

Selon un sondage Opinion Way pour l'Anact diffusé en juin 2022, 4 actifs sur 10 se disent prêts à quitter leur emploi actuel pour un autre emploi qui aurait plus de sens.

Faisant écho aux problèmes de recrutement et d'attractivité rencontrés par de nombreux secteurs d'activité, et à une forte quête de sens au travail, exprimé par des salariés en poste, des travailleurs en reconversion professionnelle, voire des jeunes en formation, la Semaine pour la qualité de vie au travail 2022, organisée par le réseau Anact-Aract, a porté sur le thème « En quête de sens au travail ».

Elle a proposé, du 19 au 22 juin, 56 événements présentiels ou webinaires auxquels se sont inscrites près de 14 000 personnes. Destinée aux employeurs, aux salariés et leurs représentants, ainsi qu'aux consultants, etc., la Semaine visait à partager des points de vue d'experts et des repères pratiques pour mieux comprendre les composantes du sens au travail (sentiment d'utilité au travail, convergence éthique, conditions de travail : nature de l'activité, reconnaissance, management, relation de travail, etc.) ainsi que les registres d'action permettant de faire vivre le sens au travail au quotidien dans l'entreprise. Il s'agissait en particulier de montrer de quelles façons les principes de la QVCT peuvent contribuer à soutenir le sens au travail.

2.2. L'ORGANISME PROFESSIONNEL DE PRÉVENTION DU BÂTIMENT ET DES TRAVAUX PUBLICS (OPPBT)

A. Présentation

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

Chaque année, ses 365 collaborateurs accompagnent les entreprises par des actions de conseil, de formation et d'information. Convaincu que la prévention est un véritable levier de performance et de progrès, l'OPPBT renforce son offre et s'attache à développer des outils digitaux, essentiels pour favoriser le développement d'une culture de prévention auprès des très nombreuses TPE/PME du secteur, en complément des actions du terrain. L'OPPBT fait émerger des solutions personnalisées répondant aux contraintes de mobilité et d'immédiateté des professionnels du bâtiment et des travaux publics.

REPÈRE

Statut

L'OPPBT est l'organisme de prévention des branches professionnelles du Bâtiment et des Travaux publics, sous gouvernance paritaire, financé par une cotisation obligatoire.

Missions principales

Expert en prévention, il accompagne les professionnels du BTP autour de trois principales missions : le conseil, la formation et l'information.

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

Grâce à sa démarche prévention et performance, l'organisme démontre, à travers des analyses minutieuses, que les entreprises qui s'engagent dans des actions concrètes de prévention sont gagnantes et augmentent la performance globale de leur entreprise.

Organisation

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

La direction nationale coordonne l'ensemble des prestations et services, conçoit et déploie les outils de conseil, de formation et d'information de l'organisme. Enfin, elle gère nationalement les rapports avec les organisations professionnelles et syndicales. 12 agences régionales réparties dans toute la France sont en charge du déploiement opérationnel des actions auprès des entreprises et avec les partenaires locaux, les organisations professionnelles, les Services de prévention et de santé au travail (SPST), les Caisses d'assurance retraite et de la santé au travail (CARSAT) ou encore les Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS).

Effectifs

365 collaborateurs répartis sur toute la France.

Budget

50 millions d'euros.

Site web

www.preventionbtp.fr

B. Objectifs de l'année

Tous les cinq ans, l'OPPBT met en place un plan stratégique qui répond aux évolutions du secteur et porte l'ambition des branches du Bâtiment et des Travaux publics en matière de santé et sécurité au travail. En 2022, l'organisme a dévoilé l'orientation de son plan @Horizon2025, aligné sur le 4^e Plan santé au travail. @Horizon2025 s'articule autour de cinq priorités stratégiques :

- maintenir une présence forte de l'organisme sur le terrain ;
- offrir une assistance technique et des parcours de prévention à toutes les entreprises grâce au digital ;
- réaliser l'ingénierie prévention des métiers de demain, avec l'objectif d'une prévention intégrée dès la conception, portée par l'innovation ;
- former les jeunes, les nouveaux dirigeants et les intérimaires et assurer ainsi un haut niveau de compétences prévention des personnels du BTP ;
- contribuer au changement de paradigme de la prévention, en s'appuyant sur la prévention, la performance et la culture de prévention, en vue d'une approche résolument positive et incitative en prévention des risques professionnels.

L'année 2022 a été la 1^{ère} année de déploiement du plan stratégique @Horizon2025. Des progrès ont été réalisés dans chacune des priorités du plan. On peut notamment noter que plus de 11 000 entreprises ont été accompagnées sur le terrain, avec la fourniture d'une assistance aux professionnels via des diagnostics et des réunions d'information. Deux campagnes de prévention ont été réalisées, l'une axée sur le risque routier professionnel et l'autre sur l'intérim. Une opération visant à sensibiliser les jeunes rejoignant le BTP, aux bonnes pratiques en matière de sécurité, a été renouvelée avec succès.

L'OPPBTB a optimisé son univers digital, avec la création de nouveaux outils digitaux, pour permettre aux entreprises de gérer leur prévention au quotidien. Deux parcours digitaux personnalisés ont été mis en place, et une application mobile appelée Check Chantier a également été lancée, permettant d'accéder à des outils essentiels pour sécuriser les chantiers depuis un smartphone.

Dans l'ensemble, l'année a été riche en actions de prévention concertées ayant pour objectif de poursuivre l'accompagnement de l'ensemble des acteurs de la profession autour des sujets de prévention intégrée.

C. Quelques actions phares

Campagnes de prévention

Deux campagnes de prévention ont été réalisées en 2022, l'une axée sur le risque routier professionnel et l'autre sur l'intérim.

La première campagne « Zéro risque routier dans le BTP », en collaboration avec la Délégation interministérielle à la sécurité routière (DISR), la Direction générale du travail (DGT), la Caisse nationale de l'assurance maladie (CNAM), l'Institut national de recherche et de sécurité (INRS), les organisations professionnelles d'employeurs et de salariés, les Services interentreprises de santé au travail du BTP (SIST-BTP), le Groupe SMA BTP, PRO BTP et la Fondation du BTP, visait à sensibiliser les entreprises du BTP au risque routier professionnel, qui constitue la deuxième cause d'accidents graves et/ou mortels dans le secteur, avec pour objectif d'atteindre le « zéro risque routier ».

À cette occasion, l'OPPBTB s'est rendu dans les entreprises, a réalisé 1 086 diagnostics et proposé des webinaires (2 300 participants) et des réunions d'information pratiques aux collaborateurs.

Au total, près de 4 300 salariés ont pris part à ces sessions et 13 100 visiteurs ont passé le test conducteur qui leur était proposé. Le site Internet (www.zerorisqueroutierbtp.fr) mis en place pour cette campagne a été consulté par 307 641 visiteurs.

La deuxième campagne relative à l'intérim dans le secteur du BTP a été lancée afin d'améliorer les conditions de travail des intérimaires, qui reçoivent souvent une formation rapide et qui font l'objet d'une sinistralité élevée. Les entreprises ont été accompagnées grâce à un « pack sécurité » comprenant des conseils et des outils pratiques pour anticiper, accueillir et accompagner les travailleurs intérimaires. Le site Internet www.lepacksecuriteinterimairebtp.fr a été visité 70 000 fois.

Un répertoire comprenant des fiches pratiques, un questions/réponses, des vidéos et des mémos pratiques ont été créés. Par ailleurs, cinq webinaires nationaux, comprenant plus de 600 participants, ont été organisés, ainsi que des réunions d'information, à plus de 1 100 participations. L'OPPBTB a également créé le « Diagnostic Intérim : Anticiper, Accueillir, Accompagner » qui a permis d'évaluer 513 entreprises.

Déploiement en outre-mer

L'OPPBTB a renforcé sa présence auprès des entreprises du BTP dans les départements d'Outre-mer. Ce déploiement a débuté à Mayotte, au printemps 2022 et s'est poursuivi en Guadeloupe, en Martinique, à La Réunion et en Guyane au début de l'été avec, à chaque fois, le concours d'acteurs locaux. L'objectif de l'OPPBTB est d'offrir à ces entreprises un service équivalent à celui dont bénéficient leurs homologues en métropole. Au total, plus de 130 entreprises d'Outre-mer ont pris part à près de 80 diagnostics, réunions, ateliers et formations. En 2023, des accompagnements en prévention seront prochainement proposés aux enseignants des établissements de formation professionnelle (centres de formation d'apprentis (CFA), lycées techniques, les Instituts Universitaires de Technologie (IUT), etc.).

L'application Check Chantier

En 2022, l'OPPBTB a développé l'application mobile Check Chantier. Check Chantier rassemble des outils pour accompagner les professionnels sur le terrain : elle comprend des modules de vérification pour les échafaudages fixes et roulants et pour 41 familles d'engins. Un module « accueil » accompagne le nouveau collaborateur dès son arrivée et lui rappelle la conduite à tenir en cas d'urgence ou d'accident. Un module d'urgence met à disposition les informations pour réagir et avertir les secours le plus rapidement possible et délivrer les consignes à appliquer dans l'attente des secours. Elle propose également des outils pratiques pour mieux s'appropriier le chantier et ses environs. En 2022, l'application Check Chantier a été téléchargée près de 6 300 fois. Les modules de vérification des échafaudages ont été utilisés 5 522 fois et celui de vérification des engins 4 063 fois.

De nouvelles publications

L'organisme a produit en 2022 de nombreux outils pour les professionnels du BTP. L'organisme a publié 15 nouvelles solutions Grand Angle pour des prescriptions techniques sur des procédés de construction en sécurité, quatre focus prévention (contenant des informations pédagogiques et techniques pour organiser en amont des chantiers sa prévention), neuf ouvrages techniques et neuf mémos pour les compagnons (un format pratique, cartonné à garder sur soi). L'OPPBTB a également édité un guide sur l'Isolation Thermique par l'Extérieur, un rapport d'étude exploratoire et des fiches sur le risque silice, et a créé le premier « serious game » qui permet aux professionnels du BTP de s'approprier les règles de l'art Amiante SS4.

La rubrique Ressources du site www.preventionbtp.fr est le point d'accès vers toutes les informations proposées par l'OPPBTB. Le site www.preventionbtp.fr a enregistré 3,5 millions de visites en 2022, soit une augmentation de 34 % par rapport à l'année précédente. À elle seule, la rubrique « Ressources » totalise 50 % des pages consultées.

Expérimentation de nouvelles technologies

Les nouvelles technologies digitales, la gestion et le partage de données sont au cœur de nouveaux enjeux. Dans ce contexte, l'OPPBTB et PRO BTP se sont associés pour identifier des solutions, comme celle de Biodatabank, permettant de mettre en œuvre un bracelet de détection pour les coups de chaleur. Ce bracelet intelligent qui estime l'accumulation de chaleur dans le corps a été testé à grande échelle (avec la participation de 880 salariés, provenant de 13 métiers différents). À l'issue de l'expérimentation, l'OPPBTB a analysé le questionnaire pour comprendre la façon dont les professionnels s'approprient ce dispositif, évaluent son confort, sa robustesse ou son intérêt.

L'OPPBTB s'est également associé à la société Hilti pour évaluer, au moyen d'études, les effets de l'usage d'un exosquelette sur la santé et la performance des utilisateurs, et la réduction des troubles musculo-squelettiques. Dans ce contexte, l'organisme a soutenu la construction du protocole d'expérimentation, a contribué à l'identification des entreprises participantes et participe à l'interprétation des résultats.

Enfin, douze nouvelles start-up ont rejoint l'accélérateur Santé-prévention du BTP né de l'alliance entre l'OPPBTB, le CCCA-BTP, PRO BTP et la Fondation Excellence SMA. Ces dernières viennent compléter les 58 start-up intégrées depuis 2018. Dans le cadre de l'accélérateur, l'OPPBTB accompagne notamment les start-up en les promouvant sur des salons et dans la presse, en leur facilitant les tests de terrain auprès des entreprises du réseau de l'Organisme, et leur offrant notre expertise technique.

Challenge « 100 min pour la vie »

Pour inculquer aux jeunes qui rejoignent le secteur du BTP les bons réflexes, tout en changeant la façon dont ils peuvent appréhender la notion de risque, l'OPPBTB a créé l'opération « 100 minutes pour la vie ».

En 2022, la nouvelle édition du challenge national 100 % mobile « 100 minutes pour la vie » a rencontré un franc succès : pour cette deuxième édition, plus de 12 500 élèves et apprentis de la filière BTP, issus de 137 établissements partenaires, ont été sensibilisés à la prévention des risques professionnels au cours des cinq semaines du challenge. En tout ils se sont lancés 96 830 « battles » (+ 25 % par rapport à 2021) et ont répondu à 790 709 questions sur la prévention (+ 32 %).

Par ailleurs, 23 % des participants ont su répondre aux 50 questions du challenge, contre 14 % en 2021 : cette progression souligne l'impact positif de cette campagne digitale auprès des futurs professionnels du BTP.

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

A. Présentation

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

- **Assistance** : 27 300 demandes externes traitées en 2022 dans les domaines juridique, technique, médical, documentaire ou de formation. La participation à la normalisation a été maintenue avec 49 experts présents dans 47 commissions et 87 groupes de travail.
- **Études et recherche** : 90 programmes conduits en 2022, dont 27 se sont terminés en fin d'année ; une production scientifique qui s'est élevée à 142 publications et 187 communications orales. L'accueil de doctorants a contribué aux travaux d'études avec une trentaine de thèses en cours en 2022.
- **Formation** : en 2022, les dispositifs du Plan national de formation ont permis de former, via le système de démultiplication, 1,2 million de stagiaires. Les stages à distance ont enregistré 28 000 inscriptions, plus d'un million d'élèves de filières professionnelles ont suivi un enseignement en santé et sécurité au travail et 1 550 stagiaires ont été accueillis au cours de 151 sessions de formation.
- **Information** : 8 millions de visites et 19 millions de pages vues sur le site Internet de l'INRS en 2022. La lettre mensuelle d'information électronique a dépassé les 90 000 abonnés et 3,5 millions de vidéos produites par l'INRS ont été visionnées au cours de l'année. 13 manifestations ont rassemblé plus de 10 500 participants en présentiel et à distance.

REPÈRE

Statut

Association loi 1901 constituée en 1947 sous l'égide de la Caisse nationale de l'assurance maladie (CNAM), administrée par un conseil paritaire (9 représentants des employeurs et 9 représentants des syndicats de salariés) et soumise au contrôle financier de l'État. Ses orientations sont cohérentes avec la convention d'objectifs et de gestion de la branche accidents du travail et maladies professionnelles de la CNAM.

Missions principales

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

Organisation

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

Effectifs

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

Budget

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

Site web

www.inrs.fr

B. Objectifs de l'année

L'INRS est resté mobilisé sur la mise en œuvre des orientations de son **plan stratégique 2018-2022**, qui s'inscrit dans le cadre de la convention d'objectifs et de gestion de la branche AT/MP, et qui fait appel à ses quatre modes d'action (études et recherche, assistance, formation, information) au service de :

Quatre programmes de prévention

Risques chimiques
CMR, allergies professionnelles, fibres, nanoparticules, perturbateurs endocriniens...

Risques physiques et mécaniques
Bruit, chutes, champs électromagnétiques, équipements de travail, rayonnements, vibrations...

Risques biologiques
Mycotoxines, endotoxines, biotechnologies, zoonoses...

Risques liés à l'organisation et aux situations de travail
Horaires atypiques, risques psychosociaux, nouvelles formes d'emploi, troubles musculo-squelettiques...

Cinq thématiques focus en santé et sécurité au travail

- Aide et soin à la personne
- Industrie du futur et prévention
- Impact des technologies de l'information et de la communication
- Polyexpositions au travail
- Reproduction et travail

Par ailleurs, l'INRS contribue aux orientations du Plan santé au travail, dont la quatrième édition est parue en décembre 2021.

C. Quelques actions phares

Prévention des risques biologiques

Épurateurs d'air intérieur : mesures de performance réelle

Le recours aux épurateurs d'air s'est répandu, avec néanmoins des interrogations sur leur performance et les risques qu'ils pouvaient induire. L'INRS a étudié plusieurs appareils, à l'aide d'une cabine d'essai dans laquelle étaient émis des aérosols et des bioaérosols, afin d'objectiver l'efficacité des technologies utilisées. Les conclusions ont fait état de résultats contrastés et d'une émission d'ozone préoccupante pour un des appareils. Elles ont été communiquées aux fabricants dans une optique d'amélioration et ont fait l'objet d'une publication dans la revue Hygiène et sécurité du travail pour alerter sur les sources d'émissions, préciser les conditions à respecter et inciter à agir dès le stade de conception des locaux.

Masques FFP2 : mise en garde sur les besoins d'ajustement

Dans la continuité de travaux sur l'efficacité barrière de masques, puis d'essais d'ajustement sur 14 types de FFP (bec de canard, à plis et coquille), l'INRS a étudié les performances d'un nouveau modèle FFP2, dit de forme KN 95, présentant un pli vertical et des élastiques apposés derrière les oreilles. Sept modèles ont été testés sur différentes formes du visage. Une variabilité de résultats a été observée et moins de 1 % des essais d'ajustement a été réussi. Ces données soulignent l'intérêt de disposer de plusieurs types de masques pour choisir le mieux adapté, car bien que certifiés FFP2, ces modèles difficiles à ajuster peuvent ne plus garantir le niveau de protection attendu d'un appareil de protection respiratoire.

Information : nouveaux outils de prévention

L'exposition à des agents biologiques concerne de nombreux secteurs et nécessite d'être pris en compte. Face à une méconnaissance ou sous-estimation des risques de transmission, l'INRS a mis à disposition différents outils pour aider les entreprises à mettre en place des mesures concrètes :

- une brochure « L'essentiel sur les risques biologiques » donne les clés de compréhension ;
- un aide-mémoire juridique réunit les principales dispositions réglementaires ;
- une fiche solution apporte des recommandations au secteur de la collecte et du traitement des déchets.

Prévention des risques chimiques

Batteries au lithium : technologies sous surveillance

L'utilisation de batteries au lithium est croissante et son expansion devrait encore s'accroître. Or à chaque étape du cycle de vie, une batterie au lithium expose les travailleurs à des risques professionnels. L'INRS a déployé en 2022 un ensemble d'actions visant à mieux repérer et maîtriser les risques et à protéger la santé des salariés. Une offre d'information a été mise à disposition, via quatre affiches de sensibilisation, un reportage vidéo, des fiches pratiques, un guide de prévention, ainsi qu'un dossier web. Le sujet a également fait l'objet de deux événements. Un webinaire a rassemblé 945 personnes le 23 juin. Une journée technique, transmise en direct le 22 novembre a fait un état complet des connaissances. Plus de 900 participants ont assisté à l'événement, également disponible en replay.

Allergies professionnelles : prise en compte à améliorer

L'exposition à des agents sensibilisants peut être à l'origine d'allergies professionnelles, cutanées ou respiratoires, dont les conséquences peuvent nécessiter un aménagement de poste ou une réorientation professionnelle. Pour aider les entreprises à prévenir ces risques, l'INRS a mis à disposition deux dépliants. Le premier vise à favoriser l'évaluation des expositions et rappelle les principes à adopter si un risque est identifié. Le second est consacré à la prévention de l'eczéma des mains qui touche les salariés occupant des postes en milieu humide ou manipulant des produits irritants. L'existence de fiches dédiées à l'identification des allergènes cutanés et respiratoires, régulièrement publiées dans la revue *Références en santé au travail*, a également été rappelée.

Fabrication additive : industrialiser la prévention des risques

La fabrication additive (ou impression 3D) et les risques potentiels associés à ce procédé étaient le thème d'une journée technique organisée le 17 mai, à destination des préventeurs d'entreprises. L'objectif était de partager les conclusions d'études conduites par l'INRS, sur l'évaluation et la maîtrise des risques organisationnels, physiques (brûlures, explosions, rayonnements optiques, etc.), mais aussi chimiques, compte tenu des processus et matières employées (métaux, plastiques,

poudres, résines, etc.), ou générées à différentes phases. Apports théoriques, retours d'expérience, bonnes pratiques ont illustré les échanges. L'ensemble des interventions est disponible en replay sur le site Internet de l'INRS.

Logiciel Seirich : évaluation concrète des risques chimiques

Pour contribuer à l'enrichissement de Seirich, outil de référence pour l'évaluation des risques chimiques en France, l'INRS a mené une étude sur les algorithmes implantés dans le logiciel. Des propositions d'amélioration ont été identifiées et évaluées sur un ensemble d'inventaires d'entreprises. Leur prise en compte a débuté et les évolutions seront opérationnelles en 2023 dans la version 4.0 du logiciel. En parallèle, un nouveau guide qui détaille la démarche d'évaluation développée pour Seirich dans les domaines de la santé, de l'incendie - explosion et de l'environnement a été publié ; il permet de comprendre les enjeux de l'évaluation de l'exposition chimique conduite à l'aide du logiciel.

Aérosols semi-volatils : innovation pour les préleveurs

Les aérosols semi-volatils sont composés de substances présentes dans l'air sous forme de mélange de gaz et de particules. L'une et/ou l'autre des deux phases (particulaire ou vapeur) peuvent provoquer des symptômes tels que des irritations, voire générer un risque de cancer. Une étude de l'INRS a permis de mettre au point un dispositif capable de quantifier simultanément les deux phases. Le concept innovant a fait l'objet d'une demande de dépôt de brevet, et a été présenté lors de la journée technique organisée en direction des préventeurs le 8 décembre. Un webinaire, rassemblant près de 800 participants le 6 octobre, a également mis en exergue le sujet des aérosols semi-volatils, en mettant l'accent sur les méthodes d'évaluation des expositions à ces composés.

Prévention des risques physiques et mécaniques

Chutes de plain-pied : vigilance renforcée

Glissades, trébuchements, faux pas, pertes d'équilibre, etc., les chutes de plain-pied restent une cause préoccupante d'accidents du travail, qui concernent tous les secteurs d'activité. Alors que les facteurs susceptibles de les provoquer sont difficilement perceptibles, l'INRS a proposé en 2022 de nouvelles ressources pour agir à plusieurs niveaux. En direction des chefs d'entreprise et des responsables Hygiène, sécurité, environnement (HSE), un guide détaille les étapes clés d'une démarche d'analyse renforcée et une brochure liste les points à aborder lors d'actions collectives de prévention, illustrés de supports vidéo. En direction des salariés, une série de six affiches de sensibilisation vise à attirer l'attention sur certains risques.

Radon : visibilité sur un risque invisible

En 2018, une directive européenne a intégré le risque radon dans la prévention des risques professionnels à mener dans tout type de structure. Depuis l'INRS a mis en œuvre différentes actions pour aider les employeurs, notamment ceux de

TPE et PME – peu familiers avec les phénomènes d'exposition aux rayonnements ionisants naturels – à prendre en compte cette obligation. Le 16 juin, l'INRS a organisé, en marge du congrès de médecine et de santé au travail et du stand d'information qu'il y tenait, un symposium sur le sujet en collaboration avec l'Institut de radioprotection et de sûreté nucléaire (IRSN). Par ailleurs, pour former les référents désignés personnes compétentes en radioprotection au sein des entreprises, l'INRS a développé un dispositif de formation dédié.

Robots d'assistance : influence ergonomique en question

La robotique collaborative peut apparaître comme une possibilité de réduction des troubles musculo-squelettiques. Une étude avait pour objectif d'analyser les sollicitations biomécaniques d'utilisateurs de robots d'assistance physique lors d'opérations de meulage. Il a été observé que l'usage du robot a une influence sur la majorité des angles articulaires, avec une réduction de l'activité des muscles, sauf ceux du dos. Mais ces travaux ont aussi mis en évidence l'émergence de nouveaux types d'effort, impliquant une charge cognitive plus importante, des situations d'empêchement, une réduction de la qualité perçue ou un sentiment d'insécurité. Ces résultats illustrent, dans la continuité des messages transmis par l'INRS, la nécessité pour les entreprises d'analyser le besoin, les postes et l'organisation du travail et de veiller à la formation des salariés.

Prévention des risques liés à l'organisation et aux situations de travail

Risques psychosociaux (RPS) : s'interroger et agir

Différentes actions de l'INRS ont jalonné l'année 2022, placée sous le signe de la lutte contre les risques psychosociaux (RPS).

À l'occasion de la Journée mondiale de la santé et sécurité au travail, un plateau TV sur les RPS en lien avec le télétravail a réuni plus de 1 300 participants. En direction des dirigeants, l'INRS a également initié une campagne de communication digitale, basée sur son dispositif destiné à lutter contre les idées reçues et à mettre en visibilité neuf conseils aux managers pour agir au quotidien. Un rendez-vous en ligne de la revue *Travail & sécurité* destiné à ce même public a réuni, le 6 décembre, 821 participants venus s'informer sur les moyens de mener une démarche de prévention. Un webinaire a traité des solutions pour évaluer les facteurs de risque et réuni 1 345 participants. Un dossier de la revue mensuelle *Travail & sécurité* a été publié en octobre 2022. Enfin, un nouveau guide de prévention décrivant la méthodologie pour faire appel à un consultant et maîtriser les étapes d'une évaluation a été édité. L'INRS a aussi rappelé en 2022 que le harcèlement sexuel et les agissements sexistes doivent, au même titre que les RPS, être pris en compte dans l'évaluation des risques. Un dossier Web et un focus juridique ont été publiés avec l'objectif de favoriser le repérage et la manière d'agir en cas de signalement.

Aide et soin à la personne : co-exposition aux TMS et aux RPS

Afin de mieux comprendre les conséquences de co-expositions à des facteurs de risques psychosociaux et physiques, une étude a été menée par l'INRS à partir de l'exploitation d'enquêtes de la Dares entre 2013 et 2016. Les résultats mettent en évidence, notamment chez les salariés du secteur de la santé et de l'aide à la personne, un risque d'accident du travail multiplié par 4 en cas de forte exposition aux facteurs physiques, combinée à une forte exposition aux facteurs psychosociaux. En outre, l'étude révèle que des horaires contraints, irréguliers et imprévisibles, une mauvaise conciliation entre vie professionnelle et personnelle et des mesures de prévention insuffisantes sont des facteurs associés aux taux d'accidents du travail les plus élevés dans ce secteur.

Travail sédentaire : un enjeu de santé au travail aussi

Au travail, une posture assise prolongée associée à une faible dépense énergétique peut favoriser la survenue de pathologies : maladies cardiovasculaires, diabète de type 2, obésité, cancer, troubles musculo-squelettiques, troubles de la santé mentale, etc. Dans de nombreux secteurs, notamment ceux du tertiaire, cette posture peut avoir des effets négatifs, dès lors qu'elle est maintenue dans le temps. Pour les entreprises, il est nécessaire d'identifier les métiers ou activités exposés, avant de mettre en place un plan d'action. Pour les y aider, l'INRS a publié une brochure qui propose des clés pour évaluer et prévenir les risques associés à ces postures de travail.

Hyperconnexion, surconnexion : contrarier une injonction tacite

Dès 2015, l'INRS initiait des travaux d'études sur les pratiques numériques, notamment la messagerie électronique, face à l'apparition de préoccupations de santé liées à l'usage de ces outils. Différents rapports révélaient en effet l'émergence d'une norme implicite de connexion permanente pour certains cadres et salariés, la multiplication des outils sans hiérarchie ou stratégie d'usage, une tendance à l'effacement des frontières entre vie privée et vie de travail. Cette inflation informationnelle pouvait créer un sentiment d'urgence, de surcharge. Dans la continuité d'un article paru dans la revue *Hygiène et sécurité du travail* qui posait des points de repère, l'INRS a fait état de pistes de prévention pouvant être explorées et formalisées dans les entreprises.

3. LES AGENCES D'EXPERTISE SCIENTIFIQUE

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

A. Présentation

L'Anses est l'agence de sécurité sanitaire intervenant dans les domaines de l'alimentation, de l'environnement, du travail, de la santé et du bien-être des animaux et de la santé des végétaux. Le cœur de l'action de l'Anses est l'évaluation des risques sanitaires en vue d'éclairer la décision publique. Par ses activités de veille, d'expertise, de recherche et de référence, l'agence couvre l'ensemble des risques (microbiologiques, physiques ou chimiques) auxquels un individu peut être exposé, volontairement ou non, à tous les moments de sa vie, qu'il s'agisse d'expositions sur son lieu de travail, pendant ses transports, ses loisirs ou via son alimentation. Elle met en œuvre une expertise scientifique indépendante au sein de collectifs d'experts de diverses disciplines, y compris les sciences humaines, sociales et économiques. Elle s'appuie sur un réseau de neuf laboratoires de recherche, titulaires des mandats de référence nationaux, européens et internationaux. Elle travaille en partenariat avec de nombreux organismes nationaux et internationaux (Santé Publique France, Autorité européenne de sécurité des aliments, Institut fédéral allemand pour l'évaluation des risques, etc.).

Ouverte sur la société, l'agence donne une large place aux échanges avec l'ensemble des parties prenantes. Elle ouvre sa réflexion et partage ses informations avec différents acteurs : associations, communauté scientifique, collectivités, syndicats, fédérations professionnelles.

REPÈRE

Statut

Établissement public administratif (EPA) placé sous la tutelle des ministères de la Santé, de l'Agriculture, de l'Environnement, du Travail et de la Consommation.

Missions principales

Dans son champ de compétence, l'agence a pour mission de réaliser l'évaluation des risques, de fournir aux autorités compétentes toutes les informations sur ces risques, ainsi que l'expertise et l'appui scientifique et technique nécessaires à l'élaboration des dispositions législatives et réglementaires et à la mise en œuvre des mesures de gestion des risques. Elle assure des missions de veille, d'alerte, de vigilance et de référence. Elle définit, met en œuvre et finance des programmes de recherche scientifique et technique.

Elle propose aux autorités compétentes toute mesure de nature à préserver la santé publique. Lorsque celle-ci est menacée par un danger grave, elle recommande à ces autorités les mesures de police sanitaire nécessaires. Elle participe aux travaux des instances européennes et internationales, et y représente la France à la demande du Gouvernement.

L'agence évalue également l'efficacité des produits phytopharmaceutiques, matières fertilisantes, supports de culture, adjuvants, substances actives et produits biocides, ainsi que les risques liés à leur utilisation. Sur la base des conclusions de ces évaluations scientifiques, elle délivre, modifie ou retire les Autorisations de mise sur le marché (AMM) et permis de l'ensemble de ces produits, dans le respect des cadres réglementaires européens et nationaux. L'agence nationale du médicament vétérinaire (ANMV), au sein de l'Anses, est l'autorité compétente en matière d'évaluation, de gestion du risque et d'autorisation de mise sur le marché des médicaments vétérinaires et des établissements pharmaceutiques vétérinaires en France.

Par ailleurs, l'Anses contribue à la mise en œuvre des règlements européens REACH et CLP dans le cadre des procédures d'évaluation, d'identification des substances très préoccupantes en vue de l'autorisation, de restriction, et élabore les propositions de classification/étiquetage. L'agence contribue à la connaissance des risques professionnels notamment émergents (nanoparticules, pesticides, perturbateurs endocriniens, champs électromagnétiques), *via* le Réseau national de vigilance et de prévention des pathologies professionnelles (RNV3P), et *via* ses actions d'évaluation des risques. Elle mobilise les connaissances scientifiques utiles à l'élaboration de la réglementation nationale et européenne, élabore les recommandations pour la fixation des valeurs limites d'exposition professionnelle (VLEP) pour protéger les travailleurs. Elle participe activement à la mise en œuvre de la politique d'amélioration des conditions de travail, notamment par son implication active à la mise en œuvre du 4^e Plan santé au travail 2021-2025 (PST4).

Organisation

Quatre métiers, articulés autour de la sécurité sanitaire, sont mis en œuvre à l'agence :

- **L'évaluation des risques *via* :**
 - la direction de l'évaluation des produits réglementés qui comprend les activités d'évaluation des produits phytosanitaires et des biocides ;
 - la direction de l'évaluation des risques en santé alimentation, environnement et travail, qui évalue les risques sanitaires et les bénéfices nutritionnels liés à l'alimentation, les risques sanitaires en santé environnement et en santé au travail. Elle assure également la mise en œuvre des règlements REACH et CLP.

- **la gestion des autorisations de mise sur le marché de produits réglementés via :**
 - l’agence nationale du médicament vétérinaire ;
 - la direction des autorisations de mise sur le marché pour les produits phytosanitaires et biocides.
- **la recherche et la référence au sein de neuf laboratoires**
- **la vigilance :**
 - L’Anses est chargée de quatre vigilances réglementées, la pharmacovigilance vétérinaire (pilotée par ANMV), la nutrivigilance et la phytopharmacovigilance (pilotées par la Direction de l’évaluation des risques), la toxicovigilance (pilotée par la Direction des alertes et des vigilances sanitaires (DAVS).
 - à quoi s’ajoute la vigilance en santé au travail par le Réseau national de prévention et de vigilance des pathologies professionnelles (RNV3P), coordonné par la DAVS.

S’ajoutent les services supports, information, affaires européennes et internationales, recherche et veille.

L’agence est supervisée par un conseil d’administration composé de représentants de l’État, d’associations, des organisations professionnelles, des organisations syndicales, de personnalités qualifiées et de représentants du personnel de l’agence.

Il est assisté d’un conseil scientifique garant de la qualité et de l’indépendance de l’expertise de l’agence. Il valide et supervise également le processus d’évaluation de l’activité de recherche et donne un avis sur la liste, les règles de fonctionnement, les nominations des membres des commissions spécialisées.

Effectifs

1 400 collaboratrices et collaborateurs (68 % de femmes, 32 % d’hommes).

Budget

156,6 millions d’euros.

Site web

www.anses.fr

B. Objectifs de l’année

En matière de santé au travail, la mission première de l’Anses est de fournir aux autorités l’information nécessaire à la prise de décision concernant la prévention des risques professionnels et d’appuyer les principales politiques publiques en la matière.

En 2022, l’agence a poursuivi ses travaux de documentation des expositions et d’évaluation des risques sur des thématiques à la fois identifiées comme « classiques » parmi lesquels le risque chimique, notamment CMR (Cancérogène, Mutagène,

Reprotoxique), mais également sur la prise en compte de risques émergents (perturbateurs endocriniens, nanomatériaux, nouvelles organisations de travail).

Dans le cadre de sa mission d'appui aux pouvoirs publics pour la mise en œuvre des réglementations nationales ou européennes, l'Anses a réalisé en 2022 des expertises dans le cadre de l'élaboration des valeurs limites d'exposition professionnelles, de l'identification des procédés cancérigènes, de l'évolution des tableaux de maladies professionnelles, de la mise en œuvre des règlements REACH et CLP ou dans le cadre de la délivrance des autorisations de mise sur le marché des produits phytopharmaceutiques et biocides. Chacun de ces travaux contribuant à une meilleure maîtrise des expositions et une prévention des risques pour les professionnels exposés à des substances ou conditions de travail dangereuses.

Depuis plusieurs années, l'agence est amenée à conduire de plus en plus d'expertises complexes en santé au travail, relatives à un métier, un secteur d'activité, ou à des modalités particulières d'organisation du travail. Dans cette approche, la question de la polyexposition et de l'évaluation des risques combinés est centrale et récurrente et continuera d'être une approche privilégiée pour l'étude des risques dans le cadre du travail.

Par ailleurs, la compréhension et l'analyse fine du comportement des acteurs, qu'ils s'agissent des consommateurs, des travailleurs, des entreprises par rapport aux réglementations en vigueur, la capacité des institutions publiques ou privées à les mettre en œuvre et à les contrôler sont autant de dimensions nécessaires à la compréhension et à l'identification des situations d'exposition et des situations à risque, ainsi que des moyens pour les prévenir ou les réduire. Les efforts entrepris par l'Agence pour mobiliser les disciplines relevant des sciences humaines et sociales (y compris les sciences économiques qui sont en cours de déploiement au sein de l'Agence avec la mise en place d'un dispositif d'expertise dédié) sont ainsi nécessaires et ces compétences sont dorénavant régulièrement mobilisées dans le cadre des différentes expertises en santé au travail réalisées par l'Anses.

Comme d'autres acteurs de la santé au travail et de la prévention, l'agence poursuit son implication dans la mise en œuvre des politiques publiques dans le cadre de la mise en œuvre des plans nationaux et en particulier du PST4, par exemple en coordonnant la rédaction d'un livre blanc sur la stratégie de recherche en santé au travail ou en soutenant le parcours doctoral national en santé au travail.

Enfin, l'Anses a continué d'accorder une place importante aux travaux d'expertise et de soutien à la recherche en santé au travail. Le pilotage du Programme national Environnement-Santé-Travail (PNR EST) de l'Anses est à ce titre un outil essentiel pour développer les connaissances en santé-environnement et en santé-travail, en appui aux politiques publiques et aux travaux d'évaluation des risques sanitaires. Le PNR EST a pour but de conduire les communautés scientifiques à produire des données utiles aux différentes phases de l'analyse du risque sanitaire et à rapprocher recherche et expertise scientifique. En 2022 encore, plusieurs projets de recherche en santé au travail ont été financés dans ce cadre.

C. Quelques actions phares

Caractériser le caractère cancérigène des travaux exposant aux fumées de soudage

Selon l'enquête SUMER de 2017, conduite par le ministère chargé du Travail, 528 000 salariés, soit 2,1 % des salariés français, sont exposés aux fumées de soudage d'éléments métalliques. La profession de soudeur n'est pas la seule concernée. En effet, de nombreux travailleurs peuvent être exposés à ces fumées tout au long de leur carrière sans que la soudure ne constitue leur activité principale. La construction, l'installation et la réparation de machines et d'équipements, la réparation de véhicules ou encore la métallurgie sont autant de secteurs d'activité concernés.

En 2018, le Centre international de recherche sur le cancer (CIRC) classait les fumées de soudage en tant que « cancérigène pour l'Homme » (groupe 1) sur la base de preuves suffisantes chez l'Homme pour les cancers du poumon et de preuves limitées pour le cancer du rein. Des études postérieures permettent aujourd'hui de conclure à des preuves suffisantes pour le cancer du larynx et à des preuves limitées pour les cancers de la cavité buccale et naso-sinusiens.

Les fumées de soudage sont composées d'une phase gazeuse et d'une phase particulaire pouvant contenir des particules métalliques cancérigènes. La composition et la quantité de fumées émises varient selon de nombreux paramètres, notamment la composition des pièces à souder, des produits d'apport pour souder, les types de procédés mis en œuvre, la température de fusion du métal d'apport, etc. Des procédés connexes au soudage tels que le brasage fort, le gougeage, l'oxycoupage, la projection thermique et le rechargement émettent également des fumées dont la composition est similaire à celles issues des procédés de soudage.

Dans la mesure où il n'est pas possible d'imputer un risque de cancer à un type de procédé de soudage en particulier, l'agence recommande d'inscrire l'ensemble des travaux exposant aux fumées de soudage ou aux fumées métalliques de procédés connexes à la liste des substances, mélanges ou procédés cancérigènes au sens du code du travail. Avec cette recommandation, en plus des travailleurs exposés aux fumées de soudage, l'Anses propose également d'inclure les travailleurs exposés aux fumées métalliques de procédés connexes dont la composition en agents cancérigènes s'avère similaire à celle des fumées de soudage. Cette recommandation permet ainsi d'inclure les professionnels dont la soudure n'est pas l'activité principale ainsi que les travailleurs exposés de façon passive, de par leur présence à proximité de personnes effectuant des opérations de soudage.

Pour prévenir ces risques de cancer, l'agence souligne l'importance de la sensibilisation et de la protection des professionnels exposés de façon directe ou indirecte aux fumées cancérigènes. Il s'agit de former et sensibiliser les employeurs et les salariés à l'utilisation des procédés les plus adaptés et les moins émissifs selon les opérations de soudage à effectuer. Capturer les fumées à la source et surveiller les expositions sont également des actions à mettre en place.

De façon plus globale, au-delà des cancers broncho-pulmonaires et du larynx, l'Anses recommande d'acquérir davantage de données sur les différents risques de cancers pouvant être associés à ces procédés de soudage et pour lesquels les preuves sont aujourd'hui limitées ou non concluantes.

Enfin, au-delà de l'exposition aux fumées émises, l'Agence rappelle que les travaux de soudage émettent également des radiations UV classées « cancérogènes pour l'Homme » (groupe 1) par le CIRC qui sont à prendre en compte dans la protection des travailleurs exposés.

Asthme lié au travail : des différences entre les femmes et les hommes mises en évidence

L'asthme est la principale maladie respiratoire d'origine professionnelle dans les pays industrialisés. En France, 16 à 18 % des cas d'asthme chez les adultes seraient dus à une exposition professionnelle. Leur survenue oblige les personnes atteintes à changer de poste et peut conduire à des périodes de chômage prolongées.

Des scientifiques du Centre de consultation de pathologies professionnelles et environnementales (CCPP) de Brest (CHU de Brest) et de l'université de Bretagne occidentale ont comparé les différences d'expositions et de secteurs d'activité entre les femmes et les hommes ayant consulté pour un asthme en relation avec le travail entre 2001 et 2018.

Pour cela, ils se sont appuyés sur les données du Réseau national de vigilance et de prévention des pathologies professionnelles (RNV3P), coordonné par l'Anses. Celui-ci rassemble les 28 Centres de consultation de pathologies professionnelles et environnementales (CCPPE) de France. Ces centres reçoivent en consultation des patients notamment pour déterminer si leur maladie est d'origine professionnelle. Les données recueillies ne sont donc pas représentatives de la population générale, mais les cas sont bien documentés par des experts : elles permettent de connaître notamment le secteur d'activité et le poste de travail des personnes qui ont consulté et les nuisances auxquelles elles ont été exposées à ce poste, en plus de la maladie dont elles sont atteintes.

L'étude menée a analysé 8 385 cas d'asthme en relation avec le travail. Contrairement à des travaux similaires dans d'autres pays, les femmes n'étaient pas plus touchées que les hommes : elles représentaient 45,5 % des cas.

En revanche, l'étude a montré une forte différence des sources d'exposition à l'origine de l'asthme, en lien direct avec les différences de secteurs d'activité. Ainsi, l'asthme chez les femmes était principalement dû aux composés d'ammonium quaternaire, notamment utilisés dans les produits désinfectants et les shampooings, et aux produits d'entretien pour les locaux. Les principaux secteurs d'activité concernés étaient la coiffure et les activités hospitalières.

Chez les hommes, les expositions principalement en cause étaient les poussières de farine, les cyanates et les isocyanates (notamment utilisés dans les herbicides, en métallurgie et pour les revêtements). Les secteurs principalement concernés étaient la boulangerie et le bâtiment.

Cette étude a pour perspective de sensibiliser les médecins aux spécificités des asthmes en relation avec le travail dans les deux sexes afin d'établir plus rapidement le lien possible entre une exposition, un secteur d'activité et l'apparition ou l'aggravation d'un asthme.

Cancers des ovaires et du larynx en lien avec l'exposition à l'amiante : une nouvelle évaluation de l'Anses sur les tableaux de maladies professionnelles

Les cancers broncho-pulmonaires et de la plèvre (mésothéliome) sont actuellement les seuls cancers faisant l'objet d'un tableau de maladies professionnelles en lien avec l'exposition à l'amiante. Ils ne sont cependant pas les seuls cancers pouvant être provoqués par ces fibres. Depuis 2012, le Centre international de recherche sur le cancer (CIRC) considère que le lien causal entre les cancers des ovaires et du larynx et l'exposition à l'amiante est avéré. L'Anses a été saisie pour apporter aux pouvoirs publics les éléments scientifiques permettant d'envisager la création de tableaux de maladies professionnelles pour ces deux cancers.

D'après les données fournies par la Caisse nationale d'assurance maladie (CNAM), seules 130 demandes de reconnaissance du cancer du larynx en maladie professionnelle associée à l'exposition à l'amiante ont été examinées entre 2010 et 2020 dans le cadre du système complémentaire de reconnaissance (hors tableaux). Durant cette même période, six demandes de reconnaissance de cancers des ovaires ont été déposées. D'après l'analyse des données recueillies dans cette expertise, ces cancers liés à une exposition professionnelle à l'amiante sont sous-déclarés et sous-reconnus.

Malgré la reconnaissance par le CIRC depuis dix ans, le lien entre les cancers du larynx et des ovaires et l'exposition à l'amiante reste très peu connu. L'amiante étant couramment associé aux cancers des poumons et de la plèvre, ni les médecins ni les malades ne font en général le lien avec d'autres cancers.

Bien qu'il soit déjà possible de faire reconnaître ces cancers en tant que maladie professionnelle, notamment dans le cadre du système complémentaire, cela demande cependant à la victime d'apporter la preuve du lien direct et essentiel entre le cancer et son travail, ce qui complexifie la reconnaissance. La création d'un tableau de maladie professionnelle faciliterait ainsi la reconnaissance de ces cancers, et donc l'indemnisation des malades, en permettant de reconnaître automatiquement le lien avec une exposition professionnelle à partir du moment où les demandeurs remplissent les conditions définies par le tableau.

Au vu des nombreuses études scientifiques de qualité montrant un lien entre les cancers du larynx et des ovaires et l'exposition à l'amiante, l'Anses conclut que le lien causal est avéré, ce qui constitue un argument fort en faveur de la création de tableaux de maladies professionnelles pour ces deux cancers.

Le groupe de travail de l'Anses a formulé ses préconisations concernant les conditions d'exposition à l'amiante et les méthodes de diagnostic des maladies qui pourraient servir à créer les tableaux de maladies professionnelles. Sur la base de l'expertise réalisée par l'agence, il appartient ensuite à l'État de décider de la création de ces tableaux, dans les régimes général et agricole, après avis des commissions de maladies professionnelles. Deux nouveaux tableaux devraient être créés avant la fin de l'année 2023, respectivement dans le régime général et le régime agricole, permettant la reconnaissance des cancers des ovaires et du larynx en lien avec des expositions professionnelles à l'amiante.

Du fait de l'utilisation massive de l'amiante en France pendant plus de 130 ans et de la multiplicité des usages industriels, de nombreux secteurs d'activité, professions et travaux ont été ou sont encore concernés par une exposition professionnelle à l'amiante.

Avant l'interdiction de l'amiante en 1997, la production et l'utilisation de l'amiante étaient les principales sources d'expositions professionnelles en France. Aujourd'hui, le secteur du BTP, incluant les travaux de retrait et d'intervention sur des matériaux et produits contenant de l'amiante, est le secteur exposant le plus de travailleurs. D'autres secteurs comme l'élimination de déchets, le transport, le secteur agricole sont également concernés. De nombreuses activités professionnelles sont effectuées dans un environnement contaminé par l'amiante, par exemple dans les secteurs de l'administration, de l'enseignement ou de la santé.

Les femmes étant peu nombreuses dans le BTP, les études épidémiologiques sont de fait principalement réalisées chez les hommes, mais cela ne signifie pas que les femmes n'ont pas de risques de santé liés à l'amiante. L'exposition professionnelle des femmes à l'amiante a concerné en particulier la fabrication de textiles non inflammables. Certains secteurs les exposent aussi à l'amiante de façon indirecte, tels que le secteur de la santé, dans lequel les femmes sont surreprésentées. Le groupe d'experts estime qu'il faudrait plus de données pour documenter l'exposition des femmes à l'amiante et les impacts sur leur santé.

De façon générale, l'Anses recommande une meilleure information des médecins et un meilleur accompagnement des travailleurs et travailleuses ayant été exposés à l'amiante et atteints d'un cancer du larynx ou des ovaires, ainsi que de leurs ayants droit, pour les aider dans leurs démarches de déclaration et de reconnaissance en maladies professionnelles.

3.2. SANTÉ PUBLIQUE FRANCE : L'AGENCE NATIONALE DE SANTÉ PUBLIQUE (ANSP)

A. Présentation

Santé publique France est l'agence nationale de Santé publique sous tutelle du ministère chargé de la Santé. Sur le périmètre de la santé au travail, la mission première de l'agence est d'assurer la surveillance des événements de santé liés

aux facteurs de risque professionnels et mettre ces informations à disposition en vue de protéger au mieux la santé des travailleurs. L'ANSP contribue également au décloisonnement entre santé publique et santé au travail, et développe une vision intégrée de l'environnement, combinant environnement général et environnement professionnel.

L'ANSP développe des approches croisées par expositions, pathologies et populations et produit des indicateurs contribuant à améliorer la santé physique et mentale des travailleurs. L'agence s'appuie sur un réseau de partenaires, dont les Services de prévention et de santé au travail (SPST), et porte ses résultats vers les ministères en charge de la santé au travail et vers les opérateurs de la prévention des risques professionnels et les partenaires sociaux. L'ANSP veille à ce que ses travaux soient développés en articulation avec les différents plans et stratégies nationaux. L'ANSP peut également être saisi pour mener des investigations à l'échelle d'une organisation régionale.

L'ANSP s'inscrit donc à la fois dans :

- la compréhension des risques professionnels, de l'organisation du travail et des effets sur la santé par la production de données *via* ses systèmes de surveillance, études et cohortes ;
- d'alertes en lien avec le milieu du travail ;
- le développement de la promotion de la santé publique en milieu de travail ;
- le développement de plaidoyers en santé environnement travail dans une approche « One Health ».

REPÈRE

Statut

Établissement public à caractère administratif.

Missions principales

- l'observation épidémiologique et la surveillance de l'état de santé des populations ;
- la veille sur les risques sanitaires menaçant les populations ;
- la promotion de la santé et la réduction des risques pour la santé ;
- le développement de la prévention et de l'éducation pour la santé ;
- la préparation et la réponse aux menaces, alertes et crises sanitaires ;
- le lancement de l'alerte sanitaire.

Organisation

Dix directions scientifiques, seize cellules régionales, trois directions supports, un conseil d'administration, un conseil scientifique, un comité d'éthique et de déontologie, un comité d'orientation et de dialogue avec la société.

Conventionnement avec la DGT

En 2022, la DGT a conventionné avec la direction santé environnement travail de Santé publique France pour un montant de 970 000 euros sur la base d'un programme de travail concernant notamment les dispositifs de surveillance épidémiologique des risques liés à l'exposition des travailleurs et des actions relatives aux dispositifs de veille et d'alertes.

Effectifs

748 agents au 31 décembre 2022.

Budget

Budget initial 2022 : 1 085,6 M€ ; Budget réalisé au 31/12/2022 : 884,4 M€.

Site web

www.santepubliquefrance.fr

B. Objectifs de l'année

En 2022, les objectifs principaux de Santé publique France étaient de poursuivre la compréhension des risques professionnels, de l'organisation du travail, et des effets sur la santé par la production de données *via* ses systèmes de surveillance, études et cohortes dont l'Agence a la charge.

C. Quelques actions phares

Covid-19 : quelles conséquences sur la situation professionnelle et l'état de santé des travailleurs du monde agricole et des indépendants ?

Durant l'épidémie de la Covid-19, Santé publique France a adapté un certain nombre de dispositifs de surveillance qu'elle coordonne dans le champ de la santé au travail, afin de tenir compte de l'impact des mesures de gestion sur la santé des travailleurs. Ainsi, après le premier confinement mis en place en France, en réponse à la pandémie de la Covid-19, Santé publique France a réalisé une enquête entre mai et août 2020 auprès de 27 000 travailleurs et ex-travailleurs du Régime agricole et de 20 000 travailleurs et ex-travailleurs indépendants des cohortes Coset. Il s'agissait de documenter l'impact de la pandémie sur l'activité professionnelle de ces populations et évaluer leur état de santé au sortir du confinement.

Les résultats de cette étude ont été publiés en février 2022. Les indépendants non agricoles ont plutôt connu des interruptions complètes d'activité, notamment les femmes et les salariés du monde agricole, des interruptions partielles. Pour les personnes ayant poursuivi leur activité, des modifications importantes des conditions de travail sont décrites. Les impacts de cette période sur la santé ou les comportements étaient notables, avec toutefois des contrastes visibles entre sexe et sous-groupes professionnels. Certains groupes professionnels présentaient une prévalence plus importante d'anxiété et de symptomatologie dépressive au sortir du confinement. La fréquence de ces troubles était associée à certains

facteurs professionnels renvoyant à des conditions de travail défavorables durant ce confinement. Ces observations sur ces professionnels, fragilisés par les mesures de gestion, sont complémentaires des autres travaux sur la santé mentale des travailleurs en rapport avec la pandémie de la Covid-19. Ils permettent de fournir aux acteurs de la prévention et aux partenaires sociaux des éléments pour appréhender des crises futures et envisager des modes d'exercice alternatifs.

Après cette première vague d'enquête en 2020, Santé publique France a lancé en 2022 une nouvelle enquête auprès de travailleurs indépendants et du monde agricole pour évaluer, avec un recul de deux années, l'impact de l'épidémie de la Covid-19 sur leur activité professionnelle et leur état de santé.

Les résultats sont consultables en ligne : <https://www.santepubliquefrance.fr/les-actualites/2022/covid-19-quelles-consequences-sur-la-situation-professionnelle-et-l-etat-de-sante-des-travailleurs-du-monde-agricole-et-des-independants>

Matrices emplois-expositions

Santé publique France porte le **programme Matgéné** visant à produire des indicateurs d'exposition professionnelle dans la population des travailleurs en France, à partir de matrices emplois-expositions. Les matrices développées dans le cadre de Matgéné documentent l'exposition à des nuisances rencontrées sur le lieu de travail pour différentes périodes pour tous les emplois de la population, ce qui permet de les croiser avec les données des recensements. En 2022, des travaux portant sur les expositions aux poussières de silice cristalline et aux poussières de bois ont été finalisés et publiés. Ces travaux documentent l'évolution de l'exposition à ces deux nuisances cancérogènes sur plus de 30 ans et dressent un portrait de l'exposition en 2017.

Les expositions à ces deux cancérogènes ont diminué depuis 1982. Pour l'exposition à la silice, le nombre de travailleurs exposés est passé de 1 400 000 travailleurs en 1982 (6,2 % des travailleurs) à 975 000 travailleurs (3,8 % des travailleurs). Pour l'exposition aux poussières de bois, le nombre de travailleurs exposés est moins conséquent, mais il suit la même évolution au cours du temps, avec 466 000 travailleurs potentiellement exposés en 1982 (2,1 %) et 305 000 en 2017 (1,2 %). Ces évolutions reflètent la mise en place des réglementations visant à protéger les travailleurs, mais également l'évolution des structures d'emploi en France.

En 2017, on observe que la grande majorité des travailleurs exposés sont des hommes (93 % pour les poussières de silice et 92 % pour les poussières de bois). On remarque également une disparité selon le statut des travailleurs, avec une proportion de travailleurs non-salariés exposés aux poussières de bois trois fois plus importante que chez les travailleurs salariés (3,0 % vs 0,9 % chez les hommes et 0,6 vs 0,2 % chez les femmes) et une proportion environ 1,5 fois plus importante chez les travailleurs non-salariés pour l'exposition aux poussières de silice (9 % vs 6,5 % chez les hommes et 0,8 % vs 0,5 % chez les femmes).

Ces travaux mettent en lumière l'intérêt de suivre les indicateurs d'exposition professionnelle au niveau populationnel, notamment pour le repérage des populations encore exposées et devant faire l'objet d'une vigilance accrue en termes de prévention d'exposition.

Les indicateurs d'exposition à ces deux cancérogènes professionnelles dans la population française sont consultables sur le site Géodes de Santé publique France (<https://geodes.santepubliquefrance.fr>) et les matrices emplois-expositions sont consultables sur le site dédié Exp-Pro (<https://expro.fr>).

Ces travaux ont par ailleurs fait l'objet de publications dans le Bulletin Epidémiologique Hebdomadaire (BEH)⁽⁴⁾,⁽⁵⁾ et dans des revues internationales⁽⁶⁾,⁽⁷⁾.

Nouveaux résultats sur le risque routier professionnel : fréquence des accidents selon le secteur d'activité et accidentalité liée aux nouvelles mobilités

Les accidents routiers professionnels regroupent les accidents corporels de la circulation routière survenant au cours d'un déplacement professionnel et sur le trajet domicile-travail.

En termes d'enjeux de santé publique, ils demeurent la première cause d'accidents mortels au travail en France. En 2021, ils représentaient 35 % des décès reconnus en accident du travail par le régime général et le régime des salariés agricoles (y compris les accidents de trajet domicile-travail) avec un nombre total de 454 personnes tuées lors d'un trajet professionnel.

Le risque routier professionnel est identifié comme un des risques prioritaires du 4^e plan santé au travail 2021-2025 et comme une priorité de la politique de la sécurité routière. Santé publique France collabore avec le ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion, le ministère de l'Intérieur, la Caisse nationale d'assurance maladie (CNAM), la Mutualité sociale agricole (MSA), et l'Unité mixte de recherche épidémiologique et de surveillance transport travail environnement (UMRESTTE) pour publier chaque année « L'essentiel du risque routier professionnel », un document présentant les indicateurs clés relatifs à ce risque professionnel.

Dans « L'Essentiel du risque routier professionnel – données 2021 » publié en février 2023, deux nouveaux axes d'études ont été ajoutés :

- Les fréquences d'accidents routiers professionnels en mission et en trajet domicile-travail par grand secteur d'activité, confirmant que le risque routier professionnel concerne l'ensemble des secteurs d'activité. Des résultats plus

4) Delabre L, Houot M, Burtin A, Pilorget C. L'exposition professionnelle à la silice cristalline en France en 2017 : une question toujours d'actualité. Bull Épidémiol Hebd. 2023;(1):16-24. http://beh.santepubliquefrance.fr/beh/2023/1/2023_1_2.htm

5) Ducamp S, Garras L, Houot M, Pilorget C. Expositions aux poussières de bois chez les travailleurs salariés et non salariés en France en 2017. Bull Épidémiol Hebd. 2023;(7):120-7. http://beh.santepubliquefrance.fr/beh/2023/7/2023_7_1.htm

6) Garras L, Ducamp S, Houot M-T, Pilorget C, Wood dust in France. Trends in the population of exposed workers between 1982 and 2017 based on a job-exposure matrix assessment, *Annals of Work Exposures and Health*, 2023, wxad030, <https://doi.org/10.1093/annweh/wxad030>

7) Delabre L, Houot M-T, Burtin A, Pilorget C. Occupational exposure to silica dust in France: an ongoing concern, en cours de soumission à la revue the Scandinavian Journal of Work, Environment & Health.

- détaillés sur le risque routier professionnel selon le secteur d'activité en 2017 sont disponibles dans une étude de Santé publique France publiée en 2021.
- Des données chiffrées sur l'accidentalité liée aux nouvelles mobilités (étude de la CNAM), indiquant que le nombre d'accidents de trajet avec des vélos (mécaniques ou à assistance électrique) ou des engins de déplacement personnels est en augmentation constante depuis 2014 et y compris pendant la crise sanitaire liée à l'épidémie de la Covid-19 (taux de croissance annuel moyen de +14 % depuis 2014). Sur cette thématique des nouvelles mobilités, Santé publique France collabore également avec l'Umrestte autour d'une étude portant sur les accidents impliquant un engin de déplacement personnel au cours d'un trajet professionnel (mission et trajet domicile-travail), à partir des données disponibles dans le registre des victimes d'accidents de la circulation routière du Rhône. Les résultats de cette étude devraient être publiés dans une revue scientifique internationale en 2023.

3.3. L'INSTITUT DE RADIOPROTECTION ET DE SURETÉ NUCLÉAIRE (IRSN)

A. Présentation

Expert public en matière de recherche et d'expertises relatives aux risques nucléaires et radiologiques, l'Institut couvre l'ensemble des questions scientifiques et techniques qui y sont associées.

L'IRSN met à la disposition des pouvoirs publics et des demandeurs publics ou privés, français ou étrangers, une capacité d'expertise de référence tant en matière de sûreté et de sécurité nucléaires, que de protection des personnes et de l'environnement contre les rayonnements ionisants.

À ce titre, l'Institut intervient dans le domaine de l'évaluation et de la prévention des risques professionnels dans les divers secteurs d'activité mettant en œuvre des techniques utilisant les rayonnements ionisants ainsi que dans les activités concernées par la radioactivité naturelle renforcée. Ces activités s'inscrivent dans le cadre de l'appui et du concours techniques auprès du ministère chargé du travail, dont les modalités sont précisées dans une convention-cadre quinquennale.

L'institut contribue également à la formation et à l'information du public sur les risques nucléaires et radiologiques. Il publie notamment sur son site internet (www.irsn.fr) ses avis et diffuse les données scientifiques résultant de ses recherches, conformément aux dispositions fixées dans le code de l'environnement (art. L. 592-47).

REPÈRE

Statut

L'IRSN est un Établissement public à caractère industriel et commercial (EPIC) dont les missions, le statut et le fonctionnement sont déterminés par les articles L. 592-45 à L. 592-49 et R. 592-39 à R. 592-61 du code de l'environnement.

L'institut est placé sous la tutelle conjointe des ministères chargés de l'environnement, de la défense de l'énergie, de la recherche et de la santé.

Missions principales

Les principales missions de l'IRSN sont les suivantes :

- recherches et services d'intérêt public, incluant l'information du public ;
- appui et concours techniques aux autorités publiques pour les activités à vocation civile ou intéressant la défense ;
- prestations contractuelles d'expertises, d'études, de mesures, pour le compte d'organismes publics et privés, français et étrangers.

Ces missions couvrent notamment les domaines suivants :

Concours technique en application des dispositions du code du travail

- Surveillance radiologique de l'exposition des travailleurs, incluant la gestion et l'exploitation du Système d'information de l'exposition des travailleurs aux rayonnements ionisants (SISERI).
- Dans un cadre interministériel, gestion et exploitation de l'inventaire national des sources de rayonnements ionisants à l'aide de l'outil SIGIS (Système informatique de gestion de l'inventaire des sources radioactives).
- Organisation de l'examen du Certificat d'aptitude à manipuler des appareils de radiologie industrielle (CAMARI). - Centralisation des données de mesurages du radon dans les lieux de travail transmis par les organismes accrédités et collecte des déclarations de dépassement du niveau de référence par les employeurs.
- Élaboration d'un rapport annuel relatif à la radioprotection des travailleurs, comprenant notamment un bilan de leur exposition aux rayonnements ionisants.
- Organisation de campagnes d'intercomparaisons afin de vérifier la qualité des mesures effectuées par les laboratoires de surveillance dosimétrique individuelle.
- Élaboration d'avis sur les arrêtés d'application du code du travail.

Appui technique

- définition de doctrines en matière de radioprotection des travailleurs, notamment à destination de l'inspection du travail ;
- élaboration de textes normatifs et de leurs circulaires ou guides d'application ;
- définition de doctrines relatives aux situations d'accidents, d'urgence radiologique ou de situations post-accidentelles et d'appui opérationnel ;

- réalisation d'une veille en matière de radioprotection des travailleurs, notamment par la mise en œuvre d'un processus de retour d'expérience issu notamment des événements radiologiques déclarés en France et à l'étranger et par les données produites lors des réexamens de sûreté des installations nucléaires de base.

Information ou formation concernant :

- La radioprotection des travailleurs, auprès des membres des commissions paritaires consultatives chargées des questions relatives à la prévention des risques professionnels ;
- Les travaux internationaux et nationaux auxquels participe l'IRSN dans le domaine de la radioprotection des travailleurs auprès des instances ou des services compétents.

L'IRSN intervient également dans le processus de veille des techniques mises en œuvre par les organismes de dosimétrie des travailleurs et dans l'exploitation d'un Service d'évaluation dosimétrique (SIEVERT PN) dédié aux personnels navigants.

Les activités de recherche, de surveillance et d'expertise dans le domaine de la radioprotection des travailleurs permettent à l'IRSN d'apporter un soutien à l'ensemble des acteurs de la radioprotection, notamment :

- aux travailleurs, par exemple en fournissant des reconstitutions dosimétriques à la demande ;
- aux employeurs, par exemple en déployant des systèmes de métrologie complexes pour la mesure du radon dans des lieux spécifiques de travail ;
- aux médecins du travail, en les assistant en cas de surexposition accidentelle ;
- aux ministères dans le cadre de la définition des politiques publiques en matière de risques liés aux rayonnements ionisants et de leur déclinaison dans les plans nationaux de santé-environnement et de santé au travail ;
- à l'autorité de sûreté nucléaire en expertisant, à sa demande, les dispositions de radioprotection dans les installations ;
- aux fabricants d'équipement dans le cadre des activités d'homologation normatives d'équipement de protection individuelle.

La pluridisciplinarité de ces domaines d'intervention et la complémentarité de ces missions permettent à l'Institut de déployer, sur des sujets transverses, des approches intégrées en appui à l'action publique, par exemple sur la thématique du radon, sur les lieux de travail et dans l'habitat, ou encore sur la gestion post-accidentelle à l'échelle des territoires.

Organisation

Outre la direction générale, l'IRSN comprend un pôle et six directions fonctionnels, ainsi qu'une agence comptable et trois pôles opérationnels. Ces derniers couvrent les domaines suivants :

- défense, sécurité et non-prolifération ;
- sûreté nucléaire ;
- santé et environnement.

Effectifs

- environ 1 750 salariés ;
- trois sites majeurs d'implantation à Fontenay-aux-Roses, Cadarache et Le Vésinet.

Budget

En 2022, le budget de l'IRSN s'élève à 283 millions d'euros, financé à hauteur de 167,4 M€ par la subvention pour charge de service public du programme 190, le reste provenant notamment de la contribution versée par les exploitants d'installations nucléaires en vertu de la loi n° 2016-1918 et de recettes externes issues de contrats avec des organismes nationaux et internationaux.

Site web

<https://www.irsn.fr/>

B. Objectifs de l'année

Les principaux objectifs de l'année 2022 étaient les suivants :

- Contribuer à la surveillance de l'exposition des travailleurs soumis aux rayonnements ionisants. L'IRSN centralise l'ensemble des données individuelles de cette surveillance dosimétrique, les consolide et les conserve dans le Système d'information de la surveillance de l'exposition aux rayonnements ionisants (SISERI). L'IRSN les tient à disposition des médecins du travail, des conseillers en radioprotection et des agents de contrôle (inspecteurs du travail et de la radioprotection), en temps réel au moyen d'une connexion internet sécurisée.
- Établir un bilan détaillé des résultats de la surveillance des travailleurs exposés aux rayonnements ionisants à l'aide de SISERI.
- Mettre à la disposition des agents de contrôle du ministère chargé du travail, les informations relatives aux mouvements des sources radioactives issues du Système d'information et de gestion de l'inventaire des sources de rayonnements ionisants (SIGIS).
- Contribuer à la vérification de la qualité et la pertinence de la surveillance de l'exposition individuelle, réalisée par les organismes, services et laboratoires mentionnés à l'article R. 4451-65 du code du travail, notamment au moyen d'intercomparaisons qu'il organise et d'avis qu'il rend.
- Organiser le contrôle des connaissances et délivrer le Certificat d'aptitude à la manipulation d'appareils de radiologie industrielle (CAMARI).
- Fournir à la DGT un appui technique en lien avec les travaux de transposition de la Directive 2013/59/Euratom du 5 décembre 2013, dans le cadre de la mise en application des décrets publiés en 2018 et de leurs différents arrêtés d'application.
- Poursuivre, en collaboration avec la DGT, la modernisation du Système d'information de la surveillance de l'exposition aux rayonnements ionisants (SISERI).
- Mettre un œuvre un outil pour la collecte et l'enregistrement des données de mesurage du radon dans les lieux de travail transmises par les organismes accrédités et des déclarations de dépassement fournies par les employeurs.

- Apporter son concours à la DGT dans le cadre de la révision du plan national de réponse (participation à la révision des fiches mesures relatives aux travailleurs, guide à l'intention des employeurs, développement des relations entre structures de crise à la DGT et CTC de l'IRSN).
- Réaliser des études sur le radon dans des lieux spécifiques de travail.

C. Quelques actions phares

CAMARI

Par arrêté du 21 décembre 2007, pris en application de l'article R. 4451-55 du code du travail, l'IRSN est depuis le 26 juin 2008 le Centre national d'examen du certificat d'aptitude à la manipulation d'appareils de radiologie industrielle (CAMARI). En 2022, l'IRSN a reçu 743 candidats (325 à l'écrit et 418 à l'oral) et délivré au total 436 certificats CAMARI (ces chiffres n'incluent pas les personnels relevant des ministères de l'Intérieur et des Armées) : 53 % pour la manipulation d'appareils de radiographie munis de sources radioactives, 54 % pour les appareils à rayons X et 26 % pour les accélérateurs. Il est à noter que 34 % des certificats ont été établis pour plusieurs options.

Bilan des expositions des travailleurs

L'IRSN est réglementairement chargé d'établir un bilan annuel de l'exposition des travailleurs aux rayonnements ionisants. En 2022, l'IRSN a édité le bilan 2021, qui porte sur un effectif total de 392 180 travailleurs surveillés. Cet effectif regroupe 370 756 travailleurs des activités civiles (nucléaire, industrie, recherche, médecine) et des installations et activités nucléaires intéressant la défense, et 21 424 travailleurs exposés à la radioactivité naturelle, essentiellement des personnels navigants de l'aviation civile ou militaire.

Les principaux éléments de ce bilan sont rapportés ci-après. Le rapport complet est disponible sur le site internet de l'institut :

https://www.irsn.fr/sites/default/files/documents/expertise/rapports_expertise/IRSN_Rapport-Exposition-travailleurs-2021.pdf

Ce bilan est également décliné dans une version numérique et interactive : **<https://expro.irsn.fr>**.

En 2021, l'effectif total surveillé est en hausse de 1,2 % par rapport à 2020, dans la continuité de ce qui a été observé ces dernières années (exception en 2020). Cette augmentation concerne principalement les effectifs liés aux activités médicales et vétérinaires (+ 5 699 travailleurs, soit + 2,5 %), et ceux de l'industrie nucléaire (+1 610 travailleurs, soit + 2 %). Les effectifs du domaine de l'industrie non nucléaire et de l'enseignement sont stables. Les effectifs des personnels navigants sont en baisse (- 1 559 travailleurs, soit - 7 %).

L'ensemble des travailleurs concernés est surveillé par une dosimétrie externe qui consiste à mesurer (ou calculer dans le cas des personnels navigants) les doses reçues à la suite d'une exposition externe à un champ de rayonnements ionisants (rayons X,

gamma, bêta, neutrons, etc.). Le bilan montre que la très grande majorité des travailleurs surveillés (75,2 %) n'est pas exposée ou est exposée à des doses inférieures au seuil d'enregistrement. En 2021, la dose individuelle moyenne est en augmentation par rapport à 2020, se situant à 0,85 mSv (0,78 mSv en 2020). Cette augmentation concerne tous les domaines d'activité, mais est principalement liée à l'augmentation du volume des travaux de maintenance dans l'industrie nucléaire, en lien avec une amélioration de la situation sanitaire due à la Covid-19. Elle reste cependant inférieure à celle des années précédentes (1,20 mSv en 2019 et 1,12 mSv en 2018).

Les travailleurs de l'industrie nucléaire présentent en 2021 les doses individuelles moyennes les plus élevées (1,33 mSv), suivis par les personnels navigants de l'aviation, exposés au rayonnement cosmique (1,13 mSv), suivis par les travailleurs de l'industrie non nucléaire (0,97 mSv). Les doses individuelles moyennes sont plus faibles dans le domaine médical, dentaire et vétérinaire (0,27 mSv) et celui de la recherche (0,27 mSv).

En 2021, un cas de dépassement de la limite réglementaire de la dose efficace de 20mSv/an (contre sept en 2020) a été enregistré pour un travailleur du secteur du radiodiagnostic. Un cas de dépassement de la limite de dose équivalente à la peau (500 mSv) dans le secteur des réacteurs de production d'énergie et un cas de dépassement de la limite de dose équivalente au cristallin (50 mSv dans la période transitoire juillet 2018 – juin 2023) dans le secteur de la médecine nucléaire ont été également enregistrés.

Par ailleurs, une surveillance de l'exposition interne est mise en place pour les travailleurs amenés à travailler en présence de sources non scellées et susceptibles d'incorporer des substances radioactives par inhalation, par pénétration transcutanée, par blessure, voire par ingestion. En 2021, 232 140 examens de routine ont été réalisés, en hausse de 18 % par rapport à 2020, en lien notamment avec la hausse, dans le domaine nucléaire, du nombre d'arrêts de tranches et de visites décennales, dont 0,4 % positif. Ce sont 9 450 examens de surveillance spéciale qui ont été réalisés en 2022, dont 12 % positifs. Le nombre de cas avérés d'exposition interne reste faible en 2021 : trois travailleurs présentent une dose efficace engagée supérieure ou égale à 1 mSv, la dose engagée la plus élevée étant de 11,3 mSv pour l'un d'eux.

Refonte du Système d'information de la surveillance de l'exposition aux rayonnements ionisants (SISERI)

Le Système d'information de la surveillance des expositions aux rayonnements ionisants (SISERI) a été conçu en 2005 avec pour objectif, d'une part, de centraliser, consolider et conserver l'ensemble des résultats des mesures individuelles de l'exposition des travailleurs et, d'autre part, de permettre aux différentes parties intéressées un accès, sous conditions, à ces résultats. L'IRSN assure la gestion de ce système.

Répondant aux priorités gouvernementales de modernisation et de simplification, le développement de la nouvelle version a été poursuivie en 2022 et depuis déployée en juin 2023. Elle offre notamment aux utilisateurs du système une plus grande autonomie :

- les travailleurs exposés aux rayonnements ionisants ont un accès personnel aux résultats de leur surveillance dosimétrique individuelle ;
- les exploitants des installations nucléaires de base peuvent transmettre les résultats de la dosimétrie opérationnelle des travailleurs exposés présents dans leurs installations ;
- les médecins du travail peuvent télécharger l'historique dosimétrique, corriger ou ajouter une dose des travailleurs exposés dont ils assurent le Suivi individuel renforcé (SIR RI) ;
- les agents chargés du contrôle du dispositif renforcé pour la radioprotection des travailleurs exposés pourront consulter SISERI dans le cadre de leur mission.

Radon : système de collecte des données de mesurage, campagne de mesure dans les cavités agricoles et étude dans les grottes touristiques

Un système d'information radon a été développé en 2021 par l'IRSN pour les pouvoirs publics (DGT, DGS, ASN) afin de collecter et restituer (cartographie, statistiques) les résultats de mesurage du radon, transmis annuellement à l'Institut par les laboratoires accrédités. Un bilan des données collectées a été présenté aux pouvoirs publics en 2022.

Par ailleurs, l'IRSN collecte depuis 2021 les données transmises par les employeurs relatives aux résultats de mesurage du radon dans les lieux de travail supérieurs au niveau de référence.

Concernant les lieux spécifiques de travail, l'IRSN réalise depuis 2020 une campagne de mesure dans les cavités agricoles pour améliorer les connaissances des niveaux de radon dans ces lieux de travail. Les résultats déjà acquis ont été présentés aux pouvoirs publics (DGT et MASA) au fur et à mesure de l'état d'avancement. Depuis début 2022, l'IRSN mène une étude expérimentale sur le comportement du radon dans les grottes touristiques dans l'objectif de donner un avis sur le coefficient de dose à appliquer dans ces lieux pour le calcul de la dose efficace due au radon.

3.4. L'INSTITUT NATIONAL DE L'ENVIRONNEMENT INDUSTRIEL ET DES RISQUES (INERIS)

A. Présentation

L'INERIS mène des travaux de recherche et d'expertise sur les risques technologiques, c'est-à-dire sur les risques liés aux accidents industriels et les pollutions. Opérateur indépendant, l'Institut est le référent technique de l'administration chargée de la prévention des risques et de ses services déconcentrés, les Directions régionales de l'environnement, de l'aménagement et du logement (DREAL).

L'INERIS a construit un modèle économique original, le « trépied », fondé sur la synergie entre ses activités d'appui technique aux pouvoirs publics, de recherche appliquée et de service aux entreprises, qui lui permet de faire progresser la réglementation, les connaissances et les pratiques, en forte interaction avec la

réalité du terrain. L'équilibre de ce modèle d'activité est garanti par les règles de déontologie que l'Institut s'est fixée, et par la démarche d'ouverture à la société dans laquelle il s'est engagé.

REPÈRE

Statut

L'Institut national de l'environnement industriel et des risques (INERIS) est un établissement public à caractère industriel et commercial, placé sous la tutelle du ministère chargé de l'environnement.

Missions principales

L'INERIS a pour mission de contribuer à la prévention des risques technologiques que les activités économiques font peser sur la santé, la sécurité des personnes et des biens, et sur l'environnement.

Organisation

L'INERIS se structure autour de neuf directions & départements, placés sous la direction de Raymond Cointe, son directeur général.

Trois directions regroupent les capacités de recherche et d'expertise de l'INERIS :

- les directions « incendie, dispersion, explosion », « milieux et impacts sur le vivant », « sites et territoires » ;
- une direction est chargée de la stratégie, la politique scientifique et la communication ;
- et cinq départements assurent le fonctionnement de l'institut.

Le conseil d'administration de l'INERIS est constitué de représentants de l'État, de personnalités des secteurs économiques concernés par l'action de l'Institut, de personnalités qualifiées et de représentants du personnel.

Effectifs

Au 31 décembre 2022, l'INERIS comptait 513 collaborateurs.

Budget

En 2022, les recettes de l'INERIS s'élevaient à 74,6 millions d'€. 33,8 millions d'€ ont été consacrés aux activités d'appui aux politiques publiques, et 16,4 millions d'€ à la recherche. 16,7 millions d'€ de recettes ont été constituées à travers les activités de services aux entreprises de l'INERIS.

Le tableau des recettes est complété par 7,5 millions d'€ de recettes, autres majoritairement constituées de recettes, liées aux hébergements et à des produits divers.

Site web

<https://www.ineris.fr/>

B. Objectifs de l'année

Le programme de travail de l'INERIS est défini chaque année conformément aux orientations fixées par son contrat d'objectif et de performance. L'institut focalise son action sur trois thématiques :

- maîtriser les risques liés à la transition énergétique et à l'économie circulaire ;
- comprendre et maîtriser les risques à l'échelle d'un site industriel et d'un territoire ;
- caractériser les dangers des substances et leurs impacts sur l'homme et la biodiversité.

Ces trois thématiques se déclinent en 13 activités. Parmi celles-ci, neuf activités concernent plus spécifiquement la santé et la sécurité au travail :

- sécurité de la production et de l'utilisation des énergies nouvelles ;
- sécurité des stockages électrochimiques et des stockages et entreposages souterrains ;
- sécurité de la post-exploitation des mines et énergies fossiles ;
- sécurité et sûreté des systèmes industriels (dont ses facteurs organisationnels et humains) ;
- sécurité des carrières et cavités ;
- compréhension des phénomènes d'explosion et d'incendie et évaluation des conséquences ;
- évaluation des expositions environnementales et des risques sanitaires ;
- appui aux situations d'urgence et de crise environnementale ;
- caractérisation de la dangerosité des substances chimiques (y compris nanomatériaux et perturbateurs endocriniens).

C. Quelques actions phares

Mission du HELPDESK REACH⁽⁸⁾, CLP⁽⁹⁾ et POP⁽¹⁰⁾

Les États membres de l'Union européenne ont pour mission d'assurer, sur leur territoire, un service national d'assistance (*helpdesk* en anglais) sur les aspects réglementaires et techniques des textes de REACH, du CLP et du POP, ainsi que sur les obligations qui en découlent pour les industriels.

Cette mission d'assistance réglementaire, placée sous la responsabilité du ministère chargé de l'environnement (pour REACH, CLP et POP) et de la Direction générale du travail (pour CLP), a été confiée à l'INERIS.

L'INERIS assure cette mission par le biais de dispositifs d'informations :

- Trois portails dédiés qui ont accueilli plus de 113 000 visiteurs en 2022. Ces portails relaient l'actualité et les informations émanant des autorités européennes liées à ces deux réglementations, et disposent de foires aux questions actives.

8) Règlement (CE) n°1907/2006 sur l'enregistrement, l'évaluation, l'autorisation et la restriction des produits chimiques.

9) Règlement (CE) n°1272/2008 sur la classification, l'étiquetage et l'emballage des substances et des mélanges.

10) Règlement (CE) n°850/2004 sur les polluants organiques persistants.

- Dix lettres d'information diffusées en 2022 (à un rythme mensuel) auprès de 3 200 abonnés (209 lettres ont été diffusées depuis le démarrage du *helpdesk*).
- Des communications ciblées auprès des syndicats professionnels et industriels.

Le dispositif comprend également un service national d'assistance réglementaire, à destination des industriels, au moyen d'un service de questions/réponses et d'un service de réponse téléphonique, ouvert quatre matinées par semaine, et qui a répondu à 1 805 questions en 2022.

Enfin l'INERIS, en tant que représentant français, participe au réseau européen des *Helpdesks*, le *Helpnet*, rassemblant l'ECHA et l'ensemble des services d'assistance nationaux.

La Symbio Hydrogen Academy : l'Ineris s'associe à la formation des futurs talents des métiers de l'hydrogène

Les compétences dans le secteur des technologies de l'hydrogène sont essentielles à la sécurité et la compétitivité de la filière. Symbio, leader de la mobilité hydrogène, a voulu lancer, avec Symbio Hydrogen Academy, la première formation française aux emplois du secteur. Le nouvel organisme dispensera des cycles de formations propres à l'hydrogène aux étudiants, enseignants, ingénieurs et techniciens de la filière.

Symbio a voulu associer l'INERIS en tant que partenaire principal du projet, en raison de sa compétence en matière de sécurité hydrogène, et plus particulièrement sur les phénomènes dangereux liés à l'utilisation de l'hydrogène gazeux.

Dans le cadre du développement de cette formation professionnelle, l'INERIS disposera, à terme, d'un module de formation approfondi sur les phénomènes dangereux et des bancs de démonstration relatifs aux situations accidentelles, rencontrées sur des installations hydrogène.

L'académie est soutenue et financée à 50 % par le Programme d'investissements d'avenir (PIA3) de la Région Auvergne-Rhône-Alpes. Elle repose sur un partenariat fort entre écoles d'ingénieurs (Mines Paris Tech, ECAM Lyon), industriels (LGM, Sherpa Engineering, Sector) et institutionnels (INERIS, le pôle de compétitivité CARA et les campus de métiers et de qualification Automobilité et Énergies).

Pour en savoir plus : <https://vu.fr/WqvR>

Émissions de dioxines et de furanes bromés des incinérateurs

L'Ineris a publié en 2022 deux études portant sur la caractérisation des émissions de dioxines et furanes bromés des incinérateurs de déchets dangereux (étude nationale), et deux sites industriels franciliens réalisant de la valorisation matière et thermique de déchets. L'objectif consiste à améliorer la connaissance de ces émissions polluantes et l'appréciation des risques associés autour de ces sites industriels.

PFAS : Bilan de la mobilisation de l'Ineris

Les PFAS ou per- et poly-fluoroalkylés sont une famille de substances chimiques organiques synthétiques contenant des chaînes de carbone fluorées. Du fait de leurs propriétés physico-chimiques, elles sont largement utilisées depuis les années 1950 dans divers domaines industriels et produits de consommation courante : textiles, emballages alimentaires, etc. Leurs propriétés chimiques, dont la liaison carbone fluor, font que les PFAS sont bioaccumulables et persistantes dans l'environnement. L'implication de l'INERIS sur ce sujet remonte à 2013 avec la publication, depuis lors, de plusieurs travaux et fiches méthodologiques. Début 2022, en réponse aux inquiétudes relatives à la pollution aux PFAS, l'INERIS a mis en place en son sein, une coordination spécifique à cette thématique et a lancé des travaux d'investigation sur la substitution de ces composés. Il poursuit par ailleurs ses travaux de recherche sur leur toxicologie, et leur présence dans les milieux et méthodes de prélèvement et de mesure dans l'environnement. L'INERIS a ainsi rejoint en 2022 trois projets européens traitant des PFAS : PARC, PROMISCES et UPWATER.

4. UNE AUTORITÉ ADMINISTRATIVE INDÉPENDANTE : L'AUTORITÉ DE SÛRETÉ NUCLÉAIRE (ASN)

A. Présentation

Créée par la loi du 13 juin 2006 relative à la transparence et à la sécurité en matière nucléaire, l'ASN est une autorité administrative indépendante chargée du contrôle des activités nucléaires civiles en France. L'ASN assure, au nom de l'État, le contrôle de la sûreté nucléaire et de la radioprotection pour protéger les personnes et l'environnement. Elle informe le public et contribue au progrès d'une culture de sécurité et de radioprotection. Elle veille à ce que les enjeux majeurs de sûreté nucléaire et de radioprotection soient au cœur des décisions présentes et à venir des acteurs publics et privés, en particulier grâce à un dialogue continu avec les parties prenantes. Elle promeut la sûreté comme un bien commun en France et à l'international.

L'ASN exerce, en application de l'article R. 8111-11 du code du travail, les missions d'inspection du travail dans les dix-huit centrales nucléaires en fonctionnement, les dix réacteurs en démantèlement et le réacteur EPR en construction à Flamanville.

L'ASN désigne parmi ses agents les inspecteurs de la radioprotection et les inspecteurs assurant les missions d'inspection du travail.

Les inspecteurs de la radioprotection sont désignés par le président de l'ASN en application de l'article L. 1333-29 du code de la santé publique. Ils assurent

notamment le contrôle du respect des mesures de radioprotection prévues par le chapitre 1er du titre V du livre IV de la quatrième partie du code du travail relatif à la prévention des risques d'exposition aux rayonnements ionisants, ainsi que des règlements et prescriptions pris pour leur application, sauf dans certains lieux tels que les organismes relevant du ministère des Armées et les administrations civiles autres que les hôpitaux. Au 31 décembre 2022, l'ASN disposait de 147 inspecteurs de la radioprotection.

Les inspecteurs du travail de l'ASN disposent des mêmes attributions, droits et obligations que ceux des inspecteurs du travail de droit commun. Ils appartiennent au système d'inspection du travail, piloté par la Direction générale du travail et s'inscrit dans le cadre de la convention internationale n° 81 de l'OIT du 11 juillet 1947. Le réseau est composé d'ingénieurs, affectés à l'ASN, qui suivent une formation spécifique à l'Institut national du travail de l'emploi et de la formation professionnelle (INTEFP) avant d'être habilités en qualité d'inspecteurs du travail sur décision du président de l'ASN, publiée au *Journal officiel* de la République française (JORF). Ils sont affectés dans chaque division territoriale de l'ASN ayant, dans son champ de compétence, au moins une centrale nucléaire à contrôler. Au 31 décembre 2022, l'ASN disposait de 19 inspecteurs du travail (7,70 ETP).

La Direction des centrales nucléaires (DCN) de l'ASN assure l'organisation, l'animation, la coordination de l'action, la formation, l'appui et le soutien aux inspecteurs du travail, ainsi que les relations avec les services centraux d'EDF et du ministère chargé du travail. Elle entretient un réseau d'échanges entre les inspecteurs du travail, en les associant à la définition des orientations nationales, et met en place à cet effet une animation nationale.

Cette animation s'effectue dans le respect des règles de la convention n° 81 de l'OIT et de la politique du travail définie par le ministère chargé du travail. Elle est assurée par un agent issu du corps de l'inspection du travail, qui est responsable de la Mission inspection du travail (MIT), assistée d'un adjoint.

REPÈRE

Statut

Autorité administrative indépendante.

Missions principales

- Apporter un avis au Gouvernement sur les projets de textes relatifs au nucléaire civil, à la sûreté nucléaire et à la radioprotection et prendre des décisions techniques à caractère réglementaire sur son champ de compétence.
- Autoriser la création ou le démantèlement des installations nucléaires de base, ainsi que celles prévues par le code de la santé publique pour le nucléaire de proximité (domaines du médical, industriel, vétérinaire et de la recherche).
- Contrôler et informer le public.

Organisation

L'ASN est dirigée par un collège de cinq commissaires : trois désignés par le Président de la République, un désigné par le Président du Sénat, un désigné par le Président de l'Assemblée nationale. L'ASN est composée de services centraux et de 11 divisions territoriales.

Effectifs

516 agents en 2022, dont 48 % de femmes.

Budget

Montant global 2022 : 68,3 M€ (budget de l'ASN sur le programme 181) + 85,5 M€ de budget de l'IRSN consacré à l'expertise pour l'ASN.

Site web :

www.asn.fr/

B. Enjeux liés à l'exposition professionnelle aux rayonnements ionisants

Les professionnels du nucléaire (installations nucléaires de base, autres installations des domaines médical, industriel, vétérinaire et recherche) sont soumis au risque d'exposition externe, du fait des rayonnements émis par des sources radioactives scellées ou non scellées, les appareils contenant des sources radioactives, les générateurs de rayons X ou les accélérateurs de particules. En cas d'utilisation de sources non scellées, le risque de contamination doit également être pris en compte dans l'évaluation des risques. L'exposition aux rayonnements ionisants dans un réacteur électronucléaire provient majoritairement de l'activation des produits de corrosion du circuit primaire et des produits de fission du combustible au sein du réacteur. Les expositions sont principalement liées aux opérations de maintenance lors des arrêts de réacteurs. Dans les autres installations nucléaires (cycle du combustible, irradiation industrielle, gestion de déchets radioactifs, etc.), les risques dépendent des substances radioactives (nature, forme physique, quantité) et des procédés mis en œuvre.

C. Inspection de la radioprotection de l'ASN

L'inspection conduite par l'ASN s'appuie sur les principes suivants :

- L'inspection vise à vérifier le respect des dispositions dont la réglementation impose l'application. Elle vise aussi à l'évaluation de la situation au regard des enjeux de sûreté nucléaire et de radioprotection ; elle cherche à identifier les bonnes pratiques, les pratiques perfectibles, et à apprécier les évolutions possibles de la situation.
- L'inspection est modulée dans son étendue et sa profondeur en fonction des risques intrinsèques à l'activité et de leur prise en compte effective par les responsables d'activité nucléaire, exploitant d'installation nucléaire ou employeurs.
- L'inspection n'est ni systématique ni exhaustive, elle procède par échantillonnage et se concentre sur les sujets présentant les enjeux les plus forts.

Pour une meilleure efficacité, l'action de l'ASN est organisée sur la base :

- d'inspections, selon une fréquence déterminée, des activités nucléaires et des thèmes qui présentent des enjeux de radioprotection ou de protection de l'environnement forts;
- d'inspections, sur un échantillon représentatif, d'autres activités nucléaires;
- de contrôles des organismes et laboratoires agréés.

Les inspections peuvent être inopinées ou annoncées à l'exploitant ou responsables d'activité quelques semaines avant la visite. Elles se déroulent principalement sur site ou au cours des activités (chantier, opération de transport, etc.). Elles peuvent également concerner les services centraux ou d'études d'exploitants nucléaires tels qu'EDF, les ateliers ou bureaux d'études des sous-traitants, les chantiers de construction, les usines ou les ateliers de fabrication des différents composants importants pour la sûreté.

Le programme d'inspection de l'ASN

Pour assurer une répartition des moyens d'inspection proportionnée aux enjeux des différentes installations et activités en matière de sûreté et de radioprotection, l'ASN établit chaque année un programme prévisionnel d'inspections. Ce programme n'est communiqué ni aux exploitants ni aux responsables d'activités nucléaires.

L'ASN assure un suivi de l'exécution du programme et des suites données aux inspections grâce à des bilans périodiques. Ce suivi permet d'évaluer les activités contrôlées et d'alimenter le dispositif d'amélioration continue du processus d'inspection.

L'ASN informe le public des suites données aux inspections par la mise en ligne, sur www.asn.fr, des lettres de suite d'inspection qu'elle adresse aux exploitants à l'issue des inspections conduites dans les domaines de la sûreté nucléaire ou de la radioprotection.

En 2022, tous domaines confondus (hors IT), l'ASN a réalisé 1 868 inspections totalisant 4 093 jours-inspecteur.

Installation nucléaire de base (hors équipements sous pression)	Équipements sous pression	Transport de substances radioactives	Nucléaire de proximité	Organismes et laboratoires agréés	Total
725	146	96	832	69	1 868

Source : ASN

Le contrôle réalisé par l'ASN ne se limite pas aux inspections : il intervient également lors de l'instruction de dossiers impliquant la radioprotection des travailleurs.

Le rapport de l'ASN sur l'état de la sûreté nucléaire et de la radioprotection en 2022 présente, pour chaque domaine d'activité, les enjeux en termes de radioprotection et l'appréciation de l'ASN sur l'état de la radioprotection.

En 2022, la radioprotection chez les exploitants d'installations nucléaires, dans les secteurs industriel, médical et du transport de substances radioactives s'est maintenue à un niveau satisfaisant.

Évolution du contexte réglementaire en matière de radioprotection

En termes de réglementation, l'année 2022 a été caractérisée par la fin de mesures transitoires issues de la publication du décret n° 2018-437 du 4 juin 2018 relatif à la protection des travailleurs contre les risques dus aux rayonnements ionisants 2018, qui a entièrement revu les dispositions de radioprotection pour l'ensemble des travailleurs susceptibles d'être exposés aux rayonnements ionisants dans le cadre de leur activité professionnelle. Ces mesures transitoires concernaient en particulier l'organisation de la radioprotection et la mise en place du Conseiller en radioprotection (CRP), deux nouveaux acteurs qui complètent l'ancien dispositif, basé sur la Personne compétente en radioprotection (PCR) : l'Organisme compétent en radioprotection (OCR) certifié et, dans les installations nucléaires de base, le pôle de compétence en radioprotection.

L'arrêté du 28 juin 2021 relatif aux pôles de compétence en radioprotection prévoit ainsi que, à compter du 2 janvier 2022, les missions de « conseiller en radioprotection » sur installations nucléaires de base sont assurées par un pôle de compétence en radioprotection, constitué de personnes réunissant les compétences et qualifications nécessaires. L'arrêté précise également que ces pôles sont soumis à l'approbation de l'ASN d'ici le 2 janvier 2023. Dans l'attente de cette approbation, les installations nucléaires de base avaient mis en place des pôles de compétence provisoires au cours de l'année 2022.

Par ailleurs, les vérifications sont désormais confiées à des Organismes vérificateurs accrédités (OVA), qui se sont substitués aux organismes agréés par l'ASN, lesquels étaient antérieurement chargés des vérifications au titre du code du travail et du code de la santé publique.

Dans le cadre de l'instruction par l'ASN de l'organisation des pôles de compétence mise en place par EDF, des inspections dédiées ont été réalisées sur l'ensemble des centrales nucléaires au cours de l'année 2022. À la suite de ces inspections et sur la base du retour d'expérience du fonctionnement des pôles provisoires, l'ASN a considéré que l'organisation de la radioprotection mise en place permet de répondre aux exigences réglementaires de l'arrêté du 28 juin 2021, ce qui a permis d'aboutir à l'approbation des pôles de compétence pour l'ensemble des centrales nucléaires.

D. Inspection du travail dans les centrales nucléaires

La feuille de route de l'inspection du travail de l'ASN pour l'année 2022 a été élaborée, comme chaque année, en coordination avec les agents concernés et leur hiérarchie. Elle prend en compte les thèmes prioritaires fixés par la Direction générale du travail (DGT) au niveau national. Cette feuille de route identifie deux actions prioritaires :

- La poursuite de l'action collective déjà engagée les années précédentes sur le thème des risques électriques, en priorisant cette année l'action sur les opérations de consignation électrique ;
- L'engagement d'une nouvelle action collective relative au risque « amiante », en priorisant l'action sur la vérification du repérage amiante avant travaux au sein des bâtiments industriels et tertiaires des Centres nucléaires de production d'électricité (CNPE).

En 2022, les actions en santé et sécurité portaient plus spécifiquement sur les thèmes suivants :

- mise en conformité des ponts lourds ;
- mise en conformité des machines de chargement et de déchargement ;
- travaux en hauteur ;
- risque électrique ;
- risque ATEX ;
- risque chimique ;
- risque incendie : évacuation du personnel ;
- aération, assainissement, ventilation ;
- air respirable ;
- opérations de manutention.

Dans les centrales nucléaires, l'ASN contrôle le respect de la réglementation relative à la sécurité au travail ainsi qu'à la protection de l'ensemble des travailleurs susceptibles d'être exposés aux rayonnements ionisants.

En 2022, les inspecteurs du travail ont mené 450 interventions lors de 128 journées d'inspection dans les centrales nucléaires.

Faits marquants 2022 et quelques actions phares

Dans la continuité des actions engagées en 2021, les inspecteurs du travail ont mené, dans l'ensemble des centrales nucléaires, des contrôles sur l'exhaustivité des vérifications des installations électriques, qu'EDF est tenue de réaliser au titre du code du travail.

En outre, en 2022, l'ASN a étendu ses contrôles dans le domaine des consignations électriques avant intervention sur les équipements, ainsi que sur la réglementation applicable en matière de prévention du risque lié à l'amiante, dans le cadre des travaux engagés sur les installations.

En 2022, les inspecteurs du travail ont également été mobilisés pour suivre et contrôler les chantiers réalisés dans les centrales nucléaires, notamment lors des arrêts de réacteurs et de la dépose et repose des tronçons des tuyauteries auxiliaires affectés par la corrosion sous contrainte ainsi que des campagnes de contrôles associées, en particulier sous l'angle des dérogations sollicitées par les employeurs vis-à-vis des durées maximales du travail, ainsi que la sécurité des travailleurs lors des opérations de maintenance. Ces travaux au voisinage de tuyauteries, parfois significativement contaminées, présentaient également des enjeux particuliers pour la radioprotection des intervenants.

Parallèlement, les actions de contrôle des chantiers présentant des risques liés à la non-conformité des équipements de travail, et plus spécialement des appareils de levage, ont été poursuivies.

En 2022, le climat social s'est dégradé, notamment au sein des entreprises prestataires, conduisant l'inspection du travail à intervenir dans le règlement de situations litigieuses, individuelles ou collectives. Les centrales nucléaires ont aussi fait l'objet de mouvements sociaux, relais locaux d'appels d'organisations syndicales nationales, motivés par des demandes de revalorisations salariales.

En 2022, deux procès-verbaux ont été dressés par un inspecteur du travail, à la suite d'une chute en hauteur résultant de la défaillance de protections collectives.

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

Présentation

L'IPE est une autorité étatique ayant une mission interministérielle dans le domaine de la sécurité pyrotechnique. Historiquement hébergée par le ministère des Armées, au sein de la direction générale de l'armement ; elle est reconnue comme experte technique de la sécurité pyrotechnique.

L'IPE apporte son concours et son expertise dans ce domaine au profit des différents ministères et autorités en charge de la réglementation et du contrôle, en particulier auprès de la Direction générale du travail (DGT) et des services préfectoraux :

- Elle émet, au titre de l'article R. 4462-30 du code du travail, des avis sur les Études de sécurité du travail (EST) réalisées par les employeurs pour chacune de leurs activités pyrotechniques⁽¹¹⁾, au profit des autorités d'approbation (Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités [DREETS], Inspection du travail dans les armées [ITA], Commissariat à l'énergie atomique et aux énergies alternatives [CEA], etc.) ;
- Elle effectue, au titre de l'article R. 4462-33 du même code, des inspections sur les sites pyrotechniques ;
- Elle apporte son concours pour l'instruction des Études de sécurité pyrotechnique (ESP) réalisées dans le cadre des chantiers de dépollution pyrotechnique qui sont soumises, par le maître d'ouvrage, pour approbation aux DREETS (article 8 du décret n° 2005-1325 modifié relatif aux règles de sécurité applicables lors des travaux réalisés dans le cadre d'un chantier de dépollution pyrotechnique).

L'IPE est chargée de diffuser l'information au profit de la « communauté pyrotechnique » française. Pour cela, elle publie semestriellement la lettre de l'IPE en accès libre sur internet⁽¹²⁾ et sur demande d'abonnement à l'adresse suivante : dga-insp.ipe.fct@intradef.gouv.fr

11) Les activités concernées sont listées à l'article R. 4462-1.

12) <https://www.defense.gouv.fr/dga/liens/poudres-et-explosifs>

L'IPE assure également, sur demande, des formations en matière de sécurité pyrotechnique au profit des agents des différents ministères et autorités chargés du contrôle de la réglementation.

Bilan de l'année 2022

Avis, décisions, inspections

Cette activité, prévue par les différentes réglementations (code du travail, code de la défense, code de l'environnement) a maintenu son niveau habituel, avec environ un millier d'avis et décisions.

Une quarantaine d'inspections, visites sur site et accompagnement d'inspecteurs du travail et des installations classées, ont été menés en 2022 dont cinq à la demande de l'inspection du travail.

Les inspections menées et les échanges avec les professionnels de ce secteur font ressortir :

- De manière générale, une inadéquation entre les qualifications professionnelles ou les diplômes académiques et la formation exigée en emploi. En conséquence, certains industriels ont mis en place leurs propres cursus de formation, en particulier pour les ouvriers et techniciens.
- Des tensions sur le marché du travail pour le recrutement d'ingénieurs ayant des compétences dans le domaine de la sécurité pyrotechnique, actuellement en nombre insuffisant pour répondre aux besoins du secteur. Il est à noter que la région Centre-Val de Loire, autour de Bourges, a concrétisé un projet de campus dédié à la pyrotechnie dénommé « campus pyro ». Les premières formations qualifiantes ont été dispensées. Une formation niveau licence (Bac +3) est proposée en partenariat avec l'Institut universitaire de technologie (IUT) de Bourges. Le développement de cette initiative, répondant à une problématique territoriale, mérite d'être observé attentivement.
- Des biais de compréhension, même par les préventeurs en charge de la sécurité pyrotechnique, sur les phénomènes physiques dangereux liés aux explosions. Ce constat peut s'expliquer par l'apparente simplicité des formules de calcul mentionnées dans la circulaire du 20 avril 2007 relative à l'application de l'arrêté du 20 avril 2007 fixant les règles relatives à l'évaluation des risques et à la prévention des accidents dans les établissements pyrotechniques associés à un déficit généralisé de prise en compte dans la démarche d'évaluation des risques, des aspects relatifs à la protection collective et individuelle. En conséquence, le niveau d'exposition potentiel des travailleurs pourrait être, dans certains cas, sous-estimé.

La structuration d'une filière de formation dans le domaine pourrait utilement être appuyée par la création d'une mission ou fonction de « personne compétente en sécurité pyrotechnique » rendue obligatoire dans tout établissement détenant des produits pyrotechniques, avec un processus de qualification par des organismes certifiés, tel que proposé dans les orientations de l'IPE.

Mission d'appui réglementaire et technique

L'IPE reste pleinement engagée aux côtés de la DGT dans le cadre des travaux de révision de la réglementation relative aux règles de sécurité pour les travailleurs lors de travaux réalisés dans le cadre d'un chantier de dépollution pyrotechnique (actuellement fixés par le décret n° 2005-1325 du 26 octobre 2005 modifié).

Transmise à la DGT, à la Direction générale de la prévention des risques (DGPR) ainsi qu'à l'Institut national de l'environnement industriel et des risques (INERIS), l'IPE a rédigé une note technique en conclusion du groupe de travail qu'elle a piloté, portant sur la définition d'une méthodologie partagée d'élaboration de scénarios d'accidents en cas de fabrication d'explosifs, dits peu sensibles. Face au constat de divergences notables, en particulier sur le choix des scénarios actuellement présentés dans les Études de sécurité du travail (EST), ce groupe de travail constitué d'industriels concernés, a permis, outre le partage d'une approche commune, au travers de cette note de fournir aux autorités de contrôle des éléments d'appréciation pratique au moment de l'instruction des demandes d'autorisation et d'approbation réglementaire.

Une note technique IPE-INERIS relative aux zones d'effets pyrotechniques de la circulaire du 20 avril 2007 a été publiée en 2022. Elle a pour objet de détailler les différents phénomènes dangereux et d'expliquer l'origine des formules de calcul des zones de danger figurant dans la circulaire du 20 avril 2007 précitée. Cette note peut constituer une base de réflexion pour définir les niveaux d'exposition aux risques pyrotechniques sur la base de seuils potentiels de létalité.

La crise ukrainienne a accéléré les réflexions du ministère des Armées en ce qui concerne la préparation de conflits à haute intensité et en particulier leurs conséquences sur l'activité du ministère. Dans un tel contexte, les armées, mais également les industriels du secteur de l'armement, dont les fabricants d'explosifs, munitions et missiles, peuvent être amenés à adapter leurs activités. À la demande du directeur des ressources humaines du ministère des Armées, l'IPE a engagé une réflexion pour identifier des adaptations réglementaires souhaitables garantissant l'absence d'impact sur la sécurité des personnes et des biens. Les premiers travaux montrent qu'il pourrait être intéressant pour les armées de se réapproprier les règles de l'Organisation du Traité de l'Atlantique Nord (OTAN) que la France a, par ailleurs, ratifiées (STANAG 4440 – directive pour le stockage des munitions et des explosifs militaires). Celles-ci semblent en effet mieux adaptées aux activités intéressant la défense que les règles françaises (arrêté du 20 avril 2007¹³) et circulaire précitée) du fait de la spécificité des munitions et de leur mise en œuvre au sein des sites militaires par rapport aux activités de fabrication et aux explosifs civils. Cette évolution permettrait de se rapprocher de l'état de l'art en matière de sécurité pyrotechnique pour le stockage des munitions et des explosifs militaires et de converger avec les pratiques des autres pays de l'OTAN.

¹³ Arrêté du 20 avril 2007 fixant les règles relatives à l'évaluation des risques et à la prévention des accidents dans les établissements pyrotechniques.

Perspectives 2023

En matière d'avis et de décisions

L'IPE s'est fixée des objectifs ambitieux en matière d'inspection, en ciblant son action sur les sites SEVESO⁽¹⁴⁾ à fort enjeu de souveraineté, en particulier les sites complexes multi-employeurs, afin de bien appréhender la maîtrise des interfaces et de la coactivité entre ces employeurs.

Mission d'appui réglementaire et technique

Les travaux de l'IPE se focaliseront sur les concepts de gestion des risques pyrotechniques liés aux munitions au sein du ministère des Armées, en situation opérationnelle ou non. À ce titre, des travaux préliminaires ont été réalisés avec le soutien de l'école Nationale des Arts et Métiers dans le cadre d'un master de gestion des risques. Leurs conclusions montrent l'intérêt de faire évoluer la gestion des risques pyrotechniques liés aux munitions essentiellement basées sur la conformité, actuellement mise en œuvre, vers une approche reposant sur l'évaluation des risques qui intègre plusieurs critères considérés comme majeurs, dont le risque de létalité.

Des études exploratoires sont prévues pour évaluer les niveaux de risques pyrotechniques dans des situations logistiques et opérationnelles. Des expérimentations sont envisagées pour définir et tester un cadre rénové de gestion des risques pyrotechniques liés aux munitions, en situation opérationnelle dans un premier temps. Si ces travaux sont concluants, ils pourraient aboutir à terme sur la mise en place d'un cadre spécifique de gestion des risques pyrotechniques liés aux munitions au sein du ministère des Armées, adapté et cohérent, assurant une interopérabilité avec les armées de l'OTAN.

Les résultats des travaux menés par le ministère des Armées tant sur les concepts de gestion des risques pyrotechniques que sur les règles techniques de détermination des distances d'effets pyrotechniques seront partagés régulièrement avec le secteur pyrotechnique civil. Ils pourraient également servir de base à une révision de la réglementation en matière de prévention des risques professionnels pour la rapprocher des standards internationaux actuels de gestion des risques. En fonction des réactions tant du législateur que de la profession quant à la perspective d'adopter ces normes OTAN qui sont également recommandées par l'ONU, il n'est pas exclu d'envisager une partition de la réglementation entre le secteur civil et le secteur militaire.

Des séminaires de présentation des règles OTAN sont prévus en 2023 au profit des administrations civiles et des industrielles. Ces travaux seront également présentés dans « La lettre de l'IPE » afin d'assurer une large diffusion de l'information.

14) Sites industriels présentant des risques d'accidents majeurs.

PARTIE 2
LES RISQUES
PROFESSIONNELS

Chapitre 3

Données et analyse des accidents du travail et maladies professionnelles

1. Les accidents du travail	183
2. Les accidents de trajet	185
3. Les maladies professionnelles	186

Chapitre 3

Données et analyse des accidents du travail et maladies professionnelles

S'agissant du régime général du secteur privé, la connaissance des accidents du travail, de trajet et des maladies professionnelles (AT/MP) repose sur les statistiques établies par la Caisse nationale de l'assurance maladie (CNAM). Les statistiques de 2022 laissent apparaître des tendances qui ne s'inscrivent pas dans la continuité des séries statistiques antérieures. Avec la sortie de la crise sanitaire et la fin du dispositif d'activité partielle exceptionnelle, l'année 2022 est marquée par un décrochage à la baisse des accidents reconnus qui s'observe tant au niveau national qu'au niveau des régions et dans la majorité des secteurs alors que dans le même temps le nombre de salariés a retrouvé son niveau de 2019, avec un accroissement de 3 % par rapport à 2021. C'est pourquoi, les séries statistiques qui suivent s'arrêtent en 2022 et sont extraites du rapport annuel 2021 de l'Assurance Maladie - Risques professionnels⁽¹⁾. L'Assurance Maladie - Risques professionnels mène, au moment où ce bilan est établi, des investigations liées aux éléments contextuels d'influence sur le monde du travail (télétravail, ralentissement d'activité, etc.) à l'utilisation des outils de déclaration (DSN, formulaires déclaratifs, etc.), pour expliquer ce décrochage.

Les données présentées dans ce chapitre proviennent de la Cnam et de la CCMSA.

Résumé (données 2021)

- Le nombre d'accidents du travail est en augmentation en 2021 avec 604 565 nouveaux sinistres reconnus (+ 12 % par rapport à 2020), conséquence de la crise sanitaire qui a conduit à l'arrêt ou au ralentissement significatif d'une grande partie de l'activité économique depuis mars 2020 jusqu'au premier semestre 2021.
- La fréquence des accidents du travail s'établit à **30,9 accidents du travail pour 1 000 salariés en 2021** (29,9 en 2020).
- **645 accidents du travail mortels** sont survenus en 2021.

1) Assurance Maladie - Risques professionnels. Rapport annuel 2021 de l'Assurance Maladie - Risques professionnels. Novembre 2022 (<https://assurance-maladie.ameli.fr/etudes-et-donnees/2021-rapport-annuel-assurance-maladie-risques-professionnels>)

- **L'augmentation de la sinistralité en nombre d'accidents du travail est visible dans tous les grands secteurs d'activité représentés par les CTN.** Cette augmentation est plus forte dans les activités de services I (banques, assurances, administrations, etc.) (+ 17,9 %), mais aussi le BTP (+ 15,6 %), les transports, etc. (+ 14 %), le bois, ameublements, etc. (+ 13,7 %), et le commerce non alimentaire (+ 12,9 %).
- **89 278 accidents de trajet sont survenus en 2021 (+ 12,4 %).** Cette augmentation s'explique par la moindre part de l'activité partielle et de télétravail massif, ainsi qu'un confinement national moins long (28 jours en 2021 contre presque trois mois et demi au total sur l'année 2020).
- Après une forte baisse constatée l'année précédente, **le nombre de maladies professionnelles nouvellement reconnues augmente fortement avec 47 398 cas reconnus (+ 17,8 % en 2021).** Cette augmentation est liée à celle **des troubles musculo-squelettiques (TMS) (+ 16,4 % en 2021) puisqu'ils en représentent 86 %.** Les affections liées à **l'amiante (deuxième cause) représentent près de 5 % des maladies professionnelles.**
- En 2021, le nombre d'avis favorables prononcés par les CRRMP en matière de **maladies psychiques liées atteint 1 566 cas,** soit environ 9 % de plus qu'en 2020, soit 125 cas supplémentaires. Cette augmentation s'explique par une augmentation entre 2020 et 2021 des dépressions (+ 8 %).
- Après deux années de baisse, le **nombre de cancers professionnels (amiante et hors amiante) reconnus en 2021 (1 633 cas) est en augmentation (+ 6,5 % par rapport à 2020).**

Il est rappelé qu'il existe une importante sous-déclaration dont l'ampleur nécessite que la branche AT/MP de la CNAM procède, chaque année, à un versement à la branche maladie pour tenir compte des dépenses supportées indûment par cette dernière.

Le rapport 2021 sur la sous-déclaration des AT-MP évalue ce coût entre 1 230 et 2 112 M€⁽²⁾. Cette augmentation s'explique essentiellement par la disponibilité d'études épidémiologiques plus nombreuses et plus récentes que précédemment et, dans une moindre mesure, par l'actualisation des coûts moyens des différentes pathologies.

En complément, des études sont menées afin d'évaluer les expositions réelles auxquelles sont soumis les travailleurs, en amont de la survenance des AT/MP. C'est notamment le cas de l'enquête Surveillance médicale des expositions aux risques professionnels (SUMER)⁽³⁾, pilotée par la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES).

2) Rapport 2021 sur la sous-déclaration des AT-MP : <https://www.securite-sociale.fr/home/medias/presse/list-presse/rapport-sous-declaration-atmp-21.html>

3) <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/enquete-source/la-surveillance-medicales-des-expositions-des-salaries-aux-risques-professionnels-2>

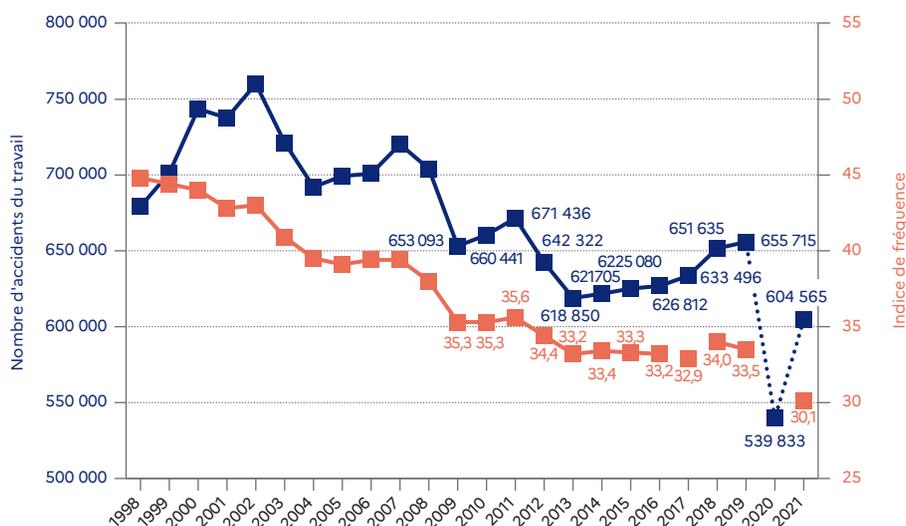
1. LES ACCIDENTS DU TRAVAIL

A. Le nombre d'accidents du travail reste inférieur au niveau de 2019

Le nombre d'accidents du travail (AT), c'est-à-dire le nombre de nouveaux AT ayant donné lieu à un premier règlement de prestations en espèces au cours de l'année civile (ou AT avec arrêt), augmente par rapport à l'année 2020, année atypique en raison de la crise sanitaire, reste au-dessous de l'année 2019 avec 604 565 nouveaux sinistres reconnus.

En 2021, la fréquence des AT s'établit à 30,9 AT avec arrêt pour 1 000 salariés (29,9 pour 2020), les effectifs redressés du chômage partiel permettant de calculer un indice de fréquence tous secteurs pour les années 2020 et 2021. Il est intéressant de constater que les conditions particulières des années 2020 et 2021 n'ont pas dégradé la fréquence des AT des salariés au travail.

Évolution du nombre d'accidents du travail en 1^{er} règlement et leur fréquence pour 1 000 salariés



Source : Rapport annuel 2021 de l'Assurance Maladie – Risques professionnels

B. Une sinistralité inégale selon les secteurs

L'augmentation de la sinistralité en nombre d'AT par rapport à 2020 est visible dans tous les grands secteurs d'activité, qui coïncide avec une moindre part d'activité partielle et de télétravail massif, ainsi qu'un confinement national moins long.

Cette augmentation est plus forte dans les activités de services I (banques, assurances, administrations, etc.) (+ 17,9 %), mais aussi le BTP (+ 15,6 %), les transports (+ 14 %), le bois et ameublements (+ 13,7 %), et le commerce non alimentaire (+ 12,9 %) et les activités de services II (travail temporaire, action sociale, santé, nettoyage...) (12,8 %). L'augmentation de la sinistralité des AT est plus faible dans la chimie et le caoutchouc (+ 9,8 %) et l'alimentation (+ 3,7 %).

C. La manutention manuelle et les chutes, principales causes des accidents de travail

En 2021, la manutention manuelle était à l'origine de la moitié des accidents du travail (50 % des AT en 1^{er} règlement avec quatre jours d'arrêt ou plus sur l'année). Les chutes de plain-pied et de hauteur constituent, quant à elles, 29 % des causes d'accidents en 1^{er} règlement ayant donné lieu à au moins quatre jours d'arrêt dans l'année.

Les incapacités et décès

Le nombre de journées d'incapacité temporaire (IT) continue d'augmenter en 2021 (+ 6,1 %) ⁽⁴⁾

Le nombre de journées d'incapacité temporaire (IT) continue d'augmenter en 2021, non seulement par rapport à l'année particulière de 2020, mais aussi par rapport à l'année 2019 (+ 6,1 % par rapport à 2020 et + 5,6 % par rapport à 2019). Ainsi, c'est plus de 48,5 millions de jours d'arrêt qui ont été pris suite à un AT en 2021. Cela correspond à plus de 200 000 salariés arrêtés toute l'année en temps normal.

Le nombre d'incapacités permanentes augmente lui aussi en 2021 (+ 32,1 %) ⁽⁵⁾

Le nombre de nouvelles incapacités permanentes (IP) augmente également, non seulement par rapport à l'année 2020 (+ 32,1 % avec 8 641 IP en plus par rapport à 2020), mais aussi par rapport à l'année 2019 (+ 5,0 % avec 1 691 IP de plus qu'en 2019).

Dans ce contexte, l'augmentation du nombre d'IP observée en 2021 semble être un rattrapage de l'année précédente, avec une augmentation des IP faisant suite à des AT survenus les années précédentes.

645 décès liés au travail ont été recensés en 2021

Selon la même tendance que les AT dans leur ensemble, le nombre de décès augmente en 2021 par rapport à 2020 avec 645 décès liés au travail, (+ 95 décès), mais reste à un niveau plus faible qu'en 2019 (- 88 décès par rapport à 2019). Plus de la moitié de ces décès sont des malaises (56 %) et 14 % sont des décès liés aux risques routiers.

4) Incapacité temporaire : arrêt de travail d'au moins 24 heures consécutif à un accident du travail, de trajet ou à une maladie professionnelle

5) Incapacité permanente : Incapacité permanente consécutive à un accident du travail, de trajet ou à une maladie professionnelle et entraînant l'attribution d'une indemnité en capital (si Taux IP < 10 %) ou d'une rente (si taux IP > = 10 %)

Un peu moins de 5 % de ces décès concernent des salariés de moins de 25 ans, soit 29 décès en 2021. Les causes de décès liés aux malaises, sont relativement moins rapportées parmi ces salariés (huit malaises recensés en 2021), alors qu'elles représentent plus de la moitié des décès parmi les salariés de 25 ans et plus.

Enfin, au moins 20 % des décès sont survenus dans l'année qui suit l'embauche. Cela représente au moins 129 décès. Plus de la moitié des salariés de moins de 25 ans décédés au travail avaient moins d'un an d'ancienneté dans le poste. Plus des deux tiers des salariés de 25 ans et plus avaient à l'inverse au moins un an d'ancienneté dans le poste au moment de l'accident.

Le plan de prévention des accidents du travail graves et mortels

Le ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion a rendu public le 14 mars 2022, le premier plan pour la Prévention des accidents graves et mortels (PATGM). Co-construit entre l'État, les partenaires sociaux, les organismes de la Sécurité sociale et de prévention, il constitue une mise en œuvre de l'axe dédié à la lutte contre les accidents du travail graves et mortels du 4^e Plan santé au travail (PST 4) rendu public en décembre 2021, dont il vient préciser, dans ce domaine, les modalités opérationnelles de déploiement par des actions concrètes.

Voir le chapitre 5 dédié au plan de santé au travail (PST4) et au plan de prévention des accidents du travail graves et mortels (PATGM)

2. LES ACCIDENTS DE TRAJET

Après une année 2020 enregistrant le niveau le plus bas jamais constaté sur ces 20 dernières années (79 428 accidents de trajet enregistrés (- 19,7 % par rapport à 2019), le nombre d'accidents de trajet augmente de 12,4 % en 2021 (89 278 accidents de trajet enregistrés). Cette augmentation concerne en particulier les accidents de trajet survenus sur la période allant d'avril à juin 2021 et, dans une moindre mesure, d'août à septembre 2021.

En effet, la moindre part d'activité partielle et de télétravail massif, ainsi qu'un confinement national moins long (28 jours en 2021 contre presque 3 mois et demi au total sur l'année 2020) conduisent à une reprise globale des accidents de trajet.

En ce qui concerne les décès liés aux déplacements domicile-travail, 240 sont enregistrés en 2021 (dont 70 % sont des décès routiers), soit 19 décès de plus que l'année précédente (dont 16 décès routiers).

Sur le long terme, le nombre de décès tend à diminuer, avec moins de 300 cas par an au cours des dix dernières années.

Le risque routier professionnel

La branche AT/MP s'est engagée, notamment à travers sa convention d'objectifs et de gestion 2018-2022, à approfondir la connaissance et le suivi de ce risque et enclencher des expérimentations permettant de mettre en œuvre des actions de prévention ciblées sur des secteurs d'activité précis. Pour assurer ce suivi, une approche particulière est désormais adoptée pour repérer les accidents de travail liés aux risques routiers.

En 2021, **le nombre d'accidents de travail liés aux risques routiers, qui s'élève à 54 325, est en augmentation par rapport à 2020** (6 210 accidents routiers en plus en 2021, soit + 13 %).

Parallèlement, **le nombre de nouvelles incapacités permanentes (IP) en lien avec un accident routier suit la même tendance avec une hausse en 2021 (avec 4 369 IP en plus, soit + 35 %).**

Il est également à noter que **le nombre de décès au travail liés aux risques routiers enregistrés en 2021 est en hausse par rapport à 2020 (avec 255 décès, soit + 25 %).**

Plus de la moitié des accidents de travail en lien avec les risques routiers (54 %) mettent en cause une voiture particulière ou un deux-roues motorisé. Les véhicules poids lourds constituent également une part non négligeable au sein des accidents routiers de travail (13 %).

3. LES MALADIES PROFESSIONNELLES

A. Une reconnaissance des maladies professionnelles en baisse en 2021 par rapport à l'année 2019

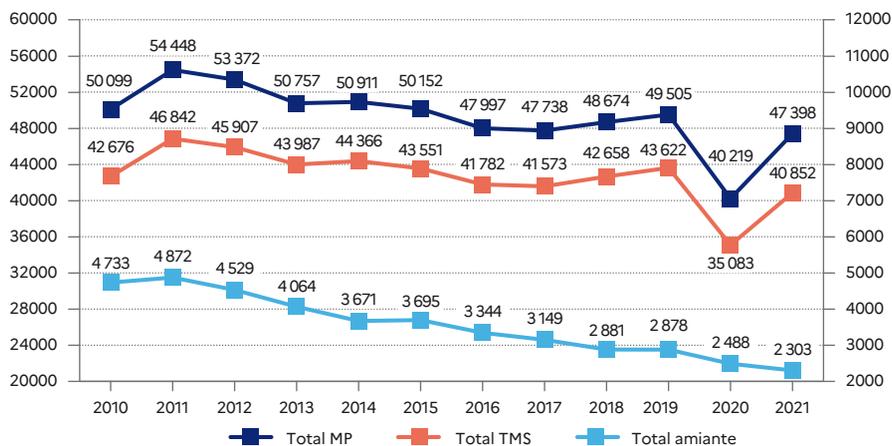
Après une forte baisse constatée en 2020 (- 18,8% par rapport à 2019 avec 40 219 cas reconnus), dûe à la période de la pandémie de covid-19, le nombre de reconnaissances de maladies professionnelles (MP) remonte en 2021 (47 398 cas reconnus en 2021, en hausse de 17,8 %), de même que pour le nombre de victimes (+ 17,1 %), pour revenir à un niveau équivalent aux années précédentes, tout en restant inférieur à l'année 2019 (49 505 cas reconnus).

On constate également une augmentation du nombre de décès liés aux MP depuis 2019 (279 décès en 2021, soit 33 décès supplémentaires par rapport à 2019).

L'évolution du nombre total de maladies professionnelles depuis dix ans suit celle des troubles musculo-squelettiques (TMS), qui représentent 86 % de l'ensemble (40 852 cas en 2021). Après une baisse du nombre de TMS de 19,6 % en 2020 par rapport à 2019, il augmente de 16,4 % entre 2020 et 2021.

Les affections liées à l'amiante représentent quant à elles un peu moins de 5 % des MP (deuxième cause de MP avec 2 303 cas recensés en 2021). Le nombre de maladies professionnelles liées à l'amiante diminue de 7,4 % entre 2020 et 2021.

Évolution du nombre des principales maladies professionnelles sur la période 2010-2021



Source : Rapport annuel 2021 de l'Assurance Maladie – Risques professionnels

En 2021, sur 118 082 déclarations recensées, 64 011 déclarations de maladies professionnelles ont été reconnues par les Caisses primaires d'assurance maladie (CPAM) dont 64,4 % de taux de décisions favorables. Les coûts imputables aux TMS des tableaux 57, 97 et 98 représentent 1 271 Mds € et les sommes consacrées à l'indemnisation des maladies liées à l'amiante (tableaux 30 et 30 bis) atteignent 989 Mds €. Le coût total des MP s'élevait à près de 2,9 Mds € en 2021 (soit + 17,5 % par rapport à 2020).

B. Le système complémentaire de reconnaissance des maladies professionnelles : un nombre croissant d'affections psychiques

Un système complémentaire de reconnaissance des pathologies professionnelles a été institué par la loi n° 93-121 du 27 janvier 1993 portant diverses dispositions d'ordre social. Dans le cadre de ce système complémentaire de reconnaissance, la CPAM doit constituer un dossier et le transmettre au Comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles (CRRMP), chargé d'établir le lien direct ou essentiel entre la maladie et l'activité professionnelle.

La prise en charge des affections psychiques relève du système complémentaire des affections hors tableaux, sous réserve d'un niveau de gravité suffisant (responsable du décès ou d'une incapacité prévisible d'au moins 25 %). En 2021, le nombre d'avis favorables prononcés par les CRRMP en matière de maladies psychiques liées atteint 1 566 cas, soit environ 9 % de plus qu'en 2020, soit 125 cas supplémentaires. Cette augmentation s'explique par une augmentation entre 2020 et 2021 des dépressions (+ 8 %).

En 2021, le nombre d'avis favorables prononcés par les CRRMP en matière de maladies psychiques atteint 1 566 cas, soit environ 9 % de plus qu'en 2020, soit 125 cas supplémentaires. Si cette progression est sans doute liée à l'augmentation du nombre de pathologies psychiques liées au travail, l'assouplissement réglementaire pour la saisine du CRRMP depuis 2012 et la meilleure connaissance de leurs droits par les assurés y jouent nécessairement un rôle important.

La sinistralité des AT/MP dans le Régime Agricole en 2022

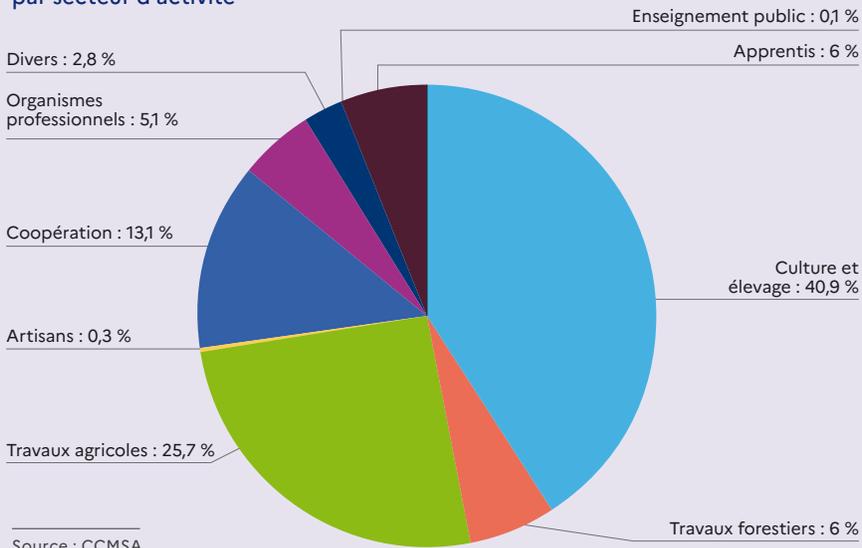
Nous vous invitons à prendre connaissance des rapports de la CCMSA pour plus d'informations sur la sinistralité des AT/MP au titre du secteur agricole⁶⁾.

En 2022, 35 623 AT avec arrêt pour les salariés agricoles et 11 701 AT proprement dits avec 1^{er} arrêt indemnisé pour les non-salariés agricoles

En 2022 le nombre d'accidents avec arrêt de travail s'établit à 35 623 pour les salariés agricoles (contre 36 515 en 2021), soit une baisse de 2,5 % par rapport à 2021. Près de 40,9 % des accidents avec arrêt concernent des salariés travaillant dans le secteur Culture - Élevage et 25,7 % dans le secteur Travaux agricoles. Le taux de fréquence des accidents du travail proprement dits avec arrêt s'établit à 24,3 en 2022 (contre 26,3 en 2018).

Les femmes sont concernées par 25 % des accidents avec arrêt alors qu'elles représentent 37 % du volume total annuel d'heures travaillées. Elles ont un taux de fréquence d'accident avec arrêt presque 2 fois inférieur à celui des hommes (16,5 contre 30,9).

Répartition des accidents du travail proprement dits avec arrêt en 2022 par secteur d'activité



6) Caisse centrale de la mutualité sociale agricole : <https://statistiques.msa.fr/type-de-publication/annuaire-statistiques/>

Par ailleurs, 11 701 accidents du travail proprement dits ont donné lieu à un premier paiement d'indemnités journalières en 2022 **pour les non-salariés agricoles**.

Les chefs d'exploitation agricole sont les premiers concernés par les accidents du travail, avec 14 336 AT en 2022, dont 10 820 AT avec arrêt. Les conjoints sont victimes de 262 AT, les cotisants solidaires de 190 AT et les aides familiaux de 43 AT.

L'indice de fréquence des accidents du travail diminue régulièrement ces dernières années pour atteindre 25,7 (indice de fréquence = nombre d'accidents du travail avec 1^{er} arrêt indemnisé pour 1 000 chefs d'exploitation) en 2022 (soit -6,1 points par rapport à 2018).

3 071 accidents graves pour les salariés agricoles et 1 708 accidents graves pour les non-salariés agricoles

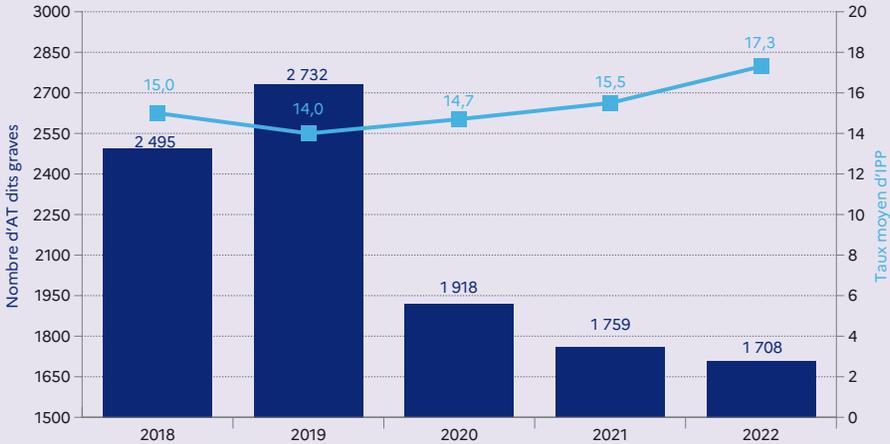
Pour les salariés agricoles, on comptabilise en 2022 près de 3 071 accidents proprement dits graves non mortels. Entre 2018 et 2022, on observe une diminution de l'indice de fréquence des accidents du travail proprement dits graves non mortels, passant de 2,9 à 2,2.

Par ailleurs, sur la période 2018-2022, les principaux secteurs en nombre d'AT graves non mortels sont : la viticulture (14,6 %), les entreprises de jardins, paysagistes (13,9 %), les cultures spécialisées (13,8 %) et la culture et élevage non spécialisés (9,1 %).

Les risques les plus « *accidentogènes* » sur la période 2018-2022 en nombre d'AT graves non mortels pour les salariés agricoles sont les outils motorisés et machines (20 %), les chutes de plain-pied (14 %), les chutes de hauteur (11 %), et les outils à main non motorisés (9 %).

En 2022, parmi les non-salariés agricoles, 1 708 ont été victimes d'un AT proprement dits grave non mortel. Par ailleurs, on observe, entre 2018 et 2022, une diminution de l'indice de fréquence des accidents proprement dits graves non mortels, passant de 5,6 à 4,1. Sur la période 2018-2022, les principaux secteurs en nombre d'AT graves non mortels sont : l'élevage bovins, lait (19,6 %), l'élevage bovins, viande (18,1 %), la culture et élevage non spécialisés (12,9 %) et les cultures céréalières et industrielles, grandes cultures (10,1 %).

Taux moyen d'IPP et nombre d'accidents du travail proprement dit graves 2018-2022

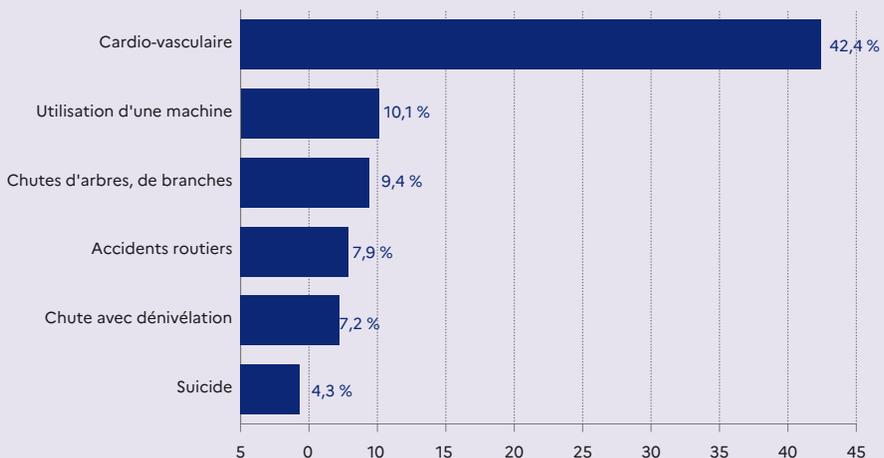


Source : CCMSA

Près de 51 salariés agricoles décédés à la suite d'un AT proprement dit en 2022

Près de 51 salariés agricoles sont décédés à la suite d'un AT proprement dit en 2022. Les accidentés sont essentiellement des hommes (soit 88 % des victimes). Les victimes se situent essentiellement dans la tranche d'âges « 50 à 59 ans » (30,5 %). Sur la période 2020-2022, les principales causes d'accidents du travail proprement dit mortels sont : les maladies cardio-vasculaires (42,4 %), l'utilisation d'une machine (10,1 %), les chutes d'arbres, de branche (9,4 %), les accidents routiers (7,9 %), les chutes avec dénivellation (7,2 %), et les suicides (4,3 %).

Les principales causes d'accidents du travail proprement dit mortels 2020-2022



Source : CCMSA

On dénombre également 94 décès de non-salariés agricoles à la suite d'un accident du travail en 2022. Parmi eux, les chefs d'exploitation représentent 75 % des personnes décédés. Les accidentés sont essentiellement des hommes (92 % des accidentés). Les victimes se situent essentiellement dans la tranche d'âges 50 à 59 ans (36,8 %). Sur la période 2020-2022, les principales causes d'accidents du travail proprement dit mortels sont : les suicides (23,4 %), les chutes avec dénivellation (11,9 %) et les accidents d'origine cardio-vasculaires (10,6 %).

Des accidents de trajet en augmentation en 2022 pour les salariés agricoles

Le nombre d'accidents de trajet avec arrêt de travail s'élève à 2 504 en 2022 pour les salariés agricoles. Les accidents avec arrêt impliquent majoritairement les voitures de tourisme, automobile (705), les deux roues (bicyclette, moto, scooter) (353) et les autres véhicules routiers (329). Les moins de 30 ans sont les plus concernés par les accidents (soit 26 % pour les AT graves non mortels). Par ailleurs, 13,1 % des accidents de trajet concernent les apprentis.

On dénombre également 145 accidents de trajet **pour les non-salariés agricoles en 2022.**

Les maladies professionnelles en diminution en 2022 pour les salariés agricoles

Le nombre de maladies professionnelles avec ou sans arrêt diminue en 2022 pour les salariés agricoles (soit 3 421 MP). Parmi les maladies professionnelles, 92 % sont issues de Troubles musculo-squelettiques (TMS) (soit 3 152 MP en 2022). Les affections périarticulaires provoquées par certains gestes et postures représentent 84,4 % des maladies professionnelles.

On dénombre également environ 1 000 maladies professionnelles pour les non-salariés agricoles en 2022. Entre 2018 et 2022, les TMS représentent 84 % des MP issus des tableaux de MP pour les chefs d'exploitation. Cependant, depuis la création du Fonds d'indemnisation des victimes de pesticides (FIVP) ce chiffre diminue (71 % des MP en 2022) et celui des MP liées au risque « Pesticides » augmente (24,4 % des cas en 2022).

Chapitre 4

Focus sur quelques risques professionnels

1. La santé des femmes au travail	195
1.1. Une nouvelle prise en compte de la santé des femmes dans la prévention des risques professionnels	195
2. Le développement de la prévention contre les violences sexistes et sexuelles au travail (VSST) et les violences conjugales	196
3. De nouvelles actions de maintien en emploi à destination des femmes	197
3.1. Endométriose	197
3.2. Cancer du sein	198
4. La prévention du risque d'exposition à l'amiante	199
4.1. La mise en œuvre de l'obligation de repérage avant travaux de l'amiante 2016 -2022	199
4.2. Travaux de révision de la directive 2009/148/CE du 30 novembre 2009 concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à une exposition à l'amiante pendant le travail	203
4.3. Phases pilotes et préparation de la généralisation de la plateforme Demat@miante	204
5. La prévention du risque chimique et biologique	205
6. La prévention du risque routier professionnel	207
6.1. Approfondir la connaissance et le suivi du risque routier afin de mieux orienter la politique de prévention	208
6.2. Des campagnes de sensibilisation au risque routier professionnel dans certains secteurs professionnels	209
7. Le risque électrique	210
7.1. Domaine d'application	212
7.2. Mesures de prévention	212
8. L'exposition aux poussières sans effets spécifiques	213
9. La prévention des risques en milieu hyperbare	214
9.1. Risques hyperbares	215
9.2. Évolutions réglementaires	216

Chapitre 4

Focus sur quelques risques professionnels

1. LA SANTÉ DES FEMMES AU TRAVAIL

En 2022, l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact) a publié une étude sur la sinistralité au travail en France selon le sexe (2001-2019), montrant que les femmes exercent des métiers et occupent des postes de travail où les risques professionnels sont souvent sous-évalués et pour lesquels les mesures de prévention sont encore insuffisamment développées. Aussi, l'exposition spécifique des femmes aux risques professionnels s'intègre désormais pleinement à la politique en matière de santé au travail.

1.1. UNE NOUVELLE PRISE EN COMPTE DE LA SANTÉ DES FEMMES DANS LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

La santé des femmes au travail est l'une des nouvelles priorités du 4^e Plan santé au travail (PST4), traité sous l'angle de la prise en compte de l'exposition différenciée des femmes aux risques professionnels. À ce titre, il prévoit notamment la conception d'outils dédiés à la santé au travail des femmes, afin de sensibiliser et de mieux outiller les employeurs et les Services de prévention et de santé au travail (SPST) sur le sujet.

Dans ce cadre, l'Anact a produit un guide à destination des employeurs pour mieux prendre en compte et évaluer les risques auxquels les femmes sont exposées dans la construction de leur Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP). L'objectif est d'aider les employeurs à se conformer à l'obligation d'évaluer les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs qu'il est impossible d'éviter, en tenant compte de l'impact différencié de l'exposition aux risques en fonction du sexe (principes généraux de prévention définis dans le code du travail).

Cette prise en compte de la santé des femmes au travail se décline également au niveau régional, au travers des Plans régionaux de santé au travail (PRST), grâce à l'implication de nombreux partenaires locaux, notamment :

- Le PRST d'Auvergne-Rhône-Alpes qui entend développer des démarches et outils de prévention des risques professionnels tenant en compte les différences d'exposition aux risques selon le sexe ;
- Le PRST Normandie envisage de concevoir et promouvoir des outils de prévention des risques et d'amélioration des conditions de travail en faveur des femmes, en partenariat avec les SPST locaux.

2. LE DÉVELOPPEMENT DE LA PRÉVENTION CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES AU TRAVAIL (VSST) ET LES VIOLENCES CONJUGALES

Conformément aux engagements du Grenelle des violences conjugales – intégrer la problématique des violences conjugales aux plans de santé au travail et aux plans régionaux de santé au travail, pour réduire les conséquences des violences conjugales sur le lieu de travail – le PST4 prévoit, en partenariat avec les SPST, d'accompagner les entreprises dans la prévention des violences sexistes et sexuelles au travail et des violences conjugales, en outillant les services de ressources humaines et les représentants du personnel.

La prévention des violences sexistes et sexuelles se décline également au niveau des PRST, en partenariat avec de nombreux acteurs locaux (direction régionale des droits des femmes, partenaires sociaux, SPST, Aract, etc.) :

- Le PRST Centre-Val de Loire prévoit de déployer des modules d'information/sensibilisation sur les agissements sexistes et les violences sexuelles au travail ;
- Le PRST Île-de-France prévoit d'informer, de sensibiliser et de former les acteurs en entreprise sur l'identification des violences sexistes et sexuelles au travail (VSST), les obligations légales, les conséquences sur les victimes, les moyens et ressources pour prévenir les VSST ;
- Le PRST Occitanie envisage de sensibiliser les CFA à la thématique de la santé des femmes au travail, avec un axe sur les violences sexistes et sexuelles (formes de VSST subies au travail, les règles de droit et les risques encourus, la prévention, etc.).

Focus sur la prévention et la lutte contre les violences sexistes

L'Organisation Internationale du Travail (OIT) a publié en décembre 2022 un **guide pratique pour les employeurs afin de contrevenir à la violence et au harcèlement au travail**⁽¹⁾. Celui-ci se base sur les principes généraux applicables en matière de prévention et de prise en charge des actes de violence et de harcèlement au travail, **conformément à la Convention n°190 et à la Recommandation n°206 de l'OIT**. L'organisation a conçu ce guide de manière à ce qu'il puisse s'adapter aux circonstances de chaque pays et refléter les normes et réalités locales. Il s'adresse ainsi aux employeurs, mais aussi au personnel des ressources humaines, de la sécurité et de la santé au travail (SST) ou des services chargés des relations avec les employés et de leur bien-être dans l'optique d'atteindre une meilleure maîtrise des risques et de réduire les effets négatifs des violences et du harcèlement au travail.

Ce guide vise ainsi toutes les formes de violence (physiques, verbales, sociales ou psychologiques), y compris les violences et le harcèlement fondés sur le genre. **Il met ainsi en avant le caractère multiforme que peuvent prendre ces actes, avant de souligner les différents coûts que ces derniers peuvent avoir** : perte de productivité, rotation accrue de la main d'œuvre, hausse du taux d'absentéisme, dépense de temps et d'argent dans les prestations de services de santé, traitement des plaintes et des enquêtes et surtout une perte de bien-être chez les victimes.

1) Violence et harcèlement au travail : Un guide pratique pour les employeurs, OIT, 2022

3. DE NOUVELLES ACTIONS DE MAINTIEN EN EMPLOI À DESTINATION DES FEMMES

3.1. ENDOMÉTRIOSE

En février 2022, la stratégie nationale de lutte contre l'endométriose a été présentée par le ministre en charge de la santé. Elle implique plusieurs ministères et directions d'administration centrale, dont le ministère chargé du travail et la DGT. L'objectif est, dans une logique transversale, la prise en compte de tous les aspects du quotidien des femmes qui sont touchées par cette maladie chronique (école, vie professionnelle, etc.).

Les actions pilotées par la DGT dans le cadre de la stratégie s'articulent autour de deux axes principaux : la sensibilisation du monde du travail et celle de la médecine du travail à l'endométriose. Dans ce cadre, l'élaboration et la diffusion d'un kit de sensibilisation à destination des acteurs de l'entreprise sont notamment prévues.

En cohérence avec cette stratégie et une meilleure prise en compte globale des enjeux liés à la santé des femmes au travail, le PST4 intègre la lutte contre l'endométriose sous l'angle du maintien en emploi des personnes atteintes de Maladies chroniques évolutives (MCE). L'instruction relative à l'élaboration à la mise en œuvre territoriale du PST4 mentionne également la nécessité de prendre en compte l'endométriose sous l'angle du maintien en emploi et de la qualité de vie et des conditions de travail. À ce titre, certains PRST, en particulier en région Grand Est, à la Réunion et dans les Hauts-de-France ont mis en place des actions dédiées au maintien en emploi des femmes atteintes d'endométriose.

Le PRST de la Réunion prévoit l'accompagnement des entreprises réunionnaises pour favoriser la détection des MCE, dont l'endométriose, des salariés, et l'identification d'actions à mettre en place pour faire face au risque de désinsertion des salariés atteints de MCE.

3.2. CANCER DU SEIN

Le projet d'innovation ouverte (2019-2021) « Travail et Cancer du Sein dans les entreprises et les organisations », porté par le Nouvel Institut, a pour objectif d'interroger les pratiques des entreprises en matière de maintien en emploi et de développer des voies d'innovation pour ouvrir de nouvelles possibilités de maintien en emploi.

Pour ce faire, le projet a réuni des entreprises et des collectivités territoriales, des institutions, chercheurs et organisations syndicales autour d'une méthodologie d'innovation visant à agir sur des situations de travail en environnement réel. Ce projet a permis de mettre en œuvre un nouveau modèle de maintien au travail, basé sur l'utilisation d'un référentiel qui promeut des accommodations de travail flexible pour les salariées atteintes d'un cancer.

À la suite du test de ce référentiel auprès d'une dizaine d'entreprises entre 2021 et 2022, cette expérimentation a été prolongée à plus grande échelle en transférant le projet à l'Anact. Le projet, qui s'insère parfaitement dans les actions sur la prévention de la désinsertion professionnelle portées par le plan santé au travail 2021-2025, a été sélectionné dans le cadre d'un appel à projets PST4 lancé par l'Anact. Il pourra ainsi se poursuivre en 2023 et essaimer sur plusieurs territoires.

4. LA PRÉVENTION DU RISQUE D'EXPOSITION À L'AMIANTE

4.1. LA MISE EN ŒUVRE DE L'OBLIGATION DE REPÉRAGE AVANT TRAVAUX DE L'AMIANTE 2016 -2022

4.1.1. Genèse

Les enjeux du repérage de l'amiante avant d'engager des travaux (RAT) sont à la fois sanitaires, juridiques et économiques. Ce repérage constitue en effet la première étape de l'évaluation des risques par le donneur d'ordre qui définit sur cette base la faisabilité technique et économique de son opération, son cadre juridique et choisit en conséquence l'entreprise compétente. En outre, le donneur d'ordre étant tenu de communiquer le rapport de repérage de l'amiante aux entreprises prestataires, il est également un élément central de l'évaluation des risques de l'employeur.

Cette démarche d'évaluation des risques du donneur d'ordre comme celle de l'employeur, initialement fondée sur les principes généraux de prévention, constitue d'ailleurs une obligation majeure au cœur de la jurisprudence de la Cour de cassation, depuis novembre 2002.

Dans la continuité de cette obligation, l'article L. 4412-2 du code du travail, issu de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, fonde expressément une obligation de RAT avant toute opération comportant un risque d'exposition des travailleurs à l'amiante, qui est mise à la charge des donneurs d'ordre, maîtres d'ouvrage et propriétaires (codifiée aux articles R. 4412-97 à R. 4412-97-6 du code du travail).

Le décret n° 2017-899 du 9 mai 2017, modifié, prévoit en outre six arrêtés d'application pour chacun des domaines d'activité concernés (II de l'article R. 4412-97), dont l'entrée en vigueur initialement prévue au 1^{er} octobre 2018 a été rééchelonnée par le décret précité du 27 mars 2019 jusqu'au 1^{er} octobre 2020 :

- immeubles bâtis (1^{er} mars 2019) ;
- autres immeubles tels que terrains, ouvrages de génie civil et infrastructures de transport (1^{er} octobre 2020) ;
- matériels roulants ferroviaires et autres matériels roulants de transport (1^{er} janvier 2020) ;
- navires, bateaux, engins flottants et autres constructions flottantes (1^{er} janvier 2020) ;
- aéronefs (1^{er} juillet 2020) ;
- installations, structures ou équipements concourant à la réalisation ou à la mise en œuvre d'une activité (1^{er} juillet 2020).

Ces arrêtés d'application précisent, en s'appuyant sur les travaux de normalisation menés par la Direction générale du travail (DGT) avec le concours des acteurs représentatifs de chaque domaine, les principes d'application du RAT pour le domaine de compétence concerné, tels que :

- les modalités techniques et les méthodes d'analyse des matériaux et produits susceptibles de contenir de l'amiante ;
- la méthodologie à mettre en œuvre lors de la préparation et la réalisation des missions de repérage ;
- les documents de traçabilité et de cartographie disponibles ;
- les qualifications et moyens de l'opérateur de repérage.

Cette obligation légale est complétée par un dispositif de formation obligatoire des opérateurs de RAT à la méthode normalisée de leur domaine d'activité, dans une logique de structuration du geste professionnel et de montée en compétence.

4.1.2. Depuis la fin novembre 2021, le chantier de normalisation pour chacun des six domaines d'activité susmentionnés est achevé

En effet, sept normes sont désormais publiées :

- **Norme NF X 46-020** : août 2017 (domaine d'activité des immeubles bâtis) ;
- **Norme NF X 46-101** : janvier 2019 (domaine d'activité des navires, bateaux, engins flottants, constructions flottantes) ;
- **Norme NF X 46-100** : juillet 2019 (domaine d'activité des installations, équipements, structures) ;
- **Norme NF F 01-020** : octobre 2019 (domaine d'activité des matériels roulants ferroviaires) ;
- **NF L 80-001** : mars 2020 (domaine d'activité des aéronefs) ;
- **NF X 46-102** : novembre 2020 (domaine d'activité des immeubles autres que bâtis tels que les ouvrages de génie civil, les infrastructures de transport et les réseaux divers) ;
- **Norme NF P 94-001** : novembre 2021 (domaine d'activité des immeubles autres que bâtis tels que les terrains, les roches et les sols en place).

Il est à noter que le domaine des immeubles autres que bâtis étant très vaste, il a été nécessaire, pour un bon déroulé des travaux de normalisation de le scinder en deux, avec deux normes associées.

Six arrêtés d'application ont par ailleurs été publiés :

- **L'arrêté du 19 juin 2019** modifié relatif au repérage de l'amiante avant certaines opérations réalisées dans les navires, bateaux, engins flottants et autres constructions flottantes, qui est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2020.
- **L'arrêté du 16 juillet 2019** modifié relatif au repérage de l'amiante avant certaines opérations réalisées dans les immeubles bâtis, qui est entré en vigueur dès le 19 juillet 2019.
- **L'arrêté du 13 novembre 2019** relatif au repérage de l'amiante avant certaines opérations dans les matériels roulants ferroviaires, qui est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2020.

- **L'arrêté du 1^{er} octobre 2019** relatif aux modalités de réalisation des analyses de matériaux et produits susceptibles de contenir de l'amiante, aux conditions de compétence du personnel et d'accréditation des organismes procédant à ces analyses, auquel renvoient les autres arrêtés pris en application du décret du 9 mai 2017. Cet arrêté est entré en vigueur le 21 octobre 2019, assorti d'une période transitoire de 18 mois jusqu'au 21 avril 2021, destinée à permettre au Comité français d'accréditation (COFRAC), de réaliser les opérations d'accréditation selon les trois nouvelles portées d'accréditation réglementairement prévues, à savoir :
 - la portée d'accréditation n° 1, relative à la recherche d'amiante délibérément ajoutée dans les matériaux manufacturés ;
 - la portée d'accréditation n° 2, relative à la recherche d'amiante naturel (aussi appelée environnementale) dans les terrains, sols et roches en place ;
 - la portée d'accréditation n° 3, relative à la recherche d'amiante naturel dans les matériaux manufacturés.
- **L'arrêté du 24 décembre 2020** relatif au repérage de l'amiante avant certaines opérations réalisées dans les aéronefs, qui entre en vigueur au 1^{er} janvier 2023 ;
- **L'arrêté du 22 juillet 2021** relatif au repérage de l'amiante avant certaines opérations réalisées dans les installations, structures ou équipements concourant à la réalisation ou à la mise en œuvre d'une activité, qui entre en vigueur au 1^{er} juillet 2023.

Pour ces deux derniers arrêtés, la crise sanitaire a entraîné un décalage de l'entrée en vigueur initialement prévue au 1^{er} juillet 2020.

Il reste donc à prendre deux arrêtés, pour le domaine d'activité des immeubles autres que bâtis, étant précisé que ces derniers sont élaborés sur le même modèle que les précédents (entrée en vigueur immédiate des dispositions relatives à la formation des opérateurs de repérage, opposabilité des autres dispositions repoussées à une date garantissant un nombre suffisant d'opérateurs de repérage formés selon les exigences réglementaires).

4.1.3. La structuration de l'offre de formation est en cours

Les conditions de compétences et de formation des opérateurs de repérage, ainsi que les exigences à l'égard des organismes de formation concernés sont définies dans les annexes des arrêtés RAT (hormis l'arrêté du 16 juillet 2019 concernant les immeubles bâtis), notamment celles relatives aux exigences en matière de qualité de la formation et d'inscription des certifications professionnelles au répertoire spécifique tenu par France compétences.

La mise en œuvre de ce dispositif a été retardée du fait des perturbations causées par la crise sanitaire liée à la Covid-19. En conséquence, la DGT a pris la décision, à partir de l'arrêté du 24 décembre 2020, de faire entrer en vigueur les dispositions en matière de compétences et de formation à la publication de chaque arrêté et de différer l'entrée en vigueur des obligations à l'encontre des donneurs d'ordre et opérateurs de repérage effectivement formés, une fois l'offre de formation disponible (délai d'environ 2 ans à compter de la publication du texte considéré).

Il est ainsi prévu d'en faire de même pour les deux arrêtés restant à prendre dans le domaine des immeubles autres que bâtis.

Au 31 décembre 2021, deux organismes de formation ont ainsi obtenu l'enregistrement de leur certification professionnelle pour le domaine des navires, bateaux, engins flottants et autres constructions flottantes au répertoire spécifique de France compétences, et un organisme dispose de l'enregistrement de sa certification professionnelle pour le domaine des matériels roulants ferroviaires. En outre, d'autres offres de formation certifiantes ont été déposées durant l'année 2022 auprès de France compétences en vue de leur enregistrement au répertoire spécifique, dans les domaines d'activité des aéronefs et des installations, structures ou équipements concourant à la réalisation ou à la mise en œuvre d'une activité.

4.1.4. La communication en matière d'amiante

Dans le cadre de l'important effort d'accompagnement à la mise en œuvre de la réglementation en matière d'amiante, la DGT a publié en septembre 2020 une plaquette d'information, à destination des donneurs d'ordre (au premier chef des particuliers), concernant les opérations relatives à l'amiante dans les immeubles bâtis, ainsi qu'une fiche « pour en savoir plus » précisant différents points réglementaires tels que les cas de dispense, d'exemption et d'aménagement de l'obligation légale de repérage. Cette plaquette, réalisée avec l'appui de l'Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics (OPPBT), a été imprimée à 400 000 exemplaires qui ont été répartis entre les Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) selon leur importance, de manière à conduire en région des actions de sensibilisation des donneurs d'ordre en matière de repérage avant travaux de l'amiante dans les immeubles bâtis.

La DGT a également engagé en 2021, conjointement avec la Direction générale de l'aviation civile (DGAC), un travail d'élaboration d'une plaquette à destination des donneurs d'ordre d'opérations relatives à l'amiante dans le domaine d'activité des aéronefs, sur un modèle proche de celui retenu dans le domaine des immeubles bâtis. Cette plaquette a été complétée d'un guide explicitant plusieurs points afférents à la mission de repérage de l'amiante avant certaines opérations réalisées dans les aéronefs. L'ensemble de ces documents ont été mis en ligne en mai 2022 sur la rubrique amiante du site internet du ministère chargé du travail et sur celui de l'Organisme pour la sécurité de l'aviation civile (OSAC), prestataire de la DGAC.

En outre, en complément du Questions-réponses (QR) métrologie diffusé en 2020 par la DGT, apportant des précisions tant sur les aspects techniques des mesures d'empoussièrement (sur opérateur(s) et environnementaux) et des techniques d'identification de l'amiante dans les matériaux et produits, la DGT a élaboré un QR supplémentaire, apportant pour sa part des explications sur divers points de la réglementation issue de l'arrêté du 1^{er} octobre 2019 relatif aux modalités de

réalisation des analyses portant sur les échantillons prélevés sur des matériaux ou produits susceptibles de contenir de l'amiante. Ce dernier a été publié en date du 16 juin 2021 à la rubrique amiante du ministère chargé du travail.

Une mission relative à la prévention de l'exposition à l'amiante dans le secteur de la réparation navale a été confiée par courrier du 31 janvier 2022 à l'Inspection générale des affaires sociales (IGAS) et au Conseil général de l'environnement et du développement durable (CGEDD), afin d'identifier les modalités permettant de garantir l'opérationnalité du RAT dans ce secteur d'activité. À la suite de cette mission, les ministères concernés (notamment relevant du ministre chargé du travail, du secrétaire d'État chargé de la mer et du ministre délégué chargé des transports) suivant les recommandations formulées par cette mission, ont décidé de mettre en place un groupe de travail pluridisciplinaire intégrant les représentants d'administration, d'organismes de prévention et des parties prenantes (représentants des travailleurs et des employeurs du domaine d'activité, des opérateurs de repérage, des organismes de formation de ces derniers ainsi que des laboratoires d'analyse). Ce groupe de travail (GT) a ainsi pour mission d'identifier les moyens qui permettront un déploiement plus efficace du RAT dans ce domaine d'activité (tels que faciliter l'organisation de la formation des opérateurs de repérage du domaine d'activité ou garantir aux chantiers de réparation navale une offre de repérage réactive et adaptée à leurs besoins spécifiques), de façon à garantir sa pleine effectivité au plus tard à la date du 31 décembre 2027 et apporter ce faisant les garanties nécessaires pour réduire au plus bas possible le risque d'exposition aux fibres d'amiante des travailleurs relevant dudit domaine. Ce GT s'est réuni pour la première fois le 13 décembre 2022, pour une durée prévisionnelle d'activité de 18 mois et une périodicité de réunions bimestrielles.

4.2. TRAVAUX DE RÉVISION DE LA DIRECTIVE 2009/148/CE DU 30 NOVEMBRE 2009 CONCERNANT LA PROTECTION DES TRAVAILLEURS CONTRE LES RISQUES LIÉS À UNE EXPOSITION À L'AMIANTE PENDANT LE TRAVAIL

Le 28 septembre 2022, la Commission européenne a présenté sa communication « Vers un avenir sans amiante » détaillant son ambition d'une approche holistique d'une meilleure protection des personnes (travailleurs comme population générale) et de l'environnement contre cette substance cancérogène. C'est dans ce cadre qu'elle a dévoilé une proposition de directive du Parlement européen et du Conseil modifiant la directive 2009/148/CE du 30 novembre 2009 concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à une exposition à l'amiante pendant le travail.

La proposition de la Commission européenne envisage notamment d'amender l'article 8 de la directive 2009/148/CE afin d'abaisser du dixième la Valeur limite d'exposition professionnelle (VLEP) européenne en matière d'amiante, cette

dernière passant ainsi de 100 fibres par litre à 10 fibres par litre sur 8 heures. Elle propose aussi d'amender le paragraphe 6 de l'article 7 de la directive 2009/148/CE : ainsi, tout en conservant la technique analytique actuelle (microscopie optique à contraste de phase - MOCP) comme méthode de principe pour la réalisation des mesurages dans l'air des milieux professionnels, la nouvelle rédaction encourage les États membres à utiliser des méthodes d'analyse plus performantes à l'instar de celles électroniques.

Par comparaison, suivant les recommandations formulées en 2009 par l'Agence française de sécurité sanitaire de l'environnement et du travail (AFSSET), la France a abaissé sa VLEP amiante à 10 fibres par litre sur 8 heures depuis le 2 juillet 2015, et impose depuis le 1^{er} juillet 2012 le recours à la méthode électronique à transmission analytique (META) pour la réalisation des mesurages dans l'air des milieux professionnels, dès lors que cette technique d'analyse est la seule permettant de décompter l'ensemble des fibres d'amiante reconnues cancérigènes (fibres d'amiante dites « longues » et « fines », en fonction de leurs critères dimensionnels respectifs).

La DGT a participé activement à la procédure de révision de la directive 2009/148/CE, en tant qu'autorité compétente pour coordonner les travaux en interministériel pour porter les positions des autorités françaises notamment devant le Conseil. Dans ce cadre, elle a tout particulièrement défendu cet abaissement de la VLEP européenne à 10 fibres par litre (aligné sur sa propre réglementation) ainsi que l'introduction d'une méthode électronique d'analyse, plus fiable que la MOCP et plus à même de pouvoir s'assurer du respect effectif de cette nouvelle VLEP. À cette occasion, elle a également milité pour l'introduction d'un principe large de repérage amiante avant travaux, selon le modèle actuellement déployé en France.

4.3. PHASES PILOTES ET PRÉPARATION DE LA GÉNÉRALISATION DE LA PLATEFORME DEMAT@MIANTE

La plateforme DEMAT@MIANTE répond à un besoin utilisateur, aux enjeux du désamiantage et à l'objectif de simplification de la relation entre l'utilisateur et l'administration. Co-construite par et pour l'Inspection du travail, les entreprises et les organismes de certification et de prévention, la plateforme DEMAT@MIANTE permet de saisir les plans de démolition, de retrait ou d'encapsulage d'amiante (PDRE), de déclarer les opérations et de transmettre ces informations aux agents de contrôle et de prévention territorialement compétents pour en connaître. Elle permet également aux entreprises certifiées pour l'activité de traitement de l'amiante de faire les déclarations requises, au titre des opérations de surveillance de leur certification, auprès de leur(s) organisme(s) certificateur(s).

Le service DEMAT@MIANTE a ouvert dans un premier temps le 1^{er} septembre 2021 dans deux régions pilotes (Hauts-de-France et Pays-de-la-Loire), puis s'est étendu le 1^{er} janvier 2022 à trois autres régions pilotes (Occitanie, Normandie et la Réunion).

Afin de préparer la généralisation du service sur tout le territoire national prévue pour le 1^{er} février 2023, deux textes fondateurs de DEMAT@MIANTE ont fait l'objet durant l'année 2022 d'un travail méticuleux de préparation par la DGT, notamment en vue des consultations obligatoires dont ils relevaient – commission spécialisée n°2 et commission générale du Conseil d'orientation des conditions de travail (COCT), Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL), Conseil d'État :

- **Le décret n° 2022-1748 du 30 décembre 2022** relatif à la plateforme de saisie et de transmission dématérialisée des plans de démolition, de retrait ou d'encapsulation d'amiante, intitulé « DEMAT@MIANTE », qui a pour objet la révision des articles R. 4412-133 à R. 4412-138 du code du travail relatifs à l'établissement et la transmission, par les entreprises de traitement de l'amiante, des PDRE ainsi que de leurs modifications aux services de contrôle et de prévention comme à leurs organismes certificateurs, aux modalités de consultation de ces PDRE sur le site des opérations de traitement de l'amiante et à leur communication périodique aux médecins du travail ainsi qu'au Comité social et économique (CSE). Il prévoit également d'insérer trois nouveaux articles dans le code du travail (articles R. 4412-138-1 à R. 4412-138-3), notamment relatifs aux obligations de déclaration aux organismes certificateurs en vue de la programmation d'opérations de surveillance et aux droits d'information, d'accès et de rectification des personnes dont les données à caractère personnel sont recueillies sur la plateforme DEMAT@MIANTE.
- **L'arrêté d'application du 22 décembre 2022** relatif à la plateforme de saisie et de transmission dématérialisée des plans de démolition, de retrait ou d'encapsulation d'amiante ainsi que des avenants et informations s'y rapportant ainsi que de déclarations aux organismes certificateurs en vue de la programmation d'opérations de surveillance dite DEMAT@MIANTE.

5. LA PRÉVENTION DU RISQUE CHIMIQUE ET BIOLOGIQUE

L'année 2022 a été marquée par une forte implication au niveau européen sur des thématiques importantes de la direction générale du travail en matière de risque chimique, de cancers professionnels, mais aussi concernant les travaux de révision du règlement CLP (Classification, Labelling, Packaging).

En effet, la DGT est pleinement impliquée dans les travaux préparatoires et les négociations sur l'évolution des réglementations européennes. Elle participe aux discussions européennes sur l'établissement ou l'abaissement des VLEP, avec la révision de la directive 98/24/CE concernant la protection de la santé et la sécurité des travailleurs contre les risques liés à des agents chimiques sur le lieu de travail (dite ACD) et la directive 2004/37/CE concernant la protection des travailleurs

contre les risques liés à l'exposition à des agents cancérogènes, mutagènes ou reprotoxiques au travail (dite CMRD).

Des discussions préliminaires ont eu lieu au sein du groupe de travail du Comité consultatif pour la sécurité et la santé sur le lieu de travail (CCSS) sous la direction de la Commission européenne (DG Emploi), auquel participe la DGT, dans le cadre de la fixation de VLEP et VLB pour le plomb (CMRD) et les diisocyanates (ACD) et dans le cadre de la révision du système mis en place pour le suivi de l'exposition des travailleurs au cadmium (VLEP et VLB).

Lors des discussions au sein de ce même comité, la DGT a participé au développement d'un guide pour la protection des soignants lors de la manipulation de médicaments dangereux classés CMR (publié en 2023). Ces travaux, qui ont impliqué les acteurs du secteur de la santé, fournissent des recommandations afin de réduire les expositions des travailleurs aux médicaments dangereux dans le domaine de la santé.

Cette année 2022 a également été marquée par **le début des travaux sur la révision du règlement (CE) No 1272/2008 relatif à la classification, à l'étiquetage et à l'emballage des substances et des mélanges (CLP)** par la Commission européenne. La DGT en tant qu'autorité compétente coordonne les travaux en interministériel pour porter la position française.

La DGT participe avec la Direction générale de la prévention des risques (DGPR) aux différentes réunions du CARACAL qui rassemble les experts des autorités compétentes pour les règlements REACH et CLP. La réglementation REACH prévoit des dispositions spécifiques aux travailleurs, telles que la restriction des diisocyanates (depuis le 24 février 2022, la mise sur le marché de produits est possible, mais doit avoir une mention concernant la formation apposée sur l'emballage ou sur l'étiquette du produit).

Lors de la présidence du Conseil, assurée par la France au premier semestre 2022, la santé et la sécurité au travail était l'une des thématiques portées par le ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion. Dans ce cadre, la DGT a organisé une conférence les 7 et 8 mars sur la prévention des cancers professionnels : « Agir sur les cancers professionnels : pour une meilleure effectivité de la prévention ». Ce sujet est une des priorités portées par le ministère chargé du travail, mais également par la Commission européenne en matière de protection des travailleurs, notamment dans les TPE-PME.

6. LA PRÉVENTION DU RISQUE ROUTIER PROFESSIONNEL

Le risque routier professionnel constitue un risque professionnel majeur : chaque année, les accidents routiers professionnels (qu'ils soient de trajet, c'est-à-dire entre le lieu de travail et le domicile, ou de mission, c'est-à-dire dans le cadre d'un déplacement nécessaire à l'activité professionnelle) sont la première cause de mortalité au travail.

Pourtant, le risque routier professionnel est encore insuffisamment pris en compte par les employeurs, les représentants du personnel, mais également les salariés. Bien souvent, la conduite n'est pas considérée comme faisant pleinement partie de l'activité professionnelle et peu d'actions de prévention spécifiques à ce risque sont déployées au sein de l'entreprise alors même que les déplacements routiers liés au travail continuent à être structurants dans la mobilité quotidienne.

Pour l'ensemble de ces raisons, la sécurité routière au travail est une priorité essentielle pour le ministère chargé du travail, afin de réduire le nombre d'accidents du travail graves et mortels.

La Direction générale du travail (DGT), en collaboration avec la Délégation à la sécurité routière (DSR) et la Caisse nationale de l'assurance maladie (CNAM), a classé le risque routier professionnel parmi les risques prioritaires du 4^e Plan santé au travail (PST4) et a défini une stratégie d'action pour la période 2021-2025, renforcée dans le cadre du plan pour la prévention des accidents du travail graves et mortels publié en mars 2022⁽¹⁾.

Celle-ci vise, d'une part, à approfondir la connaissance et le suivi de ce risque et, d'autre part, à mobiliser les branches professionnelles particulièrement exposées. Cette stratégie s'inscrit dans la continuité des annonces du Premier ministre lors du Comité interministériel de la sécurité routière (CISR) du 9 janvier 2018, qui a défini la prévention du risque routier professionnel comme l'une des priorités de la politique de sécurité routière à décliner pour la période 2018-2022.

Parmi les orientations annoncées, le Gouvernement s'est engagé à produire régulièrement des indicateurs de suivi du risque et à impliquer davantage les partenaires sociaux dans la prévention et la sensibilisation de ce risque, et plus particulièrement à mobiliser les branches professionnelles qui font l'objet d'une forte accidentalité routière.

1) Mesure 18.1 : Améliorer la connaissance du risque routier professionnel et mesure 18.2 : Mobilisation et sensibilisation ciblées des branches professionnelles

6.1. APPROFONDIR LA CONNAISSANCE ET LE SUIVI DU RISQUE ROUTIER AFIN DE MIEUX ORIENTER LA POLITIQUE DE PRÉVENTION

Dans la poursuite des travaux engagés dans le cadre du PST3 (2016-2020), le ministère du Travail, du Plein Emploi et de l'Insertion, le ministère de l'Intérieur, ainsi que la Caisse nationale d'assurance maladie (CNAM), la Mutualité sociale agricole (MSA), Santé publique France, et l'Unité Mixte de Recherche Épidémiologique et de Surveillance Transport Travail Environnement (UMRESTTE) produisent chaque année un tableau de bord rassemblant les indicateurs sur le risque routier professionnel issu de l'exploitation des données d'indemnisation des accidents du travail et des accidents de trajet des deux principaux régimes de sécurité sociale, le régime général et le régime agricole (MSA), ainsi que des données sur les accidents corporels de la circulation routière, directement recueillies sur les lieux de l'accident par les forces de l'ordre, centralisées par l'Observatoire national interministériel de sécurité routière (ONISR).

Ce travail permet l'élaboration d'un support de communication intitulé « **L'essentiel du risque routier professionnel** », présentant les principaux chiffres liés à l'accidentalité routière au travail ainsi que des messages clés de prévention (organiser les déplacements, bien choisir et entretenir les véhicules, organiser les communications, former tous les acteurs de l'entreprise). Ainsi en 2022, l'édition portant sur les chiffres 2021⁽²⁾ fait ressortir que 56 390 personnes ont été victimes d'un accident de la route lié au travail, parmi lesquelles 12 610 victimes d'un accident dans le cadre d'un déplacement professionnel (accident de mission)⁽³⁾, et 454 décès⁽⁴⁾. Cette édition comporte également un focus sur la sinistralité par grand secteur d'activité ainsi que sur les nouvelles mobilités.

L'analyse statistique des causes et circonstances des accidents routiers liés au travail constitue un des éléments incontournables pour approfondir la connaissance du risque, établir un diagnostic précis et orienter en conséquence la politique de prévention.

La publication de chiffres clés et d'informations plus détaillées sur ce risque en France doit permettre la mobilisation des branches professionnelles, des entreprises, des représentants des salariés, des salariés eux-mêmes et de l'ensemble des acteurs de la prévention pour améliorer la prise en compte de ce risque professionnel à part entière.

2) L'Essentiel du risque routier professionnel – Chiffres 2021 : **Risque routier professionnel : des chiffres-clés pour sensibiliser à la première cause de mortalité au travail** - Ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion (travail-emploi.gouv.fr)

3) Données de la CNAM/MSA

4) Donnée ONISR

6.2. DES CAMPAGNES DE SENSIBILISATION AU RISQUE ROUTIER PROFESSIONNEL DANS CERTAINS SECTEURS PROFESSIONNELS

Dans le secteur du bâtiment et des travaux publics, l'Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics (OPPBTP) a lancé entre le 9 mai et le 30 juin 2022 une campagne de communication sur la prévention du risque routier professionnel. Cette première campagne « Zéro risque routier dans le BTP », menée en collaboration avec la DSR, la DGT, la CNAM, l'Institut national de recherche et de sécurité (INRS), les organisations professionnelles d'employeurs et de salariés, les services interentreprises de santé au travail du BTP (SIST-BTP), le Groupe SMA BTP, PRO BTP et la Fondation du BTP, visait à sensibiliser les entreprises du BTP au risque routier professionnel, qui constitue la deuxième cause d'accidents graves et/ou mortels dans le secteur, avec pour objectif d'atteindre le « zéro risque routier ».

Plusieurs outils ont été mis à disposition : un site éphémère d'information, des kits de communication, des webinaires, des tests conducteurs, etc.

La campagne a rencontré un fort succès avec près de 41 000 visites sur le site éphémère et un fort relai des partenaires de la campagne, notamment du ministère chargé du travail et des préventeurs.

Un site internet dédié est disponible à l'adresse suivante : **ZÉRO RISQUE ROUTIER DANS LE BTP (zerorisqueroutierbtp.fr)**.

Dans le secteur agricole, la MSA a lancé en octobre 2022 la campagne « Je m'attache, je me protège ». La gravité des accidents liés à des machines agricoles est souvent liée au non-port de la ceinture de sécurité. La campagne a ainsi pour but de sensibiliser à la nécessité de s'attacher, afin d'éviter de heurter des éléments du poste de conduite, ou d'être éjecté et écrasé par le tracteur en cas de renversement ou de retournement. La MSA fournit également des conseils afin d'équiper les anciens tracteurs ne disposant pas de ceintures.

Un site internet dédié est accessible à l'adresse suivante : **<https://ssa.msa.fr/a-propos/je-mattache-je-me-protège/> MSA – Santé Sécurité en Agriculture - Je m'attache, je me protège.**

Focus sur des actions menées dans le cadre des Plans régionaux santé au travail (PRST4)

La prévention du risque routier professionnel a mobilisé plusieurs régions dans le cadre des PRST dont voici quelques exemples phares :

DREETS Nouvelle-Aquitaine : poursuite du développement et promotion de l'application mobile « Je Balise » qui dématérialise et facilite la pose de la signalisation de chantiers en bord de route. L'application vise à accompagner toutes les entreprises ayant des chantiers empiétant sur la route (travaux sur

réseaux, échafaudages implantés en bord de route, élagages, etc.) à respecter les règles strictes de balisage et de signalisation en bord de route selon les différentes configurations de travaux. L'application est cofinancée par la DREETS et la CARSAT de Nouvelle-Aquitaine. Site internet : <https://www.jebalise.fr/>.

DREETS Occitanie : dans le cadre d'un groupe de travail pluridisciplinaire (DREETS, CARSAT, OPPBTP et plusieurs services de prévention et de santé au travail), l'un des objectifs du PRST4 est d'informer et de mobiliser les entreprises. À ce titre, le groupe de travail a mis à jour un kit relatif au risque routier professionnel. Ce kit contient plusieurs fiches utiles : fiche de présentation et mode d'emploi, plaquette d'interpellation sur le risque routier professionnel, autodiagnostic sur la prévention du risque routier, vidéo de sensibilisation sur le risque routier professionnel, diaporama, boîtes à outils, fiche d'évaluation d'une manifestation, fiche d'analyse d'un accident du travail pour le chef d'entreprise, fiche d'analyse d'un accident du travail routier pour le préventeur, fichier de recensement des outils existants (liens vers des supports/outils). Ce kit est accessible à l'adresse suivante : <http://www.prst-occitanie.fr/a/354/kit-de-prevention-du-risque-routier-professionnel/>.

DREETS Hauts-de-France : les partenaires du PRST ont réalisé une série de trois vidéos thématiques sur l'organisation des déplacements, les distracteurs au volant et l'alcool au volant, ayant pour objet de déconstruire les idées reçues sur les trajets professionnels. Ces vidéos sont librement accessibles et diffusables : <https://hauts-de-france.dreets.gouv.fr/Risque-routier-professionnel-sortir-de-l-angle-mort-dans-les-Hauts-de-France>.

7. LE RISQUE ÉLECTRIQUE

La réglementation relative à la prévention du risque électrique repose sur un ensemble de textes, décrets et arrêtés, qui opèrent une distinction entre les obligations relatives à la conception des installations, les obligations relatives à l'utilisation des installations et celles qui portent sur les opérations effectuées sur les installations. Parmi les arrêtés d'application, certains ont un contenu purement technique, certains ont pour fonction d'effectuer un renvoi vers les normes techniques, et d'autres apportent les explications et les précisions nécessaires sur des obligations réglementaires, notamment en ce qui concerne la vérification des installations électriques et le contenu des rapports.

Ainsi, ce cadre réglementaire renforce le caractère complémentaire de la réglementation et des normes. La fonction des décrets se limite rigoureusement à l'exposé des principes de prévention, tandis que les normes sont utilisées comme références pour la mise en pratique des principes énoncés.

En 2022, l'avis du Conseil d'orientation des conditions de travail (COCT) a été sollicité sur trois nouveaux textes, un décret et deux arrêtés, qui complètent le

cadre réglementaire actuellement applicable en matière de prévention du risque électrique en portant spécifiquement sur les travaux à finalité non électrique (travaux ne concernant pas directement cet ouvrage ou installation), intervenant dans la zone de 50 mètres autour d'une canalisation électrique désignée par le terme « environnement », et susceptibles de conduire à un contact électrique accidentel. Les ouvrages et installations concernés peuvent être isolés ou nus, souterrains ou aériens, par exemple une ligne électrique aérienne constituée d'un conducteur nu sous tension.

Les travaux d'ordre non électrique dans l'environnement d'ouvrages ou installations électriques sont susceptibles d'exposer les travailleurs à des risques d'origine électrique graves ou mortels (électrisation, électrocution, brûlures corporelles externes ou internes, éblouissement, déflagration, etc.).

Ces risques peuvent être engendrés de façon :

- directe par contact ou amorçage avec un conducteur ou une pièce conductrice sous tension ;
- indirecte par la mise en court-circuit de l'ouvrage ou l'installation (lors de formation d'un arc électrique provoqué par le court-circuit par exemple).

Les nouveaux textes réglementaires ont pour objet de :

- Remplacer et d'actualiser la réglementation actuelle relative aux travaux non électriques réalisés au voisinage d'un ouvrage électrique (articles R. 4534-107 à R. 4534-130 du code du travail) qui encadrent les activités de bâtiment et travaux publics et partiellement les activités d'élagage.
- Intégrer au niveau réglementaire les distances de sécurité entre la végétation et les conducteurs sous tension qui sont actuellement précisées dans la circulaire DGT n°13 du 12 décembre 2013.
- Élargir le champ d'application de la nouvelle réglementation aux nombreux travaux agricoles qui ne sont pas couverts par la réglementation actuelle alors même que surviennent lors de leur exécution de manière récurrente des accidents du travail graves et mortels.

Outre les activités du BTP et les activités agricoles, seront concernées par le projet de décret et ses deux arrêtés toute autre activité au cours de laquelle un contact accidentel avec une ligne électrique aérienne sous tension est susceptible de se produire.

Cette extension du champ d'application permet :

- De passer d'une logique d'activité à une logique de risque ;
- D'actualiser les dispositions du code du travail existantes (issues du décret n° 65-48 du 8 janvier 1965 sur les mesures de sécurité lors de l'exécution de travaux de bâtiments et travaux publics), de manière à assurer une meilleure articulation des dispositions du code du travail avec la réglementation dite « anti-endommagement » du code de l'environnement (articles L. 554-1 à L. 554-11) ;
- De préciser les mesures de prévention et d'adapter les notions de sécurité en cohérence avec la terminologie et la pratique professionnelle.

7.1. DOMAINE D'APPLICATION

Le domaine d'application des nouvelles dispositions vise à assurer la sécurité des travailleurs contre les dangers d'origine électrique lors de travaux d'ordre non électrique effectués dans l'environnement des ouvrages ou installations électriques aériens ou souterrains, en conducteurs nus ou isolés, quelle que soit l'activité exercée.

En outre, il couvre l'ensemble des problématiques liées aux différentes situations de travail :

- Aux travaux non électriques effectués dans l'environnement d'un conducteur nu sous tension sans pénétration dans la zone de voisinage, à l'exception des cas spécifiquement énumérés par le décret et qui visent certains travaux spécifiques d'élagage ou des travaux d'entretien de la végétation.
- Aux travaux non électriques effectués dans l'environnement d'un conducteur isolé sous tension, visible ou invisible, y compris lorsqu'ils nécessitent une pénétration dans la zone délimitée par la distance d'approche prudente jusqu'à l'isolant du câble d'un conducteur isolé.

Il ne s'applique pas :

- Aux travaux exécutés **au voisinage** de pièces nues sous tension dans les installations, soumis aux dispositions des articles R. 4544-1 à R. 4544-11 du code du travail.
- Aux travaux de construction, d'exploitation et d'entretien des ouvrages de distribution d'énergie électrique visés par l'article premier du décret n° 82-167 du 16 février 1982 **ainsi qu'aux opérations sur les réseaux ou des équipements posés sur des supports ou des locaux communs avec ces ouvrages.**
- Aux travaux exécutés dans l'environnement des systèmes de transport ferroviaire ou guidé et des chemins de fer à crémaillère soumis aux dispositions du décret n° 2017-694 du 2 mai 2017.

7.2. MESURES DE PRÉVENTION

Le projet de décret détermine les mesures de prévention du risque électrique mises en œuvre par l'employeur :

- l'évaluation du risque électrique ;
- l'échange préalable aux travaux ;
- le respect des distances de sécurité ;
- l'information, formation et habilitation des travailleurs ;
- les mesures spécifiques à certaines activités agricoles.

Conformément au schéma classique du code du travail, le projet de décret énonce que les mesures de prévention doivent être fixées par l'employeur de l'entreprise qui exécute les travaux. Il mentionne cependant qu'il doit tenir compte des indications transmises par l'exploitant de réseau en application de l'article R. 554-26 du code de l'environnement. Cette précision vise à articuler cette nouvelle

réglementation du code du travail avec la réglementation du code de l'environnement portant sur les obligations de déclaration préalable et d'échanges d'informations avant le commencement des travaux.

Dans certains cas visés par le projet de décret ou le projet d'arrêté, compte tenu de la dangerosité de la situation, une mise hors tension ou une consignation est prévue de manière obligatoire.

Le projet de décret prévoit dans certains cas l'application de mesures de prévention déterminées. Celles-ci sont imposées afin d'éviter certaines situations à risques spécifiques, identifiées à partir de l'analyse de l'accidentologie. Il s'agit de la procédure de démarrage et de fin de travaux qui doit être respectée par l'employeur lors de la mise en œuvre par l'exploitant de la mise hors tension ou la consignation de tout ou partie de l'ouvrage ou de l'installation.

Lorsque les travaux sont exécutés dans l'environnement d'ouvrages et installations sous tension, le projet de décret prévoit l'application du principe de distances de sécurité générales et de distances de sécurité spécifiques dont les différentes valeurs limites sont fixées par arrêté. Le projet d'arrêté précise les mesures de prévention nécessaires pour garantir que ces distances ne soient pas franchies, en particulier lorsque les travaux réalisés sont susceptibles de conduire à leur franchissement. Ces mesures varient selon que les travaux concernent des lignes aériennes nues, des canalisations isolées visibles ou encore des canalisations isolées non visibles. Enfin, des mesures de prévention particulières concernent certains travaux agricoles.

En outre, le projet d'arrêté rappelle qu'un mode opératoire doit être mis en œuvre par l'employeur en tenant compte des résultats de l'évaluation des risques. Il précise, pour certaines situations de travail, les facteurs de contraintes à prendre en compte tels que le terrain, la visibilité ou la hauteur des équipements.

L'entrée en vigueur de ces textes est prévue pour 2024.

8. L'EXPOSITION AUX POUSSIÈRES SANS EFFETS SPÉCIFIQUES

Le décret n° 2021-1763 du 23 décembre 2021 a révisé les niveaux de concentration des poussières fixés à l'article R. 4222-10 du code du travail en les abaissant aux niveaux préconisés par l'Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail (Anses), soit 4 mg/m³ d'air pour la fraction inhalable et 0,9 mg/m³ d'air pour la fraction alvéolaire, à compter du 1^{er} juillet 2023, et a prévu des valeurs intermédiaires applicables du 1^{er} janvier 2022 au 30 juin 2023 (7 mg/m³ d'air pour la fraction inhalable et 3,5 mg/m³ d'air pour la fraction alvéolaire).

Pour accompagner les entreprises dans cette évolution, le décret a prévu la mise en place d'une commission, qui a eu notamment pour mission de recenser les moyens techniques à mettre en œuvre par les employeurs pour assurer le respect des valeurs applicables à compter du 1^{er} juillet 2023.

Les travaux de la commission, composée de six experts et présidée par Hervé Lanouzière, directeur de l'Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (INTEFP), ont débuté le 31 janvier 2022. Ils ont notamment permis de recueillir le témoignage des acteurs de secteurs professionnels (dont ceux du teillage du lin, de l'aérotechnique, de l'agroalimentaire, etc.) et de la prévention (CARSAT Nord-Est, OPPBTP, Prevenchem), ainsi que de collecter des éléments sur l'exposition des travailleurs par secteur avec l'INRS, la CNAM et l'INSERM.

L'état des lieux ainsi réalisé a permis de confirmer que les informations disponibles sur l'exposition réelle des travailleurs à ces poussières faisaient partiellement défaut et que les moyens de protection individuelle et collective mis en place par les entreprises concernées devaient être précisés.

Aussi, avec le soutien de plusieurs branches professionnelles, la commission a lancé fin 2022 une campagne *ad hoc* de mesures des expositions auprès d'entreprises volontaires, dans le but d'objectiver la situation de l'exposition des salariés aux poussières dites « sans effet spécifique ». Elle a été réalisée sur la base d'un protocole de mesures établi par l'Anses dans le but de garantir une homogénéité méthodologique et une comparabilité des résultats.

La commission est intervenue à quatre reprises auprès des membres de la commission spécialisée n° 3 (CS3) du COCT pour informer de l'avancée des travaux. Elle a présenté ses recommandations aux membres de la CS3 le 21 juin 2023. Celles-ci s'adressent d'une part aux branches professionnelles, aux entreprises et aux préventeurs afin de garantir le respect des nouvelles valeurs dès le 1^{er} juillet 2023, et aux pouvoirs publics d'autre part afin de clarifier et d'améliorer l'applicabilité du cadre réglementaire.

9. LA PRÉVENTION DES RISQUES EN MILIEU HYPERBARE

Le nombre total de travailleurs exposés aux conditions hyperbares en France est estimé à 10 000 personnes dans des domaines d'activité très diversifiés, de la construction à l'archéologie marine. Ces activités hyperbares ont pour trait commun d'intervenir dans un milieu subaquatique ou sec où la pression est supérieure à la pression atmosphérique. En effet, toutes les activités menées dans ces milieux entraînent des contraintes physiologiques importantes et accentuent la pénibilité des tâches, ce qui justifie tant une attention particulière de la part de la direction générale du travail et du système de l'inspection du travail que des dispositions spécifiques en matière de prévention dans le code du travail (articles R. 4461-1 à R. 4461-49).

9.1. RISQUES HYPERBARES

Aussi, le travail hyperbare peut entraîner des accidents (barotraumatismes par surpression au niveau des poumons, des oreilles, des sinus ou des dents mal soignées, du tube digestif ; intoxications dues aux gaz inhalés ; accidents de décompression liés à des embolies gazeuses ou création de bulles d'air), susceptibles d'engendrer des effets divers sur la santé pouvant aller, pour les accidents les plus graves, jusqu'au décès du travailleur. À titre d'exemple, la mortalité des scaphandriers (90 % actifs dans le secteur du BTP) est en moyenne dix fois plus élevée que celle des professionnels des travaux publics, avec un accident mortel en moyenne tous les deux ans.

Le travail en milieu hyperbare peut en outre être responsable d'atteintes physiologiques pouvant être reconnues comme maladies professionnelles au titre du tableau n° 29 du régime général de la sécurité sociale relatif aux lésions provoquées par des travaux effectués dans des milieux où la pression est supérieure à la pression atmosphérique.

La survenue répétée ou le non-traitement de ces accidents peut concourir à la survenue d'effets chroniques observés lors du travail en milieu hyperbare : surdité, vertiges, ostéonécrose des articulations (hanche, genou, épaule, coude) pouvant se compliquer d'arthrose. L'ostéonécrose dysbarique peut survenir en absence de signe précurseur et avec une grande latence après l'exposition. Les conditions de travail en milieu hostile (milieu aqueux, souterrain, respiration de gaz comprimés, etc.) peuvent également entraîner des effets qui leur sont propres. Le risque existe dès lors que la pression est supérieure à une pression de 100 hPa, équivalente à une immersion sous 1 mètre d'eau, seuil à partir duquel s'applique la réglementation spécifique du code du travail⁽⁵⁾.

Les conditions de travail diffèrent très sensiblement selon des facteurs tels que :

- Les conditions d'entrée et de sortie du poste de travail (habillage/déshabillage, port d'équipements lourds, douches répétitives, compression/décompression) ;
- Les conditions environnementales d'exercice spécifiques au métier liées notamment à la température, la vitesse du courant, la turbidité, la houle, etc. ;
- La profondeur, la fréquence et le temps d'exposition à une pression supérieure à 100 hPa ;
- La nature des équipements de protection individuelle mis à disposition des travailleurs ;
- Les dangers du milieu de travail : obscurité, isolement, milieu hostile, présence d'animaux ou de végétaux dangereux ;
- L'appréhension du travailleur ;
- La capacité individuelle de lutte contre la narcose, etc.

5) Article R. 4461-1 du code du travail

9.2. ÉVOLUTIONS RÉGLEMENTAIRES

9.2.1. Le décret n° 2020-1531 du 7 décembre 2020 modifiant les dispositions relatives à la protection des travailleurs intervenant en milieu hyperbare a renforcé l'obligation de formation des travailleurs relevant de la mention A « travaux subaquatiques »

Le code du travail prévoit une obligation générale de formation à la sécurité des travailleurs exposés à des risques professionnels. Pour les travailleurs exposés au risque hyperbare, cette formation est encadrée spécifiquement et sanctionnée par le certificat d'aptitude à l'hyperbarie, prévu à l'article R. 4461-27 du code du travail.

Compte tenu de la dangerosité des activités exercées par les travailleurs relevant de la mention A (BTP subaquatique), la DGT et la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP), en accord avec les partenaires sociaux et avec le soutien de l'OPPBT, ont proposé de renforcer cette formation par l'obligation d'être titulaire d'un titre professionnel, scaphandrier de travaux publics (IV de l'article R. 4461-27 du code du travail), délivré par le ministre chargé de l'emploi en application de l'article R. 338-1 du code de l'éducation. À défaut, en application du décret du 7 décembre 2020, depuis le 1^{er} janvier 2022, les nouveaux scaphandriers qui obtiennent pour la première fois le Certificat d'aptitude à l'hyperbarie (CAH) mention A ou ceux qui détiennent le CAH avant le 1^{er} janvier 2022 et n'ont pas réalisé 15 heures de plongée effectives dans l'un des blocs de compétences de l'activité exercée à la date du 1^{er} janvier 2022, ne pourront réaliser des travaux hyperbares dans leur(s) domaine(s) d'activité que, si et seulement si, ces derniers sont détenteurs :

- soit du seul certificat qui sanctionne l'un des blocs de compétences composant ce titre professionnel et correspondant à leur activité exercée ;
- soit de la seule certification professionnelle enregistrée dans le RNCP correspondant à leur activité exercée lorsqu'elle n'est pas accomplie en milieu subaquatique.

9.2.2. Publications d'arrêtés relatifs à la formation mention B « Interventions subaquatiques »

9.2.2.1. Arrêté du 7 décembre 2022 relatif à la formation de spécialité « interventions en milieu aquatique et hyperbare » des sapeurs-pompiers professionnels et volontaires

En application de l'article R.4461-30 du code du travail, l'arrêté susvisé fixe les dispositions spécifiques relatives à la formation des sapeurs-pompiers professionnels et volontaires à la spécialité « interventions en milieu aquatique et hyperbare » en vue de la délivrance des certificats d'aptitude à l'hyperbarie et de conseiller à la prévention hyperbare pour l'activité professionnelle « Mention B : interventions subaquatiques : c) secours et sécurité, option sécurité civile ».

9.2.2.2 Arrêté du 30 juin 2022 modifiant l'arrêté du 11 juin 2020 relatif aux modalités de formation des travailleurs exposés au risque hyperbare relevant de la mention B « archéologie sous-marine et subaquatique » avec ou sans l'option « travaux à des fins archéologiques »

En application de l'article R. 4461-30 du code du travail, l'arrêté du 11 juin 2020 relatif aux modalités de formation des travailleurs exposés au risque hyperbare relevant de la mention B « archéologie sous-marine et subaquatique » avec ou sans l'option « travaux à des fins archéologiques » s'applique aux travailleurs souhaitant obtenir ce certificat à l'issue d'une formation dispensée par des organismes habilités.

Conformément au souhait du ministère de la Culture, il préserve la possibilité aux archéologues expérimentés non professionnels, souvent issus du monde associatif, d'intervenir dans le cadre d'opérations d'archéologie autorisées par l'État, dûment encadrées par le manuel de procédures hyperbares du département des recherches archéologiques subaquatiques et sous-marines, service du ministère de la Culture chargé de l'archéologie sous-marine et subaquatique, qui a été actualisé à cet effet.

L'arrêté du 30 juin 2022 a modifié l'arrêté du 11 juin 2020 susvisé afin qu'il soit porté à trois ans au lieu de deux ans la validité du certificat d'aptitude à l'hyperbarie, mention B « interventions subaquatiques » b) Archéologie sous-marine et subaquatique, en cours de validité ou arrivant à échéance depuis le 1^{er} janvier 2019 jusqu'à la date d'entrée en vigueur de l'arrêté du 11 juin 2020, des travailleurs intervenant dans le domaine de l'archéologie sous-marine et subaquatique.

9.2.3. Validation par la commission spécialisée n° 2 du conseil d'orientation des conditions de travail du 14 décembre 2022 des arrêtés relatifs aux procédures concernant la mention C « interventions hyperbares sans immersion effectuées dans le domaine de la santé » et la mention D « travaux hyperbares effectués sans immersion »

Le décret n° 90-277 du 28 mars 1990 relatif à la protection des travailleurs intervenant en milieu hyperbare et ses arrêtés d'application étaient imprégnés de la culture de travail des plongeurs scaphandriers et des professionnels exerçant sur les chantiers de travaux dans l'air comprimé (tubistes).

Afin de pouvoir être appliquée à d'autres professionnels exposés au risque hyperbare, cette réglementation a été assortie de nombreuses dispositions dérogatoires ou adaptations, notamment en matière de plongée scientifique, entre autres.

Une réforme s'est avérée nécessaire et le décret n° 2001-45 du 11 janvier 2011 relatif à la protection des travailleurs intervenant en milieu hyperbare, codifié aux articles R. 4461-1 à R. 4461-49 du code du travail, a pris en compte les évolutions sur le plan technique et organisationnel (matériels et conditions d'intervention) et les nouveaux besoins en termes de formation à la sécurité et de protection de la santé des travailleurs exposés au risque hyperbare.

Conformément aux dispositions de l'article R. 4461-6 du code du travail, un arrêté conjoint du ministre chargé du travail et des ministres concernés fixe les procédures et les paramètres afin d'élaborer des méthodes d'interventions hyperbares sans immersion effectuées dans le domaine de la santé (mention C) et des méthodes de travaux hyperbares effectués sans immersion (mention D).

L'arrêté relatif aux interventions hyperbares sans immersion effectuées dans le domaine de la santé (mention C) et l'arrêté relatif aux travaux hyperbares effectués sans immersion (mention D) seront les premiers arrêtés d'application de la réglementation organisant la protection des travailleurs exposés au risque hyperbare, issue du décret n° 2001-45 du 11 janvier 2011 relatif à la protection des travailleurs exposés au risque hyperbare, codifié aux articles R. 4461-1 à R. 4461-49 du code du travail.

Ils définiront respectivement l'organisation à mettre en œuvre pour encadrer la réalisation des activités de médecine hyperbare (mention C) et pour encadrer les opérations de travaux hyperbares effectués sans immersion (mention D).

Ces arrêtés seront publiés au cours du second semestre 2023 afin de répondre aux formalités imposées pour la publication de ces derniers.

PARTIE 3
LES GRANDES
ACTIONS EN MATIÈRE
DE PRÉVENTION

Chapitre 5

Le Plan santé au travail (PST4) et le plan de prévention des accidents du travail graves et mortels (PATGM)

1. Le PST4, un cadre stratégique de la politique de santé et sécurité au travail fondé sur la prévention primaire	223
2. Le PATGM, une feuille de route ambitieuse pour prévenir les accidents graves et mortels au travail, établie selon les mêmes principes de concertation que le PST4	224
3. Les Plans régionaux de santé au travail (PRST4)	226
4. Les suites données sur 2022	229
4.1. Au niveau national	229
4.2. Au niveau régional	230

Chapitre 5

Le Plan santé au travail (PST4) et le plan de prévention des accidents du travail graves et mortels (PATGM)

1. LE PST4, UN CADRE STRATÉGIQUE DE LA POLITIQUE DE SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL FONDÉ SUR LA PRÉVENTION PRIMAIRE

Tous les cinq ans depuis 2004, les pouvoirs publics fixent les grandes orientations de la politique publique de santé au travail au travers du Plan santé au travail (PST).

Le 4^e Plan santé au travail (2021 - 2025), présenté au Conseil national d'orientation des conditions de travail (CNOCT) en décembre 2021, est le fruit d'un travail de concertation et de co-construction avec l'ensemble des acteurs de la santé et sécurité au travail.

Organisé autour de quatre axes stratégiques, décliné en dix objectifs opérationnels, 33 actions et 90 sous actions, le PST4 comprend en outre, pour la première fois, un axe transversal dédié à la prévention des accidents du travail graves et mortels. S'il reconduit les principes directeurs du PST3, dont la primauté de la prévention primaire ou la priorisation de certains risques professionnels, il intègre également les problématiques émergentes de la santé au travail et propose des actions innovantes.

À ce titre, le PST4 prévoit par exemple de :

- prendre en compte les conséquences du changement climatique, et notamment du risque canicule, sur la santé des travailleurs ;
- adapter la prévention primaire aux mutations et transitions de l'organisation du travail en lien avec les nouvelles technologies ;
- développer une approche globale de la santé en créant davantage de synergies avec la santé publique et la santé environnementale ;

- intégrer les inégalités de genre, pour inclure les différences liées au sexe dans l'évaluation des risques, et prendre en compte la lutte contre les violences sexistes et sexuelles et les violences conjugales en tant qu'elles peuvent influencer sur le maintien en emploi.

Conformément au constat établi dans le bilan du PST3, les moyens dédiés au pilotage et au suivi du plan ont été renforcés. Il est ainsi doté d'un pilotage stratégique et opérationnel renforcé, en lien avec l'ensemble des acteurs de la santé et sécurité au travail, pour mieux mesurer les résultats produits. Les actions mises en œuvre font l'objet d'un suivi resserré, qui permettra de réaliser un exercice annuel de bilan. Si un grand nombre d'actions ont été engagées en 2022, et ce, dans des champs très divers (formation initiale, risque routier professionnel, maintien en emplois, etc.), les premiers résultats sont attendus pour 2023.

Par ailleurs, les acteurs du PST4 sont fortement mobilisés sur le sujet des accidents du travail graves et mortels. Priorité de la politique publique de santé au travail, l'axe transversal du PST4 a en effet été décliné dans un plan spécifique sur la prévention des accidents du travail graves et mortels (PATGM), publié le 14 mars 2022.

2. LE PATGM, UNE FEUILLE DE ROUTE AMBITIEUSE POUR PRÉVENIR LES ACCIDENTS GRAVES ET MORTELS AU TRAVAIL, ÉTABLIE SELON LES MÊMES PRINCIPES DE CONCERTATION QUE LE PST4

Tout comme le PST4, le plan de prévention des accidents du travail graves et mortels a été élaboré dans le cadre d'un processus de co-construction avec les acteurs de la prévention des risques professionnels ainsi qu'avec les partenaires sociaux siégeant au Conseil d'orientation des conditions de travail (COCT). Établi sur 2022-2025, il constitue la feuille de route des pouvoirs publics en vue de la réduction des accidents graves et mortels au travail.

Le PATGM présente 27 mesures articulées autour de quatre axes thématiques. Les deux premiers axes prévoient des actions de prévention ciblant les publics les plus exposés aux accidents du travail graves et mortels : les jeunes et nouveaux embauchés (axe 1) ainsi que les travailleurs intérimaires, les travailleurs indépendants et les salariés détachés (axe 2). Le troisième axe vise en parallèle à mieux accompagner les petites et moyennes entreprises dans le développement d'une culture de prévention. En outre, le troisième axe du plan identifie des actions ciblées sur les risques principaux ou émergents d'accidents graves et mortels, tels que le risque routier, les chutes de hauteur et de plain-pied de même que les risques liés au changement climatique. Enfin, à travers le quatrième axe, le PATGM s'appuie sur le déploiement d'une communication proactive au service de la prévention primaire.

Le PATGM fait l'objet, tout comme le PST4, d'un pilotage et d'un suivi renforcé et implique de nouveaux partenaires : la Délégation de la sécurité routière (DSR), la Direction générale de la prévention des risques (DGPR), la Direction générale de l'enseignement scolaire (DGESCO), la Direction générale de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle (DGESIP). Il s'appuie par ailleurs sur la mise en place de groupes de travail transversaux, par exemple en matière de formation, de communication ou de recherche.

Pour assurer une mise en œuvre effective et opérationnelle du PATGM, un bilan de mi-parcours réalisé dans les deux ans de sa mise en œuvre ainsi que des bilans intermédiaires semestriels sont prévus. Un premier bilan d'étape six mois après la publication du plan a été présenté le 6 décembre 2022 aux membres du Comité national de prévention et de santé au travail (CNPST) et a permis de faire état de premières avancées concrètes.



3. LES PLANS RÉGIONAUX DE SANTÉ AU TRAVAIL (PRST4)

Si le PST4 et le PATGM, publiés dans la continuité de la loi du 2 août 2021, fixent le cap des années à venir en matière de prévention des risques professionnels et de santé et sécurité au travail, la déclinaison régionale de ces feuilles de route est un jalon essentiel pour traduire, concrètement et au plus près des besoins, les grandes priorités de la politique publique.

Sur la base de l’instruction du 22 février 2022, les services régionaux ont, dans la continuité du bilan de leurs PRST3 et sur la base d’un diagnostic territorial, engagé le travail d’élaboration de leurs PRST4 et des mesures de prévention des accidents du travail graves et mortels.

En 2022, seize Directions régionales de l’économie, de l’emploi, du travail et des solidarités (DREETS) et Directions de l’économie, de l’emploi, du travail et des solidarités (DEETS) ont publié leur PRST4 et treize DREETS ont organisé un événement de lancement du PRST4.

DREETS / DEETS	Validation du PRST4 par le CROCT	Date de publication du PRST4
AUVERGNE-RHÔNE-ALPES	5 juillet 2022	15 septembre 2022
BRETAGNE	5 octobre 2022	7 novembre 2022
CENTRE-VAL DE LOIRE	30 mars 2022	9 septembre 2022
CORSE		9 décembre 2022
GRAND EST	14 septembre 2022	11 octobre 2022
GUADELOUPE		10 novembre 2022
GUYANE		18 novembre 2022
HAUTS-DE-FRANCE	16 juin 2022	25 octobre 2022
ÎLE-DE-FRANCE	22 juin 2022	18 octobre 2022
LA RÉUNION	31 mars 2022	7 septembre 2022
NORMANDIE	29 juin 2022	21 octobre 2022
OCCITANIE	18 mai 2022	21 juin 2022
PACA	29 mars 2022	23 juin 2022
PAYS DE LA LOIRE	27 septembre 2022	27 septembre 2022
NOUVELLE-AQUITAINE	7 décembre 2021	5 juillet 2022
MARTINIQUE	21 octobre 2022	1 ^{er} décembre 2022

Source : DGT

L'adoption de ces plans a été marquée par une réelle volonté de co-construction, dès la conception des actions, en impliquant l'ensemble des partenaires au sens large (acteurs de la prévention, acteurs relais du territoire, partenaires sociaux, autres ministères). Par exemple, en Occitanie, les partenaires sociaux, les organisations professionnelles et le réseau de prévention (CARSAT, OPPBTP et DREETS) ont reconduit le dispositif « Certificat de compétence au travail en hauteur (CCTH) ». Celui-ci consiste en une formation renforcée à la sécurité d'une durée de trois jours, portant sur le risque de chute de hauteur pour les intérimaires des métiers du gros-œuvre (maçon, coffreur, bancheur, finisseur, manœuvre). Cette formation, dispensée par dix organismes de formation partenaires du dispositif, intègre une évaluation des compétences acquises par l'intérimaire, qui, dans le cas des résultats positifs, donne lieu à l'attribution d'un CCTH catégorie gros œuvre (formation de 10 000 intérimaires). Dans le cadre du PRST4, cette action, jusqu'à présent circonscrite à l'est du territoire, sera élargie à la partie ouest de la région, et couvrira de nouveaux métiers (revêtements intérieurs et extérieurs, menuiserie et serrurerie).

Les DREETS ont également unanimement identifié la nécessité d'améliorer, systématiser et coordonner la communication autour du PRST. Elles souhaitent parvenir à diffuser une culture de la prévention dans l'espace public, en investissant tous les médias (réseaux sociaux, radio, web TV). La DREETS Occitanie s'est ainsi engagée dans une démarche inédite « d'aller vers » avec un « PRST Tour » pour faire connaître les priorités et les actions dans les différents départements de cette grande région. Sept régions sont dotées d'un site internet qui valorise les actions des PRST.

En outre, en cohérence avec le bilan de l'exercice précédent et le PST4, les PRST4 partagent des lignes directrices :

- une volonté de développer une meilleure connaissance des situations accidentogènes : dans ce cadre, plusieurs régions prévoient un travail d'analyse qualitative avec leurs partenaires ;
- le ciblage des publics prioritaires identifiés dans le PATGM : les jeunes, les nouveaux embauchés ;
- le ciblage des maîtres d'ouvrage, coordonnateurs de sécurité et de prévention de la santé (CSPS), responsables de la mise en œuvre des principes généraux de prévention sur les chantiers, dans un souci d'intégration de la prévention des risques dès la phase de conception d'une opération de travaux, et de conception des locaux de travail ;
- la recherche d'une implication renforcée des relais au sein de l'entreprise (comité social et économique, salarié désigné compétent) ;
- des actions adaptées aux réalités du territoire (ex. : chantiers de grande envergure, etc.).

Les PRST4 totalisent plus de 500 actions. Les actions qui portent sur le développement d'une culture de la prévention sont les plus nombreuses (17 % du total). Parmi les risques prioritaires, c'est le risque chimique qui est le plus couvert (14 % du total). Outre la prévention des risques liés à l'exposition aux poussières

d'amiante, les régions s'investissent pour la prise en compte des risques liés à la silice cristalline, aux produits phytosanitaires, mais aussi au radon ou aux nanomatériaux.

En complément des actions sur les risques prioritaires (risque routier professionnel, risque de chute, risque chimique, risques psychosociaux) ou la culture de prévention, des actions sont portées sur des thématiques qui ont émergé plus récemment, telles que :

- La lutte contre les violences sexuelles et sexistes au travail et le développement d'une approche sexuée de l'évaluation et de la prévention des risques. La région Centre-Val de Loire propose par exemple des modules d'information et de sensibilisation sur les agissements sexistes et violences sexuelles au travail à destination des travailleurs et des employeurs, mais également des élus.
- Les nouvelles formes de travail : l'Île-de-France souhaite interroger les conséquences des modes de travail hybrides sur la qualité de vie et les conditions de travail (télétravail, espaces de *co-working*).
- Les actions en lien avec l'approche partagée de la santé (les nanomatériaux, le radon, les perturbateurs endocriniens, les cancers de la peau). La région Grand Est prévoit une action de prévention du risque de cancer de la peau et d'exposition aux ultraviolets solaires dans les secteurs du BTP et agricole et dans les collectivités.
- Les risques émergents ou les nouvelles technologies : éoliennes marines, méthanisation, plateformes. La région Pays de Loire notamment cible les chantiers éoliens off-shore et prévoit ainsi de consolider et analyser les accidents du travail sur les chantiers de construction, et d'accompagner les entreprises dans la prévention des risques en phase d'exploitation.
- La prise en compte des crises : la région PACA prévoit la mise en place d'un groupe de travail chargé de préparer une politique d'accompagnement des entreprises visant à concilier continuité d'activité et protection des salariés en période de crise.
- Les risques psychosociaux et la santé mentale des salariés. La région Nouvelle-Aquitaine prévoit de développer ou adapter des outils pour prendre en compte l'impact des changements organisationnels sur la santé mentale des salariés.
- Le risque de troubles musculo-squelettiques (TMS), intégré dans les risques prioritaires du PST4. Trente-deux actions sont dédiées à la prévention des TMS. À ce titre, la région Île-de-France poursuit son travail de prévention des TMS et de l'usure professionnelle dans les zones aéroportuaires.

4. LES SUITES DONNÉES EN 2022

4.1. AU NIVEAU NATIONAL

Plusieurs mesures ont d'ores et déjà été réalisées :

- dans le champ de la prévention du risque routier, le lancement des campagnes « Zéro risque routier BTP » de l'OPPBT au printemps 2022, et de « La ceinture est votre meilleur bouclier » de la Mutualité Sociale Agricole ;
- s'agissant des risques liés aux vagues de chaleur, la surveillance de la mortalité et des accidents graves en lien avec le risque chaleur, en collaboration avec Santé publique France, tout au long de l'été ;
- la publication de plusieurs décrets sur la surveillance du marché ou le Document unique (DU).

Des travaux interministériels autour de la prévention auprès des jeunes ont par ailleurs été engagés, et ont abouti à la création de premiers livrables, comme le mémento en santé au travail à destination des jeunes en formation professionnelle.

De nombreuses ressources, comme des fiches, guides ou rapport ont également été produites durant la période. On peut ainsi citer : « La sinistralité au travail en France : une évolution différenciée entre les femmes et les hommes entre 2001 et 2019 » (mars 2022) ; « Enjeux & actions : les chutes au travail » (Caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAM)) ; Maintien en emploi - Site information (avril 2022), fiches outils pour aider les organisations à engager une démarche de prévention des conduites addictives en milieu professionnel (juillet 2022) ; un guide pour accompagner les exploitants agricoles sur l'amiante (septembre 2022) ; un dossier « Agir suite à un accident du travail » (octobre 2022), etc.

De nouveaux moyens financiers ont été par ailleurs mis en place pour permettre l'élaboration d'actions inscrites dans le PST4 ou le PATGM avec, d'une part, le dispositif d'appel à projets géré par l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact). Le premier appel à projets, lancé en juillet 2022, a permis de soutenir sept projets multipartenaires aux sujets variés, à l'échelle nationale et régionale. Quatre nouvelles sessions sont prévues sur 2023, dont la première a été ouverte en novembre 2022. D'autre part, le Fonds pour l'amélioration des conditions de travail (Fact) a vu son budget doté d'un abondement exceptionnel de deux millions d'euros en 2022 et en 2023.

4.2. AU NIVEAU RÉGIONAL

Les régions ont fait avancer leurs travaux, notamment quand ceux-ci avaient été initiés dans le cadre du PRST3. Par exemple, la Normandie a actualisé un auto-diagnostic en ligne sur la promotion de la démarche de la Qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) en sensibilisant et en formant les acteurs de l'entreprise, prémisses de la campagne de sensibilisation à venir sur ce sujet. La région Hauts-de-France a produit trois spots sur le risque routier pour déconstruire les fausses représentations en entreprise, autour des déplacements, des distracteurs au volant et de l'alcool. La région Provence-Alpes-Côte d'Azur (PACA) a renforcé le pilotage de son plan, notamment par la mise en place de comités partenariaux de suivi du PRST4 (voir encadré).

Les partenaires sociaux de la région PACA impliqués dans une commission technique du Comité régional d'orientation des conditions de travail (CROCT), dédiée au suivi du PRST4

Dès la création du CROCT (ex. Comité régional de prévention des risques professionnels (CRPRP)) en région PACA, des commissions techniques ont été mises en place afin de permettre aux partenaires sociaux d'échanger et de travailler en format plus opérationnel sur des thématiques qu'ils souhaitaient approfondir (deux ou trois commissions en parallèle, selon les années). Aux côtés de commissions « thématiques », les partenaires sociaux ont souhaité qu'une commission plus transversale soit consacrée aux outils de pilotage de la politique régionale de santé au travail. Cette commission technique, intitulée « **pilotage, suivi et évaluation du PRST4** » prévoit les axes de travail suivants :

- formuler des recommandations générales sur la construction, le suivi et l'évaluation du PRST4 ;
- formuler des recommandations aux porteurs de projets et aux autres commissions techniques ;
- suivre les actions inscrites au PRST4 ;
- suivre les indicateurs de pilotage et stratégiques du PRST4 ;
- suivre et soutenir des actions de communication autour du PRST4 et des actions conduites ;
- accompagner la réalisation du bilan final du PRST4.

Les attendus sont les suivants :

- l'amélioration du suivi et de l'évaluation des actions inscrites et du PRST en tant qu'outil de pilotage de la politique régionale de santé au travail ;
- la prise en compte des besoins employeurs/salariés.

Chapitre 6

Les décrets d'application de la loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail

1. Dialogue social dans le champ de la santé et sécurité au travail	234
2. Prévention de la désinsertion professionnelle	235
3. Prévention des risques professionnels et organismes de prévention	236
3.1. Les nouvelles règles de mise à jour et de conservation du document unique d'évaluation des risques professionnels	236
3.2. La réforme de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact)	238
3.3. Surveillance du marché des équipements de travail et des équipements de protection individuelle	239
3.4. Pilotage des services de prévention et de santé au travail interentreprises	240
3.5. Suivi individuel de l'état de santé des travailleurs	241
3.6. Dossier médical en santé au travail	243
3.7. Santé au travail des travailleurs à statut particulier (travailleurs temporaires, indépendants, travailleurs des entreprises extérieures)	244

Chapitre 6

Les décrets d'application de la loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail

La loi pour renforcer la prévention en santé au travail, transposant l'Accord national interprofessionnel (ANI) signé par les partenaires sociaux en décembre 2020, a été promulguée le 2 août 2021.

Cette loi marque une **nouvelle étape dans la réforme de la santé au travail**. Elle permet d'accélérer la modernisation de notre système de santé au travail, en mettant l'accent sur le développement de la prévention, l'amélioration de la qualité des prestations des Services de prévention et de santé au travail (SPST) et de la gouvernance des acteurs de la santé au travail. La loi est entrée en vigueur le 31 mars 2022.

L'année 2022 a été marquée par une forte mobilisation de la Direction générale du travail (DGT) pour l'élaboration et la publication des textes d'application. 16 décrets ont été publiés, correspondant à 39 mesures d'application sur les 44 prévues par la loi. Ce travail a été mené en concertation avec les partenaires sociaux, en particulier dans le cadre du Comité national de prévention et de santé au travail (CNPST), ainsi qu'avec les acteurs de la prévention et de la santé au travail.

Ces travaux se poursuivront en 2023 avec la mise en œuvre concrète de plusieurs dispositifs structurants prévus par la loi, tels que la certification des Services de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI), pour laquelle un référentiel est en cours d'élaboration, et le passeport de prévention. Plusieurs décrets doivent encore être publiés, relatifs aux médecins praticiens correspondants, au volet santé au travail du dossier médical partagé, et à la transmission d'informations sur les arrêts de travail entre l'Assurance maladie et les SPST.

1. DIALOGUE SOCIAL DANS LE CHAMP DE LA SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

L'article 36 de la loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail (article L. 4641-2-1 du code du travail) a acté la volonté des partenaires sociaux, exprimée dans l'accord national interprofessionnel du 9 décembre 2020, de voir leur rôle renforcé dans le pilotage de la gouvernance globale du système de santé au travail, à travers la création du Comité national de prévention et de santé au travail (CNPST) au sein du Conseil d'orientation des conditions de travail (COCT).

Le CNPST, qui remplace le Groupe permanent d'orientation (GPO) du COCT, se voit confier, par la loi du 2 août 2021, un rôle important dans l'élaboration des textes réglementaires visant à appliquer certaines des mesures phares de la loi. Il a notamment pour mission :

- De définir la liste et les modalités de mise en œuvre de l'ensemble socle de services des SPSTI en matière de prévention des risques professionnels, de suivi individuel des travailleurs et de prévention de la désinsertion professionnelle prévu à l'article L. 4622-9-1 du code du travail, et de contribuer à définir les indicateurs permettant d'évaluer la qualité de cet ensemble socle de services ;
- De proposer les référentiels et les principes guidant l'élaboration du cahier des charges de certification des services de prévention et de santé au travail interentreprises dans les conditions prévues à l'article L. 4622-9-3 du code du travail ;
- De déterminer les modalités de mise en œuvre ainsi que les conditions de mise à la disposition de l'employeur du passeport de prévention prévu à l'article L. 4141-5 du code du travail, et d'assurer le suivi de son déploiement.

Le décret n° 2021-1792 du 23 décembre 2021 relatif à la composition et au fonctionnement du Conseil d'orientation des conditions de travail et des comités régionaux a prévu que, sur ces sujets, seuls les représentants du collège des partenaires sociaux du CNPST prennent part aux délibérations, selon des modalités spécifiques qui tiennent compte des résultats de la mesure d'audience effectuée dans le cadre de la représentativité syndicale et patronale.

Sur les trois dispositifs sur lesquels le CNPST doit se prononcer, le Comité a ainsi fait des propositions qui ont été adoptées respectivement par les délibérations des 18 mars, 10 juin et 12 juillet 2022. Ces propositions ont ensuite été transposées par voie réglementaire :

- **Décret n° 2022-653 du 25 avril 2022** relatif à l'approbation de la liste et des modalités de l'ensemble socle de services des services de prévention et de santé au travail interentreprises ;
- **Décret n° 2022-1031 du 20 juillet 2022** relatif aux référentiels et aux principes guidant l'élaboration du cahier des charges de certification des services de prévention et de santé au travail interentreprises ;

- **Décret n° 2022-1712 du 29 décembre 2022** relatif à l'approbation de la délibération du CNPST du COCT fixant les modalités de mise en œuvre du passeport de prévention et de sa mise à la disposition de l'employeur.

2. PRÉVENTION DE LA DÉSINSERTION PROFESSIONNELLE

La loi du 2 août 2021 apporte des évolutions majeures relatives à l'offre de services des Services de prévention et de santé au travail (SPST) en matière de Prévention de la désinsertion professionnelle (PDP) :

- **Création d'une cellule de prévention de la désinsertion professionnelle au sein des Services de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI).** Cette cellule a pour mission de proposer des actions de sensibilisation, d'identifier les situations individuelles présentant un risque de désinsertion professionnelle, et de proposer un plan de retour au travail aux salariés concernés. Elle collabore avec le service du contrôle médical de l'Assurance maladie, les Caisses d'assurance retraite et de la santé au travail (CARSAT) et les acteurs du handicap (l'Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (AGEFIPH), Cap emploi, etc.) ;
- **Création d'une visite de mi-carrière organisée lors du 45^e anniversaire du salarié, ou à un âge déterminé par accord de branche.** Cette visite réalisée par le médecin du travail ou un infirmier de santé au travail doit permettre d'anticiper tout risque de désinsertion professionnelle, en évaluant ce risque et en établissant un état des lieux de l'adéquation entre le poste de travail et l'état de santé du travailleur ;
- **Création d'un rendez-vous de liaison entre l'employeur, le SPST et le salarié durant l'arrêt de travail de ce dernier.** Ce rendez-vous a pour objet d'informer le salarié qu'il peut bénéficier d'actions en matière de prévention de la désinsertion professionnelle. Il est organisé à l'initiative de l'employeur ou du salarié ;
- **Sécurisation d'outils pour faciliter les reconversions en cas de problème de santé : l'essai encadré et la convention de rééducation professionnelle.** Ces outils peuvent désormais être mis en œuvre à l'initiative du médecin du travail ;
- **Transmission d'informations entre le service du contrôle médical de l'Assurance maladie et le SPST :** cette transmission concerne les arrêts de travail qui font notamment apparaître un risque de désinsertion professionnelle.

Deux décrets portant sur l'ensemble de ces aspects et précisant les modalités d'application de ces dispositifs et outils de prévention de la désinsertion professionnelle ont été publiés le 17 mars 2022 :

- **Décret n° 2022-372 du 16 mars 2022** relatif à la surveillance post-exposition, aux visites de pré-reprise et de reprise des travailleurs ainsi qu'à la convention de rééducation professionnelle en entreprise ;

- **Décret n° 2022-373 du 16 mars 2022** relatif à l'essai encadré, au rendez-vous de liaison et au projet de transition professionnelle.

La durée d'arrêt de travail donnant lieu à une visite de pré-reprise a été fixée à 30 jours, et celle donnant lieu à une visite de reprise à 60 jours.

Par ailleurs, un « questions-réponses » explicitant les nouveaux dispositifs de la prévention de la désinsertion professionnelle, ainsi qu'une instruction de la DGT et de la Caisse nationale de l'assurance maladie (CNAM) sur la mise en place des cellules dédiées ont été publiés sur le site internet du ministère chargé du travail.

3. PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS ET ORGANISMES DE PRÉVENTION

3.1. LES NOUVELLES RÈGLES DE MISE À JOUR ET DE CONSERVATION DU DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS

La loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail rehausse au niveau législatif l'existence du document unique d'évaluation des risques professionnels. Elle prévoit, dans la continuité de l'évaluation des risques, la définition d'actions de prévention et de protection pour toutes les entreprises. Elle instaure le principe de traçabilité collective par le biais de la conservation pendant au moins 40 ans des versions successives du document unique et leur dépôt sur un portail numérique déployé et administré par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel.

Le décret n° 2022-395 du 18 mars 2022 relatif au document unique d'évaluation des risques professionnels et aux modalités de prise en charge des formations en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail par les opérateurs de compétences précise les règles d'élaboration, de mise à jour, de conservation et de mise à disposition du document unique d'évaluation des risques professionnels. Il modifie notamment les obligations en matière de mise à jour du document unique pour les entreprises de moins de 11 salariés. Il impose la révision du programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail ou de la liste des actions de prévention et de protection à chaque mise à jour du document unique. Il élargit la mise à disposition du document unique aux anciens travailleurs et aux services de prévention et de santé au travail. Il modifie enfin les modalités relatives à l'évaluation des risques chimiques pour prendre en compte les situations de polyexpositions à plusieurs agents chimiques. En outre, il précise les modalités de prise en charge, par l'Opérateur de compétences (OPCO), de la formation nécessaire à l'exercice des missions en

matière de santé, de sécurité et de conditions de travail des membres de la délégation du personnel du comité social et économique et du référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Le décret n° 2022-487 du 5 avril 2022 relatif au cahier des charges du déploiement et du fonctionnement du portail numérique prévoit que les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel transmettent au ministère chargé du travail, au plus tard le 31 mai 2022, en vue de leur agrément par arrêté :

- Leur proposition conjointe de cahier des charges du déploiement et du fonctionnement du portail numérique ;
- Les statuts de l'organisme gestionnaire du portail numérique qu'ils arrêtent conjointement.

Les organisations patronales ont remis un document dans lequel elles ont indiqué que des interrogations juridiques, budgétaires et opérationnelles nécessitaient d'être clarifiées avant de pouvoir mettre en œuvre cette mesure. C'est pourquoi le ministre chargé du travail a saisi l'IGAS en décembre 2022, afin d'expertiser toutes les solutions possibles dans le strict respect des principes fixés par l'ANI de décembre 2020, c'est-à-dire en particulier :

- la conservation des données du DUERP dans le temps, pour garantir la traçabilité des expositions dont l'amélioration est une ambition partagée par tous ;
- la nécessité de garantir un accès aisé à ces données par le salarié, y compris après avoir quitté l'entreprise (pour la partie qui le concerne).

Les conclusions de de la mission IGAS (rapport publié le 6 décembre 2023) mettent en exergue :

- le risque d'affaiblissement de la prévention liée à une communication non maîtrisée du DUERP en dehors de l'entreprise, conduisant à son appauvrissement de façon à protéger les secrets des affaires ou de la défense nationale ;
- l'infaisabilité d'une mise à disposition automatique du DUERP via le portail dans la mesure où il apparaît impossible en l'état actuel de la construction des DUERP (non normalisés) d'extraire les parties pertinentes ayant trait aux activités d'un travailleur ou d'un ancien travailleur ;
- l'inopportunité d'une simple fonction de dépôt compte tenu du risque élevé en terme de cybersécurité.

Les recommandations du rapport visent à substituer la création du portail DUERP à un mode d'accès alternatif qui concilie, d'une part, l'accès aux informations des DUERP contributives à la traçabilité des expositions (la « teneur du DUERP ») et, d'autre part, la protection du secret des affaires et des intérêts nationaux (secret défense).

À ce titre, les anciens salariés n'auraient plus d'accès direct aux DUERP mais aux informations utiles à la traçabilité de leurs expositions professionnelles, extraites des DUERP et renseignées dans leurs dossiers médicaux en santé au travail (DMST) tenus par les services de prévention et de santé au travail (SPST), auquel ils ont d'ores et déjà accès sur demande.

Par ailleurs, les données qui seraient au préalable traitées par des professionnels de la santé au travail pour l'alimentation du DMST, rendraient d'autant plus pertinente l'information délivrée au salarié.

Fin 2023, la DGT a engagé un nouveau cycle de concertations avec l'ensemble des organisations professionnelles d'employeurs et de salariés sur les différentes recommandations du rapport IGAS afin de recueillir leurs positions respectives quant aux suites à donner à ces recommandations.

3.2. LA RÉFORME DE L'AGENCE NATIONALE POUR L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL (ANACT)

Prévu par la loi sur le renforcement de la santé au travail du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail, le regroupement de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact) et des Associations régionales pour l'amélioration des conditions de travail (Aract) constitue une opportunité de consolider la capacité d'action de l'Anact et de développer son offre de services sur tout le territoire. Il vise également à conforter les spécificités du réseau de l'Anact : son ancrage régional ainsi que la place des partenaires sociaux dans la définition de ses orientations de travail et le développement de projets de terrain.

Le décret n° 2022-624 du 22 avril 2022 relatif à l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact) vient préciser les modalités de ce regroupement.

Il organise le processus de fusion volontaire des Aract, associations de droit privé, avec l'Anact, établissement public administratif, ainsi que les différents transferts nécessaires à sa mise en œuvre au 1^{er} janvier 2023. Le décret fixe également les modalités relatives au processus de transfert des biens, droits et obligations et des personnels des Aract vers l'Anact.

Il modifie le périmètre, l'organisation et le fonctionnement de l'établissement public administratif (Anact) réorganisé avec :

- La création d'Instances paritaires régionales (IPR) au sein des futures directions régionales « Aract », anciennement appelées agences régionales, en remplacement des conseils d'administration paritaires des associations ;
- La modification de la composition du conseil d'administration de l'Anact portant le nombre de sièges par collège à 11 au lieu de 9, afin de mieux tenir compte des résultats de la représentativité syndicale et patronale.

La fonction de directeur régional, chargé de mettre en œuvre l'action territoriale de l'Anact, est créée.

Le texte inclut des dispositions relatives aux missions de l'Agence, qui visent à organiser les financements apportés par les conseils régionaux aux directions régionales, conforter son rôle en matière d'innovation sociale et lui confier une mission d'élaboration de référentiels de pratiques en matière d'amélioration des conditions de travail à destination des intervenants en santé au travail et des entreprises.

Les 16 Aract sont devenues des directions régionales de l'Anact au 1^{er} janvier 2023.

3.3. SURVEILLANCE DU MARCHÉ DES ÉQUIPEMENTS DE TRAVAIL ET DES ÉQUIPEMENTS DE PROTECTION INDIVIDUELLE

La surveillance du marché des équipements de travail (machines) et des Équipements de protection individuelle (EPI) consiste à s'assurer que ces équipements, utilisés quotidiennement dans les entreprises, et à l'origine d'accidents du travail parfois graves et mortels, garantissent un haut niveau de sécurité pour les travailleurs. Elle concourt donc à la prévention primaire et à l'amélioration des conditions de travail.

L'article 10 de la loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail a permis de prendre, dans le code du travail, les mesures d'exécution nécessaires à la bonne mise en œuvre de deux règlements européens (règlement européen n° 2016/425 relatif aux équipements de protection individuelle, règlement européen n° 2019/1020 relatif à la surveillance du marché et à la conformité des produits), permettant ainsi de sécuriser et de renforcer l'action de surveillance du marché du ministère chargé du travail et des autres corps de contrôle compétents en matière de machines et d'EPI.

Le **décret n° 2022-624 du 22 avril 2022** comprend deux volets sur ce sujet, l'un relatif à la surveillance du marché des équipements de travail et des équipements de protection individuelle (habilitation des autorités, pouvoirs et mesures) et l'autre relatif aux sanctions pénales et administratives relevant les infractions et manquements aux règles relatives à la conception, à la fabrication et à la mise sur le marché des équipements de travail et des équipements de protection individuelle.

Ainsi, le texte vient préciser :

- Les pouvoirs et les prérogatives des autorités de surveillance du marché désignées compétentes (accès à la documentation, inspections inopinées, acquisition d'échantillons, demandes de vérification par un organisme accrédité d'une solution de mise en conformité aux frais du fabricant) ;
- Les mesures de surveillance du marché visant à protéger les utilisateurs d'un risque identifié (interdiction de mise sur le marché, etc.) ;
- Les modalités de recouvrement des coûts engagés par l'autorité de surveillance du marché, auprès du fabricant, en cas de non-conformité avérée ;

- En matière de sanctions, la loi du 2 août 2021 a défini des sanctions pénales plus dissuasives, à l’initiative de l’inspection du travail pour les infractions les plus graves et a créé une sanction administrative à la main de l’autorité de surveillance du marché en cas d’absence d’actions correctives prises par l’opérateur économique. Le décret complète le régime de sanctions pénales par des contraventions et précise les modalités de mise en œuvre de la nouvelle sanction administrative.

3.4. PILOTAGE DES SERVICES DE PRÉVENTION ET DE SANTÉ AU TRAVAIL INTERENTREPRISES

Les Services de prévention et de santé au travail (SPST) développent une approche pluridisciplinaire et globale de la prévention et de l’évaluation des risques professionnels. Ils peuvent, selon les cas, être propres à une seule entreprise ou communs à plusieurs.

La loi du 2 août 2021 rénove en profondeur le pilotage des SPST, avec pour objectif d’introduire plus de contrôle et de transparence dans leur fonctionnement.

- **La certification** : la réforme introduit une nouvelle procédure de certification des SPSTI comme outil d’évaluation de la qualité du service rendu et de l’effectivité de la mise en œuvre d’une offre socle de services. La certification s’appuiera sur un référentiel couvrant les domaines suivants :
 - la qualité et l’effectivité des services rendus dans le cadre de l’offre socle de services ;
 - l’organisation, la continuité du service, ainsi que la qualité des procédures ;
 - la gestion financière, la tarification et son évolution ;
 - la conformité du traitement des données personnelles au Règlement général sur la protection des données (RGPD) et à la loi relative à l’informatique, aux fichiers et libertés ;
 - la conformité des systèmes d’information et des outils numériques aux référentiels d’interopérabilité et de sécurité.

Le **décret n° 2022-1031 du 20 juillet 2022** relatif aux référentiels et aux principes guidant l’élaboration du cahier des charges de certification des SPSTI a été élaboré sur la base des propositions du CNPST, adoptées par délibération du 10 juin 2022. Il précise les principes et plusieurs éléments de cadrage du cahier des charges de la certification. Il fixe également son entrée en vigueur à la date de publication de l’arrêté de mise en œuvre du cahier des charges, au plus tard le 1^{er} mai 2023. L’ensemble des SPSTI devront être certifiés dans les deux ans suivant la date de publication de cet arrêté. Un groupe de travail constitué de partenaires sociaux, désigné par le CNPST, et piloté par l’AFNOR, a travaillé sur la définition du contenu de ce cahier des charges. Cet arrêté, publié le 27 juillet 2023, s’articule avec les documents remis par le groupe de travail et notamment une AFNOR Spec constituant un référentiel métier pour les SPSTI ainsi qu’un plan de contrôle destiné aux organismes certificateurs.

- **L'encadrement des cotisations** : pour limiter les disparités en matière de coût de l'adhésion observées au niveau national, la loi du 2 août 2021 prévoit d'encadrer les cotisations des SPST via la mise en place d'un « tunnel de cotisations ». En vertu de cette disposition, **le décret n° 2022-1749 du 30 décembre 2022** relatif au financement des SPSTI précise les principes de détermination et de calcul du coût moyen national, fixé annuellement par arrêté, de l'ensemble socle de services. Il encadre l'amplitude au sein de laquelle le montant des cotisations des services doit demeurer (entre 80 % et 120 % du coût moyen national), sauf hypothèses limitativement énumérées pour lesquelles l'assemblée générale du service peut approuver un montant de cotisations qui s'en écarte.

Ces deux nouveaux outils de pilotage devront s'articuler avec ceux déjà existants, que la loi du 2 août 2021 a conservé :

- **L'agrément, délivré par la DREETS**, atteste la conformité des SPST aux dispositions du code du travail et vaut autorisation d'exercice. La loi du 2 août 2021 a consacré et renforcé ce dispositif pour le rendre plus efficace et mieux articulé avec les autres outils de pilotage utilisés par l'administration. Il est précisé que l'agrément tient compte, le cas échéant, des résultats de la procédure de certification ;
- **Le décret n° 2022-1435 du 15 novembre 2022** relatif à l'agrément et aux rapports d'activité des SPST définit le cahier des charges national de l'agrément prévu à l'article L. 4622-6-1 du code du travail, et notamment les critères de délivrance et de renouvellement de l'agrément des services. Il prévoit également les conditions de retrait de l'agrément ou de révision de sa durée ;
- **Le contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (CPOM)** : obligatoire pour chaque SPSTI agréé, il vise à mettre en œuvre les priorités d'action du projet de service pluriannuel du SPSTI en cohérence avec les objectifs régionaux de santé au travail et de prévention, définis notamment dans le cadre du Plan régional santé au travail (PRST) et de la déclinaison territoriale de la COG AT-MP. Il est signé par le SPSTI, la DREETS et la CARSAT et se traduit par la définition d'actions communes sur des risques prioritaires. Un rapport IGAS « *Bilans et perspectives des CPOM* » a été remis en janvier 2023.

3.5. SUIVI INDIVIDUEL DE L'ÉTAT DE SANTÉ DES TRAVAILLEURS

La loi a également pour objectif de moderniser et d'harmoniser l'action des SPST, en définissant une offre socle de services afin de favoriser une meilleure lisibilité et un meilleur contrôle de la qualité de l'offre de ces structures qui doit couvrir l'intégralité des missions prévues à l'article L. 4622-2 du code du travail en matière de prévention des risques professionnels, de suivi individuel des travailleurs et de prévention de la désinsertion professionnelle.

Dans ce cadre, elle renforce les attributions des infirmiers en santé au travail et crée de nouveaux moyens pour la réalisation des missions des SPSTI, avec par exemple la possibilité de recourir à la télésanté au travail ou de faire appel au Médecin praticien correspondant (MPC) ou à un Infirmier en pratique avancée (IPA).

En premier lieu, les infirmiers de santé au travail qui assurent déjà de nombreuses visites d'information et de prévention et participent aux actions en milieu de travail au sein des équipes pluridisciplinaires ont vu leur rôle renforcé. La loi du 2 août 2021 ouvre la voie à un élargissement de leurs attributions en matière de suivi individuel de l'état de santé des travailleurs, en leur permettant de réaliser certaines visites jusqu'alors réservées aux médecins du travail, par la voie de la délégation de missions, sous leur responsabilité et dans le cadre de protocoles écrits.

Le décret n° 2022-679 du 26 avril 2022 relatif aux délégations de missions par les médecins du travail, aux infirmiers en santé au travail et à la télésanté au travail a notamment ouvert aux infirmiers en santé au travail la possibilité d'effectuer certaines visites à la demande, visites de reprise ou visites de pré-reprise et de participer aux rendez-vous de liaison.

Ces nouvelles missions confiées aux infirmiers en santé au travail doivent s'accompagner d'une amélioration et d'une harmonisation de leurs obligations de formation. Aussi, en application de l'article de la loi du 2 août 2021, **le décret n° 2022-1664 du 27 décembre 2022** relatif à la formation spécifique des infirmiers de santé au travail met en place un parcours de formation composé d'un minimum de 240 heures d'enseignements théoriques dans six matières fléchées et d'un stage de 105 heures de pratique professionnelle en santé au travail. Ce décret a été complété par l'arrêté du 30 janvier 2023 relatif aux modalités d'organisation et d'évaluation de la formation spécifique des infirmiers de santé au travail. Ce texte vise notamment à préciser le contenu des modules d'enseignements de la formation spécifique dédiée aux infirmiers de santé au travail.

En outre, la loi du 2 août 2021 crée de nouveaux outils et moyens pour assurer le suivi individuel des salariés.

La réforme consacre la possibilité pour les professionnels de santé au travail de recourir à des outils de télésanté au travail. **Le décret du 26 avril 2022** précise les modalités de recours à ces pratiques médicales et de soins à distance. Il garantit notamment le consentement du travailleur à la visite réalisée à distance et prévoit un certain nombre de conditions à remplir pour pouvoir utiliser les outils de télésanté au travail (qualité satisfaisante des conditions sonores et visuelles lors de la visite, confidentialité des échanges, formation et compétence technique du professionnel de santé, etc.).

La loi a également ouvert la possibilité, pour des médecins de ville dénommés « **médecins praticiens correspondants** », sous réserve qu'ils aient suivi une formation en santé au travail, de pouvoir contribuer, en lien avec le médecin du travail et en appui aux SPSTI sur la base d'un protocole de collaboration, au suivi individuel de l'état de santé des travailleurs. Cette contribution sera circonscrite au suivi individuel de l'état de santé des travailleurs qui ne font pas l'objet d'un suivi individuel renforcé, c'est-à-dire non affecté sur des postes à risque et limité aux cas où le SPSTI ne pourra assurer lui-même les visites dans les délais réglementaires prévus. De même, elle sera limitée aux zones géographiques déficitaires en termes de ressources médicales, arrêtées par le

directeur général de l'agence régionale de santé territorialement compétent. Un décret précisera le cadre d'intervention de ces professionnels ; notamment, leur formation, leur rémunération, les modalités de détermination des zones déficitaires et le contenu des protocoles de collaboration.

D'autre part, la loi prévoit que les **Infirmiers en pratique avancée (IPA)** pourront exercer au sein d'un SPST en assistance d'un médecin du travail. Ils pourront notamment réaliser la visite de mi-carrière.

3.6. DOSSIER MÉDICAL EN SANTÉ AU TRAVAIL

La loi du 2 août 2021 introduit plusieurs évolutions s'agissant de la nature et des modalités d'utilisation du dossier médical en santé au travail (DMST), notamment :

- la possibilité que le DMST puisse, au-delà du seul médecin du travail, être constitué par les professionnels en charge du suivi individuel de l'état de santé du travailleur ;
- l'utilisation obligatoire de l'Identifiant national de santé (INS) pour chaque DMST ;
- l'obligation que le DMST soit accessible si le travailleur relève de plusieurs SPST ou si celui-ci est suivi par un nouvel SPST ;
- la création au 1^{er} janvier 2024, d'un volet relatif à la santé au travail au sein du dossier médical partagé (DMP). La Haute autorité de santé (HAS) doit définir les catégories d'information issues du DMST qui pourront alimenter le DMP ;
- d'une manière générale, la nécessité pour les SPST de se conformer aux référentiels d'interopérabilité et de sécurité définis par le ministère de la Santé et de la Prévention.

Le **décret n° 2022-1434 du 15 novembre 2022** relatif au dossier médical en santé au travail précise les modalités de constitution du DMST, son contenu, les différents accès possibles au dossier en lecture et en alimentation par les différents professionnels des SPST, l'information du travailleur sur son droit d'opposition à l'accès à ses données, ainsi que les modalités d'échange d'informations entre professionnels de santé. Il prévoit également les modalités d'hébergement et la conservation des dossiers pour une période minimale de 40 ans.

Le volet relatif à la santé au travail dans le dossier médical partagé, qui entre en vigueur au 1^{er} janvier 2024, fera l'objet d'un décret distinct.

3.7. SANTÉ AU TRAVAIL DES TRAVAILLEURS À STATUT PARTICULIER (TRAVAILLEURS TEMPORAIRES, INDÉPENDANTS, TRAVAILLEURS DES ENTREPRISES EXTÉRIEURES)

La loi du 2 août 2021 prévoit plusieurs dispositions visant à améliorer la prévention et le suivi médical des travailleurs à statut particulier :

- Possibilité pour les travailleurs indépendants de s'affilier au service de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI) de leur choix. Ils bénéficient d'une offre spécifique de services en matière de suivi individuel de l'état de santé, de prévention des risques professionnels et de prévention de la désinsertion professionnelle ;
- Collaboration obligatoire en matière de prévention des risques entre les SPST autonomes de l'entreprise utilisatrice et le SPST des travailleurs de l'entreprise extérieure, par le biais d'une convention ;
- Mise en œuvre d'une expérimentation d'une durée de trois ans prévoyant la réalisation par les médecins et infirmiers de santé au travail d'actions de prévention collective à destination des travailleurs temporaires.

Ces dispositions ont été précisées par le **décret n° 2022-681 du 26 avril 2022** relatif aux modalités de prévention des risques professionnels et de suivi en santé au travail des travailleurs indépendants, des salariés des entreprises extérieures et des travailleurs d'entreprises de travail temporaire. Ce texte précise notamment que chaque SPSTI a pour obligation de proposer une offre de service spécifique aux travailleurs indépendants. Il définit également les conditions de déclenchement de l'obligation de prévention des risques conjointes entre SPST autonomes de l'entreprise utilisatrice et SPST des travailleurs extérieurs. Le décret précise enfin les modalités de mise en œuvre de l'expérimentation destinée aux travailleurs temporaires. Un cahier des charges devra être défini par arrêté pour préciser le périmètre et les modalités d'évaluation de cette expérimentation.

Chapitre 7

Les avancées européennes en santé et sécurité au travail

1. La Présidence française de l'Union européenne	247
1.1. Le rôle d'une Présidence du Conseil de l'UE	247
1.2. Les objectifs de la Présidence française	247
1.3. Les actions en matière de santé et de sécurité au travail	248
2. La révision du règlement CLP	250
3. Le règlement « machines », abrogeant la directive 2006/42/CE	251
4. La stratégie de normalisation européenne	254
4.1. La nouvelle stratégie en matière de normalisation	254
4.2. La modification du règlement 1025/2012 relatif à la normalisation européenne	256

Chapitre 7

Les avancées européennes en santé et sécurité au travail

1. LA PRÉSIDENTE FRANÇAISE DE L'UNION EUROPÉENNE

1.1. LE RÔLE D'UNE PRÉSIDENTE DU CONSEIL DE L'UE

À partir de janvier 2022, la France a assuré la présidence du Conseil de l'UE pendant six mois. Le Conseil de l'UE est une institution de l'Union européenne rassemblant les ministres des 27 États membres, par domaine d'activité. Chargé de se prononcer sur les projets de textes européens, le Conseil a une fonction de co-législateur, partagée avec le Parlement européen.

Trois grandes missions incombaient à la France au cours de son mandat de président du Conseil :

- Organiser et présider les réunions du Conseil de l'UE, ainsi que des comités et groupes de travail s'y rattachant ;
- S'exprimer au nom des 27 États membres et représenter le Conseil auprès des autres institutions de l'UE telles que la Commission et le Parlement européen ;
- Représenter l'UE au sein des organisations internationales et auprès des pays tiers.

1.2. LES OBJECTIFS DE LA PRÉSIDENTE FRANÇAISE

« *Relance, puissance, appartenance* », tel était le mandat de la France à la tête du Conseil de l'UE. Il s'agissait de relancer l'économie après la crise sanitaire, d'affirmer la puissance et la souveraineté européennes et de renforcer l'appartenance à une Union européenne solidaire, forte de son identité et de ses valeurs, capable de répondre collectivement aux défis actuels et futurs.

En matière sociale plus particulièrement, les grandes priorités de la Présidence française ont été les suivantes :

- **Protéger les travailleurs européens en construisant un « bouclier social ».** La France s'est donnée pour mission de faire avancer les discussions autour des propositions de directives sur les salaires minimaux en Europe ainsi que sur les conditions de travail et la protection des travailleurs de plateformes ;

- **Défendre l'égalité au travail entre les femmes et les hommes**, avec le lancement des négociations sur la directive relative à la transparence salariale et le déblocage de la révision de la directive sur les quotas de femmes dans les conseils d'administration ;
- **Favoriser une transition juste, écologique et numérique**, avec l'objectif d'anticiper et d'accompagner les changements profonds à venir en matière d'emploi, en ne laissant personne de côté. Une réunion des 27 ministres du Travail et des partenaires sociaux européens était à l'agenda de la Présidence française, tout comme le « projet de recommandation pour une transition équitable vers la neutralité climatique » ;
- **Lutter contre la pauvreté et l'exclusion**. De nombreux événements ont été organisés sur ce thème, en particulier sur l'insertion et la mobilité des jeunes, mais aussi sur la politique du logement, l'enfance et le handicap.

1.3. LES ACTIONS EN MATIÈRE DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ AU TRAVAIL

A. Colloque « Prévention contre les cancers professionnels »

Dans le cadre de la Présidence française de l'UE, la Direction générale du travail a organisé un colloque sur la prévention des cancers professionnels, pérennisant ainsi l'initiative existante de la feuille de route européenne sur les cancers professionnels. Cette initiative établit un partenariat tripartite renforcé entre États membres (11 au total), les institutions spécialisées (Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail [EU-OSHA], Agence européenne des produits chimiques [ECHA]) et les partenaires sociaux (BusinessEurope, Confédération européenne des syndicats [CES]) afin de lutter contre les cancers professionnels, qui représentent la première cause de décès au travail en Europe.

L'événement, intitulé : « *Agir sur les cancers professionnels : pour une meilleure effectivité de la prévention* » portait plus particulièrement sur les moyens de développer la prévention primaire de l'exposition aux agents cancérigènes, dans les TPE/PME. En effet, les TPE-PME représentent 99,8 % des entreprises dans l'UE et deux tiers des emplois. Dès lors, il est essentiel d'accompagner les petites et moyennes entreprises dans leurs actions de prévention.

La conférence s'est tenue sur deux demi-journées, alternant des présentations en session plénière et des ateliers thématiques. Dans le cadre des présentations plénières, le Comité économique et social européen (CESE) a présenté un avis exploratoire rappelant l'importance du dialogue social dans l'élaboration et le déploiement des actions de prévention. Par ailleurs, les ateliers ont permis d'approfondir des thématiques spécifiques en groupes restreints sur : le rôle des partenaires sociaux dans l'élaboration et le déploiement des actions de prévention, les outils d'accompagnement à destination des TPE, l'articulation entre les réglementations européennes en matière de risques chimiques (REACH/OSH) ainsi que sur l'articulation entre la recherche et la prévention des expositions. Enfin,

en l'honneur de la journée internationale de lutte pour les droits des femmes du 8 mars, une table ronde a permis de faire la lumière sur la problématique spécifique du risque de cancer professionnel chez les femmes et la polyexposition, sujets insuffisamment étudiés à ce jour.

À la fin de l'événement, l'Espagne a rejoint l'initiative de la feuille de route, s'engageant à poursuivre les mêmes objectifs que la France et ainsi organiser un événement thématique similaire dans le cadre de sa propre Présidence, en 2023.

B. Adoption définitive de la révision de la directive sur les agents cancérigènes et mutagènes

En mars 2022, le Conseil a approuvé de manière définitive la quatrième révision de la directive sur les agents cancérigènes et mutagènes (dite « CMD4 »). Cette adoption concrétise deux ans de négociations depuis la proposition du texte par la Commission, en septembre 2020.

La directive poursuit l'amélioration de la protection des travailleurs en fixant des limites d'exposition pour l'acrylonitrile et les composés du nickel et en abaissant les limites existantes pour le benzène. Le texte offre aussi désormais une protection accrue contre les substances reprotoxiques, des substances chimiques susceptibles d'interférer avec le système reproducteur humain. Ces substances relevaient auparavant d'une législation différente.

Selon les données de la Commission, plus d'un million de travailleurs sont exposés à l'acrylonitrile, aux composés du nickel et au benzène et 52 % des décès professionnels enregistrés chaque année dans l'Union européenne sont dus au cancer.

La santé et la sécurité au travail : un principe et droit fondamental de l'OIT acté lors de la Conférence internationale du travail de juin 2022

En 2022, la France a été porte-parole de l'Union européenne à l'occasion de la 110^e session de la Conférence internationale du travail de l'OIT. Cette conférence réunit chaque année les délégations tripartites (représentants des travailleurs, des gouvernements et des employeurs) des 187 États membres de l'Organisation internationale du travail (OIT).

L'enjeu principal de cette session de 2022 a été d'inclure la santé et sécurité au travail parmi les principes et droits fondamentaux au travail. Les principes et droits fondamentaux au travail (PDFT) de l'OIT sont issus de la Déclaration de 1998 de l'OIT, texte fondamental à travers lequel les États membres s'engagent à respecter et promouvoir les PDFT, classés selon quatre catégories : liberté d'association et reconnaissance effective du droit de négociation collective, élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire, abolition effective du travail des enfants et élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession. Depuis 1998, huit conventions sont définies comme

fondamentales et doivent être respectées par les 187 États membres de l'OIT, indépendamment de leur ratification.

Après deux années de travail sur le sujet, en collaboration avec les mandants de l'OIT, la Commission chargée de l'inclusion de la santé et sécurité au travail dans les PDFT s'est réunie du 30 mai au 4 juin 2022. De nombreuses négociations informelles ont eu lieu pendant la CIT entre l'UE représentée par la France (DGT) et les mandants de l'OIT (travailleurs, employeurs, Gouvernements). Ces négociations ont contribué à rapprocher les positions des mandants, notamment sur la clause de sauvegarde précisant l'impact de la Déclaration modifiée sur les accords commerciaux existants et sur le choix des conventions fondamentales.

La France peut se féliciter du rôle important joué par l'UE en période de Présidence française dans l'adoption de la résolution. Le texte final est très proche des positions initiales de l'UE et de la France, notamment sur la clause de sauvegarde limitée aux « accords commerciaux et d'investissement existants entre États » et sur le choix des instruments avec l'inclusion des conventions n°155 sur la sécurité et la santé des travailleurs et n°187 sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail.

Le 3 juin 2022, la commission technique a adopté le projet de résolution concernant l'inclusion d'un milieu de travail sûr et salubre dans le cadre des principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT. La Résolution a ensuite été adoptée en séance plénière de l'OIT le 10 juin. Les mandants ont alors salué une décision historique, avec l'ajout de la sécurité et la santé au travail aux PDFT de l'OIT. De ce fait, tous les États membres de l'OIT s'engagent à respecter et à promouvoir le droit fondamental à un environnement de travail sûr et sain, qu'ils aient ou non ratifié les conventions 155 et 187.

2. LA RÉVISION DU RÈGLEMENT CLP

Le règlement CLP n°1272/2008, qui concerne la classification, l'étiquetage et l'emballage des produits chimiques, fait l'objet d'une révision dont les travaux ont été initiés en 2022 au niveau européen. La Direction générale du travail (DGT), en tant qu'autorité compétente, a coordonné les travaux en interministériel pour porter la position française.

L'objectif principal de cette proposition de règlement est de clarifier les règles relatives à la classification et à l'étiquetage des substances chimiques et de leurs mélanges, incluant la vente en ligne et en vrac. Ces travaux ont également inclus la définition de nouvelles classes de danger, s'agissant des propriétés de perturbation endocrinienne et pour l'environnement (persistance, bioaccumulation, mobilité). Cette initiative est essentielle pour assurer une information fiable, à jour et ainsi permettre d'assurer la sécurité des travailleurs, des consommateurs et de l'environnement.

Le Conseil de l'Union européenne a adopté sa position de négociation le 30 juin 2023. Les négociations avec le Parlement européen pourront commencer dès que ce dernier aura adopté sa position, en vue d'aboutir à un accord final sur le règlement CLP. Une fois que cet accord sera atteint, il deviendra contraignant pour tous les États membres de l'UE.

3. LE RÈGLEMENT « MACHINES », ABROGEANT LA DIRECTIVE 2006/42/CE

La conception des machines est encadrée par la directive 2006/42/CE. Elle énonce les exigences techniques de sécurité et les obligations de mise sur le marché européen qui incombent aux fabricants de machines.

La révision de cette directive a débuté le 21 avril 2021 par une proposition de la Commission européenne. Initiés sous les présidences portugaise et slovène, les travaux d'élaboration d'un compromis global au sein du groupe d'harmonisation technique du Conseil de l'Union européenne ont été menés sous présidence française au cours du premier semestre 2022. Les discussions ont abouti à un compromis consolidé au mois de mai 2022 et à l'adoption d'une orientation en toute fin de présidence française.

Le mandat approuvé par le Comité des représentants permanents (COREPER) le 21 juin a été rendu public, conformément au règlement intérieur du Conseil.

Le mandat intégrait les principes du nouveau cadre législatif, s'appuyant principalement sur la décision 768/2008 établissant un cadre commun pour la commercialisation des produits et le règlement 1020/2019 (modifiant les règlements 765/2008 et 305/2011) fixant les prescriptions relatives à l'accréditation et à la surveillance du marché. L'alignement rigoureux qui est opéré avec la réglementation horizontale des produits permet de décliner dans le secteur des machines les obligations de chacun des opérateurs économiques intervenant dans la chaîne de distribution et de clarifier, les obligations et prérogatives des États membres en matière de surveillance du marché et d'accréditation appliquées aux organismes d'évaluation de la conformité.

Les trilogues, étapes du processus d'élaboration des textes européens qui permettent un échange entre le Parlement européen, le Conseil et la Commission européenne, se sont ouverts le 12 juillet et aucun sujet politique n'avait été identifié. Les discussions se sont poursuivies sur le plan technique au cours du second semestre 2022 ainsi qu'au début de l'année 2023. Le nouveau règlement européen relatif aux machines a finalement été adopté le 14 juin 2023 et est paru au Journal officiel de l'Union européenne le 29 juin 2023.

L'article 2 relatif au champ d'application modifie la terminologie permettant de désigner les différents produits couverts. La terminologie machine au sens large devient « machines et produits connexes ». Le terme de « machines » est réservé à la catégorie des machines au sens strict ; le terme de produits connexes s'applique donc aux machines au sens large, à l'exclusion des quasi-machines qui forment à présent une catégorie à part et dont les obligations de mise sur le marché sont précisées dans un article spécifique (article 10a). Par ce procédé, le texte gagne en lisibilité au regard des différentes exigences auxquelles sont soumises ces catégories de produits.

Ce nouveau règlement contient plusieurs avancées, qui ont été portées par les ministères chargés du travail et de l'agriculture :

- Des exigences de sécurité sur les nouvelles technologies (la cybersécurité, l'intelligence artificielle [IA] et les machines mobiles autonomes) ;
- De nouvelles exigences de sécurité sur certains risques « classiques », dont la prévention du risque de contact des machines avec les lignes électriques aériennes ; le maintien du conducteur sur son siège et l'asservissement du déplacement de la machine mobile à sa fermeture (portillons latéraux, ceinture de sécurité ventrale) ; la prévention du risque d'exposition aux substances dangereuses.

Concernant la liste des machines les plus dangereuses, les éléments nouveaux du règlement portent, d'une part, sur la division de l'annexe I en deux catégories : la catégorie A, pour laquelle la procédure d'évaluation UE de type est obligatoire et la catégorie B, pour laquelle le fabricant peut utiliser le module d'auto-évaluation sur la base de normes harmonisées ; et d'autre part, sur le dispositif de l'article 6 qui donne la possibilité à la Commission européenne de modifier la liste des machines par actes délégués et d'alimenter le cas échéant la catégorie A. Cela répond à la volonté de certains États membres de renforcer la procédure d'évaluation et le niveau de sécurité de ces machines, compte tenu de données d'accidentologie et des difficultés liées au processus de normalisation.

Le règlement intègre les problématiques liées à l'intelligence artificielle (IA) en prévoyant un ensemble de règles applicables aux « machines qui intègrent des systèmes à comportement évolutif basés sur une approche d'apprentissage automatique ». Cette définition de l'IA comme « machine apprenante » opère une distinction franche avec la machine automatisée traditionnelle dont le comportement déterministe repose entièrement sur l'écriture d'un logiciel.

Selon les exigences du règlement machines :

- L'évolution potentielle des fonctions de production de la machine est prise en compte dans l'évaluation des risques du fabricant, de manière à ce qu'elle soit supervisée par les fonctions de sécurité de la machine lors de sa mise sur le marché ;
- De même, les procédures utilisées afin d'entraîner la machine en production, après sa mise sur le marché, font partie intégrante de la conception et sont fournies par le fabricant.

Enfin, le règlement prévoit le cas des systèmes évolutifs (IA) à haut risque implémentés dans le programme de sécurité de la machine. Ces systèmes de sécurité devront obligatoirement faire l'objet d'une évaluation UE de type.

À cet effet, les composants de sécurité mis isolément sur le marché et les machines disposant de systèmes utilisant une IA de sécurité ont été ajoutés dans l'annexe I relative aux machines dangereuses, et plus particulièrement dans la partie A de cette dernière. Cet ajout a pour effet d'obliger les fabricants de ces composants et machines de faire appel à un organisme tiers vérificateur dans le cadre de la procédure d'évaluation de la conformité avant la mise sur le marché.

D'autres évolutions importantes sont à relever :

- Les différents opérateurs économiques et leurs obligations sont détaillés (fabricants, importateurs, distributeurs) ;
- La « déclaration CE de conformité » accompagnant les machines devient la « déclaration UE de conformité » ;
- La digitalisation des notices d'instructions remplace le format papier. Le format papier sera fourni par le fabricant uniquement sur demande de l'utilisateur, à l'exception du cas où le produit est mis à la disposition d'un utilisateur non professionnel pour les informations de sécurité qui sont essentielles pour mettre en service la machine ou le produit connexe et pour l'utiliser en toute sécurité ;
- L'introduction d'une définition relative à la « modification substantielle » : ce type de modification entraîne l'application, à l'opérateur économique réalisant la modification, des obligations qui s'imposent aux fabricants s'agissant de la mise sur le marché et au respect des exigences essentielles de santé et de sécurité (annexe III).

Le règlement 2023/1230 est entré en vigueur le 20^e jour suivant la date de sa publication au Journal officiel de l'union européenne (JOUE). Selon son article 54, il sera applicable dans sa globalité à partir du 14 janvier 2027, date à laquelle il abrogera la directive 2006/42/CE relative aux machines.

Certaines dispositions entrent en vigueur avant cette date, dont :

- La procédure de sauvegarde prévue aux articles 43 et 44, qui s'applique dès l'entrée en vigueur du règlement ;
- L'obligation pour les États membres de fournir un rapport sur l'accidentologie au plus tard le 14 juillet 2025, en vue de modifier, le cas échéant, la liste des « machines dangereuses » figurant à l'annexe I (paragraphe 9 de l'article 6).

4. LA STRATÉGIE DE NORMALISATION EUROPÉENNE

4.1. LA NOUVELLE STRATÉGIE EN MATIÈRE DE NORMALISATION

Le 2 février 2022, la Commission a présenté une nouvelle stratégie en matière de normalisation dans laquelle elle a exposé son approche des normes au sein du marché unique et à l'échelle mondiale. Cette stratégie s'est accompagnée d'une proposition de modification du règlement relatif à la normalisation, d'un rapport sur la mise en œuvre de ce règlement de 2016 à 2020 et du programme de travail annuel de l'Union en matière de normalisation européenne pour 2022.

La nouvelle stratégie repose sur cinq axes :

A. Prendre appui sur le système européen de normalisation pour réaliser la double transition écologique et numérique et soutenir la résilience du marché unique.

Les mesures clés portent sur :

- la création d'un forum de haut niveau pour proposer les priorités à venir en matière de normalisation et dialoguer avec le Parlement européen et le Conseil afin d'assurer une concertation politique sur ces priorités ;
- la mise en place d'un pôle d'excellence de l'UE en matière de normes rassemblant l'expertise dans ce domaine et nomination d'un « Chief standard officer » de haut niveau qui dirigera ce réseau et assurera la supervision de l'alignement des activités de normalisation sur les objectifs et les intérêts stratégiques de l'UE ;
- l'organisation de revues des normes existantes afin de déterminer les révisions utiles et les nouvelles normes nécessaires à la réalisation des objectifs prioritaires (pacte vert pour l'Europe, décennie numérique de l'Europe, résilience du marché unique).

B. Préserver l'intégrité, le caractère inclusif et l'accessibilité du système européen de normalisation : établir des principes de bonne gouvernance.

Les mesures clés portent sur :

- la proposition législative modifiant le règlement (UE) n° 1025/2012 afin d'introduire des critères à respecter lors du traitement des demandes de normalisation européenne au titre de l'article 10 du règlement (UE) n° 1025/2012 ;
- l'évaluation du règlement (UE) n° 1025/2012 pour vérifier qu'il reste bien adapté ;

- la modernisation de la gouvernance des Organismes de normalisation (ON) : renforcement de la représentation de l'intérêt public, des PME, de la société civile et des utilisateurs, facilitation de l'accès aux normes ;
- le lancement d'un processus d'examen par les pairs entre les États membres et les organismes nationaux de normalisation pour parvenir à une normalisation plus inclusive, y compris vis-à-vis de la société civile et des utilisateurs, et offrant des conditions favorables aux PME ;
- le recours possible à des actes d'exécution pour l'élaboration de spécifications en cas de blocage ;
- l'incitation faite aux ON de faciliter l'accès libre aux normes.

C. Au plan international, soutenir la position de l'UE en tant que précurseur dans le domaine des technologies clés et promouvoir ses valeurs fondamentales.

Les mesures clés portent sur :

- la mise en place, sous l'égide du nouveau pôle d'excellence, d'un mécanisme de veille avec les États membres et les organismes nationaux de normalisation pour suivre, coordonner et renforcer l'approche européenne en matière de normalisation internationale (ISO, CEI, UIT et autres enceintes internationales pertinentes), ainsi que partager des informations à ce sujet ;
- l'utilisation des accords commerciaux pour coopérer en matière de normalisation dans des domaines stratégiques avec des partenaires partageant les mêmes valeurs et coordonner les positions au sein des organismes internationaux de normalisation ;
- la coopération renforcée avec certains pays africains (financement) et la promotion des normes européennes essentielles auprès des pays partenaires ayant des perspectives d'adhésion ou très intégrées au marché intérieur de l'UE.

D. Innover pour favoriser la mise au point de normes en temps utile.

Les mesures clés portent sur :

- le lancement d'un « accélérateur de normalisation » (Standardisation Booster) pour aider les chercheurs travaillant dans le cadre des programmes « Horizon 2020 » et « Horizon Europe » à tester la pertinence de leurs résultats pour la normalisation ;
- la rédaction d'un code de bonnes pratiques à l'attention des chercheurs dans le domaine de la normalisation afin de renforcer le lien entre la normalisation et la recherche/innovation dans le cadre de l'Espace européen de la recherche (EER) ;
- la réflexion coordonnée avec les organisations européennes de normalisation pour accélérer l'élaboration et l'adoption de normes et assurer leur publication au JOUE ;
- la publication, en même temps que le programme de travail annuel de l'Union, d'un tableau de bord annuel sur les activités.

E. Garantir l'expertise future dans le domaine de la normalisation : développer l'enseignement et les compétences.

Les mesures clés portent sur :

- l'organisation de journées universitaires de la normalisation afin de sensibiliser les universitaires et les étudiants à la normalisation ;
- les nouvelles initiatives en faveur de jeunes chercheurs et de réseaux opérant dans le cadre d'« Horizon Europe » pour valoriser la recherche et l'innovation au moyen de la normalisation et de la recherche prénormative ;
- la formation en ligne : diffusion de modules dédiés à la normalisation dans le cadre du forum de haut niveau afin de susciter l'intérêt de jeunes professionnels pour ce domaine et de promouvoir des possibilités de reconversion.

4.2. LA MODIFICATION DU RÈGLEMENT 1025/2012 RELATIF À LA NORMALISATION EUROPÉENNE

Le règlement 1025/2012 a été modifié par le règlement (UE) 2022/2480 du Parlement européen et du Conseil le 14 décembre 2022, concernant les organisations de normalisation européenne et les publications relatives à la normalisation européenne.

Le règlement modifié prévoit que la Commission européenne peut permettre à des organisations européennes de normalisation d'élaborer des normes ou des publications de normalisation, dès lors que les travaux normatifs sont soumis aux décisions des représentants des organismes nationaux.

Cette évolution vise à renforcer le poids des États membres de l'UE dans les votes, notamment pour les normes harmonisées.

Le règlement (UE) 2022/2480, entré en vigueur 20 jours après sa parution au JOUE, est applicable depuis le 9 juillet 2023.

Chapitre 8

L'activité du système d'inspection du travail

1. L'activité du système d'inspection du travail	259
1.1. Les chutes de hauteur	259
1.2. Les risques liés à l'amiante	261
1.3. Les entreprises à risques industriels majeurs	263
1.4. Les enquêtes relatives aux accidents du travail	264

Chapitre 8

L'activité du système d'inspection du travail

1. L'ACTIVITÉ DU SYSTÈME D'INSPECTION DU TRAVAIL

De façon constante, la majeure partie de l'activité du système d'inspection du travail (SIT) consiste à contrôler la conformité des conditions de travail par rapport aux dispositions de droit en vigueur. Une part significative de ces contrôles, effectués par les contrôleurs et inspecteurs du travail, a vocation à porter sur des priorités d'action visant à lutter contre des risques professionnels particulièrement préjudiciables aux travailleurs. Sur les huit priorités retenues en 2022 dans le plan national d'action de l'inspection du travail, la moitié sont liées à la santé, la sécurité et les conditions de travail : le risque de chute de hauteur, le risque d'inhalation des fibres d'amiante, le contrôle des entreprises à risques majeurs (installations classées pour la protection de l'environnement et établissements relevant des mines et carrières).

Enfin, l'importance de la réalisation d'enquêtes, après la survenance d'accidents graves ou mortels, a été réaffirmée dans le plan national d'action pour les années 2020-2022.

1.1. LES CHUTES DE HAUTEUR

Prévenir le risque de chute de hauteur constitue une action majeure du système d'inspection du travail et de ses partenaires (l'Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics (OPPBTP), la Caisse nationale d'assurance maladie (CNAM), l'Institut national de recherche et de sécurité (INRS), la Mutualité sociale agricole (MSA), etc.) qui s'efforcent de réduire ce risque professionnel dont la sinistralité reste élevée.

Ce risque a fait l'objet de 29 616 interventions par les unités de contrôle en 2022. Les contrôles sont souvent organisés dans le cadre d'actions collectives. À l'instar des autres thèmes, l'information et le contrôle sont étroitement liés.

Les feuilles de route des Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) définissent, en lien avec leurs plans régionaux santé travail, différentes modalités d'action : information et sensibilisation d'un large

public, souvent en partenariat avec les organismes de prévention et de contrôle ; sensibilisation des parquets, des services de police, des branches professionnelles ; organisation de journées de contrôle de chantiers ; envoi de courriers aux architectes, aux syndicats, aux entreprises, manifestation et expositions, etc.

Les arrêts de travaux ordonnés par les agents de contrôle en cas de risque de chute de hauteur sont nombreux, principalement dans la construction. **En 2022, 5 292 arrêts de travaux ont été notifiés sur les chantiers ou au sein d'établissements, face à des situations de danger immédiat pour les salariés.** La restauration de toiture, de durée limitée, est encore trop souvent réalisée avec des protections très partielles, souvent absentes en pignon ou à l'arrière du bâtiment. L'amélioration des équipements de protections périphériques (échafaudages) est réelle, mais il demeure une prise de risque liée aux opérations de montage et de démontage.

Dans la grande majorité des situations, les entreprises se sont mises en conformité et ont supprimé les risques suite aux arrêts de travaux. **En 2022, les DREETS ont notifié 109 sanctions administratives à des entreprises qui n'ont pas respecté les décisions d'arrêt de travaux de l'inspection du travail.**

Action de sensibilisation et de contrôle en Haute-Savoie

En Haute-Savoie (région Auvergne-Rhône-Alpes), la DREETS a mené une action pour une meilleure prévention des accidents du travail dans le secteur du bâtiment et des travaux publics avec les acteurs de la filière.

Le diagnostic territorial du département révélait que ce secteur représentait 8 % des salariés du département, mais 16 % des sinistres avec six accidents par jour, deux accidents mortels et 320 salariés arrêtés par an. En 2022, 376 contrôles ont porté sur le risque de chute de hauteur (35 arrêts de travaux ont été notifiés).

En Haute-Savoie, la thématique de la mise en commun de moyens et celle de la responsabilisation du maître d'ouvrage constituaient une priorité de l'action. Un groupe de travail, représentant les trois unités de contrôle du département, a construit une action de sensibilisation et de contrôles ciblant des chantiers et maîtres d'ouvrage traditionnels, d'une part, et des constructeurs de maisons individuelles, d'autre part. Elle portait sur l'obligation de mise en commun des moyens, associée à une coordination effective.

L'action a combiné la formation des maîtres d'ouvrage (dispensée par les agents du groupe de travail), des contrôles ciblés sur certains chantiers et maîtres d'ouvrage, et l'organisation d'une conférence-débat en collaboration avec les partenaires de la prévention (CARSAT et OPPBTP) et la Fédération française du bâtiment. Cent-trente personnes ont participé à ces échanges en octobre 2022 (coordinateur de sécurité et de protection de la santé, maîtres d'œuvre et entreprises du département).

Il a été proposé aux participants, via un QR code, d'exprimer leur opinion à l'issue de cette réunion et leurs souhaits pour de nouvelles actions. Ils ont formulé des pistes d'amélioration telles que la formation des concepteurs des projets de bâtiments/travaux publics, la constitution d'un « lot échafaudage », et la révision des pièces de marché.

Conjointement avec la CARSAT, l'OPPBT et la Fédération française du bâtiment, les services d'Inspection du travail ont décidé de poursuivre cette opération en ciblant, avec les maîtres d'ouvrage, certains chantiers en cours pour améliorer la mise en commun des échafaudages. Il est également envisagé de susciter une réflexion sur la mise en commun des installations sanitaires, des installations de recette des matériaux et des ascenseurs de chantier. L'objectif poursuivi est de faire en sorte que, sur l'année 2023, certains chantiers intègrent ces mises en commun dans les pièces constitutives des marchés.

1.2. LES RISQUES LIÉS À L'AMIANTE

Chaque année, entre 3 000 et 4 000 maladies professionnelles liées à l'amiante sont reconnues, dont environ 1 400 cancers. Ces maladies occupent une place prépondérante en matière d'indemnités versées au titre des maladies professionnelles. Dans chaque région, des « Réseaux des risques particuliers amiante (RRPA) » ont été créés. Les agents de ces réseaux réalisent des contrôles qui requièrent une technicité particulière (par exemple le contrôle de laboratoires d'analyse de prélèvement d'air ou de matériaux depuis 2018 ou encore le contrôle des organismes de formation SS4 entre 2015 et 2018 puis SS3 entre 2020 et 2022), accompagnent les agents de contrôle débutants ou confrontés à des chantiers particulièrement complexes et assurent une veille juridique.

Dans le cadre du 4^e plan santé travail (2021-2025), les Réseaux des risques particuliers amiante sont particulièrement mobilisés pour améliorer la prévention. Ils mobilisent les différents acteurs du secteur (donneurs d'ordre, entreprises et organismes de formation) afin d'assurer une bonne appréhension de la réglementation et plus particulièrement des nouvelles dispositions liées au repérage amiante avant travaux dans les immeubles bâtis.

Ainsi, 67 amendes administratives ont été prononcées en 2022 à l'encontre de donneurs d'ordre n'ayant pas rempli leurs obligations en matière de repérage avant travaux pour un montant total de 277 151 € et un montant unitaire moyen de 4 166 €.

En 2022, les agents de contrôles ont réalisé 11 045 interventions sur le risque d'exposition à l'amiante.

Sanction administrative pour défaut de repérage amiante avant travaux (RAT) en Ile-de-France

À la suite du contrôle d'un chantier de rénovation d'une agence bancaire dans les Yvelines (78), une amende administrative de 7 000 € a été prononcée par la DREETS pour défaut de repérage amiante avant des travaux de percement de carrelage, de déplacement de calorifugeages, de dépose et reprise de faux plafonds, de pose d'isolants, de grattage des murs, etc. Le donneur d'ordre et maître d'ouvrage délégué du chantier étaient par ailleurs en charge des travaux de l'ensemble des agences bancaires de l'enseigne.

Dans le cadre du contrôle, le donneur d'ordre avait transmis un RAT rédigé en 2007 et un dossier de diagnostic immobilier datant de 2009. Or, les rapports de repérage présentés, rédigés selon la norme alors en vigueur, ne mentionnaient pas le périmètre des travaux envisagés. L'opérateur de repérage était donc dans l'incapacité de rechercher, identifier et localiser les matériaux et produits contenant de l'amiante, susceptibles d'être affectés directement ou indirectement par les travaux. En outre, des investigations complémentaires auraient dû être réalisées, l'un des rapports mentionnant que le constat était limité aux zones visibles et accessibles.

Un nouveau rapport a été rédigé tardivement, 6 mois après la fin des travaux. Les matériaux et produits contenant de l'amiante n'étaient donc pas identifiés au moment où l'entreprise est intervenue.

Contrôle d'une situation de mise à disposition de personnel sur des chantiers de traitement de l'amiante en Occitanie

Lors de contrôles de chantiers de désamiantage en mai 2022, des agents de contrôle du Lot et du Gers ont constaté la présence de salariés d'une entreprise mis à disposition de plusieurs autres. Si la mise à disposition est bien prévue à partir du stade probatoire dans la norme NF X 46-010, les mauvaises conditions de réalisation du chantier du Lot les ont amenés à s'interroger sur la légalité de cette prestation. Il est à noter que cette pratique se développe en région dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre et d'un intérêt certain pour ceux qui la pratiquent à bénéficier d'une flexibilité dans un environnement juridique contraint.

Les constats réalisés sur les chantiers ont permis de démontrer des insuffisances de l'entreprise emprunteuse : non-respect des processus, gestion des séparations entre zone de travaux et reste du chantier, gestion des déchets. La nationalité étrangère de la majorité des salariés les rendait vulnérables et fragilisait leur capacité à saisir les services compétents pour faire valoir leurs droits. De plus, les vérifications des attestations de formation ont conduit à en suspecter plusieurs d'être frauduleuses.

Par ailleurs, des investigations supplémentaires ont permis d'établir que le certificat présenté par l'entreprise mettant des travailleurs à disposition était un faux.

In fine, les agents de contrôle de l'inspection du travail ont adressé de multiples courriers d'observation aux entreprises contrôlées sur chantier et aux sièges, ainsi qu'un rappel à certaines entreprises cocontractantes de l'entreprise prêteuse grâce à l'étude du grand livre comptable. Ils ont également rédigé un signalement au titre de l'article 40 du nouveau code de procédure pénale « Faux et usage de faux à l'encontre de l'entreprise prêteuse », et un procès-verbal à l'encontre de l'une des entreprises emprunteuses sur sa mauvaise gestion de chantier.

1.3. LES ENTREPRISES À RISQUES INDUSTRIELS MAJEURS

Le contrôle des Installations classées pour l'environnement (ICPE), afin de s'assurer de la bonne appréhension des risques industriels dans ces entreprises et de la garantie d'un niveau de prévention des risques adéquat, constitue une priorité de l'inspection du travail.

Dès 2019, il a été demandé aux Directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE), à la suite de quatre accidents majeurs survenus lors du 1^{er} semestre 2018, de construire un plan d'action régional pluriannuel sur le contrôle des ICPE, en lien avec les autres corps de contrôle et services compétents, notamment les services des Directions régionales de l'environnement, de l'aménagement et du logement (DREAL) et des CARSAT.

De nouveaux accidents majeurs survenus en 2019, notamment au sein de l'entreprise LUBRIZOL à Rouen, ont démontré la nécessité accrue de poursuivre le travail déjà fortement engagé pour assurer le suivi de ces entreprises.

En 2022 il était attendu des agents de l'inspection du travail qu'ils poursuivent les contrôles liés au classement de ces entreprises (contrôle du risque chimique et des atmosphères explosives) et sur les sujets relevant de la compétence exclusive des inspecteurs du travail (institutions représentatives du personnel et notamment vérifier l'existence de la commission santé, sécurité et conditions de travail, et son bon fonctionnement, la durée du travail, l'existence et l'opérationnalité des plans de prévention, la prévention des risques, etc.)

En 2022, 1 620 interventions ont été réalisées dans ces entreprises à risques majeurs.

Contrôle sur un site SEVESO en Dordogne suite à un accident de travail

En août 2022, une explosion, suivie d'un incendie, s'est produite au sein d'un site classé SEVESO seuil haut spécialisé dans la production de poudres et d'explosifs en Dordogne. L'explosion est intervenue lors de la manipulation de nitrocellulose. Huit salariés d'entreprises sous-traitantes ont été blessés, dont un grièvement, amputé des membres inférieurs. Deux inspecteurs du travail ont procédé à l'enquête.

La collaboration entre les différents services de la DGT (bureaux techniques et appui méthodologique) et l'IPE (Inspecteur de l'armement pour les poudres et explosifs) a permis d'apporter une réponse concertée sur la réglementation applicable, de rappeler que l'utilisation d'explosifs, mêmes inertes, est soumise aux dispositions relatives aux mesures de prévention des risques chimiques du code du travail, ainsi qu'aux principes généraux de prévention. Les risques ont été, en l'espèce, sous-évalués.

L'enquête a mis en évidence l'importance de prendre en compte l'ensemble des phases de la production dans l'évaluation des risques, y compris les opérations de maintenance.

Contrôle d'une papeterie classée ICPE dans le Centre

Un contrôle approfondi d'une papeterie classée ICPE a été mené. L'entreprise, comprenant cinq papeteries, est spécialisée dans la production de « papier emballage » dit « papier brun » à partir de cartons, à hauteur de 240 000 T par an.

L'inspection du travail a notamment constaté des manquements relatifs :

- à la circulation simultanée des poids lourds (une quarantaine sur le site) et des travailleurs piétons ;
- au renouvellement de l'air dans les locaux de travail, l'apport d'air neuf étant insuffisant ;
- aux documents obligatoires en matière d'utilisation de produits chimiques. L'entreprise n'était pas en possession des fiches de données de sécurité des produits additifs à la pâte de papier.

Pour remédier à la situation, outre cinq courriers d'observation, l'inspection du travail a notifié à l'établissement trois mises en demeure, dont une en matière d'aération et d'assainissement des locaux de travail et deux en matière de circulation de travailleurs piétons.

1.4. LES ENQUÊTES RELATIVES AUX ACCIDENTS DU TRAVAIL

D'une manière générale, toute action des agents de l'inspection du travail en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, participe à la préservation de la santé des travailleurs et à la prévention des accidents du travail.

Les contrôles, la participation aux réunions des instances représentatives du personnel, les courriers d'observations adressés à l'employeur sont autant d'occasions de rappeler la réglementation et de l'explicitier.

L'agent de contrôle peut également utiliser des outils juridiques, permettant de soustraire les travailleurs à une situation de danger grave et imminent, de vérifier la conformité d'équipements, ou encore de mesurer l'exposition des travailleurs à un risque. L'exécution de ces décisions administratives par l'employeur, et les mesures correctives qu'il prend par la suite, participent à la prévention des accidents du travail.

Informé d'un accident du travail grave ou mortel, l'agent de l'inspection du travail a pour obligation d'enquêter afin de déterminer si l'employeur a commis une ou plusieurs infractions pénales et de s'assurer que toutes les mesures sont prises pour que l'accident ne se reproduise pas. Les enquêtes sont souvent complexes techniquement et juridiquement, et nécessitent de grandes capacités d'écoute, d'observation et de discernement, dans un contexte humain difficile.

En 2022, 12 302 enquêtes d'accidents du travail ont été réalisées.

Condamnation d'un employeur suite au décès de deux travailleurs électrocutés lors de l'abattage d'un arbre

Le 23 octobre 2019, deux travailleurs (de 34 et 36 ans) étaient occupés à des travaux d'élagage et d'abattage d'arbres en bordure d'une parcelle boisée, à l'aide d'une nacelle. Leur entreprise intervenait pour le compte du gestionnaire du réseau de distribution électrique, pour entretenir les abords d'une ligne haute tension de 20 000 volts (ligne HTA).

Les deux travailleurs ont été retrouvés décédés au sol, manifestement électrocutés après l'entrée en contact de la nacelle avec la ligne haute tension.

L'enquête a été menée par une inspectrice du travail et un ACCP (Agent en charge du contrôle et de la prévention).

Ils ont conclu que l'équipement mis à disposition des travailleurs n'était pas adapté. La nacelle avait en effet une capacité d'élévation de 15 mètres, inappropriée à l'élagage d'arbres à proximité d'une ligne haute tension positionnée à une hauteur comprise entre 5 et 10 mètres du sol.

Les différents documents d'évaluation des risques établis préalablement à l'opération ne mentionnaient pas les conditions précises d'intervention, ni les équipements et matériels qui seraient utilisés. Ils prévoyaient uniquement la formation des travailleurs à la conduite d'équipement et au risque électrique. Aucune mesure organisationnelle n'était envisagée et l'un des deux travailleurs n'avait pas été formé aux travaux forestiers.

L'inspectrice du travail a rédigé un procès-verbal, clos le 6 mai 2020. Elle a démontré que l'employeur n'avait pas respecté les règles de sécurité spécifiques en matière de travaux au voisinage de lignes électriques.

Le 6 octobre 2022, le tribunal correctionnel a prononcé à l'encontre de l'employeur une amende de 50 000 € (assortie de 30 000 € de sursis simple) pour homicide involontaire.

Condamnation d'un employeur suite à la chute mortelle d'un intérimaire dans une trémie

Le 3 décembre 2018, une entreprise du secteur du bâtiment intervenait sur un chantier de construction d'un immeuble de logements. Elle devait réaliser les murs du cinquième et dernier étage. Une conduite de ventilation traversait les dalles de chaque niveau, jusqu'au sous-sol de l'immeuble.

Un travailleur était occupé, seul, au cinquième étage. Son corps a été retrouvé gisant, en bas du conduit de ventilation au sous-sol.

Au cinquième étage, l'agent de contrôle a constaté que la trémie du conduit de ventilation était très partiellement obstruée, et qu'aucun obstacle n'existait jusqu'au sous-sol.

Il a également constaté que les mesures de prévention prévues par le Plan général de coordination (PGC), rédigé pour le compte du maître d'ouvrage, et celles prévues par le plan particulier de sécurité et de protection de la santé, rédigé par l'employeur de la victime, définissaient des mesures de prévention qui n'avaient pas été mises en œuvre.

L'agent de contrôle a relevé un manquement aux règles de protection contre le risque de chute de hauteur par procès-verbal clos le 14 février 2019, à l'encontre de l'employeur.

Le 11 décembre 2020, l'employeur était condamné à une peine de 18 mois d'emprisonnement avec sursis, et la personne morale à deux amendes de 40 000 €, dont une assortie d'un sursis de 20 000 €.

Le 6 décembre 2022 s'est tenue l'audience d'appel de cette décision. Le jugement de première instance a été confirmé.

Chapitre 9

L'activité du ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire

1. La prévention du risque chimique en agriculture	269
1.1. L'amiante en agriculture - convention avec la chambre d'agriculture des Pays de la Loire sur le gisement amiante	269
1.2. Mieux connaître les expositions aux pesticides - Appel à projets nationaux Ecophyto II+	269
1.3. Mieux connaître les expositions à la silice et aux poussières - étude sur la culture du lin	270
1.4. Équipements de protection individuelle (EPI) contre les risques liés à l'utilisation de produits phytopharmaceutiques	271
2. La prévention du risque biologique en agriculture	272
3. La prévention des risques liés aux agroéquipements	272
3.1. Tracteurs	272
3.2. Agir en conception : la surveillance du marché des agroéquipements	273
3.3. Agir en conception : les travaux de normalisation des agroéquipements et équipements de protection individuelle	274
4. Les maladies professionnelles	276
5. Mesures relatives au suivi de l'état de santé des professionnels : une nouvelle organisation des services de santé au travail agricole avec la prise des décrets d'application issus de la loi 2 août 2021	277

Chapitre 9

L'activité du ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire

1. LA PRÉVENTION DU RISQUE CHIMIQUE EN AGRICULTURE

1.1. L'AMIANTE EN AGRICULTURE - CONVENTION AVEC LA CHAMBRE D'AGRICULTURE DES PAYS-DE-LA-LOIRE SUR LE GISEMENT AMIANTE

Une évaluation de la présence de matériaux contenant de l'amiante en Pays de la Loire a été finalisée en mars 2022 par l'association nationale Elinnove et la Chambre d'agriculture des Pays de la Loire, dans le cadre d'une étude financée par le ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire. Cette étude a permis de réaliser une photographie du parc de bâtiments amiantés ligériens en 1997, année de l'interdiction de l'amiante, à l'aide d'enquêtes, du recensement agricole 2000 et de la sollicitation d'experts sur les différentes productions animales (porcs, bovins, volailles). Ce projet a permis d'estimer une quantité de matériaux amiantés à 806 092 tonnes en Pays de la Loire. La filière bovine représente la plus grande part de ces matériaux (67 %), suivie par la volaille (25 %) puis le porc (8 %).

1.2. MIEUX CONNAITRE LES EXPOSITIONS AUX PESTICIDES - APPEL À PROJETS NATIONAUX ECOPHYTO II+

Le plan Ecophyto est le plan national d'actions prévu par la directive européenne du 21 octobre 2009 sur l'utilisation durable des pesticides (SUD, *sustainable use of pesticide directive*) qui vise à instaurer un cadre d'action communautaire pour parvenir à une utilisation des pesticides compatible avec le développement durable. Le bureau des relations et des conditions de travail en agriculture (BRCTA) est pilote de l'action 13 : « mieux connaître les expositions et réduire les risques pour les utilisateurs professionnels de produits phytopharmaceutiques » de l'axe 3 « Évaluer et maîtriser les risques et les impacts ».

Chaque année un appel à projets national est lancé dans le cadre de cette action et, pour 2022, le projet INDEXPRO (INDicateur d'EXposition PROfessionnelle) a été sélectionné. Des bracelets en silicone seront utilisés pour mesurer *in-situ* l'exposition professionnelle des agriculteurs aux produits phytopharmaceutiques, l'efficacité des équipements de protection individuelle (EPI) et le niveau de protection des cabines de tracteurs.

L'objectif est de mettre en place des indicateurs dont le suivi permettra aux professionnels d'agir pour réduire leur exposition à ces produits. Plus de 1 000 points de mesures sont prévus (région Grand Est) sur 30 à 40 exploitations agricoles (différents types de cultures et de produits phytopharmaceutiques).

1.3. MIEUX CONNAITRE LES EXPOSITIONS À LA SILICE ET AUX POUSSIÈRES - ÉTUDE SUR LA CULTURE DU LIN

La silice cristalline est une substance minérale qui entre dans la composition de nombreuses roches de la croûte terrestre. De ce fait, elle est naturellement présente dans de nombreux matériaux extraits du sol (sable, granit, pierre, béton, etc.) et différentes activités professionnelles sont susceptibles d'exposer les travailleurs à la silice cristalline par voie respiratoire (industries extractives, secteurs utilisant ou transformant des matériaux extraits).

L'exposition respiratoire aux poussières de silice cristalline est associée à une augmentation du risque de développer diverses pathologies, dont la plus connue est la silicose pulmonaire. Des associations sont également établies avec d'autres pathologies dont les principales sont des pathologies bronchopulmonaires, cancers broncho-pulmonaires, maladies auto-immunes et pathologies rénales. Certaines de ces pathologies font notamment l'objet d'une reconnaissance au titre des maladies professionnelles au sein du régime général (tableau n°25 A) ou agricole (tableau n°22 A).

Le bureau des relations et des conditions de travail en agriculture (BRCTA) a cofinancé l'étude pilote SILIEXPO LINFEVE du Centre François Baclesse qui avait pour objectif de mesurer l'exposition des professionnels à la silice (et poussières) en lien avec la culture du lin en Normandie. Les mesures ont été conduites lors de différentes phases de la culture du lin pendant l'été 2021 : arrachage, retournage et bottelage. Il ressort que les opérations de récolte du lin exposent systématiquement les travailleurs aux poussières de silice cristalline, avec des facteurs aggravants : la proximité avec la culture, les matériels souvent anciens et sans cabine ou, lorsque la cabine est présente, le travail avec la porte ouverte, les conditions météorologiques sèches, etc.

Afin d'avoir une vue d'ensemble sur l'activité des professionnels du lin, il a été décidé de financer en 2022 une campagne de mesurage des expositions à la silice cristalline et aux autres poussières des travailleurs en usines de teillage (SILIEXPO TEILLAGE Normandie).

1.4. ÉQUIPEMENTS DE PROTECTION INDIVIDUELLE (EPI) CONTRE LES RISQUES LIÉS À L'UTILISATION DE PRODUITS PHYTOPHARMACEUTIQUES

Le bureau des relations et des conditions de travail en agriculture (BRCTA) est partie prenante des travaux engagés au sein de la commission de normalisation des EPI (pilotée par le Bureau de normalisation des industries du textile et de l'habillement - BNITH). Cette commission a la responsabilité du développement des deux normes volontaires suivantes :

- **EN ISO 27065 : 2017** « Habillement de protection - exigences de performance pour les vêtements de protection portés par les opérateurs appliquant des pesticides et pour les travailleurs de rentrée » ;
- **ISO 18889 : 2019** « gants de protection pour les opérateurs manipulant des pesticides et les travailleurs de rentrée - exigences de performances ».

Lors de l'élaboration du contenu de ces normes, des doutes ont été émis quant à la réelle efficacité de la protection, définie dans les méthodes d'essais de la norme de vêtements, notamment de la part de l'Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (INRS). En 2019, la Direction générale du travail (DGT) et le secrétariat général du MASA ont demandé à l'INRS de mener une analyse objective des risques permettant d'approfondir les problématiques techniques soulevées tout au long du processus de normalisation. La finalisation de cette étude a été conduite en 2022.

Le BRCTA a également réalisé une enquête nationale de juin à septembre 2022, en lien avec la Caisse centrale de mutualité sociale agricole (CCMSA) et les Agents chargés du contrôle de la prévention (ACCP) des Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS), sur l'utilisation des tenues de protection EN ISO 27065, afin de faire remonter les pratiques de terrain. Les résultats montrent que les EPI actuels ne sont malheureusement pas davantage portés que ceux qui étaient proposés sur le marché précédemment, alors même que le pari de la norme adoptée, sous l'impulsion de la France, était justement de trouver un bon équilibre entre protection et ergonomie afin de faciliter et développer le port des EPI adaptés aux conditions d'utilisation en agriculture.

L'ensemble de ces informations a permis au MASA et à la DGT de porter une demande de révision de la norme EN ISO 27065 lors de l'examen systématique de 2022. La révision de la norme a été actée et le sujet inscrit au programme de travail de l'instance internationale.

En parallèle, des modifications éventuelles des textes réglementaires concernant les préconisations relatives au port des EPI contre les risques liés aux produits phytopharmaceutiques ont été anticipées.

2. LA PRÉVENTION DU RISQUE BIOLOGIQUE EN AGRICULTURE

Le bureau des relations et des conditions de travail en agriculture pilote un groupe de travail sur les zoonoses dans lequel l'Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail (ANSES), la CCMISA, la DGT et l'INRS sont parties prenantes. Cette collaboration vise à mettre à jour la quarantaine de fiches techniques relatives aux zoonoses mises à la disposition des travailleurs, des spécialistes de la prévention des risques professionnels, des employeurs et des travailleurs indépendants, qu'ils soient affiliés au régime général ou au régime agricole. Ces fiches détaillent l'agent responsable de la maladie, les modes de transmission, les symptômes chez l'animal et chez l'être humain ainsi que les mesures de prévention et la conduite à tenir en cas de contaminations.

En 2022, le groupe de travail a publié deux nouvelles fiches mises à jour : la Fièvre Q et la Toxoplasmose.

3. LA PRÉVENTION DES RISQUES LIÉS AUX AGROÉQUIPEMENTS

3.1. TRACTEURS

3.1.1. Campagne de la mutualité sociale agricole (MSA) sur le port de la ceinture de sécurité (intervention commune MSA / ministère chargé de l'agriculture au SIMA 2022)

L'un des risques majeurs lors de l'utilisation d'un tracteur agricole ou forestier est son renversement ou son retournement, qui peut se produire tant lors d'un déplacement sur la route que lors du travail dans les champs. Dans tous les cas de figure, seule la ceinture de sécurité permet de maintenir le conducteur dans l'habitacle et d'éviter son éjection ou son écrasement par le tracteur. Or, des études ont montré que seuls 5 à 6 % des agriculteurs portent systématiquement la ceinture lorsqu'ils conduisent leurs engins.

Pour prévenir ces accidents, les tracteurs sont obligatoirement équipés d'une structure de protection contre le renversement (cabine rigide ou arceau), permettant d'éviter que le conducteur soit écrasé. Mais un tel dispositif est inutile si le conducteur n'est pas attaché.

La ceinture de sécurité est donc le seul moyen permettant d'être maintenu et de rester dans l'espace de survie. À défaut de l'avoir bouclée, la plupart des accidents de renversement ou de retournement sont graves ou fatals pour le conducteur, car celui-ci est alors souvent éjecté et écrasé par son tracteur.

La MSA, soutenue par le ministère chargé de l'agriculture, a lancé une nouvelle campagne de prévention afin d'inciter à boucler sa ceinture lors de la conduite d'un tracteur au champ comme sur route.

3.2. AGIR EN CONCEPTION : LA SURVEILLANCE DU MARCHÉ DES AGROÉQUIPEMENTS

3.2.1. Travaux de négociation du nouveau règlement machines

Les travaux de négociation du nouveau règlement relatif aux équipements de travail devant se substituer à la directive 2006/42/CE se sont activement poursuivis durant toute l'année 2022. Le MASA a été particulièrement mobilisé durant le premier semestre 2022 dans le contexte de la présidence française du Conseil de l'Union européenne, désignant un expert auprès de la présidente du groupe de négociation du Conseil européen. Durant cette présidence française, si la négociation n'a pu se clore, elle a pu considérablement progresser, permettant de trouver un accord sur une partie importante du texte du futur règlement.

3.2.2. Décret du 22 avril 2022 relatif à la surveillance du marché

La MASA a activement participé aux travaux de préparation du décret relatif à la surveillance du marché pris en application de l'article 10 de la loi n°2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail. Le décret n°2022-624 du 22 avril 2022 relatif à la surveillance du marché des équipements de travail et des équipements de protection individuelle permet aux différentes autorités de surveillance du marché la mise en œuvre des prérogatives et pouvoirs découlant de la publication du règlement (UE) 2019/1020 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 sur la surveillance du marché et la conformité des produits.

Le rôle d'autorité de surveillance du marché dévolu au MASA concernant les agroéquipements se trouve conforté. S'agissant des équipements de travail, le MASA est autorité de surveillance du marché concernant les tracteurs agricoles ou forestiers, les machines agricoles ou forestières et les électrificateurs de clôture. S'agissant des équipements de protection individuelle, il est autorité de surveillance du marché pour les équipements de protection individuelle professionnels spécifiquement agricoles ou forestiers, cette dernière mission débutant à compter du 1^{er} janvier 2023 en accord avec le ministère chargé du travail.

Le MASA a choisi de désigner des agents habilités en charge de la mise en œuvre de son programme d'enquête et de contrôle. Ils instruisent les dossiers de surveillance du marché. Ces dossiers résultent en grande partie de signalements émanant d'agents du système d'inspection du travail, affectés dans les services déconcentrés du ministère chargé du travail. Les agents habilités ont également la possibilité d'initier eux-mêmes des contrôles dans le respect des prérogatives qui leur sont dévolues.

3.2.3. Participation aux travaux des instances de la directive machines

La MASA a participé aux travaux du Comité de coopération administrative (ADCO) entre autorités de surveillance du marché dans le cadre de la directive machines, aux côtés du ministère chargé du travail.

Le MASA assure, pour la France, la présidence de la « task force » machines agricoles du comité ADCO depuis 2019. Cette instance réunit des représentants de sept états membres et se réunit une à deux fois par an. En 2021-2022, elle a coordonné une action de surveillance du marché concernant les fendeuses de bûches à coin, à laquelle la France a activement contribué.

Le MASA participe également, aux côtés du ministère chargé du travail, au groupe d'experts machines qui regroupe, outre des représentants des divers états membres, des représentants des différentes parties prenantes (organisations de constructeurs, d'utilisateurs, de consommateurs, organisations syndicales, en particulier).

3.3. AGIR EN CONCEPTION : LES TRAVAUX DE NORMALISATION DES AGROÉQUIPEMENTS ET ÉQUIPEMENTS DE PROTECTION INDIVIDUELLE

3.3.1. Objection formelle contre la norme harmonisée EN 15997 : 2011/AC : 2012 relative aux véhicules tout terrain (ATV - Quads)

Les quads agricoles sont des véhicules tout terrain à moteur thermique destinés à se déplacer sur des surfaces non revêtues, disposant de quatre roues équipées de pneus basse pression, comportant un siège conçu pour être chevauché par le conducteur et un guidon pour manœuvrer.

En ce qui concerne les quads conçus en regard de la directive « Machines », la norme harmonisée EN 15997:2011/AC:2012 relative aux véhicules tout terrain (ATV - Quads) permet de répondre aux exigences essentielles de santé et de sécurité (EESS) de la directive machines.

Or, il est observé de plus en plus d'accidents du travail (AT) dont la cause principale est liée à un renversement ou un retournement pour environ 70 % des AT.

La norme ne couvrant pas correctement les EESS relatives au risque de perte de stabilité (1.3.1) et les mouvements non commandés (3.4.1), le MASA a déposé fin septembre 2022 une objection formelle auprès de la Commission européenne demandant le retrait des références à la norme harmonisée EN 15997:2011/AC:2012 figurant au Journal officiel de l'Union européenne et proposant qu'un mandat soit donné au Comité européen de normalisation (CEN) afin de réviser ou amender la norme sans délai.

Les discussions doivent se poursuivre en vue de la révision de la norme.

3.3.2. Travaux de normalisation en vue de la révision des normes des tracteurs enjambeurs

Les normes relatives aux tracteurs enjambeurs ont plus de 10 ans. Celles-ci permettent de répondre aux exigences de sécurité relatives à la stabilité et à la conception de la protection en cas de renversement par une méthode de calcul. Cependant, depuis leur publication, les technologies ont évolué : d'une part, certains tracteurs enjambeurs disposent de système de correcteur de dévers ou de pente permettant de gagner en stabilité et, d'autre part, les technologies de conception assistée par ordinateur permettent d'évaluer la stabilité et la conception des structures de manière plus aisée.

Obtenant un avis favorable à leur révision en juillet 2021, les normes sont entrées dans ce processus avec pour objectif prioritaire de répondre à la réglementation française (arrêté du 28 mars 2022 relatif à l'homologation nationale par type et à l'homologation à titre individuel des tracteurs agricoles ou forestiers appartenant à une des catégories mentionnées à l'article 8 du décret n°2005-1236 du 30 septembre 2005) tout en prenant en compte les avancées technologiques.

Les documents révisés permettront également de les présenter pour un développement européen, afin d'être référencés dans la réglementation européenne.

3.3.3. Robots agricoles : travaux de normalisation relatifs aux normes ISO-18497 et ISO-3991

Les premières normes relatives aux robots agricoles ont poursuivi leur développement durant l'année 2022.

La norme ISO 18497 relative à la sécurité des machines agricoles autonomes de type B1, c'est-à-dire traitant d'aspects particuliers de la sécurité pour une large gamme de machines, a pour objectif, quand elle sera harmonisée, de répondre aux exigences essentielles de santé et de sécurité de la directive machines.

La norme EN ISO 3991 relative aux systèmes d'alimentation robotisés est la première norme de type C pour une machine agricole autonome. Celle-ci s'appuie sur les principes développés dans la norme ISO 18497 et reprend des éléments développés dans la norme EN ISO 3491-4 relative aux exigences de sécurité des chariots industriels sans conducteur.

Les publications à venir de ces nouvelles normes devraient concourir à clarifier les règles à appliquer lors de la conception de ce type de machines et permettre de disposer d'un document de référence sur lequel pourra s'appuyer la surveillance du marché.

3.3.4. Machines agricoles : travaux de normalisation

En complément des travaux évoqués précédemment, le MASA a également poursuivi les travaux de normalisation initiés en 2020, en participant activement aux projets de normes relatifs à la conception des pompes à marc, des machines à lin

et des vendangeuses. Ces projets sont à ce jour aboutis et font l'objet de consultations au niveau international, européen ou national en vue de leur publication. Le MASA a activement contribué aux travaux de normalisation concernant les combinés scie-fendeuses pour le bois de chauffage.

Le MASA a également suivi les travaux qu'il a impulsé, au niveau français, afin de pouvoir présenter, au niveau européen, un projet de norme relatif à la visibilité sur les machines agricoles.

4. LES MALADIES PROFESSIONNELLES

La Commission supérieure des maladies professionnelles en agriculture (COSMAP) s'est réunie 3 fois en visioconférence et 1 fois en présentiel, en 2022, sous la présidence de M. Jean-Luc NEVACHE, Conseiller d'État : les 2 février, 11 avril, 19 mai, 21 juin et 12 octobre. Parmi les travaux qui ont été réalisés en 2022 par cette instance, figure :

- l'information sur le projet de décret relatif à la composition et au fonctionnement des comités régionaux de reconnaissance des maladies professionnelles ;
- la restitution de l'avis de l'Anses relatif à l'expertise sur les cancers de l'ovaire et du larynx associés aux expositions à l'amiante en vue de la création d'un tableau de maladie professionnelle ou de l'élaboration de recommandations aux Comités régionaux de reconnaissance des maladies professionnelles (CRRMP) ;
- la restitution des résultats suite à la demande d'avis relatif à la description par type de pathologies en lien avec les facteurs de risques psychosociaux des situations professionnelles à risque en agriculture ;
- la présentation du projet de recherche TRACTOR (*TRACking and moniToring Occupational Risks in agriculture*) ;
- la présentation des résultats concernant spécifiquement la dépression chez les exploitants agricoles, à partir de données ALD, mais aussi de consommation médicamenteuse ;
- la restitution de l'avis de l'Anses relatif à l'expertise sur la bronchopneumopathie chronique obstructive associée à l'exposition aux pesticides en vue de la création d'un tableau de maladie professionnelle ou de l'élaboration de recommandations aux Comités régionaux de reconnaissance des maladies professionnelles (CRRMP).

Focus sur le Fonds d'indemnisation des victimes de pesticides (FIVP)

Depuis la création du Fonds d'indemnisation des victimes de pesticides (FIVP) par la loi de financement de la Sécurité sociale (LFSS) 2020 et son décret d'application du 27 novembre 2020, on constate une augmentation régulière du nombre de dossiers déposés :

- 226 dossiers en 2020 ;
- 324 dossiers en 2021 (+ 43 %) ;
- 645 en 2022 (quasi doublement).

La prise en charge de ces dossiers a abouti en 2022 à 85 % de décisions d'accords pour indemnisation (contre 75 % en 2021).

Les actions de communication ont favorisé la connaissance de ce dispositif. Cette évolution met en évidence les progrès permanents qui conduisent vers l'accès à l'indemnisation de toutes les victimes qui pourraient être concernées par une exposition professionnelle aux pesticides.

En métropole, antérieurement à la création du FIVP, les demandes de reconnaissance de maladies professionnelles, en lien avec des pesticides, étaient limitées, tant au régime général (une dizaine par an en moyenne) qu'au régime agricole (une soixantaine par an moyenne). Les demandes de reconnaissance de maladies professionnelles ont été enrichies à la fin de l'année 2021. En 2022, de nouveaux tableaux ont été publiés concernant le cancer de la prostate et l'exposition aux produits phytosanitaires. On compte 523 demandes au régime agricole et 45 au régime général en 2022, ce qui correspond à autant de demandes qu'au cours des 10 dernières années.

5. MESURES RELATIVES AU SUIVI DE L'ÉTAT DE SANTÉ DES PROFESSIONNELS : UNE NOUVELLE ORGANISATION DES SERVICES DE SANTÉ AU TRAVAIL AGRICOLE AVEC LA PRISE DES DÉCRETS D'APPLICATION ISSUS DE LA LOI 2 AOÛT 2021

L'année 2022 a été consacrée en grande partie à l'élaboration et à la publication des décrets d'application de la loi n° 1018-2021 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail :

- la loi définit notamment une offre socle des services de santé au travail en agriculture : le décret n° 2022-1163 du 18 août 2022, décret paru au *Journal officiel* du 20 août 2022, définit l'ensemble socle de services à mettre en œuvre par les services de santé au travail en agriculture ;

- la loi indique que les services de santé au travail en agriculture doivent faire l'objet d'une procédure de certification : le décret n° 2022-1510 du 30 novembre 2022, décret paru au *Journal officiel* le 31 décembre 2022, définit les référentiels et les principes guidant l'élaboration du cahier des charges de certification des services de santé au travail en agriculture ;
- la loi indique que ces mêmes services, une fois certifiés, seront agréés : le décret n° 2022-1752 du 28 décembre 2022, décret paru au *Journal officiel* le 31 décembre 2022, définit l'agrément et les rapports d'activité des services de santé au travail en agriculture.

De nombreux autres décrets pilotés par le ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion sont parus au cours de l'année 2022 :

- Décret n° 2022-679 du 26 avril 2022 relatif aux délégations de missions par les médecins du travail, aux infirmiers en santé au travail et à la télésanté au travail publié au *Journal officiel* le 27 avril 2022 ;
- Décret en Conseil d'État sur le dossier médical en santé au travail publié au *Journal officiel* le 16 novembre 2022 ;
- Décret sur le passeport de prévention publié au *Journal officiel* le 29 décembre 2022 ;
- Décret en Conseil d'État sur la formation des infirmiers en santé au travail publié au *Journal officiel* le 28 décembre 2022.

Des travaux seront menés en 2023 par le régime agricole, en lien avec l'AFNOR, pour élaborer un référentiel technique « métier » des services de santé au travail, qui sera mis en œuvre pour la certification des services de santé au travail. Ce référentiel fera l'objet d'un arrêté ministériel.

Expérimentation LFSS 2021

L'article 66 de la loi de financement de la Sécurité sociale (LFSS) pour 2021 a permis de lancer une expérimentation proposant le transfert de certaines activités ou actes de prévention réalisés par des médecins de travail à des infirmiers en santé au travail, selon des modalités prévues par un protocole de coopération encadré par le code de la santé publique. Cette expérimentation menée dans quatre services de santé au travail agricoles volontaires doit être menée sur une durée de 3 ans et sera évaluée à l'issue.

Un décret n° 2021-1547 du 29 novembre 2021 est venu préciser les modalités de mise en œuvre de cette expérimentation.

L'année 2022 a été consacrée à l'élaboration et à la publication des trois arrêtés nécessaires à la mise en œuvre effective de l'expérimentation :

- l'arrêté du 22 avril 2022 précisant le dispositif de suivi et d'évaluation de l'expérimentation prévue à l'article 66 de la loi n° 2020-1576 du 14 décembre 2020 de financement de la Sécurité sociale pour 2021 (JO du 27 avril) ;

- l'arrêté du 22 avril 2022 fixant les modèles des documents médicaux délivrés en application de l'article 2-II du décret du 29 novembre 2021 relatif aux modalités de mise en œuvre au sein de la mutualité sociale agricole de l'expérimentation du transfert de certaines activités des médecins du travail à des infirmiers qualifiés en santé au travail (JO du 30 avril) ;
- l'arrêté du 22 avril 2022 fixant le modèle de protocole de coopération permettant le transfert de certaines activités des médecins du travail à des infirmiers qualifiés en santé au travail en application de l'article 2 du décret n° 2021-1547 du 29 novembre 2021 relatif aux modalités de mise en œuvre au sein de la mutualité sociale agricole de cette expérimentation (JO du 3 mai).

L'expérimentation a été lancée au cours de l'année 2022 et un premier comité de pilotage a pu se tenir le 23 juin 2022.

Chapitre 10

L'activité du Conseil d'orientation des conditions de travail et des comités régionaux d'orientation des conditions de travail

1. Élément de contexte	284
1.1. Présentation du COCT	284
1.2. Les évolutions apportées par la loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention de la santé au travail et le décret n° 2021-1792 du 23 décembre 2021	285
2. En 2022, l'activité de la fonction d'orientation du COCT est restée soutenue, principalement tournée vers la réforme de la santé au travail	286
2.1. L'activité du CNOCT	286
2.2. L'activité du CNPST	286
3. En 2022, l'activité de la fonction consultative du COCT est restée soutenue, principalement en raison des décrets d'application de la loi du 2 août 2021	288
3.1. La commission générale	288
3.2. La commission spécialisée n° 1 (CS1) relative aux questions transversales, aux études et à la recherche	289
3.3. La commission spécialisée n° 2 (CS2) relative à la prévention des risques physiques, chimiques et biologiques pour la santé au travail	289
3.4. La commission spécialisée n° 3 (CS3) relative à la prévention des risques liés à la conception et à l'utilisation des équipements de travail, des équipements de protection individuelle (EPI) et des locaux et lieux de travail temporaires	290
3.5. La commission spécialisée n° 4 (CS4) relative aux pathologies professionnelles	291
3.6. La commission spécialisée n° 6 (CS6) relative aux activités agricoles	292
4. Des CROCT mobilisés par l'élaboration du PRST4	293

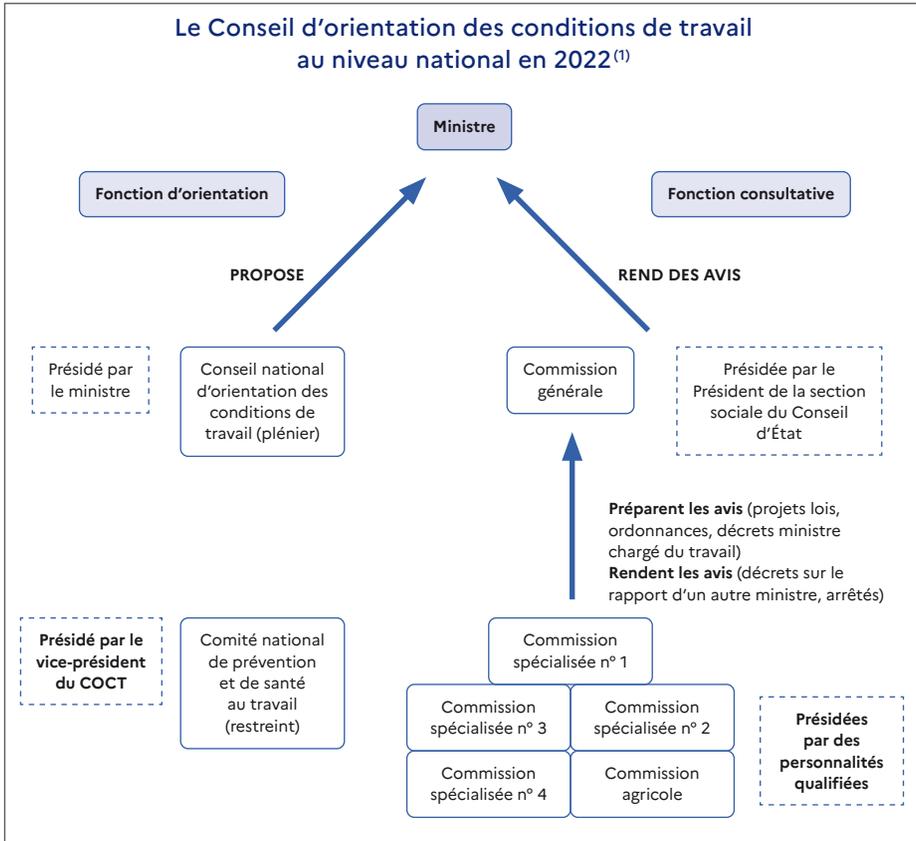
Chapitre 10

L'activité du Conseil d'orientation des conditions de travail et des comités régionaux d'orientation des conditions de travail

Le Conseil d'orientation des conditions de travail (COCT) est une instance nationale tripartite qui exerce deux fonctions distinctes d'orientation et de consultation. Au niveau régional, les Comités régionaux d'orientation des conditions de travail (CROCT) participent à l'élaboration de la politique régionale de prévention et de santé au travail.

La loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail a réformé le COCT, en remplaçant le Groupe permanent d'orientation (GPO) par le Comité national de prévention et de santé au travail (CNPST). Cette nouvelle formation est notamment dotée de compétences d'application de la loi du 2 août 2021 en ce qui concerne les mesures relatives au passeport de prévention, à l'offre socle de services et à la certification des services de prévention et de santé au travail interentreprises. Le décret du 23 décembre 2021 précise la composition du CNPST et son fonctionnement.

L'activité consultative du COCT a été soutenue en 2022, dans un contexte marqué par l'élaboration des mesures d'application de la loi du 2 août 2021.



1. ÉLÉMENT DE CONTEXTE

1.1. PRÉSENTATION DU COCT

Le COCT exerce les fonctions suivantes :

- Il participe à **l'élaboration des orientations des politiques publiques** dans les domaines de la santé et de la sécurité au travail et de l'amélioration des conditions de travail. Il contribue notamment à la définition du plan de santé au travail.
- Il est **consulté sur les projets de textes législatifs et réglementaires** qui concourent à la mise en œuvre de ces politiques publiques, et notamment les textes relevant de la quatrième partie du code du travail.
- Il contribue à la **définition de la position française sur les questions stratégiques au niveau européen et international.**

1) Le décret n° 2021-1792 du 23 décembre 2021 fixe le cadre réglementaire du Comité National de Prévention et de Santé au Travail (CNPST) et opère la fusion des commissions spécialisées n° 1 et n° 5.

Au niveau régional, sous l'impulsion des Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS), **les Comités régionaux d'orientation des conditions de travail (CROCT)** participent à l'élaboration de la politique de prévention régionale, notamment du plan régional de santé au travail, et assurent la coordination entre les différentes politiques ministérielles touchant à la santé au travail.

La **fonction d'orientation du COCT** est exercée par deux formations :

- le **Conseil national d'orientation des conditions de travail (CNOCT)**, instance plénière présidée par le ministre chargé du travail ;
- le **Comité national de prévention et de santé au travail (CNPST)**, formation restreinte, présidée par son vice-président et dont l'animation et la coordination des travaux relèvent de son secrétaire général. Il adopte ses avis par consensus.

La **fonction consultative du COCT** est assurée par :

- la **commission générale**, présidée par le président de la section sociale du Conseil d'État ;
- les **cinq commissions spécialisées**, qui participent à l'élaboration des projets de textes législatifs et réglementaires. Elles sont consultées en préparant les avis de la commission générale ou en émettant des avis propres, en fonction de la nature des textes. Elles sont présidées parmi des personnalités qualifiées membres du CNOCT.

1.2. LES ÉVOLUTIONS APPORTÉES PAR LA LOI DU 2 AOÛT 2021 POUR RENFORCER LA PRÉVENTION DE LA SANTÉ AU TRAVAIL ET LE DÉCRET N° 2021-1792 DU 23 DÉCEMBRE 2021

La loi du 2 août 2021 a transposé l'Accord national interprofessionnel (ANI) du 9 décembre 2020 en substituant respectivement au Groupe permanent d'orientation (GPO) et aux Groupes régionaux permanents d'orientation (GPRO), le Comité national de prévention en santé au travail (CNPST) et les Comités régionaux de prévention et de santé au travail (CRPST) ainsi qu'en élargissant les missions de ces instances, avec pour objectif de renforcer la gouvernance du système de santé au travail.

Le nouveau cadre législatif et réglementaire relatif au COCT prévoit notamment :

- **Une compétence du CNPST dans la mise en œuvre des mesures de la loi du 2 août** en ce qui concerne le passeport de prévention, l'offre socle de services et la certification des services de prévention et de santé au travail interentreprises. Sur ces sujets, des modalités spécifiques de délibération ont été prévues par le décret de décembre 2021, conformément à la loi du 2 août 2021 et l'avis du Conseil d'État sur cette dernière.

- **Une fusion des commissions spécialisées 1 et 5**, la nouvelle commission spécialisée étant désormais compétente sur les sujets relatifs aux acteurs de la prévention en entreprise, aux questions transversales dont européennes, aux études et à la recherche. Les commissions spécialisées 2, 3 et 4, qui sont en charge de différents risques et pathologies professionnelles, ont été maintenues.
- **Une durée des mandats** des membres des collèges des partenaires sociaux désormais alignés sur les cycles de représentativité.

Les différentes formations du COCT ont été installées à la suite de l'adoption du décret n° 2021-1792 du 23 décembre 2021.

2. EN 2022, L'ACTIVITÉ DE LA FONCTION D'ORIENTATION DU COCT EST RESTÉE SOUTENUE, PRINCIPALEMENT TOURNÉE VERS LA RÉFORME DE LA SANTÉ AU TRAVAIL

2.1. L'ACTIVITÉ DU CNOCT

Le Conseil national d'orientation des conditions de travail (CNOCT) n'a pas réuni ses membres au cours de l'année 2022.

Le CNOCT a tenu sa dernière réunion le 14 décembre 2021, au cours de laquelle le secrétaire d'État chargé des retraites et de la santé au travail, Laurent Pietraszewski, a présenté aux partenaires sociaux **le quatrième plan de santé au travail (PST4), pour la période 2021-2025**. Lors de la réunion, le secrétaire d'État a souligné l'important travail effectué ainsi que le rôle majeur des partenaires sociaux dans l'élaboration de ce plan.

2.2. L'ACTIVITÉ DU CNPST

Au cours de l'année 2022, les membres du CNPST ont été mobilisés dans le cadre de deux groupes de travail dédiés à la certification des services de prévention et de santé au travail interentreprises ainsi qu'au déploiement du passeport de prévention.

A. Offre de service des SPST interentreprises

En application des dispositions prévues à l'article 11 de la loi du 2 août 2021 (codifiés à l'article L. 4622-9-1 du code du travail), les partenaires sociaux ont adopté, lors de la séance du CNPST du 1^{er} avril 2022, leur projet d'offre socle de services des SPSTI.

Le décret n° 2022-653 du 25 avril 2022 portant sur la liste et les modalités de l'offre socle de services des SPSTI a été présenté le 8 avril 2022 au CNPST. La commission spécialisée n° 1 et la commission générale du COCT ont respectivement été consultées les 12 et 14 avril 2022.

B. La certification des SPST interentreprises

La loi du 2 août 2021 prévoit parmi les attributions du CNPST « de proposer les référentiels et les principes guidant l'élaboration du cahier des charges de certification des services de prévention et de santé au travail interentreprises dans les conditions prévues à l'article L. 4622-9-3 ».

En application de cette disposition, un groupe de travail a été constitué et les membres du CNPST ont remis une proposition de cahier des charges le 29 avril 2022, adoptée par délibération du 10 juin 2022, document sur lequel s'appuie le décret n° 2022-1031 du 20 juillet 2022 relatif aux référentiels et aux principes guidant l'élaboration du cahier des charges de certification des SPSTI et l'arrêté du 27 juillet 2023 fixant le cahier des charges de certification des SPSTI.

Dans la continuité de ces travaux, les représentants des partenaires sociaux du CNPST se sont réunis à 20 reprises, entre le 2 novembre 2022 et le 21 juin 2023, au sein d'un groupe de travail piloté par l'AFNOR afin d'élaborer un plan de contrôle et une AFNOR SPEC qui complètent l'arrêté du 27 juillet 2023.

C. Le passeport de prévention

Prévu par la loi du 2 août 2021, le passeport de prévention vise à renforcer la traçabilité et la gestion des formations des travailleurs en matière de santé et de sécurité au travail afin de prévenir les risques professionnels. Ce dispositif fera partie du passeport d'orientation, de formation et de compétences, lui-même intégré au compte personnel de formation, mis en œuvre par la Caisse des dépôts et consignations.

Le CNPST a adopté, en juin 2022, par une délibération, un document proposant des principes de mise en œuvre du passeport de prévention.

Sur cette base, le décret n° 2022-1712 du 29 décembre 2022 relatif à l'approbation de la délibération du comité national de prévention et de santé au travail du conseil d'orientation des conditions de travail fixant les modalités de mise en œuvre du passeport de prévention et de sa mise à la disposition de l'employeur, a précisé les dispositions de la loi du 2 août 2021.

Une première étape de déploiement a eu lieu le 30 mai 2023 avec l'ouverture du passeport de prévention aux travailleurs et aux demandeurs d'emploi. Depuis cette date, il est possible pour ces derniers de consulter les informations relatives aux formations et aux certifications professionnelles qui sont transférées automatiquement depuis le système d'information du compte personnel de formation. Une seconde étape interviendra en 2024, avec l'ouverture des services de déclaration des employeurs et des organismes de formation ainsi que des services d'alimentation du passeport par les titulaires, pour toutes les formations répondant aux critères d'éligibilité proposés par le CNPST.

Le CNPST continue d'être associé aux travaux de déploiement du passeport de prévention, au travers d'un groupe de travail dédié.

3. EN 2022, L'ACTIVITÉ DE LA FONCTION CONSULTATIVE DU COCT EST RESTÉE SOUTENUE, PRINCIPALEMENT EN RAISON DES DÉCRETS D'APPLICATION DE LA LOI DU 2 AOÛT 2021

La fonction consultative du COCT concourt à la mise en œuvre des politiques publiques dans le domaine des conditions de travail et contribue à la définition de la position française sur les questions européennes et internationales en la matière.

Le bilan d'activité, en annexe 2, donne à voir les thèmes examinés par les différentes formations du COCT au cours de l'année écoulée :

- **58 réunions** au titre de la consultation ont été organisées en 2022.
- Les commissions spécialisées ont examiné **deux projets de loi, un projet d'ordonnance, 34 projets de décret, et 21 projets d'arrêté**. De plus, les membres de la CS3 du COCT ont été régulièrement consultés sur les travaux menés par la commission instituée par le décret n° 2021-1763 du 23 décembre 2021 portant modification des concentrations moyennes en poussières totales et alvéolaires dans les locaux à pollution spécifique.

3.1. LA COMMISSION GÉNÉRALE

La commission générale, présidée par le président de la section sociale du Conseil d'État, Christophe Devys, participe à l'élaboration des projets de loi, d'ordonnances et de décrets. Elle est consultée avant leur adoption, formule des recommandations et fait des propositions d'orientation sur la législation et la réglementation.

En 2022, la commission générale s'est réunie à 17 reprises. L'annexe 2 précise les textes pour lesquels la commission générale a rendu un avis en 2022.

3.2. LA COMMISSION SPÉCIALISÉE N° 1 (CS1) RELATIVE AUX QUESTIONS TRANSVERSALES, AUX ÉTUDES ET À LA RECHERCHE

Présidée par Madame Pascale Levet, la CS1 du COCT est compétente sur :

- Les questions transversales relatives aux acteurs de la prévention en entreprise, aux études et à la recherche.
- Les services de prévention et de santé au travail et les médecins du travail, les membres de l'équipe pluridisciplinaire et les comités sociaux et économiques.
- La promotion et la diffusion de la culture de prévention, la formation, les risques relatifs à l'organisation du travail, les études, la recherche et les interventions des agences publiques dans ces domaines, notamment celles de l'Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail et de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail.
- Les missions, l'organisation et le fonctionnement du Conseil d'orientation des conditions de travail et des comités régionaux d'orientation des conditions de travail.
- Les aspects transversaux et les orientations de la politique européenne et internationale.

La CS1 s'est réunie à neuf reprises en 2022. Par ailleurs, en amont de la fusion, la CS5 s'est réunie à trois reprises au cours du premier trimestre 2022. L'annexe 2 précise les textes pour lesquels la CS1 a rendu un avis en 2022.

3.3. LA COMMISSION SPÉCIALISÉE N° 2 (CS2) RELATIVE À LA PRÉVENTION DES RISQUES PHYSIQUES, CHIMIQUES ET BIOLOGIQUES POUR LA SANTÉ AU TRAVAIL

Présidée par le professeur Pierre Barbey, la CS2 du COCT est compétente sur les questions relatives à la protection des travailleurs contre les risques chimiques, physiques et biologiques.

Elle s'est réunie à sept reprises en 2022. L'annexe 2 précise les textes pour lesquels la CS2 a rendu un avis en 2022.

3.4. LA COMMISSION SPÉCIALISÉE N° 3 (CS3) RELATIVE À LA PRÉVENTION DES RISQUES LIÉS À LA CONCEPTION ET À L'UTILISATION DES ÉQUIPEMENTS DE TRAVAIL, DES ÉQUIPEMENTS DE PROTECTION INDIVIDUELLE (EPI) ET DES LOCAUX ET LIEUX DE TRAVAIL TEMPORAIRES

Présidée par Claude Lecinq, auquel a succédé Thierry Lahaye le 22 avril 2022, la CS3 du COCT est compétente sur les questions relatives à la prévention des risques liés à la conception et à l'utilisation des lieux de travail, des équipements de travail, des EPI et des installations électriques. Elle est également compétente en matière de prévention des risques professionnels dans le secteur du bâtiment et des travaux publics, notamment concernant les chantiers temporaires. Enfin, elle est saisie des questions relatives à la prévention du risque pyrotechnique.

La CS3 s'est réunie à 7 reprises en 2022. L'annexe 2 précise les textes pour lesquels la CS3 a rendu un avis en 2022.

Focus sur les campagnes d'agrément d'experts ou d'organismes

Les membres de la CS3 du COCT sont particulièrement investis dans les campagnes d'agrément.

En 2022 a été menée une campagne annuelle d'agrément des organismes compétents pour la formation aux travaux sous tension sur les installations électriques visée à l'article R. 4544-11 du code du travail. Les dossiers sont préalablement instruits par la DGT sur la base d'un rapport technique remis par l'organisme des travaux sous tension sur les installations électriques (ORG TST-IE) sollicité à cet effet.

Les dossiers sont préalablement instruits par la direction générale du travail.

En matière de prévention des risques professionnels liés à l'utilisation des lieux de travail, il est à noter que jusqu'en 2020, deux autres campagnes d'agrément annuelles étaient réalisées, relatives aux organismes habilités à procéder au contrôle de l'aération et de l'assainissement des locaux de travail pouvant être prescrits par l'inspection du travail d'une part, et aux organismes habilités à effectuer des relevés photométriques sur les lieux de travail pouvant être prescrits par l'inspection du travail d'autre part⁽²⁾. Le décret n° 2020-88 du 5 février 2020 relatif à la déconcentration de décisions administratives individuelles et à la simplification de procédures dans les domaines du travail et de l'emploi est venu supprimer la plupart de ces agréments au

2) En 2020 et de manière transitoire, les demandes d'agrément concernant les organismes habilités au contrôle de l'aération et de l'assainissement des locaux de travail ainsi que de l'éclairage des lieux de travail ont été délivrées par la direction régionale interdépartementale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DRIETS) de l'Île-de-France.

profit d'une accréditation des organismes réalisant les vérifications, mesures et analyses prévues aux articles L. 4722-1 et suivants du code du travail. Le dispositif fonctionne désormais sur la base d'organismes accrédités ou, à défaut d'organismes accrédités, d'organismes désignés par arrêté conjoint des ministres chargés du travail et de l'agriculture.

De premières accréditations ont été délivrées début 2023 par le comité français d'accréditation (COFRAC) à des organismes sur le champ du contrôle de l'aération et de l'assainissement des locaux de travail, l'absence de candidature d'organismes sur le champ des relevés photométriques nécessitera de recourir dans les prochains mois à la désignation précitée.

Concernant spécifiquement les agréments relatifs aux organismes compétents pour la formation aux travaux sous tension sur les installations électriques dont le régime d'agrément a été maintenu, la DGT a instruit pour l'année 2022, 50 demandes d'agréments (agréments initiaux et renouvellements). Les 11 demandes initiales ont été attribuées dans le domaine des batteries pour véhicules et engins mobiles à motorisation thermique électrique ou hybride ayant une énergie embarquée.

Le nombre de demandes d'agréments relatifs aux organismes compétents pour la formation aux travaux sous tension sur les installations électriques dont la première campagne date de 2017 est récapitulé dans le tableau ci-dessous :

	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Demandes d'agréments initiales (véhicules tertiaires et industrie batteries stationnaires)	35	16	15	10	6	11
Demandes de renouvellements	Sans objet	34	50	14	9	39
Total	35	50	65	24	15	50

Source : DGT.

3.5. LA COMMISSION SPÉCIALISÉE N° 4 (CS4) RELATIVE AUX PATHOLOGIES PROFESSIONNELLES

Présidée par le professeur Paul Frimat, la CS4 du COCT relative aux pathologies professionnelles est compétente sur les questions relatives à la connaissance de l'origine professionnelle des pathologies, aux maladies professionnelles et à l'articulation entre la réparation et la prévention des pathologies professionnelles. Elle est notamment consultée sur les projets de tableaux de maladies professionnelles pris en application de l'article L. 461-2 du code de la sécurité sociale.

La CS4 s'est réunie à 8 reprises en 2022. L'annexe 2 précise les textes pour lesquels la CS4 a rendu un avis en 2022.

3.6. LA COMMISSION SPÉCIALISÉE N° 6 (CS6) RELATIVE AUX ACTIVITÉS AGRICOLES

Présidée par Frédéric Poisson, membre du Conseil général de l'alimentation, de l'agriculture et des espaces ruraux (CGAAER), la CS6 du COCT est chargée des questions relatives aux activités agricoles. Elle est notamment consultée sur les projets de textes réglementaires applicables aux établissements agricoles. Elle peut être saisie de toute question relative à l'hygiène et à la sécurité des travailleurs agricoles. De plus, en formation restreinte, elle donne son avis sur le bilan national d'activité des services de santé et de sécurité au travail agricoles élaboré par la Caisse centrale de la mutualité sociale agricole et sur l'évolution et les perspectives des moyens mobilisés au regard des priorités en santé et sécurité au travail, déclinées par les Caisses de mutualité sociale agricole (CMSA) en lien avec les Plans régionaux de santé au travail (PRST).

La commission plénière s'est réunie 6 fois en 2022. La formation restreinte ne s'est pas réunie en 2022. L'annexe 2 précise les textes pour lesquels la CS6 a rendu un avis en 2022.

Moyens alloués au COCT

Le ministère du Travail, du Plein Emploi et de l'Insertion prend en charge les frais afférents aux déplacements des membres des différentes formations du COCT, sur la base du barème applicable aux agents de la fonction publique.

Afin de lui permettre de réaliser les études nécessaires à la réalisation de ses missions, une ligne budgétaire est prévue pour les actions du CNPST, au titre du programme 111 (action 1 « Santé et sécurité au travail », sous-action 1 : « Recherche et exploitation des études »).

Depuis 2012, le COCT est doté d'un budget de 100 000 euros par an, grâce auxquels le CNPST finance notamment les deux actions ci-après :

- **Le parcours doctoral national en santé au travail** : lancée en 2017, cette initiative vise à promouvoir les recherches innovantes et pluridisciplinaires en santé au travail. Adossé à l'École des hautes études en sciences sociales (EHESS), le parcours doctoral est inscrit dans le 4^e plan de santé au travail. Il attribue deux contrats doctoraux par an (12 contrats financés depuis 2017), alloue des bourses universitaires d'aide à la mobilité et organise des séminaires doctoraux.
- **La chaire internationale d'études comparées de la santé au travail (CIECST)** : cette initiative offre un cadre de recherche et d'échange aux chercheurs et acteurs de la santé au travail, avec l'objectif de constituer une plateforme mettant en relation des chercheurs de différentes disciplines.

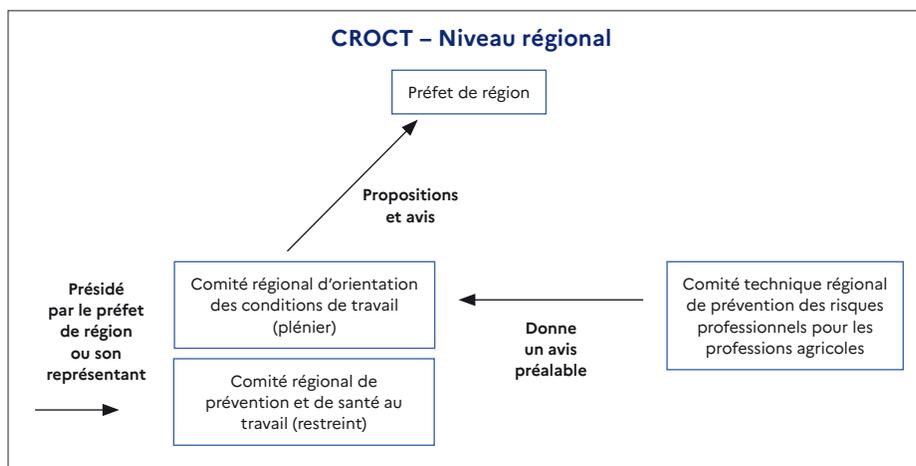
Les frais de structure du COCT se déclinent comme indiqué dans le tableau ci-dessous :

	2020	2021	2022
Frais de mission	5 371 euros	450 euros	536 euros
Sténotypie	5 743 euros	13 759 euros	14 864 euros
Coût de fonctionnement (Total)	11 113 euros	14 209 euros	15 400 euros

Source : DGT.

4. DES CROCT MOBILISÉS PAR L'ÉLABORATION DU PRST4

Les Comités régionaux d'orientation des conditions de travail (CROCT), créés par la loi n° 2015-994 du 17 août 2015, remplacent les Comités régionaux de prévention des risques professionnels (CRPRP). Les CROCT réunissent l'ensemble des acteurs régionaux de la prévention : administrations régionales de l'État, partenaires sociaux, organismes régionaux de sécurité sociale, d'expertise et de prévention et personnes qualifiées telles que des experts scientifiques ou des représentants d'associations de victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles. Ces comités régionaux sont le miroir, au niveau régional, du COCT.



Les régions ont fortement impliqué leur CROCT dans l'animation et la mise en œuvre des PRST4. Les DREETS jouent un rôle essentiel de structuration et d'animation des CROCT, au sein desquels s'impliquent fortement les partenaires sociaux et les préventeurs institutionnels (CARSAT, Aract, OPPBTP, MSA, etc.).

PARTIE 4
LE DIALOGUE SOCIAL
AUTOUR
DES CONDITIONS
DE TRAVAIL

Chapitre 11

La négociation collective sur les conditions de travail : les accords stimulés par le développement du télétravail

1. Les accords d'entreprises portant sur le télétravail	300
1.1. Un pic d'accords en 2021	300
1.2. Caractéristiques principales et analyse des accords de télétravail	301
2. Les bonnes pratiques en matière de télétravail selon l'Anact	302
3. La qualité de vie et des conditions de travail (QVCT)	303
4. Le droit à la déconnexion	305
4.1. Les enjeux du droit à la déconnexion	305
4.2. La négociation en matière de droit à la déconnexion	306
5. La négociation relative à la gestion de crise sanitaire	307

Chapitre 11

La négociation collective sur les conditions de travail : les accords stimulés par le développement du télétravail

Abordé dans près de 7 % des accords en 2022 (contre 8 % en 2021), le thème des conditions de travail reste largement plus présent dans les accords collectifs qu'avant la crise sanitaire (4 % en 2019). 62 % de ces accords relèvent de la mise en place du télétravail (cf. tableau ci-dessous), dont l'expérience tirée pendant la crise sanitaire a encouragé les entreprises à poursuivre la pratique au-delà de l'état d'urgence. Cette part est en légère baisse par rapport à 2021 (67 %). Près des trois quarts de ces textes sont signés par des délégués syndicaux. La part des accords abordant le droit à la déconnexion et les outils numériques progresse de quatre points sur un an et atteint 29 % des accords sur les conditions de travail.

Thèmes de négociation en 2022 dans les accords et avenants relatifs aux conditions de travail

	Tous signataires		Délégué (s) syndical(aux)		élu ou salarié mandaté, élu non mandaté		Salariés à la majorité des deux-tiers	
	Nombre de textes	%	Nombre de textes	%	Nombre de textes	%	Nombre de textes	%
Conditions de travail	5 900		4 210		1 230		460	
Télétravail	3 660	62,0 %	2 660	63,3 %	840	68,5 %	150	32,5 %
Droit à la déconnexion et outils numériques	1 730	29,3 %	1 040	24,7 %	380	30,9 %	310	66,2 %
Autres dispositions de conditions de travail (CSSCT, médecine du travail, politique générale de prévention)	800	13,5 %	660	15,8 %	100	7,8 %	40	8,0 %
Pénibilité du travail (1% pénibilité, prévention, compensation/réparation)	340	5,7 %	290	6,9 %	40	3,5 %	ns	ns
Stress, risques psychosociaux	90	1,5 %	80	1,8 %	ns	ns	ns	ns
Accords de méthode (pénibilité)	60	1,0 %	50	1,2 %	ns	ns	ns	ns

ns : non significatif.

Lecture : en 2022, 5 900 accords et avenants abordent le thème des conditions de travail. Parmi ces accords, 62,0 % traitent du télétravail.

Données provisoires : seuls les accords signés en 2022 et enregistrés avant le 1^{er} janvier 2023 sont comptabilisés.

1. LES ACCORDS D'ENTREPRISES PORTANT SUR LE TÉLÉTRAVAIL

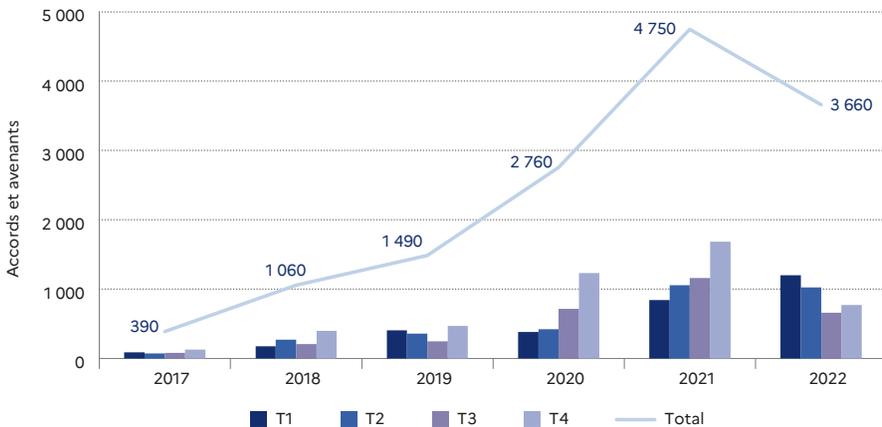
Le télétravail, très peu pratiqué avant la crise sanitaire liée à la Covid-19, s'est fortement accru au moment du premier confinement en 2020 et apparaît maintenant installé. Dans ce contexte, certaines entreprises ont pu vouloir encadrer les pratiques dans un cadre conventionnel.

1.1. UN PIC D'ACCORDS EN 2021

Avec la crise de la Covid-19, le nombre d'accords collectifs portant sur le télétravail augmente considérablement et passe de 390 en 2017 à 4 750 en 2021. Il se replie à 3 660 en 2022 (donnée provisoire).

En 2020, 2 760 accords et avenants avaient été conclus, représentant 56 % des accords abordant les conditions de travail. Ce quasi-doublement par rapport à 2019 était essentiellement concentré sur le second semestre de l'année. En 2021, encouragée par l'expérience du télétravail de l'année précédente, la conclusion d'accords s'intensifie. Le nombre d'accords augmente de 72 % sur un an et de 219 % par rapport à 2019. En 2022, leur nombre diminue de 23 %, mais reste bien plus important qu'avant la crise sanitaire. Les accords de télétravail représentent à présent 62 % des accords abordant les conditions de travail.

Nombre d'accords et avenants signés sur le télétravail depuis 2017



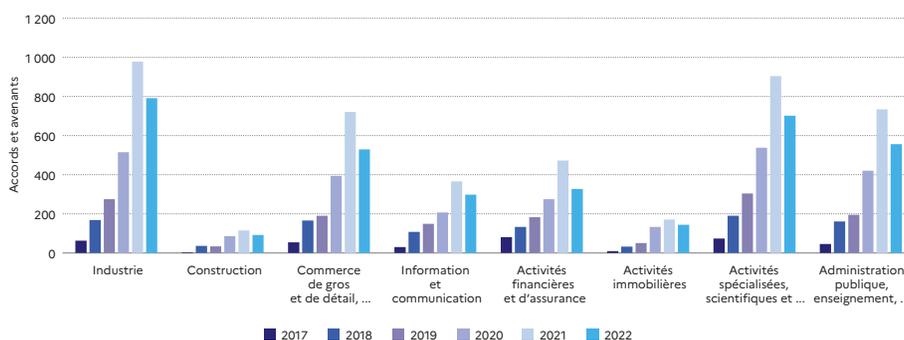
Lecture : en 2017, 390 accords et avenants portant sur le télétravail ont été signés, dont 90 au premier trimestre. Champ : données consolidées pour 2017 à 2021. Données provisoires pour 2022 : seuls les accords signés en 2022 et enregistrés avant le 1^{er} janvier 2023 sont comptabilisés.

Source : ministère du Travail, du Plein Emploi et de l'Insertion – Dares (accords d'entreprise).

1.2. CARACTÉRISTIQUES PRINCIPALES ET ANALYSE DES ACCORDS DE TÉLÉTRAVAIL

Depuis 2018, l'industrie, ainsi que les activités spécialisées, scientifiques et techniques ⁽¹⁾ sont les secteurs les plus représentés dans la signature d'accords télétravail (cf. graphique). En 2022, ils comptent respectivement pour 22 % et 19 % des accords. À l'inverse, la part des accords signés dans le secteur des activités financières et d'assurance diminue fortement, passant de 21 % en 2017 à 9 % en 2022.

Les accords de télétravail conclus par secteur d'activité



Lecture : en 2022, 792 accords de télétravail sont signés dans le secteur industriel contre 60 en 2017.

Champ : données consolidées pour 2017 à 2021. Données provisoires pour 2022 : seuls les accords signés en 2022 et enregistrés avant le 1^{er} janvier 2023 sont comptabilisés.

Source : ministère du Travail, du Plein Emploi et de l'Insertion – Dares (accords d'entreprise).

Près de la moitié des accords de télétravail émane de structures employant entre 50 et 299 salariés.

Des thèmes sont traités de manière marginale, tels la formation au télétravail (13 accords) ou le maintien du lien social, ou ignorés, en particulier l'accès des travailleurs handicapés et des femmes enceintes au télétravail, ou les questions relatives à l'isolement. L'étude constate par ailleurs que les accords sont souvent « trop flous », avec des stipulations peu applicables, ou absentes. Les thèmes de négociation sont relativement similaires à l'année précédente. On retrouve notamment les conditions d'éligibilité en fonction du poste occupé, du contrat, du lieu de travail. Les modalités de la mise en œuvre font toujours l'objet de nombreuses stipulations, particulièrement concernant l'assiette de jours fixes et de jours flottants et les conditions de leur utilisation le cas échéant. La planification est, par ailleurs, souvent traitée dans l'intention de faciliter l'organisation de l'entreprise. De plus en plus d'accords tendent à prendre en compte les situations particulières, notamment dans les cas de grossesse, de salariés aidants familiaux et de parents

1) Ce secteur recouvre les activités spécialisées, scientifiques et techniques, les activités de services administratifs et de soutien.

d'enfant handicapé. L'aménagement du poste de travail comme un outil de prévention de la désinsertion professionnelle, et parfois de l'emploi des séniors fait aussi partie des clauses de certains accords. Les accords abordent plus souvent les conditions de réversibilité du télétravail, notamment dans les cas de baisse de la performance, de manque d'autonomie, de baisse de motivation ou encore de risques psychosociaux liés à l'absence de lien social ou à la sur-connexion.

Une étude sur le télétravail dans le Loiret

L'Université d'Orléans, en partenariat avec la Direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS) du Loiret, a analysé 51 accords sur le télétravail, signés dans le département entre le 1^{er} janvier 2018 et le 1^{er} juillet 2021. L'étude, publiée en novembre 2022, fait apparaître que la quasi-totalité des accords (49 sur 51) aborde la question du temps et de la charge de travail. Les autres thèmes abordés sont les conditions d'éligibilité (40 accords), la mise en place des accords (42 accords), la prise en charge des coûts par l'entreprise (43 accords) et enfin les questions de santé et de sécurité (38 accords).

2. LES BONNES PRATIQUES EN MATIÈRE DE TÉLÉTRAVAIL SELON L'ANACT

Le réseau Anact-Aract a réalisé plusieurs études de cas dans des entreprises, en lien avec l'Apec et a publié huit recommandations fin 2022 pour mettre en œuvre le télétravail dans les meilleures conditions, notamment dans les PME-TPE et pour éviter certains écueils du management à distance :

- Réaliser des retours d'expérience au travers notamment d'espaces de discussion sur le travail et identifier les leviers, les freins et les difficultés rencontrées.
- Repositionner, si nécessaire, le management, notamment de proximité, qui a été « en première ligne » durant la crise et a pris de nombreuses responsabilités ; il peut être nécessaire de trouver un équilibre entre « management opérationnel » et « management stratégique ».
- Donner des marges de manœuvre aux managers pour assurer l'équité de traitement, et prendre notamment en compte l'appétence des uns ou l'aversion des autres pour le télétravail, les impossibilités matérielles au domicile, les nouvelles possibilités de télétravail d'après crise, pour les fonctions support en particulier ; mais l'impossibilité de télétravailler pour certains métiers (ouvriers, chauffeurs, personnels soignants, caissiers et caissières, etc.) peut poser des problèmes d'écart de traitement au sein d'une entreprise, difficiles à appréhender pour le management.
- Réguler la charge de travail et les coopérations entre collègues lorsque l'organisation informelle a disparu, afin de maintenir un collectif de travail solide et opérant.

- Forger et animer une culture d'entreprise même « hors les murs », dans des contextes organisationnels où les salariés ne se trouvent en même temps dans les locaux de l'entreprise que deux à trois jours par semaine. Il est nécessaire à cet égard de déterminer quelles activités sont les plus pertinentes à réaliser sur le ou les sites de l'entreprise.
- Jouer sur le triptyque « confiance, autonomie, contrôle », que l'encadrement a dû appréhender différemment à l'aune de la crise. Lequel a mis en évidence une autre question : les managers ont-ils eux-mêmes une autonomie suffisante pour réguler et organiser le travail de leur équipe, et peuvent-ils sortir d'un jeu de contraintes parfois lourd ?
- Expérimenter de nouvelles organisations du travail et les ajuster, en se donnant du temps, à travers des chartes, des accords et autres formes de cadrage pour tester et réfléchir sur leur résultat, quitte à modifier certains aspects, voire s'autoriser un retour en arrière si nécessaire.

3. LA QUALITÉ DE VIE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL (QVCT)

Les branches comme les entreprises se sont rapidement saisies de cet objet de négociation.

Les finalités de la négociation QVCT

Consacrée par l'Accord national interprofessionnel (ANI) du 9 décembre 2020 relatif à la prévention renforcée et à une offre renouvelée en matière de santé au travail et conditions de travail et par la loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail, la notion de Qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) désigne une démarche collective que peut mener une entreprise et qui répond aux finalités suivantes :

- Une ambition conjointe : améliorer le travail dans le but d'améliorer la santé des personnes au travail et contribuer à la performance globale (opérationnelle, économique, sociale et environnementale) de l'organisation ;
- Un périmètre d'action : six grands thèmes relatifs au travail et ses conditions de réalisation, à traiter progressivement, en créant des liens entre eux ;
- Des éléments de méthode indispensables pour installer une démarche QVCT adaptée à la structure, favoriser la participation de tous et expérimenter concrètement de nouvelles façons de travailler.

En 2022, cinq branches ont négocié des accords en matière de QVCT (contre deux en 2021) :

- Convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances ;
- Convention collective nationale des sociétés d'assurances ;

- Convention collective nationale de l'inspection d'assurance ;
- Convention collective cadres de direction des sociétés d'assurances ;
- Convention collective nationale de la métallurgie.

Dans l'esprit de la loi et de l'ANI précités, et dans l'objectif d'une prise en compte globale des conditions de travail, ces accords ont été l'occasion pour les partenaires sociaux d'aborder tous les aspects du travail et de faire de la négociation collective un véritable outil d'amélioration des conditions de travail.

Les accords abordent des aspects très variés des conditions de travail. La branche de la métallurgie a, par exemple, intégré la question de la QVCT à celle plus large de la santé, sécurité, conditions et qualité de vie au travail (accord du 7 février 2022) et décloisonné ainsi le traitement des questions d'organisation du travail, de santé et de sécurité au travail, et de qualité de vie et des conditions de travail.

Par ailleurs, cette négociation est pleinement saisie par les entreprises, qui ont négocié 941 accords en 2022, dont 224 intègrent plus spécifiquement la notion des conditions de travail. L'analyse d'un échantillon d'une centaine d'accords d'entreprise tend à mettre en évidence que les négociations en matière de QVCT prennent en compte toutes les sphères de la vie et des conditions de travail. Les thèmes suivants font ainsi souvent l'objet de stipulations spécifiques :

- Le rôle de chaque acteur de l'entreprise en matière de QVCT ;
- La prévention des risques professionnels (notamment en matière de risques psychosociaux et plus particulièrement de harcèlement) ;
- L'aménagement du temps de travail (télétravail, congés parentaux, don de jours, etc.) ;
- Le droit à la déconnexion ;
- L'articulation entre vie privée et vie professionnelle ;
- Le droit d'expression des salariés.

L'accord signé le 29 juin 2022 dans l'entreprise Ramsay Santé (groupe d'hospitalisation privée) illustre cette approche globale.

L'accord Ramsay Santé

L'accord prévoit de mettre en place des « comités QVCT » dans tous les établissements avant fin 2023. Ils centraliseront les situations de travail individuelles ou collectives afin de coordonner les actions de prévention, les actions curatives et assurer la mise en œuvre du plan d'action ainsi que le suivi des indicateurs définis pour chaque objectif.

Ces comités seront composés du directeur d'établissement ou, hors établissements de santé, d'un représentant du comité de direction ou du comité exécutif pour l'UES, de la DRH ou RRH de l'établissement, du référent harcèlement, d'un membre du CSE ou de la CSSCT désigné par le CSE et du responsable qualité et gestion des risques. Il est prévu que chacun de ces membres suivra une formation en matière de mise en œuvre de la QVCT.

L'accord prévoit notamment de :

- Développer les compétences des managers en matière de QVCT en les formant tous d'ici la fin de la date d'application de l'accord ;
- Renforcer le rôle des salariés dans la mise en œuvre de la QVCT en les consultant régulièrement et en les associant à la création de plans d'action ;
- Créer une direction prévention santé et sécurité ayant notamment pour mission de réduire l'exposition aux aspects pénibles du travail, comme le travail de nuit ;
- Créer des « commissions de régulation » de la charge du travail, devant veiller à l'adéquation entre les ressources allouées et la charge quotidienne ;
- Désigner des référents harcèlement dans les structures de 50 salariés et plus (la loi prévoit cette disposition à partir de 250 salariés) ;
- Accompagner la parentalité en facilitant l'organisation du temps de travail et en permettant d'ouvrir des espaces de dialogue ;
- Renforcer les actions en faveur des salariés en difficulté, afin de favoriser la prévention de la désinsertion professionnelle ;
- Évaluer chaque objectif précédemment cité, à l'aide de résultats quantifiables, et d'indicateurs de qualité de mise en œuvre.

4. LE DROIT À LA DÉCONNEXION

4.1. LES ENJEUX DU DROIT À LA DÉCONNEXION

Le droit à la déconnexion est défini comme le droit pour un salarié de ne pas être joignable par les outils de communication (téléphone, tablette, ordinateur, etc.) en dehors de son temps de travail, ceci « en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congés, ainsi que de la vie personnelle et familiale ».

La loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels a introduit le droit à la déconnexion dans le code du travail en tant que thème au sein de la négociation obligatoire sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail. Il s'agissait plus précisément de négocier sur les « modalités de plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques ».

L'ordonnance du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective a permis aux entreprises de fixer le calendrier, la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans le groupe, l'entreprise ou l'établissement, par accord collectif et ainsi de définir les thèmes de négociation les plus pertinents en tenant compte de l'organisation du travail. Si à l'issue des négociations aucun accord n'est conclu, l'employeur élabore une charte, après avis du comité social et économique. Cette charte définit les modalités d'exercices du droit à la déconnexion et prévoit 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.

Ce droit a pris une dimension nouvelle avec la généralisation du télétravail et de l'utilisation des outils numériques pendant et dans le prolongement de la crise sanitaire.

En 2022, une étude des données TraCov (23) par la Dares a ainsi mis en évidence que parmi les métiers ayant un recours fréquent au télétravail, les travailleurs étaient plus nombreux à déclarer travailler plus longtemps qu'avant la crise et à déclarer une plus forte fréquence des horaires décalés.

Les risques inhérents au développement du télétravail ont été identifiés et traités dans l'ANI du 26 novembre 2020 pour une mise en œuvre réussie du télétravail.

L'ANI rappelle ainsi que le télétravail prend en compte le droit à la déconnexion dans un accord ou une charte. Il rappelle l'obligation pour l'employeur d'organiser chaque année un entretien qui porte notamment sur les conditions d'activité et la charge de travail du salarié en télétravail.

L'article 7 de la loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail a par ailleurs accru le rôle des Services de prévention et de santé au travail (SPST) qui doivent désormais tenir compte de l'impact du télétravail sur la santé et l'organisation du travail dans leur mission de conseil en matière de QVCT, ainsi que le précise l'article L. 4622-2 du code du travail.

Le 4^e Plan santé au travail (2021 – 2025) prévoit d'accompagner le déploiement du télétravail pour en faire un levier de la qualité de vie et des conditions de travail (actions d'information, de sensibilisation et de formation à destination notamment des TPE-PME et des branches professionnelles).

Enfin, depuis 2020, l'Anact développe des outils sur cette thématique, intégrée au nouveau contrat d'objectifs et de performance 2022-2025.

4.2. LA NÉGOCIATION EN MATIÈRE DE DROIT À LA DÉCONNEXION

Les branches se sont assez peu saisies de ce thème : trois accords seulement ont été comptabilisés (en 2018, 2019 et 2021).

Ces accords s'articulent autour d'un socle commun :

- les modalités du droit à la déconnexion, à savoir la manière dont il peut s'exercer ;
- les actions de sensibilisation et de formation menées ou à mettre en œuvre par l'employeur ;
- les responsabilités des différents acteurs confrontés à la problématique (salariés, encadrement, acteurs de la santé et sécurité, représentants du personnel, etc.) ;
- les bonnes pratiques en matière de l'utilisation des outils et les risques liés à l'utilisation abusive des moyens de communication.

D'autres mesures permettant de traiter plus largement le droit à la déconnexion pourraient être intégrées à ces accords, telles que des outils d'aide à la décision quant au niveau d'urgence des demandes, des dispositifs de suivi, d'alerte et d'accompagnement des salariés en difficulté, la mise en œuvre d'une évaluation annuelle de l'utilisation des outils numériques (entretiens annuels, questionnaires, baromètre social, enquêtes santé, etc.) et la prise en compte des situations individuelles particulières, comme la parentalité ou les travailleurs vulnérables en raison d'un état de santé dégradé par exemple.

5. LA NÉGOCIATION RELATIVE À LA GESTION DE CRISE SANITAIRE

La crise sanitaire liée à l'épidémie de la Covid-19 étant passée, aucune branche n'a négocié à ce sujet en 2022 et seulement une vingtaine d'entreprises (contre 400 en 2021 et 3 000 en 2020) a conclu des accords en la matière. La levée du protocole sanitaire en entreprise et l'obligation du port du masque en intérieur à compter du 14 mars 2022 n'impliquent pas, en revanche, la fin de la mise en œuvre de mesures de prévention des risques de transmission du virus. Le ministère chargé du travail a publié un « guide repère des mesures de prévention des risques de contamination à la Covid-19 ».

Dans son Rapport sur le dialogue social 2022, l'Organisation internationale du travail (OIT) a par ailleurs analysé les pratiques de négociation, notamment à l'aune de la crise de la Covid-19. Elle a émis des recommandations qui peuvent être plus généralement utiles en cas de pandémie, et dont les points principaux sont les suivants :

- adapter les pratiques de négociation collective au contexte de la pandémie de la Covid-19 ;
- protéger les travailleurs de première ligne et maintenir les services clés ;
- garantir des lieux de travail sûrs et salubres ;
- préserver l'emploi, protéger les revenus, assurer la continuité des activités ;
- définir les futures pratiques de télétravail et de travail hybride.

ANNEXES

Annexes

Annexe 1 - L'activité de la fonction consultative du COCT	313
Annexe 2 - Liste des sigles	324

Annexe 1 :

L'activité de la fonction consultative du COCT

1. LA COMMISSION GÉNÉRALE

Date de réunion	Textes publiés au JORF
Consultation électronique - 14 janvier 2022	Décret n°2022-61 du 25 janvier 2022 portant aménagement temporaire des dispositions du code du travail relatives aux locaux de restauration
2 février 2022	Décret n°2022-395 du 18 mars 2022 relatif au document unique d'évaluation des risques professionnels et aux modalités de prise en charge des formations en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail par les opérateurs de compétences
	Décret n°2022-487 du 5 avril 2022 relatif au cahier des charges du déploiement et du fonctionnement du portail numérique de conservation du document unique d'évaluation des risques professionnels et aux statuts de l'organisme gestionnaire du portail
16 février 2022	Décret n°2022-1434 du 15 novembre 2022 relatif au dossier médical en santé au travail
	Décret n°2022-624 du 22 avril 2022 relatif à l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail et à la surveillance du marché des équipements de travail et des équipements de protection individuelle
Consultation électronique - Du 24 au 28 février 2022	Loi n°2023-22 du 24 janvier 2023 d'orientation et de programmation du ministère de l'intérieur
9 mars 2022	Décret n°2022-418 du 24 mars 2022 adaptant temporairement les délais de réalisation des visites et examens médicaux par les services de santé au travail à l'urgence sanitaire
23 mars 2022	Décret n°2022-624 du 22 avril 2022 relatif à l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail et à la surveillance du marché des équipements de travail et des équipements de protection individuelle
8 avril 2022	Décret n°2022-679 du 26 avril 2022 relatif aux délégations de missions par les médecins du travail, aux infirmiers en santé au travail et à la télésanté au travail
14 avril 2022	Décret n°2022-653 du 25 avril 2022 relatif à l'approbation de la liste et des modalités de l'ensemble socle de services des services de prévention et de santé au travail interentreprises
	Décret n°2022-681 du 26 avril 2022 relatif aux modalités de prévention des risques professionnels et de suivi en santé au travail des travailleurs indépendants, des salariés des entreprises extérieures et des travailleurs d'entreprises de travail temporaire

Date de réunion	Textes publiés au JORF
29 juin 2022	Décret n° 2022-1163 du 18 août 2022 relatif à l'ensemble socle de services à mettre en œuvre par les services de santé au travail en agriculture
	Décret n° 2022-1031 du 20 juillet 2022 relatif aux référentiels et aux principes guidant l'élaboration du cahier des charges de certification des services de prévention et de santé au travail interentreprises
8 juillet 2022	Décret n° 2022-1435 du 15 novembre 2022 relatif à l'agrément et aux rapports d'activité des services de prévention et de santé au travail
6 septembre 2022	Ordonnance n° 2022-1336 du 19 octobre 2022 relative aux droits sociaux des personnes détenues
	Décret n° 2022-1369 du 27 octobre 2022 relatif aux personnes vulnérables présentant un risque avéré de développer une forme grave d'infection au virus de la Covid-19
21 septembre 2022	Décret n° 2022-1510 du 30 novembre 2022 relatif aux référentiels et aux principes guidant l'élaboration du cahier des charges de certification des services de santé au travail en agriculture
19 octobre 2022	Décret n° 2022-1712 du 29 décembre 2022 relatif à l'approbation de la délibération du comité national de prévention et de santé au travail du conseil d'orientation des conditions de travail fixant les modalités de mise en œuvre du passeport de prévention et de sa mise à la disposition de l'employeur
	Décret n° 2022-1748 du 30 décembre 2022 relatif à la plateforme de saisie et de transmission dématérialisée des plans de démolition, de retrait ou d'encapsulation d'amiante intitulée « DEMAT@MIANTE ».
9 novembre 2022	Loi n° 2023-171 du 9 mars 2023 portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne dans les domaines de l'économie, de la santé, du travail, des transports et de l'agriculture
16 novembre 2022	Décret n° 2022-1749 du 30 décembre 2022 relatif au financement des services de prévention et de santé au travail interentreprises
	Décret n° 2023-489 du 21 juin 2023 relatif à la protection des travailleurs contre les risques dus aux rayonnements ionisants
	Décret n° 2023-333 du 3 mai 2023 relatif à la sensibilisation des travailleurs aux risques naturels majeurs en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin, à Saint-Pierre-et-Miquelon et à Wallis-et-Futuna
30 novembre 2022	Décret n° 2022-1664 du 27 décembre 2022 relatif à la formation spécifique des infirmiers de santé au travail
	Projet de décret en Conseil d'État relatif à la prévention du risque électrique lié aux travaux d'ordre non électrique réalisés dans l'environnement d'ouvrages ou installations électriques
14 décembre 2022	Projet de décret en Conseil d'État relatif à l'organisation de la prévention des risques professionnels dans les mines et les carrières
	Projet de décret en Conseil d'État relatif à la prévention du risque électrique lié aux travaux d'ordre non électrique réalisés dans l'environnement d'ouvrages ou installations électriques
	Décret n° 2022-1749 du 30 décembre 2022 relatif au financement des services de prévention et de santé au travail interentreprises

2. LA COMMISSION SPÉCIALISÉE N°1 (CS1) RELATIVE AUX QUESTIONS TRANSVERSALES, AUX ÉTUDES ET À LA RECHERCHE

Date de réunion	Textes publiés au JORF
CS1 du 31 janvier 2022	Décret n° 2022-395 du 18 mars 2022 relatif au document unique d'évaluation des risques professionnels et aux modalités de prise en charge des formations en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail par les opérateurs de compétences
	Décret n° 2022-487 du 5 avril 2022 relatif au cahier des charges du déploiement et du fonctionnement du portail numérique de conservation du document unique d'évaluation des risques professionnels et aux statuts de l'organisme gestionnaire du portail
CS5 du 10 février 2022	Décret n° 2022-1434 du 15 novembre 2022 relatif au dossier médical en santé au travail
CS1 du 14 février 2022	Décret n° 2022-1727 du 28 décembre 2022 modifiant diverses dispositions en matière de formation professionnelle maritime
	Décret n° 2022-624 du 22 avril 2022 relatif à l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail et à la surveillance du marché des équipements de travail et des équipements de protection individuelle
CS5 du 24 février 2022	Décret n° 2022-418 du 24 mars 2022 adaptant temporairement les délais de réalisation des visites et examens médicaux par les services de santé au travail à l'urgence sanitaire
CS5 du 30 mars 2022	Décret n° 2022-679 du 26 avril 2022 relatif aux délégations de missions par les médecins du travail, aux infirmiers en santé au travail et à la télésanté au travail
CS1 du 12 avril 2022	Décret n° 2022-681 du 26 avril 2022 relatif aux modalités de prévention des risques professionnels et de suivi en santé au travail des travailleurs indépendants, des salariés des entreprises extérieures et des travailleurs d'entreprises de travail temporaire
	Décret n° 2022-653 du 25 avril 2022 relatif à l'approbation de la liste et des modalités de l'ensemble socle de services des services de prévention et de santé au travail interentreprises
CS1 du 27 juin 2022	Décret n° 2022-1031 du 20 juillet 2022 relatif aux référentiels et aux principes guidant l'élaboration du cahier des charges de certification des services de prévention et de santé au travail interentreprises
CS1 du 4 juillet 2022	Décret n° 2022-1435 du 15 novembre 2022 relatif à l'agrément et aux rapports d'activité des services de prévention et de santé au travail
CS1 du 31 août 2022	Ordonnance n° 2022-1336 du 19 octobre 2022 relative aux droits sociaux des personnes détenues
	Décret n° 2022-1369 du 27 octobre 2022 relatif aux personnes vulnérables présentant un risque avéré de développer une forme grave d'infection au virus de la Covid-19
CS1 du 17 octobre 2022	Décret n° 2022-1712 du 29 décembre 2022 relatif à l'approbation de la délibération du comité national de prévention et de santé au travail du conseil d'orientation des conditions de travail fixant les modalités de mise en œuvre du passeport de prévention et de sa mise à la disposition de l'employeur

Date de réunion	Textes publiés au JORF
CS1 du 9 novembre 2022	Décret n° 2023-333 du 3 mai 2023 relatif à la sensibilisation des travailleurs aux risques naturels majeurs en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin, à Saint-Pierre-et-Miquelon et à Wallis-et-Futuna
	Décret n° 2022-1749 du 30 décembre 2022 relatif au financement des services de prévention et de santé au travail interentreprises
CS1 du 21 novembre 2022	Décret n° 2022-1664 du 27 décembre 2022 relatif à la formation spécifique des infirmiers de santé au travail
	Arrêté du 30 janvier 2023 relatif aux modalités d'organisation et d'évaluation de la formation spécifique des infirmiers de santé au travail
	Projet d'arrêté fixant le modèle de la déclaration d'intérêts mentionnée prévue à l'article D. 4644-6 du code du travail
	Projet de décret en Conseil d'État relatif à l'organisation de la prévention des risques professionnels dans les mines et carrières
	Projet de décret relatif à l'enregistrement des intervenants en prévention des risques professionnels exerçant en carrières
	Projet d'arrêté précisant les modalités de formation et d'exercice des missions des intervenants en prévention des risques professionnels exerçant en carrières et abrogeant divers arrêtés relatifs à l'organisation de la prévention dans en matière de sécurité et de santé dans les mines et carrières

3. LA COMMISSION SPÉCIALISÉE N° 2 (CS2) RELATIVE À LA PRÉVENTION DES RISQUES PHYSIQUES, CHIMIQUES ET BIOLOGIQUES POUR LA SANTÉ AU TRAVAIL

Date de réunion	Textes publiés au JORF
22 février 2022	Arrêté du 25 mars 2022 modifiant l'arrêté du 19 juin 2019 relatif au repérage de l'amiante avant certaines opérations réalisées dans les navires, bateaux, engins flottants et autres constructions flottantes
	Présentation du bilan de l'exposition des travailleurs aux rayonnements ionisants pour l'année 2020

Date de réunion	Textes publiés au JORF
30 mars 2022	Arrêté du 25 mars 2022 modifiant l'arrêté du 19 juin 2019 relatif au repérage de l'amiante avant certaines opérations réalisées dans les navires, bateaux, engins flottants et autres constructions flottantes
	Présentation des principaux projets de textes envisagés pour l'année 2022 par thématique
30 juin 2022	Présentation du guide relatif à la prévention des risques professionnels liés au bruit dans les secteurs de la musique et du divertissement
	Arrêté du 25 juillet 2022 modifiant l'arrêté du 9 avril 2019 portant création d'une expérimentation relative à une procédure alternative à la décontamination à l'eau lors d'opérations comportant un risque d'exposition combinée aux fibres d'amiante et aux rayonnements ionisants
	Arrêté du 25 juillet 2022 modifiant divers arrêtés relatifs à la prévention des risques liés à l'amiante
	Arrêté du 25 juillet 2022 fixant les conditions de certification des entreprises réalisant des travaux de retrait ou d'encapsulation d'amiante, de matériaux, d'équipements ou d'articles en contenant et les conditions d'accréditation des organismes certificateurs
	Présentation de l'avis de l'Anses relatif aux travaux exposant aux fumées de soudage à inscrire sur la liste des substances, mélanges et procédés cancérogènes
29 septembre 2022	Décret n°2022-1748 du 30 décembre 2022 relatif à la plateforme de saisie et de transmission dématérialisée des plans de démolition, de retrait ou d'encapsulation d'amiante intitulée « DEMAT@MIANTE »
	Arrêté du 22 décembre 2022 relatif à la plateforme de saisie et de transmission dématérialisée des plans de démolition, de retrait ou d'encapsulation d'amiante ainsi que des avenants et informations s'y rapportant ainsi que de déclarations aux organismes certificateurs en vue de la programmation d'opérations de surveillance dite DEMAT@MIANTE
	Présentation du bilan 2021 de l'exposition professionnelle des travailleurs : LA RADIOPROTECTION DES TRAVAILLEURS - Exposition professionnelle aux rayonnements ionisants en France : bilan 2021
	Présentation du QR relatif à l'arrêté du 26 juin 2019 surveillance dosimétrique individuelle
7 novembre 2022	Décret n° 2023-489 du 21 juin 2023 relatif à la protection des travailleurs contre les risques dus aux rayonnements ionisants
14 décembre 2022	Projet d'arrêté du relatif aux travaux hyperbares effectués sans immersion (mention D)
	Projet d'arrêté du relatif aux interventions hyperbares sans immersion effectuées dans le domaine de la santé (mention C)

4. LA COMMISSION SPÉCIALISÉE N° 3 (CS3) RELATIVE À LA PRÉVENTION DES RISQUES LIÉS À LA CONCEPTION ET À L'UTILISATION DES ÉQUIPEMENTS DE TRAVAIL, DES ÉQUIPEMENTS DE PROTECTION INDIVIDUELLE (EPI) ET DES LOCAUX ET LIEUX DE TRAVAIL TEMPORAIRES

Date de réunion	Textes publiés au JORF
Consultation électronique du 13 janvier 2022	Décret n° 2022-61 du 25 janvier 2022 portant aménagement temporaire des dispositions du code du travail relatives aux locaux de restauration
	Arrêté du 20 janvier 2022 modifiant l'arrêté du 22 décembre 2021 portant désignation temporaire d'organismes pouvant procéder aux contrôles et mesures en matière d'aération et d'assainissement des locaux de travail prescrits par l'agent de contrôle de l'inspection du travail
24 janvier 2022	Arrêté du 26 janvier 2022 déterminant la composition de la commission instituée par le décret n° 2021-1763 du 23 décembre 2021 portant modification des concentrations moyennes en poussières totales et alvéolaires dans les locaux à pollution spécifique
10 mars 2022	Décret n° 2022-624 du 22 avril 2022 relatif à l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail et à la surveillance du marché des équipements de travail et des équipements de protection individuelle
2 juin 2022	Décret n° 2021-1763 du 23 décembre 2021 portant modification des concentrations moyennes en poussières totales et alvéolaires dans les locaux à pollution spécifique
	Projet de décret relatif à la prévention du risque électrique lié aux travaux d'ordre non électrique dans l'environnement d'ouvrages ou installations électriques sous tension aériens ou souterrains
	Projet d'arrêté relatif à la prévention du risque électrique lié aux travaux d'ordre non électrique dans l'environnement d'ouvrages ou installations électriques sous tension aériens ou souterrains
7 juillet 2022	Projet d'arrêté relatif aux conditions d'équivalence entre l'autorisation d'intervenir à proximité des réseaux prévue par l'article R. 554-31 du code de l'environnement et l'habilitation prévue à l'article R. 4546-18 du code du travail

20 octobre 2022	Point d'information sur les conditions d'organisation de la prévention des risques professionnels dans les mines et les carrières
	Point d'information sur les travaux réglementaires de réécriture des règles de la construction et de recodification du livre 1er du code de la construction et de l'habitation (CCH) comportant le transfert des dispositions relatives aux obligations du maître d'ouvrage pour la conception des « lieux de travail » du code du travail vers le CCH : focus sur l'accessibilité aux personnes handicapées ou à mobilité réduite des bâtiments à usage professionnel
	Point d'information sur les travaux de la commission instituée par le décret n°2021-1763 du 23 décembre 2021 portant modification des concentrations moyennes en poussières totales et alvéolaires dans les locaux à pollution spécifique, par Hervé LANOUZIERE, président de la commission
	Point d'information sur l'arrêté du 16 septembre 2022 portant désignation temporaire d'organismes pouvant procéder aux contrôles et mesures en matière d'aération et d'assainissement des locaux de travail prescrits par l'agent de contrôle de l'inspection du travail
17 novembre 2022	Projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 23 juillet 1947 fixant les conditions dans lesquelles les douches doivent être mises à disposition des personnels effectuant des travaux insalubres ou salissants
	Projet d'arrêté du précisant les modalités de formation et d'exercice des missions des intervenants en prévention des risques professionnels exerçant en carrières et abrogeant divers arrêtés relatifs à l'organisation de la prévention en matière de sécurité et de santé dans les mines et carrières
	Projet de décret relatif à l'enregistrement des intervenants en prévention des risques professionnels exerçant en carrières
	Projet de décret relatif à l'organisation de la prévention des risques professionnels dans les mines et les carrières
	Point d'information sur le projet d'arrêté fixant le modèle de la déclaration d'intérêts mentionnée prévue à l'article D 4644-6 du Code du travail
15 décembre 2022	Décret n° 2021-1763 du 23 décembre 2021 portant modification des concentrations moyennes en poussières totales et alvéolaires dans les locaux à pollution spécifique
	Décret n°2023-310 du 24 avril 2023 relatif à la faculté de déroger jusqu'au 30 juin 2024 à l'obligation de mettre à disposition des travailleurs de l'eau à température réglable sur les lieux de travail
	Campagne d'agrément ou de renouvellement des agréments des organismes de formation aux travaux sous tension sur les installations électriques visées à l'article R. 4544-11 du code du travail

5. LA COMMISSION SPÉCIALISÉE N° 4 (CS4) RELATIVE AUX PATHOLOGIES PROFESSIONNELLES

Date de réunion	Ordre du jour
Consultation électronique - janvier 2022	Décret n°2022-374 du 16 mars 2022 relatif à la composition et au fonctionnement des comités régionaux de reconnaissance des maladies professionnelles
25 janvier 2022	Point d'information sur la reconnaissance en maladies professionnelles du Covid-19 : interventions de la Direction des Risques Professionnels de la Caisse Nationale de l'Assurance Maladie et de la Société française de médecine du travail
	Présentation du programme de travail de la CS4 pour 2022
17 mars 2022	Débat sur le projet de mandat modifié du groupe de travail relatif aux pathologies plurifactorielles
	Décret n° 2022-573 du 19 avril 2022 révisant et complétant les tableaux des maladies professionnelles annexés au livre IV du code de la sécurité sociale
22 mars 2022	Point d'information sur la reconnaissance en maladies professionnelles de la Covid-19 : intervention de la Direction des Risques Professionnels de la Caisse Nationale de l'Assurance Maladie
	Présentation de l'actualisation des recommandations au CRRMP unique pour la reconnaissance, au titre de la voie complémentaire, de la Covid-19 comme maladie professionnelle, par le groupe d'experts
	Présentation par l'Anses de la restitution de l'expertise préalable à la création de tableaux de maladies professionnelles ou à l'élaboration de recommandations aux CRRMP en lien avec les cancers de l'ovaire et du larynx associés à une exposition professionnelle à l'amiante (Saisine n° 2018-SA-0266)
17 mai 2022	Présentation du fonctionnement du Fonds d'indemnisation des victimes de l'amiante
	Point d'information sur la reconnaissance en maladies professionnelles de la Covid-19 : intervention de la Direction des Risques Professionnels de la Caisse Nationale de l'Assurance Maladie et de la Direction générale de l'Offre de soins (DGOS)
	Discussion des partenaires sociaux sur les suites à donner à la restitution de la saisine de l'Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail (ANSES) relative à l'expertise préalable à la création de tableaux de maladies professionnelles ou à l'élaboration de recommandations aux CRRMP en lien avec les cancers de l'ovaire et du larynx associés à une exposition professionnelle à l'amiante (Saisine n° 2018-SA-0266)
	Débat sur les prochaines saisines de l'Anses sur l'année 2023

Date de réunion	Ordre du jour
5 juillet 2022	<p>Point d'information sur la reconnaissance en maladies professionnelles du Covid-19 : interventions de la Direction des risques professionnels de la Caisse Nationale de l'Assurance Maladie (CNAM) et de la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP)</p> <p>Avis des partenaires sociaux sur les suites à donner à la restitution de la saisine de l'Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail (ANSES) relative à l'expertise préalable à la création de tableaux de maladies professionnelles ou à l'élaboration de recommandations aux CRRMP en lien avec les cancers de l'ovaire et du larynx associés à une exposition professionnelle à l'amiante (Saisine n° 2018-SA-0266)</p> <p>Présentation par l'Anses de l'état des lieux sur le cancer du pharynx en lien avec une exposition professionnelle à l'amiante (saisine n° 2018-SA-0266)</p> <p>Présentation par la CNAM du bilan de l'activité des CRRMP sur l'année 2021</p> <p>Information sur les saisines de l'Anses en matière d'expertise préalable à l'élaboration de tableaux de maladies professionnelles pour l'année 2023</p>
4 octobre 2022	<p>Avis des partenaires sociaux sur les suites à donner à la restitution de la saisine de l'Anses relative à l'expertise préalable à la création de tableaux de maladies professionnelles ou à l'élaboration de recommandations aux comités régionaux de reconnaissance des maladies professionnelles (CRRMP) en lien avec les cancers de l'ovaire et du larynx associés à une exposition professionnelle à l'amiante (Saisine n° 2018-SA-0266)</p> <p>Discussions sur l'état des lieux sur le cancer du pharynx avec une exposition professionnelle à l'amiante (Saisine n° 2018-SA-0266)</p> <p>Restitution de la suite de la saisine de l'Anses relative à l'expertise sur les pesticides en lien avec les Bronchopneumopathies Chroniques Obstructives (BPCO) en vue de la création d'un tableau de maladie professionnelle ou de l'élaboration de recommandations aux CRRMP (Saisine n° 2018-SA-0267)</p>
8 décembre 2022	<p>Avis des partenaires sociaux sur les suites à donner à la restitution de la saisine de l'Anses relative à l'expertise préalable à la création de tableaux de maladies professionnelles ou à l'élaboration de recommandations aux comités régionaux de reconnaissance des maladies professionnelles (CRRMP) en lien avec les cancers de l'ovaire et du larynx associés à une exposition professionnelle à l'amiante (Saisine n° 2018-SA-0266)</p> <p>Discussion sur l'état des lieux sur le cancer du pharynx avec une exposition professionnelle à l'amiante (Saisine n° 2018-SA-0266)</p> <p>Discussion sur les suites à donner à la restitution de la saisine de l'Anses relative à l'expertise sur les pesticides en lien avec les Bronchopneumopathies Chroniques Obstructives (BPCO) en vue de la création d'un tableau de maladie professionnelle ou de l'élaboration de recommandations aux CRRMP (Saisine n° 2018-SA-0267)</p> <p>Débat sur le programme de travail de la CS4 sur l'année 2023</p>

6. LA COMMISSION SPÉCIALISÉE N°6 (CS6) RELATIVE AUX ACTIVITÉS AGRICOLES

Date de réunion	Textes publiés au JORF
21 février 2022	Arrêté du 28 mars 2022 relatif à l'homologation nationale par type et à l'homologation à titre individuel des tracteurs agricoles ou forestiers appartenant à une des catégories mentionnées à l'article 8 du décret n°2005-1236 du 30 septembre 2005
	Arrêté du 28 mars 2022 modifiant l'arrêté du 19 décembre 2016 relatif à la réception des véhicules agricoles et forestiers et de leurs systèmes, composants et entités techniques
	Décret n°2022-1434 du 15 novembre 2022 relatif au dossier médical en santé au travail
	Décret n°2022-418 du 24 mars 2022 adaptant temporairement les délais de réalisation des visites et examens médicaux par les services de santé au travail à l'urgence sanitaire
	Arrêté du 20 janvier 2022 modifiant l'arrêté du 22 décembre 2021 portant désignation temporaire d'organismes pouvant procéder aux contrôles et mesures en matière d'aération et d'assainissement des locaux de travail prescrits par l'agent de contrôle de l'inspection du travail
	Arrêté du 26 janvier 2022 déterminant la composition de la commission instituée par le décret n°2021-1763 du 23 décembre 2021 portant modification des concentrations moyennes en poussières totales et alvéolaires dans les locaux à pollution spécifique
	Décret n°2022-61 du 25 janvier 2022 portant aménagement temporaire des dispositions du code du travail relatives aux locaux de restauration
10 mars 2022	Décret n°2022-624 du 22 avril 2022 relatif à l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail et à la surveillance du marché des équipements de travail et des équipements de protection individuelle
30 mars 2022	Décret n°2022-679 du 26 avril 2022 relatif aux délégations de missions par les médecins du travail, aux infirmiers en santé au travail et à la télésanté au travail
22 juin 2022	Projet de décret relatif aux travaux non électriques dans l'environnement des ouvrages et installations électriques
	Projet d'arrêté relatif aux travaux non électriques dans l'environnement des ouvrages et installations électriques
	Projet de décret relatif à l'ensemble socle de services à mettre en œuvre par les services de santé au travail en agriculture
15 septembre 2022	Arrêté du 16 septembre 2022 portant désignation temporaire d'organismes pouvant procéder aux contrôles et mesures en matière d'aération et d'assainissement des locaux de travail prescrits par l'agent de contrôle de l'inspection du travail
	Décret n°2022-1510 du 30 novembre 2022 relatif aux référentiels et aux principes guidant l'élaboration du cahier des charges de certification des services de santé au travail en agriculture
	Arrêté du 4 octobre 2022 fixant les prescriptions techniques relatives aux structures de sécurité anti-retournement équipant les tracteurs agricoles ou forestiers en service
	Décret n°2022-1712 du 29 décembre 2022 relatif à l'approbation de la délibération du comité national de prévention et de santé au travail du conseil d'orientation des conditions de travail fixant les modalités de mise en œuvre du passeport de prévention et de sa mise à la disposition de l'employeur

Date de réunion	Textes publiés au JORF
10 novembre 2022	Décret n° 2023-489 du 21 juin 2023 relatif à la protection des travailleurs contre les risques dus aux rayonnements ionisants
	Décret n° 2022-1752 du 28 décembre 2022 relatif à l'agrément et aux rapports d'activité des services de santé au travail en agriculture
	Décret n° 2023-139 du 27 février 2023 relatif au suivi médical professionnel des salariés agricoles, aux pensions d'invalidité et à la rente pour accident du travail ou maladie professionnelle des non-salariés agricoles et au complément d'indemnisation au titre de leur exposition aux pesticides
	Décret n° 2022-1712 du 29 décembre 2022 relatif à l'approbation de la délibération du comité national de prévention et de santé au travail du conseil d'orientation des conditions de travail fixant les modalités de mise en œuvre du passeport de prévention et de sa mise à la disposition de l'employeur
	Pour information : Quads : objection formelle de la France à la norme harmonisée EN 15997
Consultation électronique - novembre 2022	Pour information : retour de l'enquête nationale CCMSA/agents chargés du contrôle de la prévention (ACCP) sur les tenues de protection contre le risque phytopharmaceutique
	Décret n° 2022-1664 du 27 décembre 2022 relatif à la formation spécifique des infirmiers de santé au travail Arrêté du 30 janvier 2023 relatif aux modalités d'organisation et d'évaluation de la formation spécifique des infirmiers de santé au travail

Annexe 2

Liste des sigles

ACD	Agents chimiques sur le lieu de travail
ADCO	Comité de coopération administrative
AFNOR	Association française de normalisation
AFS	Aides financières simplifiées
AFSA	Aide financière simplifiée agricole
AFSE	Aide financière simplifiée exploitants
AFSSET	Agence française de sécurité sanitaire de l'environnement et du travail
AGEFIPH	Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées
ALISFA	Branche des acteurs du lien social et familial
AMM	Autorisations de mise sur le marché
ANACT	Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail
ANI	Accord national interprofessionnel
ANMV	Agence nationale du médicament vétérinaire
ANSES	Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail
ANSP	Agence nationale de Santé publique
Aract	Agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail
ASN	Autorité de sûreté nucléaire
AT/MP	Accidents du travail - maladies professionnelles
BDESE	Bases de données économiques, sociales et environnementales
BEA	Bien-être animal
BNITH	Bureau de normalisation des industries du textile et de l'habillement

BRCTA	Bureau des relations et des conditions de travail en agriculture
BTP	Bâtiment et travaux publics
C2P	Compte professionnel de prévention
CAH	Certificat d'aptitude à l'hyperbarie
CAMARI	Certificat d'aptitude à manipuler des appareils de radiologie industrielle
CAP	Certificats d'aptitude professionnelle
CARSAT	Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail
CCHSCT	Comité centrale hygiène, sécurité et conditions de travail
CCMSA	Caisse centrale de la mutualité sociale agricole
CCN66	Branches des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées
CCPP	Centre de consultation de pathologies professionnelles et environnementales
CCSS	Comité consultatif pour la sécurité et la santé sur le lieu de travail
CCTH	Certificat de compétence au travail en hauteur
CEA	Commissariat à l'énergie atomique et aux énergies alternatives
CEN	Comité européen de normalisation
CESE	Conseil économique, social et environnemental
CFA	Centres de formation d'apprentis
CFDT	Confédération française démocratique du travail
CFE-CGC	Confédération française de l'encadrement - Confédération générale des cadres
CGAAER	Conseil général de l'alimentation, de l'agriculture et des espaces ruraux
CGEDD	Conseil général de l'environnement et du développement durable
CGSS	Caisse générale de sécurité sociale
CGT	Confédération générale du travail
CGT-FO	Confédération générale du travail - Force ouvrière
CHRS	Centres d'hébergement et de réadaptation sociale

CHSCT	Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
CIECST	Chaire internationale d'études comparées de la santé au travail
CIRC	Centre international de recherche sur le cancer
CISR	Comité interministériel de la sécurité routière
CLP	Classification, Labelling, Packaging
CMD4	Quatrième révision de la directive sur les agents cancérigènes et mutagènes
CMR	Cancérogènes, mutagènes et reprotoxiques
CMRD	Agents cancérigènes, mutagènes ou reprotoxiques au travail
CMSA	Caisses de mutualité sociale agricole
CNAM	Caisse nationale d'assurance maladie
CNC	Centre national du cinéma et de l'image animée
CNIL	Commission nationale informatiques et libertés
CNOCT	Conseil national d'orientation des conditions de travail
CNOP	Convention nationale d'objectifs de prévention
CNPE	Centres nucléaires de production d'électricité
CNPST	Comité national de prévention et de santé au travail
COCT	Conseil d'orientation des conditions de travail
COFRAC	Comité français d'accréditation
COG AT-MP	Convention d'objectifs et de gestion de l'Assurance Maladie – Risques professionnels
COREPER	Comité des représentants permanents
COSMAP	Commission supérieure des maladies professionnelles en agriculture
CPAM	Caisses primaires d'assurance maladie
CPME	Confédération des petites et moyennes entreprises
CPOM	Contrat pluriannuel d'objectif et de moyen
CPPNI	Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation
CPSS	Comité de protection sociale des salariés agricoles

CRAMIF	Caisse régionale d'assurance maladie d'Ile-de-France
CROCT	Comité régional d'orientation des conditions de travail
CRP	Conseiller en radioprotection
CRPRP	Comité régional de prévention des risques professionnels
CRPST	Comité régional de prévention et de santé au travail
CRRMP	Comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles
CRSPT	Comité régional de prévention et de santé au travail
CSE	Comité social et économique
CSPS	Ciblage des maîtres d'ouvrage, coordonnateurs de sécurité et de prévention de la santé
CSSCT	Commissions santé, sécurité et conditions de travail
CTN	Comité technique national
CTR	Comité technique régional
CTS	Conseil territorial de santé
DAVS	Direction des alertes et des vigilances sanitaires
DCN	Direction des centrales nucléaires
DEETS	Direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités
DEP	Département expertise et pilotage
DES	Degré élevé de solidarité
DG Emploi	Direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'inclusion
DGAC	Direction générale de l'aviation civile
DGAFP	Direction générale de l'administration et de la fonction publique
DGESCO	Direction générale de l'enseignement scolaire
DGESIP	Direction générale de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle
DGPR	Direction générale de la prévention des risques
DGT	Direction générale du travail
DIRECCTE	Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi

DISR	Délégué interministériel à la sécurité routière
DMST	Dossier médical en santé au travail
DPRP	Département prévention des risques professionnels
DREAL	Direction régionale de l'environnement, de l'aménagement et du logement
DREETS	Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités
DRH	Direction des ressources humaines
DSR	Délégation à la sécurité routière
DU	Document unique
DUERP	Document unique d'évaluation des risques professionnels
ECHA	Agence européenne des produits chimiques
ECLAT	Branche des métiers de l'éducation, de la culture, des loisirs et de l'animation
EER	Espace européen de la recherche
EESS	Exigences essentielles de santé et de sécurité
EPA	Établissement public administratif
EPI	Équipements de protection individuelle
EPIC	Établissement public à caractère industriel et commercial
EPR	Réacteur pressurisé européen
ESP	Études de sécurité pyrotechnique
ESS	Économie sociale et solidaire
EST	Études de sécurité du travail
ETP	Équivalent temps plein
EU-OSHA	Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail
Fact	Fonds pour l'amélioration des conditions de travail
FESAC	Fédération des employeurs du spectacle vivant, de la musique, de l'audiovisuel et du cinéma
FIPU	Fonds d'investissement pour la prévention de l'usure professionnelle
FIVP	Fonds d'indemnisation des victimes de pesticides
FNPAT	Fonds national de prévention des accidents du travail

GPO	Groupe permanent d'orientation
GPRO	Groupe permanent régional d'orientation des conditions de travail
HAS	Haute Autorité de santé
HDS	Haut degré de solidarité
ICPE	Installations classées pour l'environnement
IGAS	Inspection générale des affaires sociales
Ineris	Institut national de l'environnement industriel et des risques
INERIS	Institut national de l'environnement industriel et des risques
INMA	Institut national de la médecine agricole
INRS	Institut national de recherche et de sécurité
INS	Identifiant national de santé
INTEFP	Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle
IPA	Infirmier en pratique avancée
IPA-ST	Infirmier en pratique avancée en santé au travail
IPE	Inspection de l'armement pour les poudres et explosifs
IRP	Instances représentatives du personnel
IRSN	Institut de radioprotection et de sûreté nucléaire
ISST	Inspecteur de santé et de sécurité au travail
ITA	Inspection du travail dans les armées
IUT	Institut universitaires de technologie
JORF	Journal officiel de la République française
LFSS	Loi de financement de la Sécurité sociale
LOLF	Loi organique relative aux lois de finances
MASA	Ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire
MCE	Maladies chroniques évolutives
MEDEF	Mouvement des entreprises de France
META	Méthode électronique à transmission analytique

Mildeca	Mission interministérielle de lutte contre les drogues et les conduites addictives
MIT	Mission inspection du travail
MPC	Médecin praticien correspondant
MSA	Mutualité sociale agricole
OIT	Organisation internationale du travail
OMS	Organisation mondiale de la santé
ONISR	Observatoire national interministériel de sécurité routière
OPCO	Opérateur de compétences
OPPBTP	Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics
OSAC	Organisme pour la sécurité de l'aviation civile
OTAN	Organisation du traité de l'Atlantique Nord
OVA	Organismes vérificateurs accrédités
PACA	Provence-Alpes-Côte d'Azur
PAPRI Pact	Programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail
PATGM	Plan sur la prévention des accidents du travail graves et mortels
PCR	Personne compétente en radioprotection
PDP	Prévention de la désinsertion professionnelle
PDRE	Plans de démolition, de retrait ou d'encapsulation d'amiante
PME	Petites et moyennes entreprises
PNR EST	Programme national environnement-santé-travail
PRP	Prévention des risques professionnels
PRST	Plan régional santé au travail
PST4	4 ^e Plan santé au travail
QR	Questions-réponses
QVCT	Qualité de vie et des conditions de travail
QVT	Qualité de vie au travail
RAT	Repérage amiante avant travaux
RGPD	Règlement général sur la protection des données

RNV3P	Réseau national de vigilance et de prévention des pathologies professionnelles
RPS	Risques psychosociaux
RQTH	Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé
RRH	Responsable des ressources humaines
RRPA	Réseaux des risques particuliers amiante
RSE	Responsabilité sociale des entreprise
SIEVERT PN	Service d'évaluation dosimétrique
SIGIS	Système informatique de gestion de l'inventaire des sources radioactives
SIR RI	Suivi individuel renforcé
SIST-BTP	Services interentreprises de santé au travail du BTP
SIT	Système d'inspection du travail
SIGIS	Système d'information et de gestion de l'inventaire des sources de rayonnements ionisants
SISERI	Système d'information de l'exposition des travailleurs aux rayonnements ionisants
SPAA	Service de prévention des accidents dans l'agriculture
SPST	Services de prévention de santé au travail
SPSTA	Service de prévention et de santé au travail autonome
SPSTI	Services de prévention et de santé au travail interentreprises
TMS	Troubles musculo-squelettiques
TPE	Très petites entreprises
U2P	Union des entreprises de proximité
UDES	Union des employeurs de l'économie sociale et solidaire
UES	Unité économique et sociale
UMRESTTE	Unité mixte de recherche épidémiologique et de surveillance transport travail environnement
VHSS	Violences et de harcèlement sexistes et sexuels
VIP	Visite d'information et de prévention
VLEP	Valeurs limites d'exposition professionnelle
VSST	Violences sexistes et sexuelles au travail

ONT NOTAMMENT CONTRIBUÉ À CE BILAN :

Amandine HUBERT (DGT) ; Anne GUIBERT (ANACT) ; Audrey LAUZE (DGT) ; Axelle HOUDIER (DGT) ; Caroline GENON (DGT) ; Cécile RIBOLI (DGT) ; Céline MENARD (ANSP) ; Christel LAMOUREUX (DGT) ; Christelle CHAMBARLHAC (DGT) ; Claire SEILLER (DGT) ; Clément LENOBLE (INERIS) ; Cyril BERNADE (ASN) ; Dominique GIORGI (Vice-président du COCT) ; Dominique-Anne MICHEL (DGT) ; Élixa RIOU (DGT) ; Élise VIGIER (DGT) ; Éric ALBIER (INPP) ; Éric LACAVALERIE (ASN) ; Éric THIBAUT (DGT) ; Fabrice MASSON (DGT) ; Fahima LEKHCHINE (INRS) ; Farida LAMKARKACH (DGT) ; Gilbert DE STEFANO (DGT) ; Gwennaëlle TOUZALIN (DGT) ; Henri BASTOS (ANSES) ; Isabelle-Anne MAILLARD (DGT) ; Jean GALVE (DGT) ; Jean-Philippe MAZAUD (CESE) ; Jérémy DE SAINT-JORES (DGT) ; Jérôme CAUET (MASA) ; Jérôme MONTEIL (OPPBTP) ; Jordi CARBONELL (DGT) ; Julie BASTARD (CNAM) ; Laure GINESTY (DGT) ; Laure WURTZ (ASN) ; Laurie MONTI (DGT) ; Leïla MARTIN (ASN) ; Lucie MEDIAVILLA (DGT) ; Lucile CASTEX-CHAUVE (DGT) ; Malika MERAD (CESE) ; Mélina LE BARBIER (ANSP) ; Michaël COTTIN (DGT) ; Nadine LHUILLIER (DGT) ; Nathalie RAVION (CESE) ; Nicolas MICHEL (DGT) ; Olivier CALVEZ (DGT) ; Pascal JACQUETIN (CNAM) ; Peggy MATHIEU (DGT) ; Philippe GARABIOL (SG du COCT) ; Philippe QUITTAT-ODELAIN (MASA) ; Pierre LECOQ (DGT) ; Sébastien DENYS (ANSP) ; Séverine BRUNET (INRS) ; Solange DELPECH (OPPBTP) ; Solenne TAOCALI (DGT) ; Thierry BALANNEC (CNAM) ; Thomas COLIN (DGT) ; Vincent JIMENEZ (DGT) ; Virginie CHRISTIA-CABANNE (DGT) ; Xavier GUILLARD (CESE) ; Yann BILLARAND (IRSN)

Remerciements collectifs pour les organisations syndicales et patronales

Équipe de coordination : Maxime PRADIER (DGT) ; Heidi BORREL (DGT) ; Manal KHELIFI (DGT)

Sous la direction de : Christelle AKKAOUI (Sous-directrice) ; Anne AUDIC (Adjointe à la Sous-directrice)



Imprimerie de la Direction de l'information légale et administrative
N° xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx – Dépôt légal : xxxxxxxx



LOGO IMPRIMEUR CERTIFIÉ

Cet ouvrage, préparé annuellement par le ministère chargé du travail et présenté aux partenaires sociaux réunis au sein du Conseil national d'orientation des conditions de travail (CNOCT), présente un panorama global de l'action en faveur de la prévention des risques professionnels et de l'amélioration des conditions de travail des salariés.

L'amélioration de la prévention des risques professionnels dépend à la fois de la capacité à renforcer les dispositifs législatifs et réglementaires et à améliorer leur cohérence d'ensemble, et de l'action conjuguée des différents acteurs économiques et sociaux à tous les niveaux et, en tout premier lieu, sur le terrain.

Cette édition 2023 s'attache d'abord à décrire l'action des acteurs de la prévention des risques professionnels : tant les acteurs présents au sein de l'entreprise que ceux qui interviennent autour d'elle – l'État, les organismes de Sécurité sociale, les organismes de prévention et les agences d'expertise scientifique.

Le bilan annuel permet ensuite d'appréhender l'état des conditions de travail et de la santé et sécurité au travail, à la fois à travers les statistiques d'accidents du travail et de maladies professionnelles et grâce à des focus thématiques réalisés sur les risques professionnels majeurs.

Ce bilan présente également les grandes orientations des actions menées par le ministère chargé du travail et le ministère chargé de l'agriculture en matière d'amélioration des conditions de travail des salariés.

L'année 2022 a ainsi tout d'abord été marquée par la poursuite de la mise en œuvre de la loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail, issue de la transposition de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 9 décembre 2020. 16 décrets ont été publiés pendant l'année, correspondant à 39 mesures d'application sur les 44 prévues par la loi.

En 2022, le déploiement du 4^e plan de santé au travail (PST4) et du plan de prévention des accidents du travail graves et mortels (PATGM) s'est poursuivi grâce à l'implication du ministère et de ses partenaires. Ces plans stratégiques confortent la priorité donnée à la prévention primaire par le système de santé au travail, en ciblant notamment les risques professionnels prioritaires et les publics particulièrement exposés. Ils sont déclinés par les services déconcentrés au travers de plans régionaux, favorisant ainsi le déploiement des politiques de santé au travail au plus près des salariés et des entreprises.

Par ailleurs, la Présidence française de l'Union européenne a constitué une échéance majeure pour le ministère chargé du travail en 2022. Cette période a en effet permis l'avancée de plusieurs textes européens en matière de santé et sécurité au travail.

Enfin, d'autres actions structurantes ont été conduites en 2022 sur le champ de la santé au travail, comme la poursuite de la préparation du déploiement du passeport de prévention et l'extension progressive de l'application DEMAT@MIANTE.

Les équipes de la Direction générale du travail se sont pleinement investies dans les actions engagées dans le cadre de ces priorités. Elles ont par ailleurs veillé à accompagner les salariés, les entreprises et les organisations syndicales et patronales, tant sur le plan juridique qu'opérationnel.

Ministère du Travail,
de la Santé et des Solidarités
Direction générale du travail
*Mission chargée du pilotage de la politique
et des opérateurs de la santé au travail*
30/43, quai André Citroën
75902 Paris cedex 15