



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

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction générale
du travail

Édition 2022

Les conditions de travail en 2021



BILAN & RAPPORTS

CONDITIONS DE TRAVAIL

Bilan 2021

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

Ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion
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, du Plein emploi, et de l'Insertion.

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, du Plein emploi, et de l'Insertion - Paris, 2022

Avant-propos	15
<hr/>	
Les conditions de travail vues par les organisations syndicales et professionnelles membres du COCT	19
<hr/>	
Les organisations de salariés interprofessionnelles	21
<hr/>	
Contribution de la confédération française démocratique du travail (CFDT)	19
Contribution de la confédération générale du travail (CGT)	29
Contribution de la confédération générale du travail - Force Ouvrière (CGT-FO)	33
Contribution de la confédération française de l'encadrement – confédération générale des cadres (CFE-CGC)	37
Contribution de la confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC)	43
Les organisations patronales interprofessionnelles	49
<hr/>	
Contribution du mouvement des entreprises de France (MEDEF)	51
Contribution de la confédération des petites et moyennes entreprises (CPME)	53
Contribution de l'union des entreprises de proximité (U2P)	55
Les organisations patronales multiprofessionnelles	59
<hr/>	
Contribution de la fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles (FNSEA)	61
Contribution de l'union des employeurs de l'économie sociale et solidaire (UDES)	65
Contribution de la fédération des employeurs du spectacle vivant, de la musique, de l'audiovisuel et du cinéma (FESAC)	75
Les conditions de travail vues par le conseil économique social et environnemental	81
<hr/>	
1. 2021 : une année révélatrice des transformations en cours en termes de QVCT	84
2. Des interrogations fortes sur la finalité et le sens du travail dans un contexte de crise sanitaire et d'éco-anxiété grandissante	89
3. Priorités en matière de qualité de vie et des conditions de travail	92

Sommaire

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

97

Chapitre 1 - Au sein de l'entreprise, un paysage d'acteurs de la prévention recomposé	99
1. L'employeur, premier responsable de la santé et de la sécurité des salariés	102
2. Le CSE, un cadre renouvelé pour le dialogue social en entreprise	103
2.1. Les acteurs de l'entreprise disposent d'une grande marge de manœuvre dans la mise en place du CSE	104
2.2. La CSSCT apporte une expertise technique au CSE	105
2.3. Les représentants de proximité assurent le relai sur le terrain	105
2.4. Les évolutions apportées par la loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail	106
2.5. Focus sur le rapport 2021 du comité d'évaluation des ordonnances	107
3. Les services de prévention et de santé au travail (SPST)	110
3.1. Composition et répartition des SPST : deux défis auxquels tentent de répondre le développement de la pluridisciplinarité	111
3.2. L'activité des SPST se modernise pour mieux répondre aux enjeux actuels de la santé au travail	116
3.3. La loi du 2 août 2021 et ses conséquences sur l'offre de service et le pilotage des SPST	122
Chapitre 2 - les organismes, agences et autorités	125
1. Les organismes de Sécurité sociale	127
1.1. La caisse nationale de l'assurance maladie (Cnam)	127
1.2. La caisse centrale de la mutualité sociale agricole (Cmsa)	131
2. Les organismes de prévention	137
2.1. L'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact)	137
2.2. L'organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics (Oppbtp)	143
2.3. L'institut national de recherche et de sécurité (Inrs)	147
3. Les agences d'expertise scientifique	154
3.1. L'agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail (Anses)	154
3.2. Santé publique france: l'agence nationale de santé publique (Ansp)	162
3.3. L'institut de radioprotection et de sûreté nucléaire (Irsn)	168
3.4. L'institut national de plongée professionnelle (Inpp)	174
3.5. L'institut national de l'environnement industriel et des risques (Ineris)	177
4. Une autorité administrative indépendante: l'autorité de sûreté nucléaire (Asn)	182

Partie 2 - Les risques professionnels 189

Chapitre 3 - Les chiffres-clés des accidents du travail, accidents de trajet et maladies professionnelles 191

- 1. Les accidents du travail 194
- 2. Les accidents de trajet 198
- 3. Les maladies professionnelles 199

Chapitre 4 - Focus sur quelques risques professionnels 203

- 1. La prévention de la souffrance psychique et la protection de la santé mentale des travailleurs 205
 - 1.1. Des outils concrets pour prévenir les risques psychologiques en milieu professionnel et accompagner les salariés et les entreprises 206
 - 1.2. Poursuivre les efforts de prévention des risques psychosociaux (RPS) à travers le 4^e Plan santé au travail 206
 - 1.3. Renforcer le rôle des services de prévention et de santé au travail (SPST) en matière de prévention des risques psychosociaux et de promotion de la santé 207
- 2. L'exposition professionnelle aux rayonnements ionisants et la prévention du risque radon 208
 - 2.1. L'exposition professionnelle aux rayonnements ionisants 208
 - 2.2. La prévention du risque radon 210
- 3. Prévenir le risque routier professionnel 211
 - 3.1. Approfondir la connaissance et le suivi du risque routier afin de mieux orienter la politique de prévention 212
 - 3.2. Coordonner les actions menées par les différents acteurs de prévention 213
- 4. Actualité de la prévention du risque d'exposition à l'amiante : la mise en œuvre de l'obligation de repérage avant travaux de l'amiante 2016-2022 214
 - 4.1. Genèse 214
 - 4.2. Au 31 décembre 2021, le chantier de normalisation pour chacun des six domaines d'activité susmentionnés est achevé 215
 - 4.3 La structuration de l'offre de formation est en cours 217
 - 4.4. La communication en matière d'amiante 218
- 5. La prévention du risque chimique et du risque biologique 219
 - 5.1. Les transpositions des valeurs limites d'exposition professionnelle (VLEP) européennes dans la réglementation française 219
 - 5.2. L'implication de la direction générale du travail dans les travaux et les négociations sur l'évolution des réglementations européennes. 221
 - 5.3. La protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition à des agents biologiques 221
- 6. Prévenir les risques liés aux poussières 222
 - 6.1. Les enjeux de la révision des concentrations moyennes en poussières sans effet spécifique (PSES) 222
 - 6.2. La mise en place d'une commission pour accompagner les entreprises 224

Sommaire

Partie 3 - Les grandes actions en matière de prévention	225
<hr/>	
Chapitre 5 - Le 4^e plan santé au travail	227
<hr/>	
1. L'élaboration du PST 4	229
2. Le contenu du PST 4	230
3. La déclinaison de l'axe transversal en un plan dédié à la lutte contre les accidents du travail graves et mortels (PATGM)	232
4. L'horizon 2022 : la mise en œuvre du PST 4 et du PATGM	232
Chapitre 6 - De l'ANI de 2020 à la loi du 2 août 2021 et son application	235
<hr/>	
1. L'accord national interprofessionnel du 9 décembre 2020 a été transposé dans une proposition de loi promulguée le 2 août 2021	237
2. Une réforme axée sur le renforcement de la prévention primaire et un meilleur pilotage des acteurs de la santé au travail	238
3. L'application des mesures de la loi du 2 août : un enjeu essentiel pour concrétiser la réforme de la santé au travail	240
Chapitre 7 - La gestion de crise sanitaire de la Covid-19	243
<hr/>	
1. De nombreux outils de droit souple pour accompagner les entreprises et les travailleurs	245
1.1. Un protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprises face à l'épidémie de la Covid-19 (PNE) régulièrement mis à jour en fonction de l'évolution de la crise sanitaire	245
1.2. Des fiches-métiers adaptées aux risques de chaque profession pour permettre le respect des gestes barrières et des guides des bonnes pratiques à destination des employeurs et des salariés	247
1.3. Des « foires aux questions » répondant aux problématiques posées au sein des entreprises	247
2. L'accompagnement des entreprises dans la mise en place du télétravail	248
3. Une forte mobilisation des services de prévention et de santé au travail	248
4. L'adaptation des textes liés au risque biologique pour prendre en compte cette situation inédite de pandémie	253
5. L'aménagement temporaire des dispositions du code du travail relatives aux locaux de restauration	253
Chapitre 8 - L'Activité du système d'inspection du travail	257
<hr/>	
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 majeurs	263
1.4. Les enquêtes relatives aux accidents du travail	264
1.5. Le risque épidémique en milieu de travail	265

Chapitre 9 - L'activité du ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire	267
1. La contribution du ministère de l'agriculture et de l'alimentation à la gestion de la crise de la Covid-19	269
2. La prévention des risques psychosociaux et du suicide en agriculture	269
3. La prévention du risque chimique en agriculture	271
3.1. Mieux connaître les expositions aux produits phytopharmaceutiques	271
3.2. La pollution au chlordécone dans les Antilles	272
4. La prévention des risques liés aux agroéquipements	274
4.1. Tracteur agricole ou forestier: un nouvel arrêté pour répondre à tout type de tracteur	274
4.2 Agir en conception: la surveillance du marché des agroéquipements	275
4.3. Agir en conception: les travaux de normalisation des équipements de travail et des équipements de protection individuelle	276
5. La prévention des risques liés à certaines activités ou opérations rencontrées en agriculture ou liés au statut des travailleurs agricoles	278
5. 1. Amélioration des conditions de travail en abattoir	278
5.2. Décret relatif aux mesures de sécurité lors de l'exécution de certains travaux dans les parcs et jardins	278
6. Maladies professionnelles	280
7. Mesures relatives au suivi de l'état de santé des professionnels: une nouvelle organisation des services de santé au travail agricole avec la loi du 2 août 2021	281
Partie 4 - Le dialogue social autour des conditions de travail	283
Chapitre 10 - Le Conseil d'orientation des conditions de travail et les comités régionaux d'orientation des conditions de travail	285
1. Éléments de contexte	289
1.1. Présentation du COCT	289
1.2. Les évolutions apportées par la loi pour renforcer la prévention de la santé au travail et le décret n° 2021-1792 du 23 décembre 2021	289
2. En 2021, l'activité de la fonction d'orientation du COCT est restée soutenue, principalement en raison de l'élaboration du PST 4	290
2.1. L'activité du CNOCT	290
2.2. L'activité du Groupe permanent d'orientation (GPO)	291
3. En 2021, l'activité de la fonction consultative du COCT est restée soutenue, principalement en raison de la crise sanitaire et de l'application de la loi du 2 août 2021	292
3.1. La commission générale	292
3.2. La commission spécialisée n°1 (CS1) relative aux questions transversales, aux études et à la recherche	294
3.3. La commission spécialisée n° 2 (CS2) relative à la prévention des risques physiques, chimiques et biologiques pour la santé au travail	295

Sommaire

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	297
3.5. La commission spécialisée n° 4 (CS4) relative aux pathologies professionnelles	299
3.6. La commission spécialisée n° 5 (CS5) relative aux acteurs de la prévention en entreprise	301
3.7. La commission spécialisée n° 6 (CS6) relative aux activités agricoles	302
4. L'activité des CROCT : une année de transition entre deux PRST	306
Chapitre 11 - La négociation sur les conditions de travail	307
1. La négociation collective sur la Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT)	310
2. La négociation relative à la prévention du risque Covid-19	313
2.1. L'élaboration de fiches-conseils par métier et l'instruction de guides par secteur : des outils pour accompagner les entreprises lors de la poursuite ou la reprise de leurs activités, tout en assurant la santé et la sécurité des salariés	313
2.2. La négociation de branches sur les conséquences de la Covid-19 sur les conditions de travail	314
3. La négociation relative au télétravail	314
3.1. Les outils mis à disposition pour favoriser la mise en œuvre du télétravail	315
3.2. La conclusion des accords de branches et d'entreprises relatifs au télétravail	316
3.3. Les accords d'entreprises sur le télétravail	321
Annexe	325
<hr/>	
Liste des sigles	329
<hr/>	

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

Alinéa 11 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946

AVANT-PROPOS

En 2021, les questions de prévention et de santé au travail ont à l'évidence pris une nouvelle dimension dans le débat public.

L'année 2021 a en effet été marquée par la persistance de la crise sanitaire, mais aussi par l'adoption de la loi du 2 août 2021 et par le lancement du 4^e plan santé au travail.

Comme en 2020, la crise sanitaire a continué à fortement mobiliser les différents acteurs de la santé au travail, dont les grandes actions sont retracées dans ce bilan : services centraux et déconcentrés de l'État, Sécurité sociale, agences d'expertise, organismes de prévention, services de prévention et de santé au travail. La mobilisation de ces derniers dans la stratégie vaccinale s'est poursuivie et amplifiée, avec près de 2 millions d'injections réalisées par les professionnels de santé au travail. Cette mobilisation a nécessité une re priorisation des missions à travers le maintien du dispositif exceptionnel de report de certaines visites périodiques.

L'examen parlementaire puis la promulgation de la loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail ont montré que la culture de prévention, l'approche positive de la santé au travail et le développement de conditions de travail plus inclusives ont été mis au cœur des priorités.

Fruit d'un processus inédit de rencontre entre démocratie sociale et démocratie parlementaire, cette réforme permet d'accélérer la modernisation de notre système de santé au travail. Sans détailler l'ensemble des mesures qui sont retracées dans le chapitre 6 de ce bilan, je souhaite souligner :

- le renforcement de la culture de prévention primaire dans toutes les entreprises avec la réforme du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) et le déploiement du passeport de prévention, qui recense les formations en santé et sécurité au travail ;
- le déploiement d'outils concrets en faveur de la prévention de la désinsertion professionnelle ;
- le pilotage accru des services de prévention et de santé au travail et le renforcement de leur rôle de proximité auprès des entreprises ;
- le décloisonnement entre santé au travail et santé publique ;

- la rénovation de la gouvernance du dialogue social national autour des conditions de travail avec l'instauration du Comité National de Prévention et de Santé au Travail (CNPST) et sa déclinaison au niveau régional ;
- la fusion de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact) avec les associations régionales pour l'amélioration des conditions de travail permettant d'harmoniser et de renforcer la visibilité de l'offre de service d'un opérateur national unique sur l'ensemble du territoire.

À l'heure de finalisation de ce bilan, 15 textes d'application ont été pris, fruit d'un important travail de la Direction Générale du Travail et des partenaires sociaux membres du CNPST.

Parallèlement, le 4^e plan santé au travail 2021-2025 (PST) a fixé de nouveaux objectifs, dont la mise en œuvre mobilise tous les acteurs de la santé au travail.

Il rappelle que la prévention des risques reste un défi majeur puisque les progrès en matière de prévention, au plan de leurs résultats, ont atteint un palier dans notre pays. Depuis 10 ans, la fréquence des accidents et le nombre de maladies professionnelles ne baissent plus. Tous les ans, plus de 600 salariés des régimes général et agricole meurent d'un accident du travail. Progresser sur ce plan est un impératif et c'est pourquoi, le PST 4, tout en mettant l'accent sur les risques prioritaires, est assorti d'un plan dédié de lutte contre les accidents du travail graves et mortels, lancé en mars 2022.

Le PST 4 traite des risques traditionnels, comme le risque chimique, les chutes de hauteur, le risque routier, mais également de risques plus récents comme ceux liés au changement climatique. Il promeut une approche décloisonnée entre la santé publique et la santé environnementale, tout en préservant la spécificité de la santé au travail.

Le PST 4 a également pour objectif de contribuer, par la santé, à ce que le travail soit plus inclusif. Il aborde le défi du vieillissement de la population et de hausse des maladies chroniques, ainsi que la question du maintien en emploi des seniors qui est prioritaire dans le PST. La prévention de la désinsertion professionnelle est ainsi une priorité réaffirmée pour les années à venir.

Enfin, le PST promeut la qualité de vie et des conditions de travail, dont l'importance a été réaffirmée dans l'ANI de décembre 2020. Cela suppose d'interroger les organisations du travail, la manière dont les salariés sont associés aux décisions sur leur travail, l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. L'enjeu est non seulement de faire progresser le bien-être, mais aussi d'améliorer l'attractivité de certains métiers.

La finalisation de 15 plans régionaux de santé au travail et lutte contre les accidents du travail graves et mortels en 2022 vient compléter cet édifice.

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.

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)	23
Confédération générale du travail (CGT)	29
Confédération générale du travail - force ouvrière (FO)	33
Confédération française de l'encadrement – confédération générale des cadres (CFE-CGC)	37
Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC)	43



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

CONTRIBUTION DE LA CONFÉDÉRATION FRANÇAISE DÉMOCRATIQUE DU TRAVAIL (CFDT)

L'année 2020 a été avant tout une année de sidération générale face à l'émergence d'une pandémie mondiale et aux mesures d'exception, notamment les confinements successifs, que les autorités publiques ont été amenées à prendre pour tenter de l'endiguer. En 2021, de nombreux citoyens ont appris à vivre avec le virus tout en exprimant une lassitude due à l'empressement de pouvoir retrouver une certaine liberté de vie, et pour les travailleurs, en particulier ceux de la deuxième ligne, des conditions de travail moins contraignantes ou, selon les cas, moins anxiogènes. S'agissant de ces derniers, la mise à jour à plusieurs reprises du protocole national sanitaire en entreprise (PNE) liée aux fluctuations de l'intensité de la pandémie et à l'évolution des connaissances du virus a eu des conséquences notables sur les modalités d'organisation de leur travail.

Dans ce contexte où l'aspiration des citoyens à retrouver des marges de liberté était grande et la protection des personnes vulnérables indispensable, la CFDT s'est toujours déclarée favorable à la vaccination. Rendue possible dès le premier semestre pour la Covid-19, elle s'est révélée l'unique recours crédible à court et moyen terme pour tendre vers ces deux objectifs. Pour la CFDT, l'un des enjeux principaux en 2021 était donc de faciliter au maximum l'atteinte d'une immunité collective par une large couverture vaccinale. C'est dans ce sens qu'elle a insisté sur le rôle des services de santé au travail, notamment dans leur capacité à être proactifs et à s'adapter pour toucher certaines catégories de salariés moins informés ou nomades. Par ailleurs, la CFDT a insisté pour que la priorité soit donnée à la vaccination des travailleurs de deuxième ligne. Il faut souligner que les services de santé au travail ont davantage été présents pour endosser cette mission qu'ils ne l'ont été au tout début de la crise. Cependant, la CFDT a déploré que cette mobilisation se soit faite au prix d'une dégradation de leurs missions habituelles, notamment celle du suivi de l'état de santé des salariés bénéficiant d'un suivi individuel renforcé ou de ceux en retour d'un arrêt de travail.

L'ambition visant l'immunité collective par la vaccination n'a pas toujours été comprise par les citoyens et a été freinée par les opposants à la vaccination. Cela a conduit à la mise en place du pass sanitaire. Pour la CFDT, ce dispositif devait prioritairement protéger les populations les plus vulnérables et les travailleurs amenés à être en contact avec le public.

Si la prévention permise par la vaccination est salubre, il ne s'agit pas pour autant d'oublier les nombreux travailleurs qui ont été contaminés dans le cadre de leur activité professionnelle, notamment lorsque les vaccins, voire les protections adéquates, n'étaient pas encore disponibles. Il était nécessaire que l'origine professionnelle de leur maladie puisse aisément être reconnue et s'accompagner d'une prise en charge de qualité. C'est pourquoi la CFDT a revendiqué dès le printemps 2020 la mise en place d'un régime dérogatoire au droit commun pour faciliter cette reconnaissance, quelle que soit la forme de la maladie et pour permettre une réparation intégrale. C'est dans ce sens qu'elle a contesté le décret du 14 septembre 2020 à l'origine du tableau de maladie professionnelle n° 100 : celui-ci exclut la plupart des travailleurs de la deuxième ligne ainsi qu'un certain nombre de personnes, entre autres parmi les soignants, atteintes de « covid long ». Le Conseil d'État, par décision du 30 décembre 2021, a validé la légalité de ce décret. La CFDT en a pris acte, mais estime pour autant que le problème de fond n'est pas réglé et que la solution proposée n'est pas la plus propice pour prendre en charge correctement les personnes concernées.

L'année 2021 a également été marquée par l'adoption de la loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail. Pour la CFDT, elle est, à quelques nuances près, une traduction assez fidèle de l'accord national interprofessionnel conclu entre les partenaires sociaux le 9 décembre 2020. Cette loi pose le cadre du développement d'une véritable culture de prévention primaire dans les entreprises. Celle-ci devra néanmoins se concrétiser par la mise en œuvre d'un dialogue social loyal et de qualité. Elle entérine l'évolution souhaitée par les partenaires sociaux des services de prévention et de santé au travail (SPST) en faveur d'une offre de services de proximité, systématique, effective et homogène sur l'ensemble du territoire. La CFDT s'est par ailleurs félicitée de voir reprises certaines propositions qu'elle avait portées et traduites au travers d'amendements lors du débat parlementaire. Parmi celles-ci figurent la création de cellules pluridisciplinaires de prévention de la désinsertion professionnelle au sein des services de prévention et de santé au travail interentreprises ou l'instauration du suivi post professionnel pour les travailleurs en activité qui ont été exposés au cours de leur parcours professionnel à des risques particuliers aux effets possiblement différés dans le temps.

Par conséquent, elle s'est exprimée pour la mise en œuvre de cette réforme dans les meilleurs délais. Celle-ci passe par la publication d'un certain nombre de décrets d'application dont les tous premiers sont parus en toute fin d'année 2021. Ces deux premiers décrets ont mis en place le Comité national de prévention et de santé au travail (CNPST) et ses équivalents au niveau régional (les Comités régionaux de prévention et de santé au travail [CRPST]).

Ils remplacent respectivement le groupe permanent d'orientation du COCT et les groupes permanents régionaux d'orientation des CROCT. Au sein de ces nouvelles instances, le rôle des partenaires sociaux est renforcé. C'est ainsi que certains sujets, en vertu de la loi du 2 août, feront l'objet d'une délibération strictement paritaire au sein du CNPST. Il s'agit en l'occurrence de la définition de l'ensemble socle de services des SPST, de la proposition des référentiels et principes de la certification les concernant, et de la détermination des modalités de mise en œuvre et de déploiement du passeport prévention. Les organisations syndicales et patronales, conscientes de l'engagement qui leur incombe, ont ainsi commencé à travailler sur la définition de l'ensemble socle de services des SPST dans le cadre du comité de suivi de l'accord national interprofessionnel (ANI).

Il restait donc, fin 2021, de nombreux décrets à paraître pour que la loi du 2 août 2021 soit pleinement applicable, ce qui annonce un travail important de la Direction Générale du Travail (DGT), mais aussi des partenaires sociaux qui seront consultés dans les différentes commissions du Conseil d'orientation des conditions de travail (COCT) sur chacun de ces textes. La CFDT sera bien entendu au rendez-vous pour apporter des pistes d'amélioration, pour exprimer des points de vigilance, voire des critiques. Cependant, la qualité de sa contribution aux consultations du COCT dépendra inévitablement des conditions dans lesquelles celles-ci s'effectuent. Force est de constater que de nombreux dysfonctionnements organisationnels n'ont pas toujours facilité la participation des membres du COCT aux réunions dont le calendrier s'est alourdi, a régulièrement été revisité et pour lesquelles les délais de convocation et d'envoi des documents de travail ont généralement été très brefs. Cela a assurément impacté la capacité des partenaires sociaux à s'approprier et à étudier convenablement les projets de réglementation qui leur ont été soumis. Plus globalement, la question des moyens donnés aux membres du COCT a été soulevée à plusieurs reprises. Pour la CFDT, un retour à des modalités de consultation plus sereines dès 2022 est nécessaire. Et à cet égard, l'élaboration concertée d'un règlement intérieur est incontournable pour mettre en place les règles de fonctionnement des instances du COCT que la partie réglementaire du code du travail ne prévoit pas.

La loi du 2 août a été élaborée et adoptée dans un contexte où, parallèlement, les partenaires sociaux et la DGT construisaient le 4^e plan santé au travail (PST 4). Évidemment, le PST 4 ne pouvait pas être déconnecté de cette réforme. La CFDT a considéré qu'il était possible d'avancer sur l'édification du PST 4 avant même le vote définitif de la loi, en s'appuyant sur l'ANI du 9 décembre 2020. Néanmoins, le retard pris dans les travaux inhérents au bilan du PST 3 du fait de la crise sanitaire a aussi largement contribué à ce que le PST 4 ne soit publié qu'en fin d'année, alors même que le 3^e Plan Santé au Travail s'était achevé fin 2020.

Pour la CFDT, le 4^e plan santé au travail réussit à articuler la reconduction de priorités du PST 3 à de nouveaux objectifs qui tirent les enseignements de la période récente ou qui sont à la mesure d'enjeux émergents et résolument tournés vers l'avenir. Il en est ainsi de l'axe consacré à l'adaptation de la politique de santé

au travail aux défis d'aujourd'hui et de demain. Il y est notamment question d'anticiper de futures crises et d'améliorer les connaissances sur les risques émergents. Le plan octroie par ailleurs une place importante au dialogue social et au paritarisme, présentés comme déterminant pour agir efficacement en matière de santé au travail. Il s'agit donc d'un plan très ambitieux, à la hauteur des défis de notre époque. La CFDT a également insisté sur la prise en compte de l'impact de l'organisation du travail sur la prévention des risques professionnels. Elle voit dans la reprise de la notion de « Qualité de Vie et des Conditions de Travail » (QVCT), créée par l'ANI du 9 décembre 2020 et entérinée par la loi du 2 août 2021, une manière de recentrer les questions de qualité de vie au travail sur les conditions de réalisation du travail et la prévention des risques, et ainsi freiner le développement de nombreuses initiatives qu'elle juge soit superficielles soit sans lien avec le travail. C'est pourquoi, dès septembre 2021, la CFDT s'est impliquée dans les travaux de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact) visant à définir ce que recouvre cette nouvelle notion et à permettre sa déclinaison pratique dans les entreprises.

Enfin, le PST 4 s'est vu ajouter un axe transversal visant à lutter contre les accidents graves et mortels, trop nombreux, encore aujourd'hui. La CFDT partage l'objectif poursuivi. Elle considère néanmoins que des mesures de régulation des marchés et du recours à certaines formes d'emploi doivent être intégrées, en particulier lorsqu'il est question de réaliser des travaux présentant un certain degré de dangerosité, alors même que les intérimaires, les salariés détachés, ceux de la sous-traitance ou encore les travailleurs indépendants sont identifiés parmi les publics les plus exposés au risque d'accident grave ou mortel. La CFDT appelle de ses vœux un travail interministériel à ce sujet.

Au-delà de ces grands chantiers institutionnels et de ce qui a trait à la gestion de la crise sanitaire, certains sujets de santé au travail, en 2021, ont particulièrement retenu l'attention de la CFDT. C'est par exemple le cas de l'abaissement des valeurs limites d'exposition aux poussières dites « sans effet spécifique », poussières moins anodines pour la santé que leur dénomination ne le laisserait penser. Cet abaissement par voie réglementaire, avec pour visée à court moyen terme l'application des valeurs ambitieuses préconisées par l'Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail (Anses), est la résultante d'un arrêt du Conseil d'État de juillet 2020 rendu à la suite d'une saisine de la CFDT Transports et Environnement. Si le consensus a été difficile à trouver au sein du COCT, notamment en raison de difficultés d'application dans certains secteurs professionnels, le décret finalement publié est à saluer, car de nature à apporter une réelle amélioration dans la préservation de la santé de nombreux travailleurs. Bien entendu, dans la mesure où une commission d'experts, certes reconnus, est mise en place pour évaluer, étudier les possibilités de respecter ces valeurs de l'Anses et à défaut d'en proposer de nouvelles, la CFDT restera vigilante à ce qu'aucune entreprise de lobbying ne vienne influencer le résultat des travaux par d'autres considérations que les possibilités réelles de mise en conformité.

En tout état de cause, les progrès en matière de prévention et de conditions de travail dépendent aussi fortement de la capacité des représentants du personnel, dans les entreprises, à pouvoir s'investir sur ces questions avec des moyens suffisants et adaptés. La CFDT l'a souvent exprimé : les ordonnances de septembre 2017 ont affaibli, par la refonte des règles régissant les institutions représentatives du personnel, cette capacité à assurer une veille et à agir sur les problématiques des conditions de travail. C'est pourquoi la CFDT a réclamé en 2021, dans le cadre du comité d'évaluation des ordonnances, un certain nombre d'évolutions parmi lesquelles la mise en place obligatoire d'une commission santé, sécurité et condition de travail dès 50 salariés, la mise en place systématique de représentants de proximité formés à ces sujets et dotés de vrais moyens dans les entreprises multitesites, ou encore l'allongement des délais de consultation du comité social et économique (CSE), notamment sur des projets d'entreprise pouvant avoir un impact sur la santé des travailleurs ou leurs conditions de travail.

Par ailleurs, les prescriptions minimales relatives à ce nouveau cadre légal sont loin d'être toujours respectées dans la mesure où plus de 20% des entreprises d'au moins 300 salariés n'avaient toujours pas mis en place, en 2020, de commission santé, sécurité et conditions de travail au sein du CSE. De toute évidence, cette situation illustre les efforts qu'il reste à faire en matière de culture de prévention. Elle soulève également la question de l'importance, pourtant réelle, accordée au dialogue social sur ces problématiques, mais aussi des moyens consacrés par l'État en matière de contrôle du respect de ses législations et réglementations, en l'occurrence celles du travail. Comme déjà évoqué à propos du fonctionnement du COCT, il est là aussi souhaitable que les moyens s'élèvent à la hauteur des ambitions politiques.



CONTRIBUTION DE LA CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL (CGT)

L'année 2021 s'est engagée, comme la précédente, avec la poursuite de la pandémie et son cortège de difficultés pour de nombreux travailleurs. Ces difficultés ont trouvé un aboutissement par le désengagement des salariés, leur refus de supporter plus longtemps de mauvaises conditions de travail. Nous ne parlerons pas de la faiblesse des salaires dans ces mêmes métiers, situation qui renforce ce désengagement. Le BTP (bâtiment et travaux publics), l'hôtellerie-restauration, la santé, est-il nécessaire de citer tous les métiers où la colère des salariés confirme nos analyses passées ?

Les métiers de la santé voient encore plus qu'ailleurs le rejet des politiques de gestion libérale, celles-ci participent largement à cette colère et à ce refus de poursuivre une activité dégradant la santé et la sécurité au travail.

Les thèmes abordés dans cette contribution vont préciser nos positions et participer à tirer un bilan des conditions de travail de l'année 2021, et au-delà, nous permettre de réaffirmer nos exigences pour transformer le travail par une meilleure qualité de celui-ci.

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

L'année 2021 sera celle où la loi renforçant la prévention en santé au travail fut promulguée. La CGT n'est pas signataire de l'accord interprofessionnel du 9 décembre 2020, accord qui engagea les débats parlementaires et aboutit à la loi du 2 août 2021. La loi apporta des éléments supplémentaires à l'ANI :

- document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) archivé hors de l'entreprise et conservé 40 ans ;
- passeport de prévention à la main des salariés ;
- déresponsabilisation des employeurs non reprise dans la loi ;
- transmission du dossier médical partagé (DMP) avec accord express du salarié, etc.

Mais tout ceci n'enlève rien au fait que cette loi manque d'ambition par rapport aux réalités vécues sur les lieux de travail. Elle risque de déstabiliser les structures en lien avec la santé au travail et contribuera, sous d'autres aspects, à déresponsabiliser les employeurs en termes de santé et sécurité au travail. La sollicitation de la médecine de ville, qui est déjà en grande difficulté pour pallier les manques de la filière de formation de médecin du travail par des médecins praticiens correspondants (MPC), est un non-sens qui met sous tension tout le système de santé de notre pays.

Des institutions telles que les caisses d'assurance retraite et de la santé au travail (CARSAT) vont se trouver dans l'impossibilité d'assurer leurs missions par une absence de moyens et d'investissement politiques.

On assiste purement et simplement à la privatisation de la santé au travail, les nouvelles missions des services de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI) reflètent clairement cette dérive. Pour la CGT, l'intégration des SPSTI et des services de prévention et de santé au travail autonomes (SPSTA) à la sécurité sociale est indispensable. Elle permettra d'éviter les dérives trop souvent constatées dans ces services et d'assurer leur indépendance. Les médecins du travail et l'ensemble des acteurs pluridisciplinaires doivent bénéficier d'une véritable protection pour assurer leur mission.

Pour conclure sur ce point, il est urgent que les pouvoirs publics prennent leurs responsabilités en développant la filière médecine du travail sur le plan national. Sachant aussi que d'autres structures liées à la santé au travail sont en grande difficulté au regard du manque de médecins formés à cette discipline (commission médicale de recours amiable [CMRA], comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles [CRRMP], direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités [DREETS], etc.).

2. 4^E PLAN SANTÉ AU TRAVAIL, 2021-2025

Le 4^e plan santé au travail (PST 4) est paru en cette fin d'année 2021. S'agissant du renforcement de la prévention primaire, nous ne pouvons que rejoindre l'objectif initial, mais celui-ci est entaché par le manque de référence aux organisations de travail déléguées, au manque de volonté de nombreux acteurs patronaux et à une approche consistant à confondre trop souvent la performance globale de l'entreprise avec la performance économique.

Mais la mise en œuvre de ce plan repose avant tout sur l'investissement des représentants des travailleurs eux-mêmes pour être au plus proche de la réalité du travail. Mais cela ne peut se faire sans moyen, c'est à dire, par un droit effectif pour chaque mandaté d'être libéré de son lien de subordination le temps de participer aux travaux du PST, de ses plans régionaux de santé au travail (PRST), et dans toutes les instances en lien avec la santé au travail.

Concernant la prévention de la désinsertion professionnelle, il ne suffira pas d'observer les accords de prévention, ni les référentiels de branche, pour la pallier. Les faits sont là, le nombre de licenciements pour inaptitude est en constante augmentation, l'usure professionnelle est un problème de santé publique, le coût du mal-travail devient insupportable. Il s'agit encore une fois de développer efficacement la prévention primaire, de voir disparaître la désinsertion professionnelle par une amélioration continue des conditions générales de travail.

L'axe transversal portant sur la prévention des accidents graves et mortels nous fait douter de la portée de ce plan. Ce sont les circonstances d'un accident qui en font sa gravité, voire sa létalité. Ce sont donc toutes les situations à risques qui devraient être visées par ce plan. Mais la mise en place d'une véritable prévention primaire à ce sujet se heurte à l'écueil de la sous-déclaration des accidents du travail (AT). Cette dernière est purement institutionnalisée dans les entreprises. Les accidents bénins, et même ceux ayant causé des arrêts, sont camouflés par les employeurs. C'est pourtant avec l'analyse de ceux-ci, que des plans de préventions ambitieux peuvent se construire. Les accidents du travail graves ou mortels arrivent trop souvent sur des lieux qui ont nié et masqué la sinistralité.

L'organisation du travail et la démocratie au travail devraient être le cœur de la politique de santé au travail. Cela permettrait à la France de faire partie des pays pouvant atteindre les « zéros morts » au travail dans un futur proche sans que cela reste un slogan à l'appui de la sous-déclaration.

3. DÉMOCRATIE AU TRAVAIL

La démocratie au travail est la solution pour transformer le travail et ses organisations à bout de souffle, et dégradant la santé physique et psychologique des travailleurs. Le manque de reconnaissance, les conditions de travail de plus en plus difficiles, une digitalisation irréfléchie, qui demande une implication cognitive de plus en plus intense pour les travailleurs, et surtout une absence de débat sur la qualité du travail, mettent de plus en plus de métiers sous tensions. Les travailleurs ne veulent plus hypothéquer leur santé, leurs valeurs dans le travail.

La crise sanitaire de la Covid-19 ne débouche pas seulement sur une crise économique et sociale, mais sur une profonde crise du travail où le coût du mal-travail devient un lest qui nous tire vers le fond.

La démocratie sociale passe bien par une reprise en main des questions du travail par les travailleuses et les travailleurs eux-mêmes. La création d'une nouvelle instance de représentation des personnels devient incontournable. Inspirée des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), initiés en 1982, cette instance doit couvrir tous les travailleurs et aborder les questions de santé au travail, des conditions de travail, mais aussi de qualité du travail et de l'impact de celui-ci sur l'environnement.



CONTRIBUTION DE LA CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL - FORCE OUVRIÈRE

L'année 2021, bien que toujours marquée par la crise sanitaire de la Covid-19, marque le début d'un retour à une situation quasi normale de retour au travail. Il apparaît cependant que cette crise a apporté des évolutions majeures dans les conditions de travail des salariés, qui risquent de se pérenniser. Une étude de la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) apporte des éclairages et démontre que les conditions de travail se sont nettement dégradées pour les métiers recourant fréquemment au télétravail et les métiers dits essentiels au travail intense. De plus, le sentiment d'insécurité de l'emploi a fortement augmenté pour les métiers exercés dans les secteurs ayant subi des fermetures obligatoires.

La loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail

L'accord national interprofessionnel (ANI) du 9 décembre 2020 a trouvé sa déclinaison législative dans la loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail. Dans l'ensemble, la loi du 2 août 2021 respecte en partie l'esprit de l'ANI mais manque encore fortement d'ambition.

Le renforcement du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) ou encore de la formation des représentants du personnel devraient permettre d'apporter sur le long terme des améliorations concrètes des conditions de travail pour les salariés dans toutes les entreprises.

La loi ne prend cependant pas en compte la mesure d'urgence concernant la médecine du travail. En effet, la pénurie de médecins du travail que connaît la France, depuis maintenant longtemps, fait peser un réel danger sur le suivi de la santé des travailleurs. Une réforme d'ampleur sur l'attractivité de cette filière doit être menée.

De plus, alors que la prévention de la désinsertion professionnelle est un objectif prioritaire visé aussi bien dans les plans santé au travail que dans les conventions d'objectifs et de gestion de la branche accidents du travail et maladies professionnelles de la sécurité sociale, les mesures mises en œuvre par la loi ne permettront pas, à notre sens, d'assurer nos ambitions. Aujourd'hui, plus de 90%

des déclarations d'inaptitude se soldent toujours par un licenciement. Cette situation n'est plus acceptable. La France se doit de mettre en œuvre une politique forte dans ce domaine afin que les travailleurs ne perdent plus leur vie au travail.

Le 4^e plan santé au travail (PST 4)

Le PST 4 s'inscrit aujourd'hui dans la continuité du PST 3 démontrant à chacun qu'il existe encore un chemin à parcourir sur les risques professionnels les plus périlleux. L'association des interlocuteurs sociaux à son élaboration était essentielle. La mise en avant de la prévention primaire dans le cadre de ce plan est un élément majeur qui ne parvient pas encore à trouver une concrétisation efficace au sein de toutes les entreprises. Les retards dans ce domaine ne permettent pas d'éviter l'altération de la santé des travailleurs. Le PST 4 devra permettre d'ancrer les pratiques de prévention primaire au plus proche des entreprises.

Si ce plan affiche de bonnes intentions, les moyens dédiés à son fonctionnement sont encore très nettement insuffisants. L'association des interlocuteurs sociaux au suivi des actions est un élément indispensable pour s'assurer de l'efficacité de ces dernières. À l'heure actuelle, les représentants des organisations syndicales ne disposent cependant d'aucun moyen, notamment au sein des instances régionales, pour assurer une véritable présence dans les instances.

Le plan de lutte contre les accidents du travail graves et mortels

Force Ouvrière a salué l'initiative de ce plan visant à lutter contre les accidents graves et mortels. Le constat en France concernant les accidents mortels est aujourd'hui glaçant. L'urgence est effectivement bien réelle et nous ne pouvons plus regarder chaque année les chiffres sur le nombre de morts au travail comme une fatalité. Derrière ces accidents du travail graves et mortels, il y a bien 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.

Le diagnostic partagé identifie rapidement les risques responsables d'une grande partie des accidents du travail mortels : risques routiers, chutes de hauteur, équipements de travail ou engins dangereux, etc. Le diagnostic démontre surtout que les accidents du travail mortels se concentrent principalement sur une population intérimaire et jeune. Sur ce point, le plan de lutte ne répond pas à nos attentes. Pour Force Ouvrière, le constat d'un décalage entre les intentions affichées et la réglementation devient de plus en plus flagrant. La lutte contre les accidents du travail graves et mortels doit aussi passer par une limitation de la sous-traitance plus stricte et par un encadrement plus fort en matière de formation pour les jeunes travailleurs particulièrement exposés.

De plus, ce plan aurait pu être une véritable opportunité pour traiter des maladies professionnelles mortelles et de l'amélioration de leur reconnaissance. En effet, le cadre stratégique de l'Union européenne mettant en place la vision zéro décès

au travail traite de cette question. Il démontre que la première pathologie responsable de décès en Europe reste le cancer professionnel. Sur ce point, nous avons un travail à mener sur l'actualisation et la création des tableaux de maladies professionnelles. On rappellera qu'en France seul 1,5% des cancers sont reconnus d'origine professionnelle.

Une tentative de fusion entre le Fonds d'indemnisation des victimes de l'amiante (FIVA) et l'Office national d'indemnisation des accidents médicaux (ONIAM)

Alors que la direction de la sécurité sociale s'était engagée en 2020 à ne pas mener de fusion entre le FIVA et l'ONIAM, le conseil d'administration du FIVA a appris au début de l'année 2021 le lancement d'une mission IGAS/IGF (inspection générale des affaires sociales/inspection générale des finances) visant à un rapprochement entre ces deux instances.

La forte mobilisation des organisations syndicales a permis de mettre en évidence les fortes différences entre ces deux établissements et l'incohérence d'un tel projet.

Le fonds d'indemnisation des victimes de l'amiante, créé en 2021, constitue une véritable avancée pour les droits des travailleurs. Le combat syndical pour la mise en place d'un système de réparation juste et efficace face à l'exposition à l'amiante a été long et fastidieux. Force Ouvrière réaffirme son attachement à ce fonds qui pourrait servir de modèle dans les autres pays européens. Force Ouvrière s'opposera à toute autre tentative de mettre à mal cette institution.

Des avancées sur la protection des travailleurs face aux poussières totales et alvéolaires dans les locaux à pollutions spécifiques

Cela faisait maintenant plus de vingt ans que les organisations syndicales revendiquaient une baisse des valeurs limites d'exposition aux poussières totales et alvéolaires dans les locaux à pollutions spécifiques. La France faisait partie des pays européens avec les valeurs limites les plus élevées, mettant ainsi en danger la santé des travailleurs. Un premier projet de décret proposait au sein du Conseil d'orientation des conditions de travail a fait l'objet d'une vive opposition de la part des organisations syndicales dont Force Ouvrière. Ce projet ne prévoyait de baisser les valeurs limites d'exposition professionnelle (VLEP) que de 20% alors même que les préconisations de l'Agence nationale de sécurité sanitaire (ANSES) recommandaient une baisse de plus de 2 pour la fraction inhalable et de près de 10 pour la fraction alvéolaire. Les concertations au sein du Conseil d'orientation des conditions de travail ont permis d'aboutir à un décret mettant en place une baisse de 30% dès le 1^{er} janvier 2022 et l'application des recommandations de l'ANSES dès le 1^{er} juillet 2023.

L'évolution du réseau Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact) – Associations régionales pour l'amélioration des conditions de travail (Aract)

L'année 2021 a vu se poursuivre les concertations sur l'évolution du réseau ANACT-ARACT. En effet, à la suite d'un référé de la Cour des comptes, la structuration du réseau se voit dans l'obligation d'évoluer. Force Ouvrière a soutenu le choix d'une intégration des ARACT à l'ANACT qui apparaît comme la solution la plus adaptée. Le dialogue social a permis d'obtenir des engagements de la part de la direction de l'ANACT concernant la préservation du paritarisme au niveau régional afin de conserver l'ancrage territorial des ARACT. De plus, des engagements ont été obtenus concernant le maintien des financements et du nombre de postes au sein du réseau. La création de cette nouvelle structure ne devra pas remettre en cause le rôle fondamental que joue l'agence dans le domaine de l'amélioration des conditions de travail. Il sera nécessaire de maintenir un haut niveau de financement afin de lui permettre de mener des actions concrètes au plus proche des entreprises.

La crise sanitaire a fortement impacté les conditions de travail et interroge fortement sur les questions d'organisation du travail et du sens du travail. Le bilan des conditions de travail 2021 ne démontre pourtant toujours pas l'investissement massif dans le domaine de la prévention qui est aujourd'hui nécessaire pour s'assurer que le travail n'altère pas la santé des travailleurs. Si le paritarisme au niveau national et interprofessionnel a été actif, la culture de prévention semble avoir du mal à se diffuser au niveau des branches professionnelles pour adapter les politiques de prévention au plus proche des travailleurs. Pour Force Ouvrière le chemin est encore long pour faire de la France un pays modèle dans le domaine de la prévention des risques professionnels.



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

L'année 2021 a été une année de continuité. Les grands sujets de 2020, la pandémie, la santé au travail et l'exercice du paritarisme ont été les thèmes qui ont jalonné l'année. Les nouvelles organisations du travail et leurs conséquences, qui avaient émergé dès 2019, ont été amplifiées en 2020 du fait de la pandémie, et se trouvent confortées en 2021.

1. LA PANDÉMIE CONTINUE D'ÉVOLUER ET SON RETENTISSEMENT SUR LES ORGANISATIONS DE TRAVAIL DEVIENT PÉRENNE

Le télétravail s'installe comme une organisation de travail durable. Les entreprises, dont l'activité peut bénéficier du télétravail, ont, pour la plupart, négocié des accords d'entreprise avec deux jours de télétravail. Ce télétravail est devenu un argument de recrutement. Les conséquences sont que le Flex office devient sournoisement la norme avec l'assentiment des travailleurs qui, maintenant, le considèrent comme un facteur de qualité de vie au travail. Les entreprises y trouvent aussi leur compte et diminuent les surfaces de leurs bureaux. Cependant, la pérennité du télétravail vient bouleverser les équilibres entre vie professionnelle et vie privée des salariés. Il est légitime de se questionner sur l'intérêt qu'y trouvent les femmes; intérêt pour accompagner les enfants à l'école, pour garder un enfant malade, pour « lancer les machines ». Une souplesse bienvenue, mais qui enferme les femmes à nouveau dans l'univers de la maison.

Les pathologies psy, anxiété et dépression, ont explosé en 2020, du fait de la virulence de la pandémie et des organisations de travail. Leur progression continue

La contribution de la **CFE-CGC**

dans un environnement instable. Le collectif de travail n'est plus un rempart contre la désinsertion professionnelle.

Les démissions massives des salariés, à la recherche d'une qualité de vie meilleure, ont été l'impensé des conséquences de la pandémie. De fait, des professions sont sinistrées et les employeurs ne trouvent pas à recruter. Si les emplois restent vacants, c'est toute une équipe qui compense et qui s'épuise.

« **La qualité de vie et des conditions de travail (QVCT), élément de performance des entreprises** », phrase qui pour certain était un poncif, devient une réalité et s'impose aux entreprises. Comment servir les clients d'un restaurant sans employés, comment développer sa société sans salariés ? La QVCT est d'actualité. Elle interroge la « qualité du travail », élément qui est devenu déterminant dans l'attractivité des emplois. Un environnement de travail sain, un travail qui a du sens et une reconnaissance du travail bien fait sont les ingrédients nécessaires à un travailleur pour avoir une vie décente. Le risque organisationnel est un élément important de la QVCT et de l'environnement de travail sain.

2. LA SANTÉ AU TRAVAIL CONTINUE SA MUTATION

2.1 LA LOI DU 2 AOÛT 2021, LARGEMENT INSPIRÉE DE L'ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL (ANI), AFFIRME DES PRINCIPES FORTS.

- La prévention primaire est renforcée avec notamment l'aide au document unique d'évaluation des risques (DUER), assuré par les services de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI), et sa conservation assurant une traçabilité des expositions au bénéfice des travailleurs. La qualité de vie au travail (QVT) devient la QVCT, reconnaissant le risque organisationnel.
- La prévention de la désinsertion professionnelle se dote de moyens, avec la visite de mi-carrière et les cellules de prévention de désinsertion professionnelle des SPSTI.
- Les services de santé au travail (SST) sont enjoins à fournir l'offre socle que l'on attend d'eux. La certification par tierce personne veillera à en assurer l'effectivité et la qualité.
- Le paritarisme est renforcé, les partenaires sociaux doivent travailler ensemble à l'élaboration de l'offre socle, au principe du cahier des charges de la certification de ces mêmes services, et au passeport de prévention. Un pilotage national devrait être opérationnel grâce à l'interopérabilité des données en santé et au rôle des partenaires sociaux dans les Comités régionaux de prévention et de santé au travail (CRPST) et au sein du Comité national de prévention et de santé au travail (CNPST).

La CFE-CGC s'est pleinement investie dans l'écriture de l'ANI qui a précédé cette loi, et dans les propositions d'amendements.

L'attente de la CFE-CGC est grande, l'encadrement des services de prévention et de santé au travail (SPST) pour s'assurer du service rendu est un point incontournable. Les actions en santé au travail se doivent d'être de qualité et s'adresser à tous les travailleurs. Il est à regretter que des articles de cette loi soient issus du lobbying de certaines organisations au détriment du dialogue social, tels que le renforcement du rôle du directeur des SPST et la délégation de l'animation et de coordination des équipes pluridisciplinaires.

Les décrets, au nombre de 54, doivent compléter ce texte de loi. Nous savons, à ce jour, que les partenaires sociaux n'ont pas été écoutés sur des sujets importants. Et ces décisions sont de nature à minorer la qualité du suivi de la santé des salariés et l'encadrement des SPST. Cette loi sera-t-elle au service de la prévention ou des directeurs de services ?

La pandémie a également permis la vaccination de nombreux travailleurs par les SPST, montrant l'intrication de la santé au travail et de la santé publique.

Le 4^e plan santé travail (PST 4): La CFE-CGC a pleinement participé à l'élaboration de ce plan. Il se situe dans le prolongement de l'ANI et de la loi du 2 août 2021, et dans la continuité du PST 3. Les organisations syndicales et la CFE-CGC en particulier, ont souhaité que les thèmes importants du PST 3 soient repris et suivis d'année en année jusqu'à l'amélioration significative des indicateurs. Prévention primaire, culture de prévention, et prévention de la désinsertion professionnelle sont des thèmes forcément récurrents. La lutte contre les accidents du travail graves et mortels s'est imposée comme un axe transversal évident, devant l'absence de diminution de ces accidents. Le plan gouvernemental a préconisé, à juste titre, que le champ d'organisation du travail soit interrogé dans les causes et la prévention des accidents. Nous soutenons particulièrement ce point, comme action novatrice de nature à faire progresser la prévention.

La CFE-CGC se félicite de la prise en considération du dialogue social comme élément clé, permettant de progresser vers une prévention optimale. Le dialogue social, sur les thèmes de la prévention, est une avancée évidente qui permet de prendre en compte le travail réel. Ce point est largement souligné par les instances internationales ou européennes, comme facteur de progrès de la prévention. Dans ce contexte, les branches professionnelles sont les acteurs incontournables dans l'établissement de mesures de prévention adaptées, cependant leur rôle et les modalités d'exercice de leurs actions restent à déterminer. La négociation de branche ou le paritarisme de la branche accidents du travail – maladies professionnelles (AT/MP) à travers les comités techniques nationaux (CTN) et les comités techniques régionaux (CTR).

3. LE PARITARISME SE RENFORCE ET MONTRE SA CAPACITÉ À EXPRIMER DES CONSENSUS

Le Conseil d'orientation des conditions de travail (COCT), instance paritaire incontournable, voit son champ de compétence élargi avec la création du CNPST. Le CNSPT devient une instance de concertation et de **négociation**. Il convient cependant de garantir que les délibérations du comité traduisent effectivement l'expression et la volonté de tous les partenaires sociaux. Le décret prévoit que le vote des décisions est pris en compte, en référence à la représentativité, ce qui limite l'expression d'un consensus. L'offre socle et la certification sont des sujets structurants pour les services de santé au travail, ils y sont débattus dans le cadre d'une négociation. L'offre socle est à la main des partenaires sociaux qui proposeront un texte.

Le CNPST restera aussi l'organe politique consensuel issu du Groupe Permanent d'Orientation (GPO), et cette mission est fondamentale. Les enjeux de santé au travail peuvent paraître très techniques, mais ils cachent des enjeux politiques majeurs comme la création du tableau 100 des maladies professionnelles (MP) concernant la Covid-19, qui est un signe de reconnaissance envers les soignants.

Le CNPST sera aussi impliqué dans le pilotage de la santé au travail, à travers le suivi des indicateurs nationaux, aidé par les CRPST dans le suivi de la certification des SPST.

Pour la CFE-CGC, le CNPST est une instance consciente de ses responsabilités, qui produit des travaux où la concertation permet de dépasser les clivages partisans au regard d'enjeux sociétaux majeurs.

L'écriture du PST 4 est aussi un exercice paritaire. La CFE-CGC a pleinement participé à son élaboration dans des délais très contraints. Ce plan est complété par le plan contre les accidents du travail (AT) graves et mortels, voulu par le Secrétaire d'État devant l'absence de baisse des AT mortels. Le 4^e plan santé travail se décline en 10 objectifs et 19 indicateurs. La déclinaison des indicateurs au niveau régional, et leur suivi au sein du CNPST, doivent permettre le pilotage et l'évaluation des progrès accomplis. C'est un enjeu majeur.

Le paritarisme au niveau des branches s'exerce, de fait, mais est-il réellement au service de la prévention ? Pour la CFE-CGC, son exercice au niveau des CTN questionne sur le choix des sujets, sur l'écriture ou non de recommandations, et mérite d'être interrogé. L'exercice du paritarisme dans l'instance de négociation a besoin d'un cadre et d'une organisation pour s'exprimer utilement sur des sujets de prévention.

Il est en revanche, à l'heure où le dialogue social est reconnu comme vertueux, au regard de la prévention, PRESANSE, association représentative des présidents et directeurs, selon l'arrêté de représentativité, s'exprime au nom des SPST en

toute partialité. La représentation des services auprès des tutelles et du Gouvernement se doit d'être paritaire. Les instances décisionnaires nationales et gouvernementales ne peuvent tenir comme vérité la seule parole de directeurs et présidents de services. La demande de la CFE-CGC est que la voix des services de santé au travail soit paritaire au niveau régional et national.

Cependant, pour atteindre sa pleine efficacité, le paritarisme a besoin d'hommes et de femmes formés et investis.

L'absence de cadre, assurant des moyens aux mandatés du COCT et des comités régionaux d'orientation des conditions de travail (CROCT) pour remplir leurs missions, est de nature à limiter la parole des corps intermédiaires, éléments essentiels d'expression des citoyens.

La dénaturation des prérogatives des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), remplacés partiellement par les commissions santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) dans les entreprises de plus de 300 personnes reste un élément péjoratif pour la prévention des TPE (très petites entreprises) et PME (petites et moyennes entreprises)

4. LES PERSPECTIVES

La QVCT s'impose comme un élément économique majeur qui devrait faire évoluer l'approche organisationnelle et qualitative des conditions de travail de toutes les entreprises.

La loi du 2 août 2021 est en attente de 54 décrets, qui peuvent en transformer son impact de façon positive ou négative. La CFE-CGC déplore, d'ores et déjà, des dispositions de certains décrets en 2022, qui malheureusement ne sont pas issus du consensus des partenaires sociaux.

Les AT graves et mortels montrent combien la prévention est un sujet perfectible.

Le paritarisme s'est exercé durant l'année 2020 avec la production de l'ANI, l'année 2021 voit la mise en place du CNPST, organe de concertation et de négociation, l'année 2022 verra l'instance négocier l'offre socle et la certification, et 2023 et 2024 seront les années tests sur les capacités de pilotage de la santé au travail. Les enjeux sont importants pour la prévention.

La CFE-CGC réitère sa demande de bénéficier d'une représentation paritaire des services de santé au travail, permettant ainsi d'être identifiée comme l'interlocuteur des instances gouvernementales.

L'expression du paritarisme dans les branches professionnelles au service de la prévention doit bénéficier d'un cadre permettant de faire émerger et progresser les sujets de prévention.



CONTRIBUTION DE LA CONFÉDÉRATION FRANÇAISE DES TRAVAILLEURS CHRÉTIENS (CFTC)

1. PRÉAMBULE

La protection de la santé humaine a toujours été un principe fondamental de la CFTC, quel que soit le secteur dans lequel elle opère, public ou privé, la taille de l'entreprise ou la nature du contrat de travail.

Pour cette raison, la CFTC réaffirme sa volonté de passer d'une culture de la réparation à une culture de prévention des atteintes à la santé causées par le travail.

La CFTC considère que la construction d'une culture préventive de la santé et de la sécurité au travail est primordiale, afin que les entreprises et les travailleurs puissent s'approprier les bonnes pratiques de prévention, parfaire leurs connaissances des règles en matière de santé et de sécurité au travail, et qu'elles soient comprises et mieux appliquées.

La prévention primaire de la santé au travail comprend la prévention de la détérioration de la santé des travailleurs par leurs activités professionnelles. Le droit à un environnement de travail sûr et sain doit être respecté à tous les niveaux, ce qui implique notamment d'intégrer les principes de sécurité et de prévention dès l'étude et la conception des postes de travail et des outils.

L'année 2021 a été abondante en matière de dialogue social sur la thématique de la santé au travail, avec la transposition dans la loi de l'Accord national interprofessionnel (ANI) du 9 décembre 2020. Pour rappel, cet ANI avait pour but le renforcement de la prévention au sein des entreprises et l'élargissement des services proposés par les Services de santé au travail (SST) afin d'assurer un meilleur suivi des travailleurs.

En décembre 2021, le Conseil d'orientation des conditions de travail (COCT) a adopté le plan santé au travail 2021-2025 (PST 4). Ce plan est issu d'un travail entre

les pouvoirs publics, en charge de la politique de prévention, la branche accidents du travail – maladies professionnelles (AT/MP) de la Sécurité sociale, les institutions de prévention, ainsi que les différents partenaires sociaux (organisations salariales et patronales).

L'année 2021 a été fortement marquée par les suites de la crise sanitaire. Télétravail, réorganisations des entreprises et épidémie de la Covid-19 constituent autant de motifs qui peuvent dégrader la santé mentale des salariés.

2. LES SUITES DE LA CRISE SANITAIRE

La persistance de la crise sanitaire tout au long de cette année a durablement affecté le monde du travail. Elle a directement ou indirectement affecté la santé de nombreux travailleurs, de tous statuts (indépendants, publics ou privés). La CFTC constate la dégradation des conditions de travail dans de nombreux secteurs d'activité.

Les salariés font face à un sentiment grandissant d'insécurité professionnelle, couplé à la dégradation de leurs conditions de travail.

Le télétravail

Bien que la CFTC soutienne le télétravail, car celui-ci peut contribuer à l'amélioration de la qualité de vie au travail, et à la conciliation des temps de vie, il est souvent difficile de l'encadrer. Cependant, le recours à cette nouvelle modalité d'organisation du travail engendre aussi différents risques pour la santé des travailleurs tels que l'augmentation de la durée de travail, l'isolement, le stress, des troubles du sommeil, des risques physiques liés à un aménagement non adapté du poste de travail à domicile, une posture assise prolongée et un manque d'activité physique.

La CFTC souligne que la mise en place du télétravail affecte directement les conditions de travail. Par conséquent, les instances de représentation des salariés devraient être consultées systématiquement, ce qui ne semble pas être le cas actuellement.

Évolution des conditions de travail

La CFTC a remarqué un recul en matière de conditions de travail avec cette crise sanitaire. Le travail s'est intensifié avec l'augmentation de la charge, qui s'est accompagnée d'une augmentation de la durée du travail. La mise en œuvre des horaires décalés, comme le télétravail, ont permis de limiter la contamination par la Covid-19, mais ont engendré un déséquilibre des temps de vie professionnelle et personnelle des travailleurs. Par ailleurs, l'impact émotionnel du travail est plus prégnant, entre les professionnels comme vis-à-vis des clients et usagers. L'insécurité de l'emploi est également plus présente à l'esprit des travailleurs.

La CFTC estime que les risques pour la santé mentale engendrés par cette crise sanitaire sont en partie dus au climat social de notre pays, mais aussi en grande partie, à la diversité des évolutions intervenues au sein de l'organisation du travail. En effet, les salariés font de plus en plus souvent état de la perte de sens de leur métier et des difficultés à concilier leur vie personnelle et leur vie professionnelle.

La CFTC considère que la négociation sur la Qualité de vie et conditions de travail (QVCT) doit constituer un enjeu essentiel de l'amélioration des conditions de travail, de la prévention et de la modernisation des entreprises. Ce concept, mal compris par les entreprises et les représentants du personnel, pourrait pourtant, à terme, permettre la conciliation de la compétitivité des entreprises, de l'engagement dans le travail et de la protection des travailleurs. Elle constituerait aussi une source de gains de performance et d'innovation.

La CFTC observe que cette thématique est créatrice de nouveaux droits pour les salariés et les entreprises. Beaucoup de grands groupes ont saisi cette opportunité de négociation, non seulement pour allier conditions de travail et performance de leur entreprise, mais également pour engager la prévention de nouveaux risques.

3. LA RÉFORME « SANTÉ AU TRAVAIL »

Malgré les avancées en matière de santé au travail, prévues par l'ANI du 9 décembre 2020, puis consacrées par la loi du 2 août 2021, la réforme n'est pas encore complètement opérationnelle, notamment sur l'offre socle et l'offre complémentaire des services de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI), le passeport de prévention, ou encore le médecin praticien correspondant.

Le contenu de l'ANI rappelle les fondamentaux et les enjeux d'une démarche QVCT pour les salariés et les entreprises. La CFTC réaffirme sa volonté de faire le bilan de la négociation sur la qualité de vie au travail :

L'ANI de 2013: ce bilan pourrait servir de base pour négocier un nouvel ANI sur cette thématique.

La fonction publique reste toujours à la traîne sur les sujets de santé au travail. L'absence de pilotage au niveau national, comme c'est le cas au sein du COCT pour le secteur privé, le manque d'indicateurs et de données exploitables pour l'évaluation, l'absence d'assureur au niveau national (mutuelle et prévoyance), la pénurie des médecins de prévention, l'insuffisante formation et le manque de reconnaissance des conseillers et des assistants de prévention constituent autant de lacunes. Pour autant, les agents de la fonction publique sont eux aussi exposés aux risques professionnels, y compris les risques liés à l'organisation du travail. Néanmoins, la CFTC se félicite des premières avancées, notamment l'élaboration d'un plan santé au travail (2022-2025) pour les agents de la fonction publique.

La CFTC souhaite qu'une véritable réflexion systémique sur le système de prévention de ce secteur spécifique s'engage rapidement. Néanmoins, la CFTC se félicite de l'adoption du 1^{er} plan santé au travail au sein de la fonction publique.

La CFTC demande aux pouvoirs publics d'engager la ratification par la France des conventions et protocoles de l'Organisation Internationale du Travail (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 de 2006, ratifiée en octobre 2014, en particulier :

- Convention (n°121) sur les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, 1964;
- Convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981;
- Convention (n° 161) sur les services de santé au travail, 1985;
- Convention (n° 162) sur l'amiante, 1986;
- Convention (n° 167) sur la sécurité et la santé dans la construction, 1988;
- Convention (n° 170) sur les produits chimiques, 1990;
- Convention (n° 174) sur la prévention des accidents industriels majeurs, 1993;
- Convention (n° 176) sur la sécurité et la santé dans les mines, 1995;
- Convention (n° 177) sur le travail à domicile, 1996;
- Convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000;
- Convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011;
- Convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019;
- Protocole de 1995 relatif à la convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947;
- Protocole de 2002 relatif à la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981.

Par ailleurs, la CFTC propose une vision intégrée de la santé au travail, qui doit profiter à l'ensemble des travailleurs, quel que soit leur statut.

La CFTC était beaucoup plus ambitieuse, dans le cadre de la négociation sur la santé au travail, particulièrement sur la stratégie de prévention primaire, allant même jusqu'à proposer un renversement de logique de la prévention, en consacrant l'aptitude du poste de travail à accueillir tous les salariés et à préserver leur santé, complément indispensable à l'aptitude de la personne exigée aujourd'hui.

4. PLAN SANTÉ AU TRAVAIL 2021-2025

La CFTC poursuit son ambition de passer d'une culture de la réparation, à une culture de prévention. Pour ce faire, **elle a milité pour un plan santé au travail ambitieux**, et impactant les salariés et les entreprises.

Le 3^e plan santé au travail (PST 3), couvrant la période 2016-2020, avait posé l'ambition de l'appropriation par l'ensemble des acteurs de la culture de prévention primaire, et faisait explicitement référence à la qualité de vie au travail. Néanmoins, **sa principale faiblesse résidait dans la capacité des services centraux**

et déconcentrés de l'État à impulser et à suivre la réalisation des plans. Ainsi, des bilans d'étape sont insuffisamment réalisés et les bilans en fin d'exercice ont laissé une impression d'inachevé. **Les indicateurs proposés étaient peu suivis et souvent inadaptés.**

Les orientations du 4^e plan santé travail 2021-2025 (PST 4) résultent d'un consensus des partenaires sociaux. Le plan lui-même est l'aboutissement d'une co-construction avec l'État qui a ainsi ajouté ses propres priorités. Pour la CFTC, si ce plan marque un progrès dans la volonté de disposer d'indicateurs prédéfinis, ceux-ci restent trop quantitatifs, passant à côté de la nécessité d'une évaluation qualitative.

La CFTC estime que ce PST 4 constitue à son sens encore une occasion manquée. Il devait permettre d'assurer une certaine continuité, en poursuivant les actions inabouties, renforcer les sujets déjà présents dans le PST 3, comme le sujet des risques émergents, et s'adapter aux nouveautés apparues depuis, comme la question de la gestion des situations de crise ou de catastrophes industrielles ou climatiques à venir.

Ce plan, comme les précédents, souffre d'une absence totale de moyens publics dédiés, mobilisant ainsi les moyens d'acteurs nationaux déjà sous-dotés, et ceux des partenaires sociaux dans un contexte de plus en plus contraint. Des moyens doivent également être fournis pour les représentants des organisations qui siègent dans les instances du COCT et des comités régionaux d'orientation des conditions de travail (CROCT), afin de porter de manière ambitieuse et efficace leurs propositions. En effet, les salariés en activité peuvent difficilement participer, faute de disposer vis-à-vis de leur employeur d'une autorisation d'absence et d'une protection distincte, en lien avec les différentes instances du COCT, au niveau national comme au niveau régional.

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

Par ailleurs, la CFTC regrette également que ce PST 4 ne prenne pas suffisamment en compte les autres plans nationaux (santé, environnement, cancer, etc.) qui, en retour, ne le prennent pas suffisamment en compte.

CONCLUSION

La CFTC tient à rappeler l'importance qu'elle accorde aux moyens dont dispose l'inspection du travail en matière de contrôle de la sécurité et de la santé des travailleurs. À cet égard, la CFTC s'inquiète de voir ces moyens humains et techniques réduits d'année en année.

Pour la CFTC, il est de notre responsabilité à tous de s'assurer de conditions et d'environnements de travail décent, sûrs et salubres. C'est une nécessité pour toutes les entreprises et les trois versants de la fonction publique. La prévention primaire suppose d'adapter le travail à l'homme et de trouver des solutions de prévention adaptées aux besoins réels des travailleurs et des entreprises. Cela nécessite le développement des connaissances sur les expositions professionnelles et leurs conséquences sur la santé: c'est l'un des enjeux du recueil et de l'exploitation de données en santé et sécurité au travail.

Le développement de la culture de prévention, et la mise en œuvre de la prévention primaire dans l'ensemble des entreprises nécessitent un effort soutenu sur plusieurs années et des actions de sensibilisation et de formation sans cesse répétées.

Les organisations patronales interprofessionnelles

Mouvement des entreprises de france (MEDEF)	51
Confédération des petites et moyennes entreprises (CPME)	53
Contribution de l'union des entreprises de proximité (U2P)	55

CONTRIBUTION DU MOUVEMENT DES ENTREPRISES DE FRANCE

L'année 2021 a été marquée par la publication de la loi du 2 août pour renforcer la prévention en santé au travail. C'est la première fois qu'une loi transpose un accord national interprofessionnel (ANI).

Le MEDEF a accueilli favorablement la mise en place du Conseil national de prévention et de la santé au travail (CNPST) le 27 décembre 2021. Cette instance paritaire, voulue par les partenaires sociaux dans le cadre de l'ANI de décembre 2020, a été instaurée par la loi du 2 août 2021.

Cette loi a prévu une entrée en vigueur de la réforme dès le 31 mars 2022, ce qui a impliqué un travail important pour examiner et discuter de nombreux textes d'application, nécessaires à sa mise en œuvre opérationnelle. Les organisations patronales se sont attachées à ce que ces premiers textes soient la traduction de l'ANI et de la loi. La réforme, pour qu'elle puisse être effective notamment à travers le déploiement de l'offre socle de services, suppose que l'ensemble des textes réglementaires soient examinés et publiés dans des délais proches de l'entrée en vigueur de la loi. En effet, ces textes sont pour la plupart d'entre eux interdépendants.

Dans cette logique, des textes sont très attendus, notamment ceux relatifs au médecin praticien correspondant et à sa formation, à la formation des infirmiers au travail, à la possibilité de faire appel à des infirmiers en pratique avancée. Ces sujets sont à l'intersection du monde du travail et du monde de la santé. Il nous paraît donc essentiel que des échanges sur ces thématiques soient organisés au sein du CNPST.

La loi, là encore de façon inédite, a donné aux partenaires sociaux un rôle de proposition sur l'offre socle de services, le cahier des charges de la certification des SPSTI et le passeport de prévention. Les partenaires sociaux se sont mobilisés, dans le cadre du comité de suivi de l'ANI, pour définir dans un premier temps le contenu de l'offre socle de services que devront proposer les services de santé au travail interentreprises (SPSTI) aux entreprises adhérentes. Nous nous réjouissons d'ailleurs que le contenu de cette offre socle validée par le CNPST ait été repris dans son intégralité dans un texte réglementaire.

La contribution du
MEDEF

Les partenaires sociaux poursuivent leurs travaux afin de déterminer dès 2022 les contours du cahier des charges de la certification et les modalités de fonctionnement du passeport de prévention.

Autre point majeur de cette réforme de la santé au travail, celui des services de prévention de santé au travail interprofessionnel (SPSTI), dont les missions ont été précisées par la loi, avec un axe important sur la prévention des risques professionnels. Par ailleurs, les services connaissent une évolution de leur gouvernance qui devient paritaire : les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au plan national et interprofessionnel sont en effet désormais représentées dans les conseils d'administration des SPSTI. Il sera essentiel pour les partenaires sociaux d'assurer un suivi de la mise en œuvre opérationnelle de la réforme par les services.

Parallèlement et dans le prolongement de l'ANI du 9 décembre 2020 et de la loi du 2 août 2021, les partenaires sociaux ont participé aux travaux préparatoires du 4^e plan santé au travail (PST4). Ce document met en exergue la prévention, véritable colonne vertébrale de ce plan, et tire les conséquences de la crise sanitaire que nous venons de traverser en intégrant cette nouvelle thématique de la gestion de crise. Malgré quelques réserves, **le MEDEF a marqué sa volonté d'accompagner la mise en œuvre de ce plan afin que la réforme de la santé au travail réponde à une priorité : qu'elle soit utile aux employeurs et aux salariés, ce qui suppose pragmatisme et opérationnalité.**

Enfin, le MEDEF est très attentif aux travaux menés par la commission « poussières » qui a pour mission de recenser les moyens techniques à mettre en place par les employeurs pour respecter les valeurs de concentration de poussières (non toxiques) prévues dans le code du travail et de réévaluer ces valeurs (décret du 23 décembre 2021). En effet, il est important que les textes qui sont publiés soient des textes qui puissent être applicables par les entreprises, ce qui n'est pas le cas à ce stade.

Nous le redisons, la réglementation doit être un levier dans la gestion du risque dans la réalité et ne doit pas contenir des prescriptions incompréhensibles ou inaccessibles.

L'année 2022 sera tout aussi dense avec la poursuite de l'examen des différents textes réglementaires qui seront pris en application de la loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail.

Le MEDEF souhaite que la concertation avec les partenaires sociaux dans le champ de la santé au travail se poursuive dans le respect de la position des partenaires sociaux.



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

Encore largement dominée par l'épidémie de la Covid-19 et une alternance confuse de mesures sanitaires plus ou moins contraignantes pour l'activité économique, l'année 2021 aura finalement été, grâce au soutien apporté par les pouvoirs publics, bien moins pénalisante que la précédente.

Dans ces circonstances, la prévention des risques professionnels a connu deux temps forts : la transcription législative de l'accord national interprofessionnel du 9 décembre 2020 pour une prévention renforcée et une offre renouvelée en matière de santé au travail et conditions de travail, la préparation du 4^e plan santé au travail (PST 4) 2021-2025.

La loi du 2 août 2021 s'est bien inspirée des mesures arrêtées d'un commun accord par une large majorité des partenaires sociaux. La CPME regrette toutefois que plusieurs d'entre elles, pourtant consensuelles, se sont retrouvées dans le texte législatif largement dénaturé (passeport de prévention, médecin praticien correspondant [MPC], document unique d'évaluation des risques professionnels [DUERP], etc.) ou notoirement déformé par des initiatives extérieures nouvelles (portail DUERP) qui modifient profondément l'équilibre et la cohérence générale obtenus dans le cadre du consensus paritaire fondateur, au point de nourrir quelques inquiétudes légitimes sur la faisabilité de leur mise en application.

Le résultat de cette transcription législative de l'ANI, qui était une première, démontre qu'il sera nécessaire de préciser à l'avenir les conditions de cet exercice afin de respecter les accords conclus entre partenaires sociaux.

La publication en fin d'année 2021, des premiers décrets d'application de la loi du 2 août 2021, a conduit la CPME à quelques déceptions légitimes. Tel fut le cas de l'arbitrage réalisé par les pouvoirs publics en matière de représentativité des organisations professionnelles dans la répartition des postes au sein du Comité National de Prévention et de Santé au Travail (CNPST) et des Comités régionaux de prévention et de santé au travail (CRPST).

Quoique conduite à marche forcée, la préparation du PST 4 (2021-2025) a fait l'objet d'un intense travail de réflexion et de concertation auquel les partenaires sociaux ont été largement associés. Pour sa part, la CPME s'est attachée à proposer plusieurs mesures novatrices propres à préparer, à soutenir, et à renforcer l'engagement des TPE (très petites entreprises) et PME (petites et moyennes entreprises) dans la prévention des risques professionnels. Dans ces conditions, elle ne peut que constater, en le regrettant, que la plupart de ces mesures, comme celles proposées par d'autres organisations patronales, n'aient pas été retenues dans la version achevée de ce PST 4.

Cette intense activité de concertation, dont on ne peut que se féliciter, s'est, par la force des choses, déroulée dans des conditions difficiles que suppose la pratique de la visioconférence imposée par la situation sanitaire. Cette contrainte ne doit pas pour autant en masquer une autre : les conditions matérielles imposées par l'administration. La remise trop tardive des documents, la programmation impromptue, voire anarchique des réunions, entravent fondamentalement le bon fonctionnement de l'ensemble des instances du COCT. La CPME souhaite qu'à l'avenir la concertation institutionnelle se fasse dans le respect des partenaires sociaux.

La mise en œuvre des dispositions nouvelles relatives au fonctionnement de la commission spécialisée n° 4 du COCT (CS4) n'est pas satisfaisante. Le rôle que s'attribue l'ANSES dans la réflexion des partenaires sociaux sur la réparation des maladies à titre professionnel dépasse le cadre qui lui a été initialement défini réglementairement. La CPME n'est pas la seule à le constater. Le refus de la majorité des partenaires sociaux siégeant en son conseil d'administration, d'approuver le rapport d'activité 2021 de cette agence dans le domaine qui relève de la prévention des risques professionnels en est certainement l'expression la plus déterminée. Il convient d'en tirer les conséquences.

Face à tous ces défis, la CPME continuera d'apporter une contribution utile et pragmatique à la prévention des risques professionnels dans le cadre d'une participation aussi active qu'exigeante aux instances du COCT, à celles du CNPST comme dans la gouvernance des services de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI) qui toutes participent aux niveaux national, régional et local à cette prévention. Ce faisant, la CPME entend poursuivre 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)

Dans la continuité des deux années précédentes, l'année 2021 aura été marquée par la poursuite des travaux sur la réforme de notre système de santé et de sécurité au travail. C'est au cours de cette année qu'a été promulgué le « véhicule législatif » de cette réforme, avec la **loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail**.

Globalement, nous relevons que la loi a permis de retranscrire l'esprit et les grandes avancées de l'**accord national interprofessionnel (ANI) du 9 décembre 2020**⁽¹⁾ : offre socle et certification des services de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI), mise en place des cellules de prévention de la désinsertion professionnelle (PDP) au sein des SPSTI, rénovation du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP), principe d'ouverture à la médecine de ville pour le suivi en santé au travail de certains salariés, possibilité d'un suivi par la médecine du travail des chefs d'entreprise et des travailleurs indépendants, etc.

Nous regrettons toutefois que la portée de certains dispositifs prévus par l'accord national interprofessionnel (ANI) ait été amenuisée.

Nous pensons ici tout particulièrement au médecin praticien correspondant (MPC), dont les conditions de recours ont été fortement restreintes, ainsi qu'au passeport de prévention qui s'est mué en un dispositif contraignant et sanctionnable à l'égard de l'employeur.

En tout état de cause, l'U2P demeure attachée à ce que cette réforme puisse permettre la remobilisation des acteurs de la prévention, et spécifiquement la médecine du travail, vers l'appui concret aux chefs d'entreprise et aux salariés.

Les chefs d'entreprise, particulièrement dans les entreprises de l'artisanat, du commerce de proximité et des professions libérales, doivent désormais pouvoir compter encore davantage sur leur SPSTI, afin de bénéficier d'un accompagnement

1) ANI du 9 décembre 2020 pour une prévention renforcée et une offre renouvelée en matière de santé au travail et conditions de travail.

La contribution de l'

U2P

pour renforcer la prévention, ou mettre en place des mesures d'aménagement de postes de travail face à une situation de désinsertion professionnelle.

Plusieurs pans de la réforme seront applicables dès la fin du mois de mars 2022. À ce titre, avec près d'une quarantaine d'appels à des dispositifs réglementaires et **trois contributions⁽²⁾ demandées aux partenaires sociaux interprofessionnels, membres du Comité national de prévention et de santé au travail (CNPST)**, la loi du 2 août 2021 va encore nécessiter de nombreux travaux avant d'être totalement déployée.

À ce stade, un texte réglementaire d'application est paru concernant la composition et le fonctionnement du Conseil d'orientation des conditions de travail et des comités régionaux .

L'U2P sera bien évidemment attentive au fait que les multiples textes réglementaires attendus correspondent bien à l'esprit et aux préconisations de l'ANI du 9 décembre 2020.

En lien avec le contenu de cet ANI, il faut relever que **l'agenda social et économique autonome de mars 2021**, élaboré par les partenaires sociaux représentatifs au niveau national et interprofessionnel prévoit des travaux paritaires sur la branche accidents du travail / maladies professionnelles (AT/MP).

Ces travaux, prévus pour avoir lieu en 2022, permettront d'engager une *« réflexion sur la mise en place d'un organisme paritaire de gestion de la branche AT/MP »*. L'enjeu sera alors d'*« évaluer l'opportunité d'un changement de modèle en matière de gestion de la branche AT/MP en proposant un modèle de gestion autonome des ressources correspondantes »*.

Ces futurs travaux ont un écho particulier vis-à-vis de l'ANI santé au travail du 9 décembre 2020. En effet, le point 4.2.2 de cet accord évoquait la volonté des partenaires sociaux de *« renforcer l'autonomie de cette branche [la branche AT/MP] »* notamment pour décider de l'affectation de ses fonds.

L'ANI précisait ainsi que *« les excédents de la branche AT/MP doivent prioritairement permettre aux fonds de prévention de la branche AT/MP de porter les moyens humains, techniques et les incitations financières de la branche [...] à un niveau correspondant aux ambitions »* de l'accord.

En conséquence, les préconisations qui résulteront de cette future concertation voire, le cas échéant, de la négociation interprofessionnelle qui pourra en découler, pourront notamment permettre de décliner encore davantage le volet prévention de l'ANI du 9 décembre 2020.

L'année 2021 aura également été marquée par la finalisation et la présentation du **4^e plan santé au travail (PST 4)** pour les années 2021-2025.

2) Liste et modalités de mise en œuvre de l'ensemble socle de services des SPSTI ; référentiels et principes guidant l'élaboration du cahier des charges de certification des SPSTI ; Modalités de mise en œuvre et conditions de mise à la disposition de l'employeur du passeport de prévention.

Le PST 4 a la particularité d'avoir été réfléchi puis élaboré dans un contexte de réforme de la santé au travail.

Même si un nouveau plan santé au travail (PST) doit logiquement s'accompagner de nouvelles orientations, il eut été difficilement concevable de faire l'impasse sur des axes présents dans le précédent PST 3, et touchant à l'essence même des enjeux de santé et sécurité au travail. On peut citer par exemple le fait de donner la priorité à la prévention et de dépasser la seule question de la pathologie et de sa réparation.

Pour les entreprises de l'artisanat, du commerce de proximité et des professions libérales, représentées par l'U2P, il était essentiel que le PST 4 prenne en compte la situation des petites entreprises et de leurs particularités. À plusieurs reprises, le PST 4 vise la nécessité de mieux accompagner ces entreprises.

Au titre des grands axes d'action évoqués par le PST 4, l'U2P relève notamment : le développement de la culture de prévention, le ciblage des publics les plus exposés (jeunes, nouveaux embauchés), l'amélioration de la formation à la santé et sécurité, l'action prioritaire sur les risques professionnels à la sinistralité et à la gravité importantes, le meilleur accompagnement des TPE (très petites entreprises) et des PME (petites et moyennes entreprises), la mobilisation des acteurs de proximité (branches professionnelles, SPSTI, etc.).

En tout état de cause, force est de constater qu'au-delà du PST 4, ces différents enjeux dépendront en priorité de la mise en œuvre effective de la loi du 2 août 2021 et de l'ANI du 9 décembre 2020 l'ayant inspirée.

En ce sens, le PST 4 devra être l'un des leviers de mise en œuvre et d'évaluation de cette réforme, sans pour autant se substituer aux nombreux travaux qui doivent encore permettre de la décliner. Dans ce cadre, la présence au sein du PST 4 d'indicateurs et de livrables, en lien avec la réforme de la santé au travail était une attente de l'U2P.

Outre la finalisation du PST 4, la fin d'année 2021 aura également été caractérisée par les travaux relatifs à la révision des règles applicables **aux poussières sans effet spécifique** en entreprise.

Sur la base de seuils recommandés par l'Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail (ANSES), et à la suite de l'examen de plusieurs projets de textes au sein du Conseil d'orientation des conditions de travail (COCT), 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 a finalement été publié.

Ce texte conduit à abaisser de 30 %, dès le 1^{er} janvier 2022, les seuils auparavant applicables aux « poussières totales » et aux « poussières alvéolaires » dans les locaux à pollution spécifique des entreprises.

Par la suite, au 1^{er} juillet 2023, le texte envisage un abaissement de près de 60 % des seuils jusqu'ici applicables pour les poussières totales, et de 80 % pour les

La contribution de l' **U2P**

poussières alvéolaires. Cet abaissement est ainsi prévu pour se dérouler en deux temps.

Cependant, avant l'étape du 1^{er} juillet 2023, et au vu des incertitudes pesant sur l'applicabilité même de ces seuils en entreprise, le texte a pris la précaution de prévoir qu'une commission d'experts ad hoc devra procéder :

- Au recensement des moyens techniques à mettre en place par les employeurs pour assurer le respect des nouvelles valeurs ;
- La réévaluation de ces valeurs.

Cette commission rendra son étude au premier semestre 2023.

Le décret du 23 décembre 2021 reconnaît donc la nécessité de poursuivre les travaux d'expertise sur les seuils envisagés.

Toutefois, cela n'enlève rien aux réserves que l'U2P, et les autres organisations patronales, ont pu formuler sur ce texte, tant en termes de méthode que sur le fond, avec notamment :

- une confusion faite entre la législation des locaux de travail et celle du risque chimique ;
- une justification scientifique discutable des niveaux de seuils envisagés ;
- l'absence d'étude d'impact quant à la faisabilité technico-économique de ces seuils pour les entreprises.

Sur ce sujet, l'U2P sera donc très vigilante quant aux travaux menés par la Commission d'experts, tout particulièrement en ce qui concerne les modalités d'application voire d'applicabilité dans les petites entreprises des seuils préconisés. Une réglementation irréaliste ne serait en effet guère satisfaisante.

Les organisations patronales multiprofessionnelles

Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles (FNSEA)	61
Union des employeurs de l'économie sociale et solidaire (UDES)	65
Fédération des employeurs du spectacle vivant, de la musique, de l'audiovisuel et du cinéma (FESAC)	75



CONTRIBUTION DE LA FÉDÉRATION NATIONALE DES SYNDICATS D'EXPLOITANTS AGRICOLES (FNSEA)

Malgré la mobilisation des organisations patronales concernées par la **loi pour renforcer la prévention en santé au travail**, les pouvoirs publics ont choisi de confier uniquement aux organisations nationales et interprofessionnelles la gouvernance des instances chargées de déterminer les orientations politiques en matière de santé au travail, dont notamment l'élaboration du plan santé au travail.

La FNSEA regrette que le gouvernement n'ait pas pris les mesures qui auraient permis une représentation de l'ensemble des secteurs professionnels, notamment au sein du Comité national de prévention et de santé au travail (CNPST) et de ses déclinaisons régionales.

Dès lors, et contrairement à ce qui leur avait été annoncé, les secteurs de l'agriculture, de l'économie sociale et solidaire et de la culture, soit plus de 20 % des emplois, se trouvent exclus des réels débats. Si la FNSEA soutient le principe d'une politique de santé menée pour partie par les partenaires sociaux, elle s'interroge sur sa capacité à prendre en compte les situations d'entreprises qui ne seront pas représentées.

Pour autant, la FNSEA tient à continuer à s'engager dans des actions permettant l'amélioration des conditions de travail.

À ce titre, la **CPNACTA** (Commission paritaire nationale de l'amélioration des conditions de travail en agriculture) a repris du service et a notamment établi un inventaire très complet de l'ensemble des actions qui ont pu être menées dans le cadre des Commissions paritaires d'hygiène de sécurité et des conditions de travail (CPHSCT), dont pourront ainsi s'inspirer respectivement les CPHSCT.

Parallèlement, **les partenaires sociaux agricoles ont négocié :**

- D'une part, **un avenant à l'accord de 2001 ayant mis en place les CPHSCT.**

La CPHSCT est une instance participant à la protection de la santé et de la sécurité des salariés ainsi qu'à l'amélioration de leurs conditions de travail. Elle est un lieu d'échanges, mais aussi de réflexions et de propositions. Leur mise en place est rendue obligatoire par la loi.

En mettant en place ces structures, les pouvoirs publics et les partenaires sociaux agricoles avaient pour objectif de compenser, dans des entreprises et exploitations agricoles qui sont en grande majorité de très petites entreprises, l'absence de moyens, de temps et les connaissances pour aborder les questions de santé et de sécurité dans le travail quotidien.

Après plus de 20 ans d'existence, les partenaires sociaux constatent la difficulté à constituer et à animer ces CPHSCT. Pour autant, ils estiment que cette instance a sa place dans le dialogue social agricole. Les CPHSCT peuvent permettre l'élaboration de propositions et d'actions, dans un climat constructif entre des salariés et des employeurs en activité, connaissant la réalité des travaux et conditions d'intervention dans les entreprises, tout en pouvant prendre appui sur les acteurs de la prévention.

À ce titre, ils confirment le rôle confié à la CPNACTA pour mettre en place les CPHSCT, tel que défini dans l'accord national agricole sur les conditions de travail en agriculture du 23 décembre 2008 modifié, mais souhaitent apporter des modifications au dispositif pour lui permettre de mieux correspondre aux réalités et lui donner enfin l'ampleur qu'il mérite.

Les partenaires sociaux considèrent que les CPHSCT ont toute leur place pour participer à la mise en œuvre de la prévention primaire dans les entreprises agricoles et contribuer ainsi au bien-être général des salariés de ces entreprises.

- Et d'autre part, **quatre conventions nationales d'objectifs de prévention** (CNOP) dans les secteurs des cultures fruitières, du maraîchage, de l'horticulture et pépinière et de la viticulture et vinification, et une convention pour les champignonnières, sont en préparation.

Dans le réseau de la FNSEA, le dossier des conditions de travail prend de l'ampleur et devient un élément à part entière dans la réflexion sur l'emploi.

Pour ne citer que quelques exemples, et en quelques mots, voici les actions menées en Normandie, dans les Pays de la Loire ou encore en Nouvelle-Aquitaine :

NORMANDIE: QUALITÉ DE VIE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL (QVCT) ET LABÉLISATION DES ENTREPRISES

Le réseau FNSEA a contribué activement à la réalisation d'actions en faveur de l'amélioration des conditions de travail et de la sensibilisation ou promotion de la qualité de vie au travail, en lien avec les partenaires associés au plan régional de santé au travail (PRST). En effet, il est apparu indispensable de prendre en compte cette dimension de la QVCT pour améliorer la performance économique et sociale des entreprises en vue de les rendre plus attractives, notamment vis-à-vis des salariés et des futurs collaborateurs.

Une feuille de route a été établie en ce sens : construire des outils communs (dont un autodiagnostic de positionnement sur un site dédié, un jeu de cartes d'animation, une newsletter, un podcast), être présents ensemble sur des actions dédiées, acter une démarche commune, lancer une communication commune sur l'amélioration des conditions de travail dans les entreprises et la prise en compte de la dimension de la qualité de vie au travail (QVT).

Par ailleurs, le réseau de la FNSEA a initié un travail important sur la mise en place d'un label RH (Ressources humaines) pour les entreprises de la production agricole afin de permettre d'améliorer la dimension qualitative de la relation employeur-salarié et d'attirer de nouveaux salariés dans nos emplois agricoles.

Pour les employeurs, ce label permet la mise en avant de bonnes pratiques RH et de promouvoir ainsi leur entreprise. Pour les salariés et futurs collaborateurs, ce label offre la garantie du respect des obligations conventionnelles et de bonnes conditions de travail dans l'entreprise.

La labélisation des entreprises s'affiche ainsi comme l'assurance d'un gage de respect d'un certain nombre d'engagements en termes de réglementation, d'organisation du travail, de sécurité et de conditions de travail.

PAYS DE LA LOIRE : DIFFUSION D'UN QUESTIONNAIRE SANTÉ AUPRÈS DES SALARIÉS

Ce questionnaire a été construit par le réseau de la FNSEA et l'organisme assureur gérant la protection sociale complémentaire de la majorité des entreprises agricoles de cette région. Envoyé aux salariés, il a pour objectif de mieux connaître la situation des salariés, physique comme psychologique, et ainsi décider et mettre en œuvre des actions de prévention adaptées à leurs besoins de santé. À cette fin, le questionnaire évoque la perception du travail, les contacts, le rythme du travail, la conciliation vie professionnelle et vie personnelle, les exigences du travail, le niveau de santé et les éventuels arrêts de travail, le stress, le sommeil, la fatigue, les douleurs, l'alimentation, les addictions, les activités physiques.

NOUVELLE-AQUITAINE : LANCEMENT D'UN IMPORTANT TRAVAIL SUR LE LOGEMENT DES SAISONNIERS

Initié par la FNSEA dans le cadre des réflexions menées autour du PRST, le sujet de l'hébergement saisonnier nécessite une attention particulière. Pour qu'un saisonnier puisse être performant, travailler en sécurité et trouver un équilibre entre les sphères du travail et de la vie privée, il doit pouvoir accéder à un logement lui permettant de satisfaire ses besoins primaires, mais aussi secondaires.

En effet, aujourd'hui, on constate que le contexte économique, l'offre d'hébergement et le prix font de l'accès au logement un facteur déterminant dans le choix d'un emploi.

Pour répondre aux enjeux des employeurs (attractivité), des salariés (santé), et des territoires (politiques et économiques), il est nécessaire de répondre rapidement au besoin de solutions d'hébergement temporaire.

En s'attaquant à la problématique du logement des saisonniers, le groupe de travail s'est lancé dans une action dont les résultats sont très attendus en Nouvelle-Aquitaine et sur tout le territoire.



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

L'année 2021 a été marquée par l'adoption de la loi n°2021-1018 du 2 août 2021 relative au renforcement de la prévention en santé au travail, qui change le paradigme en impulsant une logique de prévention globale en matière de santé et de sécurité au travail, en réformant le système de santé au travail et en modifiant les contours des instances du Conseil d'orientation des conditions de travail (COCT). Le 4^e Plan Santé au Travail (PST), présenté en décembre 2021, s'inscrit, en même temps, dans la continuité du précédent PST, dans la logique de prévention impulsée par la loi du 2 août 2021.

La crise sanitaire s'est poursuivie en 2021 avec des mesures exceptionnelles telles que, entre autres, le pass sanitaire puis vaccinal. Les employeurs de l'Économie sociale et solidaire (ESS) ont été particulièrement touchés par cette crise dont les secteurs ont dû faire face à des difficultés économiques et s'adapter aux mesures sanitaires.

Les employeurs de l'ESS ont poursuivi leurs engagements en faveur de l'amélioration des conditions de travail des salariés, dans un contexte incertain à plusieurs titres. Ceux-ci se traduisent par la mise en œuvre de mesures concrètes d'amélioration des conditions de travail, la conduite d'un dialogue social constructif dans ce cadre, et le maintien d'un investissement important dans les différentes composantes du Conseil d'orientation des conditions de travail (COCT) au sein desquelles ils sont représentés.

1. LA MISE EN ŒUVRE DE MESURES CONCRÈTES D'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL DANS LES BRANCHES PROFESSIONNELLES DE L'ESS

Des outils significatifs ont été mis en place par les branches professionnelles de l'ESS.

La branche du Sport a mis en place une cellule d'accompagnement psychologique à destination des salariés et des dirigeants bénévoles. Dans le cadre du programme « Plan prévention des TPE (très petites entreprises) et PME (petites et moyennes entreprises) », en partenariat avec l'Institut national de recherche et de sécurité (INRS) et l'assurance maladie, la branche a diffusé un dépliant de sensibilisation présentant les principaux risques professionnels rencontrés dans les clubs sportifs ainsi qu'un outil d'accompagnement des structures à l'établissement du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP). Par ailleurs, la branche a décidé d'initier une étude sur le travail à temps partiel comportant un volet sur les conditions de travail des salariés concernés, ainsi qu'une étude des arrêts de travail en lien avec les organismes de prévoyance labellisés.

Le secteur des activités sanitaires, sociales et médico-sociales à but non lucratif a développé une offre de formation digitalisée mise en œuvre par l'opérateur de compétences (OPCO) santé intitulée « Santéo » portant sur la santé au travail et la qualité de vie au travail. L'objectif est de permettre aux structures d'engager durablement des démarches sur ces enjeux et de conduire une politique de prévention. C'est ainsi que près de 46 diagnostics ont été menés par des structures du secteur concernant près de 7000 salariés.

Les dispositifs « Haut degré de Solidarité » des régimes de prévoyance et de complémentaire santé prévoient de nombreuses actions en faveur des conditions de travail dans la branche des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées (CCN66) et celle des centres d'hébergement et de réadaptation sociale (CHRS). Parmi les mesures engagées :

- Accompagnement sur les risques psychosociaux : en 2021, des actions étaient ciblées autour de la prévention des tensions pour assurer la cohésion d'équipe, la médiation en cas de conflits, la prévention de l'épuisement professionnel et la reconnaissance au travail ;
- Prévention des troubles musculo-squelettiques (TMS) : du diagnostic au plan d'action ;
- Prévention des phénomènes violents ;
- Déplacement d'un psychologue en cellule de crise en cas d'évènement traumatique ;
- Subventions financières attribuées pour un projet relatif à la santé, à la qualité de vie et aux conditions de travail ;

- Aides financières pour les salariés en situation de handicap (RQTH), d'aïdant familial ou atteint d'une Affection Longue Durée (ALD) ;
- Plateforme d'écoute psychologique accessible 24h/24 et 365 jours/an, appel confidentiel et gratuit ;
- Aide financière aux salariés (selon les critères sociaux) pour éviter le renoncement aux soins ou pour faire face à un aléa important et pouvant mettre en péril l'équilibre budgétaire du foyer.

Les partenaires sociaux de la branche des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées (CCN66) ont travaillé à la création d'un service d'accompagnement au retour à l'emploi. Ce service nécessite le déploiement des cellules de prévention de la désinsertion professionnelle et s'inscrit parmi les dispositifs pris par la loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail.

Un travail, débuté fin 2021 au sein de ces deux branches, est toujours en cours pour 3 actions clefs en main sur le travail de nuit, les douleurs musculaires et le risque routier. Une expérimentation, commencée en 2021, a été menée sur la prévention des conduites addictives dans la région Occitanie avec l'association Addictions France.

La branche de la mutualité a, depuis le mois d'avril 2020, afin de prévenir les risques psychosociaux notamment dus au contexte sanitaire, et à plus long terme pour accompagner les salariés dans le cadre d'un retour en emploi à la suite d'un arrêt de travail, mis en place une plateforme d'écoute psychologique à destination des salariés des organismes mutualistes. Cette ligne d'écoute est restée active durant toute l'année 2021. Les entretiens téléphoniques ont lieu avec des psychologues cliniciens. Ils sont gratuits et totalement confidentiels. Afin de faciliter le déploiement de cette ligne d'écoute, un kit de communication complet à destination des mutuelles a été développé.

La branche de la mutualité a également acté de nouvelles orientations en matière de prévention notamment s'agissant de l'accompagnement au retour à l'emploi de salariés revenant d'arrêt maladie (90 jours d'arrêt minimum) : dans le cadre des actions de prévention du fonds de solidarité, les partenaires sociaux de la branche ont décidé de financer un dispositif dédié au retour à l'emploi des salariés revenant d'arrêt maladie de longue durée. Pour les partenaires sociaux, la mise en place de ce dispositif poursuit deux objectifs principaux : aider les salariés revenant d'arrêt maladie de longue durée afin de limiter les risques de désinsertion professionnelle et permettre à l'employeur de mettre en place les moyens nécessaires au maintien dans l'emploi de ces collaborateurs.

Pour sa part, la branche ÉCLAT (ex. : animation) a prévu la mise en place d'un outil permettant l'établissement et la mise à jour du DUERP et la mise en place d'un observatoire sur les conditions de travail.

La branche HLA (Habitat et Logement Accompagné) qui résulte de la fusion des branches PACT-ARIM (centres pour la protection, l'amélioration et la conservation

de l'habitat et associations pour la restauration immobilière) et Foyers de jeunes travailleurs met également en place un outil permettant de réaliser le DUERP.

Tels sont quelques exemples saillants des productions des branches professionnelles de l'ESS s'inscrivant dans une logique de prévention.

Outre les outils, le dialogue social, tant au niveau multiprofessionnel de l'ESS que des branches fédérées par elle, a contribué à l'amélioration des conditions de travail.

2. L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL DANS L'ESS PAR LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

2.1. AU NIVEAU MULTIPROFESSIONNEL DE L'ESS

2.1.1 L'accord multiprofessionnel relatif à l'impact du numérique sur les conditions de travail et l'emploi dans les entreprises de l'ESS

Le Groupe de dialogue social transversal de l'ESS (GDS) composé des 5 confédérations syndicales représentatives et de l'UDES mène des travaux intéressant l'amélioration des conditions de travail. Dans ce cadre, afin d'évaluer la question de l'impact du numérique sur les conditions de travail dans l'ESS, l'UDES a conclu, fin 2017, un partenariat avec l'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT).

À la suite d'une phase de réflexions en lien avec l'ANACT, les négociations, largement interrompues par la crise sanitaire, ont abouti à la conclusion par l'UDES et les cinq organisations syndicales, la CFDT (Confédération française démocratique du travail), la CFE-CGC (Confédération française de l'encadrement - Confédération générale des cadres), la CFTC (Confédération française des travailleurs chrétiens), la CGT (Confédération générale du travail) et la CGT-FO (Confédération générale du travail - Force ouvrière), le 6 octobre 2021, d'un accord multiprofessionnel relatif à l'impact du numérique sur les conditions de travail et l'emploi dans les entreprises de l'ESS.

Cet accord propose un cadre d'actions aux branches et aux entreprises de l'ESS afin de promouvoir l'amélioration des conditions de travail et de prévenir les risques liés à l'utilisation des outils numériques. Il s'inscrit dans une logique de prévention.

Focus sur les axes prioritaires de l'accord

La conduite du changement induit par la transition numérique: démarche inclusive à l'endroit des différentes parties prenantes concernées (employeurs, managers et salariés);

Diagnostiquer, observer et expérimenter: diagnostic partagé, veille prospective des évolutions et usages des outils numériques de façon à anticiper leurs impacts potentiels;

Permettre à tous d'accéder à la transition numérique: sensibilisation, information et formation des salariés, managers, représentants du personnel et dirigeants, notamment sur les conséquences de l'usage des outils numériques;

Les pratiques et la régulation de l'usage des outils numériques: respect de la vie personnelle, droit à la déconnexion, protection des données personnelles, contrôle de l'activité, prévention des risques professionnels, télétravail, continuité du dialogue social à l'aune du numérique.

Outre l'établissement d'un cadre d'actions, et à l'aune des enseignements de la crise sanitaire, cet accord propose en annexe un modèle indicatif de cadre collectif relatif à la mise en œuvre, par un accord collectif ou à défaut par une charte, du télétravail dans les entreprises de l'ESS.

Enfin, l'UDES a élaboré un guide opérationnel à destination des entreprises de l'ESS. Il s'agit d'une aide concrète, un outil déclinant les dispositions de l'accord à destination des employeurs et des branches professionnelles de l'ESS confrontés à des transformations numériques ou souhaitant aborder la question du numérique dans les différents aspects de la relation de travail et au-delà.

Plusieurs branches professionnelles de l'ESS se sont appropriées les enjeux du numérique au regard de l'accord multiprofessionnel.

Ainsi, la branche de la mutualité a anticipé la signature de l'accord multiprofessionnel s'agissant de l'accompagnement du changement lié au télétravail. Le projet de cette branche est né du souhait des partenaires sociaux d'accompagner le changement induit par le passage au télétravail au sein de nombreuses structures mutualistes, et ainsi agir contre les facteurs de risques en lien avec ce nouveau mode de travail. Dès le mois de septembre 2021, une grande enquête auprès des salariés et des structures mutualistes a été menée. Une fois les résultats de cette enquête finalisés et présentés aux partenaires sociaux, un plan d'action devrait être élaboré puis déployé afin de permettre aux structures mutualistes et à leurs salariés d'accéder à des actions concrètes clés en main destinées à les accompagner dans ce changement important.

Pour sa part, la branche de l'aide à domicile a engagé des travaux paritaires avec l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail sur la thématique de l'impact du numérique sur les conditions de travail. Ces travaux constituent le préalable d'une négociation qui s'engagera en 2022.

2.2 LE DIALOGUE SOCIAL AU NIVEAU DES BRANCHES PROFESSIONNELLES DE L'ESS

Dans la continuité d'un dialogue social intense dans les branches de l'ESS, pour faire face à la crise sanitaire en 2020, celui-ci s'est poursuivi en 2021 notamment en matière d'activité partielle, d'impact de la crise sanitaire sur les conditions de travail et d'organisation du travail. Le dialogue social participant de l'amélioration des conditions de travail s'est aussi exprimé dans l'ESS par la promotion de l'égalité professionnelle.

2.2.1 La conclusion d'accords relatifs à l'activité partielle de longue durée

Après la conclusion de nombreux accords en matière d'activité partielle de longue durée en 2020 dans les branches de l'ESS, la branche des entreprises du secteur privé du spectacle vivant s'est saisie du dispositif par la conclusion d'un accord sur la mise en place du dispositif d'activité partielle de longue durée le 1^{er} juillet 2021, étendu par arrêté du 17 septembre 2021.

Focus sur quelques mesures prévues par l'accord précité

Engagements au titre du maintien dans l'emploi: impossibilité de rompre le contrat travail pour motif économique pendant la durée de recours au dispositif. Cet engagement concerne tous les salariés de l'entreprise et pas seulement les salariés placés en activité partielle de longue durée (article 10).

Engagements au titre de la formation: les salariés suivant une formation sur demande de l'entreprise bénéficient d'une rémunération supplémentaire de 10 points sur la durée de la formation dont la prise en charge peut être sur les fonds conventionnels de la branche; les salariés suivant une formation sur leur initiative bénéficient d'un abondement supplémentaire de 300 euros sur leur compte personnel de formation (CPF) versé par l'entreprise pour une formation suivie dans les 2 mois de la mise en activité partielle de longue durée et s'il demeure un reste à charge pour le salarié (article 11).

2.2.2 La conclusion d'accords relatifs à l'impact de la crise sanitaire sur les conditions de travail et l'organisation du travail

Les branches de l'ESS se sont saisies de la problématique liée à l'impact de la crise sanitaire sur les conditions de travail et l'organisation du travail grâce à la négociation collective. Après la conclusion d'un accord du 1^{er} avril 2020, sur la prise de congés dans le cadre de la crise sanitaire de la Covid-19 dans la branche du sport, la branche du tourisme social et familial a conclu le 3 février 2021⁽¹⁾ un accord relatif aux conditions de renouvellement des contrats saisonniers dans le cadre de la crise sanitaire liée à la Covid-19, étendu par arrêté du 2 juillet 2021.

Focus sur certaines mesures prévues par cet accord

Les salariés saisonniers, contraints de trouver une autre activité salariée, pour des raisons économiques, ne leur permettant pas d'être disponibles pour la saison, conservent leurs droits relatifs au renouvellement de leur contrat saisonnier et à la titularisation pour la saison suivante, au plus tard au cours de l'été 2022.

Les partenaires sociaux de la branche du tourisme social et familial ont initié une démarche d'adaptation des conditions de travail pour répondre à l'impact de la crise sanitaire trouvant un équilibre entre la promotion des conditions de travail des salariés et la prise en compte des difficultés économiques traversées par les entreprises.

2.2.3 La conclusion d'accords sur l'égalité professionnelle participant à l'amélioration des conditions de travail

De nombreuses branches de l'ESS se sont saisies de la thématique de l'égalité professionnelle ces dernières années, sous l'impulsion de l'accord multiprofessionnel du 27 novembre 2015 sur l'égalité professionnelle femmes-hommes dans l'ESS, conclu entre l'UDES et toutes les organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel.

Deux accords relatifs à l'égalité professionnelle ont été conclus dans les branches de l'ESS en 2021 : le premier a été conclu le 5 février 2021 dans la branche de la Mutualité et le second le 20 septembre 2021 dans la branche des Ateliers et chantiers d'insertion.

Ces accords prévoient des mesures relatives aux conditions de travail des salariés, notamment pour les salariés à temps partiel, en télétravail, les salariées enceintes ou encore pour la prévention du harcèlement et des violences sexistes ou sexuelles au travail, l'octroi de jours supplémentaires de congés pour événements familiaux.

1) La branche du Tourisme social et familial avait déjà conclu un accord le 10 juin 2020 sur les conditions de renouvellement des contrats saisonniers dans le cadre de la crise sanitaire liée au Covid-19.

2.3 LA PLACE DE L'UDES AU SEIN DU COCT

L'UDES est représentée dans l'ensemble des commissions spécialisées du COCT ainsi qu'à la commission générale. Bien que l'UDES ne soit membre des instances du COCT qu'en tant que personnalité qualifiée, celle-ci fournit un travail de fond au sein de ces commissions.

Le statut de personnalité qualifiée induit que l'UDES ne dispose pas de possibilité de suppléance. L'UDES est donc présente autant que faire se peut à la Commission générale et dans les commissions spécialisées et, dès lors qu'elle ne peut être présente, elle fournit, si cela est possible au regard du sujet abordé une contribution écrite.

2.3.1 L'intégration nécessaire de l'UDES dans le collège des partenaires sociaux du COCT

Aux termes du décret n°2021-1792 du 23 décembre 2021 relatif à la composition et au fonctionnement du COCT, l'UDES n'a pas été intégrée au sein du collège des partenaires sociaux dans les différentes instances du COCT.

L'UDES, bien qu'elle continue à s'investir, s'en étonne toujours. En effet, la notice explicative du décret n°2016-1834 du 22 décembre 2016 relatif à l'organisation, aux missions, à la composition et au fonctionnement du COCT et des comités régionaux, indique que l'UDES serait membre des instances du COCT « en tant que personnalité qualifiée dans l'attente de la mesure de la représentativité professionnelle qui sera établie au printemps 2017 ». Or, depuis lors, l'UDES a été reconnue représentative au niveau national et multiprofessionnel pour le cycle 2017-2021, et une fois encore, pour le cycle 2021-2024.

L'UDES regrette donc que cette « période transitoire » perdure d'autant plus qu'elle est la seule organisation patronale à représenter les employeurs de l'ESS dont les intérêts ne sont pas défendus par les organisations patronales représentatives au niveau national et interprofessionnel. L'UDES souhaite donc intégrer le collège des partenaires sociaux dans toutes les instances du COCT, renforçant ainsi le paritarisme en matière de santé et de sécurité au travail. Cette reconnaissance légitime permettrait à l'UDES d'intensifier son rôle dans l'amélioration des conditions de travail.

2.3.2 La loi n°2021-1018 du 2 août 2021 relative au renforcement de la prévention en santé au travail : de nouvelles instances au sein du COCT, le CNPST et les CRPST

Le système de santé au travail a été profondément modifié par la loi n°2021-1018 du 2 août 2021 relative au renforcement de la prévention en santé au travail. Les différents thèmes abordés par cette loi ont notamment pour objectif d'améliorer l'appréhension, la prise en considération et la promotion des conditions de travail de tous. Cette évolution a été fortement inspirée par l'Accord National

Interprofessionnel (ANI) relatif à la prévention renforcée et une offre renouvelée en matière de santé au travail et conditions de travail, signé le 9 décembre 2020 par les trois organisations patronales représentatives au niveau national et interprofessionnel et par quatre organisations syndicales.

Cet ANI a fait l'objet d'une transposition relativement fidèle dans la loi précitée.

L'UDES accueille favorablement la plupart des ambitions portées par cette réforme, comme celles relatives à la prévention de la désinsertion professionnelle, et notamment celles ayant pour but d'améliorer significativement les services rendus par les services de prévention et de santé au travail (SPST), qui se substituent aux services de santé au travail (SST). Elle est particulièrement attentive à ce que les prestations offertes n'aient pas un coût supérieur pour les employeurs adhérents, en particulier s'agissant de l'offre « socle » de services. De surcroît, l'UDES tient à ce que la tarification de cette offre soit uniforme et objectivée d'un SPST à l'autre.

Les SPST, compte tenu de la pluralité de leurs missions et de l'importance qui leur est dévolue en matière de santé au travail, nécessitent une représentation adéquate au sein de leurs instances de gouvernance. Or, la loi réserve les possibilités de désignation des représentants au sein du conseil d'administration des SPST, parmi les entreprises adhérentes au SPST, aux seules organisations représentatives au niveau national et interprofessionnel, alors même que des entreprises de l'ESS adhèrent à des SPST. L'UDES regrette, malgré sa demande au cours de la négociation de l'ANI, que les organisations multiprofessionnelles ayant des entreprises adhérentes au sein des SPST ne puissent pas y désigner des administrateurs.

À cela s'ajoute le fait que cette loi exclut les organisations patronales multiprofessionnelles, dont l'UDES, des nouvelles instances que sont le Comité national de prévention et de santé au travail (CNPST) et le Comité régional de prévention et de santé au travail (CRPST). Seules les organisations représentatives au niveau national et interprofessionnel y siègent. Or, ces instances se réuniront sur la définition de sujets majeurs pour la santé au travail des salariés. Par exemple, le CNPST définira la liste et les modalités de l'offre socle, tout comme celles relatives au passeport de prévention dont l'UDES soutient le déploiement.

Il convient de constater que l'UDES n'a pas été entendue, tout d'abord lors de la consultation des organisations multiprofessionnelles dans le cadre de la négociation de l'ANI, ni dans celui du débat parlementaire.

Au regard des missions de ces nouvelles instances, particulièrement importantes pour les employeurs, l'UDES réitère son regret de ne pas y être représentée. Les employeurs de l'ESS représentent 10 % de l'emploi français et 14 % de l'emploi privé, et ne sont pas représentés par les organisations professionnelles patronales représentatives au niveau national et interprofessionnel. Il est donc absolument nécessaire d'intégrer les organisations multiprofessionnelles au sein du CNPST et des CRPST.

L'inclusion de l'UDES au sein du CNPST et des CRPST serait cohérente avec l'ambition affichée par le 4^e Plan Santé au Travail (PST 4) qui évoque la volonté de se fonder sur tous les acteurs pertinents. En effet, l'axe stratégique n°1 précise que le « PST 4 mobilise l'ensemble des acteurs de la prévention afin de permettre l'appropriation la plus large possible d'une culture de prévention ». Il convient alors de mettre en œuvre tous les moyens pour aboutir à une telle ambition. Cela impose en premier lieu l'inclusion des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et multiprofessionnel.

* * * *

Au-delà, L'UDES tient à remercier le Secrétariat général du COCT ainsi que les équipes de la direction générale du travail 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)

Toujours très impacté en 2021 par les effets de la crise sanitaire de la Covid-19, le secteur du spectacle vivant et enregistré a été marqué par une activité irrégulière engendrant, selon les branches, des conditions de travail variées, qui ont impliqué des actions renforcées de prévention en matière de santé et de sécurité au travail. Certaines entreprises, relevant plutôt du spectacle vivant, ont été contraintes, encore à certaines périodes de l'année 2021, de mettre à l'arrêt leur activité pour cause de fermeture de salles de spectacle, entraînant pour elles une gestion atypique et complexe de leur structure (placement en activité partielle des salariés, gestion des annulations de représentations, difficile reprogrammation). L'objet même de l'activité de spectacle vivant rendait en effet difficile, et souvent impossible la mise en place du télétravail. D'autres, au contraire, relevant plutôt du spectacle enregistré, ont connu en 2021 une reprise d'activité aux conditions de travail exceptionnelles, en raison des enjeux sanitaires, mais surtout de l'intensité de l'activité.

La reprise d'activité, dans des conditions sereines, fut toutefois l'objectif constant visé par l'ensemble des entreprises du spectacle vivant et enregistré, nécessitant l'élaboration et l'actualisation de protocoles sanitaires adaptés aux conditions de travail, tenant compte des modalités d'emploi spécifiques à chaque branche, ainsi qu'un accompagnement particulier sur la mise en place du pass sanitaire, puis vaccinal.

Au-delà des problématiques liées à la crise sanitaire, les partenaires sociaux ont mené des travaux particulièrement importants, en matière de prévention des violences et de harcèlement sexistes et sexuels (VHSS) permettant d'apporter aux entreprises et aux salariés les réflexions, réponses, et outils nécessaires à une politique globale et efficace de prévention. Dans ce cadre, ils ont initié et construits, en lien avec les institutions sociales du secteur du spectacle, plusieurs dispositifs. Ainsi, une offre de services complète permettant de sensibiliser, de former et d'accompagner les professionnels du secteur dans la prévention des

VHSS a été pensée avec l'Afdas, opérateur de compétences des secteurs de la culture, des industries créatives et récréatives. En outre, une cellule d'écoute à destination des victimes et témoins de VHSS dans le secteur du spectacle vivant et enregistré a été mise en place et développée en 2021 avec Audiens, groupe de protection sociale des professionnels de la culture et des médias, avec le soutien du ministère de la Culture. Enfin, Thalie Santé, le service de prévention et de santé au travail assurant le suivi des intermittents du spectacle, a complété ces dispositifs par des actions de sensibilisation et de prévention.

Plus concrètement, au niveau de chaque branche, les conditions de santé et de sécurité ont fait l'objet d'une attention toute particulière, impliquant un suivi renforcé et innovant des entreprises du secteur. En voici quelques exemples :

Dans les branches de la production audiovisuelle et de la production cinématographique et publicitaire, qui rassemblent pour l'essentiel des TPE (très petite entreprise) et PME (petite et moyenne entreprise), rarement dotées d'institutions représentatives du personnel. Les Comités Centraux d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CCHSCT) y sont les instances paritaires centrales de la politique de prévention en matière de santé et de sécurité au travail. Financées par des cotisations patronales, ces instances paritaires sont dotées de salariés experts de la prévention des risques qui accompagnent les professionnels sur ces questions.

Dans ces branches, l'enjeu principal de l'année 2021 a été de sécuriser la reprise d'activité en accompagnant les productions :

- D'une part, dans la mise en œuvre des préconisations de sécurité sanitaire régulièrement actualisées par les Commissions centrales Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail (CCHSCT), en tenant compte de l'évolution de la situation sanitaire, de la réglementation (pass sanitaire, tests, etc.) et des problématiques de terrain remontées par les professionnels.
- D'autre part, dans l'attention à porter aux risques induits par des rythmes de travail plus soutenus que d'habitude (risque routier, fatigue, manutention, etc.), en particulier pour les techniciens de tournage.

Dans la suite des discussions paritaires et de la politique menée par le Centre National du Cinéma et de l'image animée (CNC) en matière de prévention du harcèlement sexuel, l'ambition des partenaires sociaux s'est également portée sur l'accompagnement de la prévention et de la gestion des situations de violences et de harcèlement sexistes et sexuels (VHSS) dans les branches de *la production audiovisuelle, de la production cinématographique et publicitaire et de la production de films d'animation*. Aussi, les partenaires sociaux membres des CCHSCT des branches de la production audiovisuelle et de la production cinématographique et publicitaire ont-ils travaillé avec Le Collectif 50/50 à l'élaboration d'un kit de prévention des VHSS composé de 14 fiches-outils à destination des employeurs et des salariés afin de les accompagner dans la mise en œuvre d'une politique de prévention efficace. Ce kit est une ressource essentielle pour accompagner l'appropriation des obligations et actions attendues des employeurs en la matière, et la prise en compte de spécificités sectorielles de l'activité. Le dialogue social a été essentiel pour l'élaboration d'un document adapté.

Ces deux volets ont également conduit la branche à mettre l'accent sur la sensibilisation à l'importance de l'évaluation des risques professionnels au niveau de chaque entreprise, mais aussi de chaque projet. Cela s'est donc aussi traduit par le lancement, en avril 2021, de l'outil européen *Online Interactive Risk Assessment for films and TV productions* (OiRA). Cet outil d'évaluation des risques harmonisé au niveau européen permet de mener une réflexion approfondie pour mettre en place des mesures de prévention adaptées en tenant compte des spécificités du secteur d'activité.

Dans la même logique, le CCHSCT de la production cinématographique et publicitaire a déployé sa plateforme numérique de déclaration de production, qui facilite les déclarations d'ouverture de chantier prévues par l'arrêté du 15 octobre 2016(1) et l'article R. 8113-1 du code du travail, ainsi que l'accès des salariés aux registres de prévention.

Enfin, l'actualité a amené les partenaires sociaux à initier une réflexion sur l'utilisation des armes à feu sur les tournages en vue d'actualiser les recommandations des CCHSCT en la matière.

Dans la branche du secteur privé du spectacle vivant, lequel regroupe près de 10 000 entreprises, dont une très large majorité de TPE, n'employant pour certaines que des intermittents du spectacle, l'année 2021 a encore été fortement impactée par la crise de la Covid-19. Les enjeux majeurs furent la gestion de la « mise en sommeil » de nombreuses entreprises qui ont dû avoir recours aux dispositifs d'activité partielle, et l'accompagnement à une reprise d'activité progressive. Plusieurs protocoles sanitaires ont été réalisés par la branche en fonction de l'évolution de contexte pandémique, et ont pu être validés par les pouvoirs publics.

De plus, le secteur attentif à la qualité des conditions de travail a notamment décidé en 2021 de se pencher sur la question de la lutte contre les VHSS. La négociation d'un accord a donc été initiée par les partenaires sociaux de la branche, et est toujours en cours de discussion. Toutefois, compte tenu des modalités d'emploi dans les entreprises de la branche, cet accord devra avoir le mérite d'encadrer les actions des employeurs et des salariés confrontés à ces difficultés, dans un contexte juridique sécurisé.

Dans la branche des entreprises techniques au service de la création et de l'évènement, plusieurs protocoles sanitaires, ainsi qu'un guide de bonnes pratiques sanitaires, ont été déclinés. Au-delà des sujets liés à la crise sanitaire, la branche a su impulser de nouvelles actions. L'année 2021 fut en effet la première année complète de mise en œuvre d'un **accord instituant un degré élevé de solidarité mutualisé** étendu à l'ensemble des entreprises de la branche. L'objectif de cet accord, régi notamment par l'article L.912-1 du code de la sécurité sociale, est de créer un fonds de solidarité à destination des salariés du secteur financé par une

1. Arrêté du 15 octobre 2016 relatif aux mesures de prévention à prendre dans la production de films cinématographiques et audiovisuels (NOR : ETST1629995A)

contribution annuelle des entreprises à hauteur de 2% des cotisations santé et prévoyance. Les partenaires sociaux ont décidé d'employer ces fonds au bénéfice des travailleurs handicapés de la branche en prenant en charge la moitié de leurs cotisations santé. Les fonds rassemblés sont également employés pour mener des actions de prévention des risques professionnels (réalisation de bilans de santé, sensibilisations, formations, etc.). Il est déjà prévu d'améliorer les garanties existantes et d'élargir la liste des actions pouvant être menées avec les moyens alloués à ce fonds de solidarité.

Partagées entre le champ audiovisuel, d'un côté, et le champ spectacle vivant, de l'autre, les organisations professionnelles de la branche ont répondu respectivement à des besoins spécifiques : d'abord côté prestation technique au service de l'audiovisuel, notamment par la mise en place d'un complément au protocole sanitaire national comprenant des préconisations particulières applicables pour les prestataires techniques du Cinéma et de l'Audiovisuel. Cela concernait les prises de sons de voix en tournage, doublage et commentaire, les captations en tournages extérieurs et en reportages d'actualité, les postproductions d'images et de sons, les effets visuels, l'animation et les laboratoires de copies et conversions. Plus particulièrement, sur les activités de doublage, une charte intitulée « Reprise de l'activité des artistes interprètes dans le doublage - guide des bonnes pratiques sanitaires » ayant pour objectif d'établir un tronc commun de règles sanitaires pour l'ensemble des studios de doublage français a permis aux studios de doublage de maintenir leur activité pendant la crise et sur toute l'année 2021 avec un haut niveau de sécurité pour les salariés et artistes. Quatre avenants ont ainsi été signés au fil de la période afin d'adapter cette charte en fonction de l'évolution de la pandémie.

Ensuite, côté prestation technique au service du spectacle vivant, notamment par l'élaboration d'une déclinaison du protocole sanitaire national à destination des entreprises techniques du spectacle vivant, qui a été le fruit d'une collaboration entre des chefs d'entreprise, des professionnels de la prévention des risques et des médecins du travail. Ce protocole spécifique permettait de prendre en compte les particularités des entreprises techniques, notamment le fait qu'elles exercent pour la plupart leur activité en dehors de leurs locaux. Enfin, ce document a permis de suggérer aux entreprises des mesures et des procédures très concrètes permettant de réduire les risques pour la santé des salariés face à l'épidémie de la Covid-19, aussi bien dans l'entreprise qu'en prestation.

Enfin, l'application de la convention nationale d'objectifs (CNO) signée avec la Caisse nationale de l'assurance maladie (CNAM) en 2021 a été perturbée par les restrictions générées par la crise sanitaire, l'empêchant de produire les effets escomptés. L'objet de cette convention conclue en 2018 était de fixer avec la CNAM des objectifs en matière de réduction des risques professionnels au sein des entreprises techniques du spectacle vivant en les aidant à financer leurs actions de prévention des risques (jusqu'à 70 % des coûts) lesquelles sont déterminées avec la CNAM sur la base d'un diagnostic des risques dans l'entreprise.

La convention, qui arrivera à échéance en 2022, aurait ainsi intérêt à être renouvelée, les entreprises de la branche, étant confrontées à de nombreux risques professionnels au quotidien dont la survenance est bien plus coûteuse que la prévention.

La branche des entreprises artistiques et culturelles, a également élaboré des protocoles sanitaires adaptés aux conditions de travail spécifiques de ses structures, accompagné les entreprises sur la mise en place du pass sanitaire et vaccinal, mais également décidé, pour un meilleur suivi, de créer une cellule d'appui-conseil de mise en œuvre des normes sur l'état d'urgence sanitaire (protocoles, échanges de pratiques, etc.). Au-delà des sujets de crise liés à la Covid-19, et là encore plus spécifiquement sur la prévention des VHSS, la branche a mis en place un cycle de formations décentralisées en région. D'autres actions ciblées ont été menées par certaines organisations professionnelles de la branche, en particulier en matière de conseil aux entreprises, sur la mise en place d'accords de télétravail lorsque celui-ci était possible, de rédaction de modèle de règlement intérieur à destination des entreprises notamment relatif à la prévention des VHSS, ou encore de conseils individualisés aux directions confrontées à des crises sociales et à la mobilité professionnelle. Une attention toute particulière a pu être portée à l'accompagnement psychologique, *via* la création d'ateliers relatifs au bien-être au travail – l'un sur la gestion du stress et des risques psychosociaux, avec une psychologue du travail de Thalie Santé ; l'autre sur la résilience post-crise, avec une coach et psychologue spécialiste des stratégies de coping. Des actions et accompagnements complémentaires ont également été conduits sur l'égalité femmes-hommes, afin de contribuer à un changement global allant au-delà des cas particuliers, de répondre aux cas spécifiques en cas de discrimination, et de prendre en compte la parité aux postes de direction ainsi que pour la programmation.

**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 (CESE)

À bien des égards, l'année 2021 a été une année exceptionnelle pour la qualité de vie et des conditions de travail.

Elle a d'abord été l'année de la poursuite de la pandémie de la Covid-19. Après les deux périodes de confinement en 2020, le printemps 2021, entre la fin mars et la fin juin, a été marqué par des mesures de reconfinement partiel (limité aux départements les plus touchés) et de couvre-feu sur l'ensemble du territoire. Tout au long de cette période, de nombreuses activités ont été concernées par des fermetures administratives, tandis que les salariés et les organisations du travail ont dû s'adapter au risque de contamination. Cette période a durablement marqué les esprits, voire bouleversé les rapports sociaux au travail.

L'année 2021 a aussi été celle de la reprise des activités sur un rythme qui a surpris de nombreux observateurs, tant il a été soutenu. Cette reprise vigoureuse a modifié le rapport de force sur le marché du travail. De vives tensions de recrutement, observées dans un plus grand nombre de métiers, ont mis la lumière sur l'importance des besoins en main-d'œuvre. Les nombreuses démissions, l'évitement des conditions d'emploi et de travail pénibles ont alimenté la chronique de nombreux secteurs d'activité, en particulier dans des activités d'intérêt général à prédominance d'effectifs féminins, dont l'utilité est pourtant essentielle à la cohésion sociale.

L'année 2021 a donc été une année de rupture et, pour de nombreux salariés, d'interrogations sur la suite à donner à leur vie professionnelle. Les experts documentent aujourd'hui la tentation d'une grande démission. Cette conjoncture signale-t-elle un tournant durable ? Qualité de vie et meilleures conditions d'emploi et de travail semblent constituer, à l'issue de cette crise sanitaire, un horizon d'attentes commun. Encore convient-il de s'assurer que les transformations en cours soient orientées favorablement et durablement vers cet horizon.

Après un court bilan des transformations observées (1) et un état des lieux des débats sur la finalité et le sens du travail (2), le CESE propose de définir quelques priorités en matière de conditions de travail.

1. 2021 : UNE ANNÉE RÉVÉLATRICE DES TRANSFORMATIONS EN COURS EN TERMES DE QVCT

1.1. DES ÉVOLUTIONS IMPORTANTES DANS L'ORGANISATION DU TRAVAIL

A. Une extension sans précédent du télétravail

Selon l'enquête Tracov, en janvier 2021, 27 % des salariés télétravaillaient contre 4 % en 2019. 72 % de cette population étaient des télétravailleurs réguliers (1 à 4 jours par semaine), voire exclusifs (5 jours par semaine). 8 télétravailleurs sur 10 souhaitent le poursuivre, en réduisant cependant son intensité⁽¹⁾.

B. Une possibilité de réduction des déplacements domicile-travail

La crise sanitaire a accéléré certaines tendances de mobilité préexistantes (développement du télétravail pour gagner du temps dans les transports, développement des mobilités douces et actives, covoiturage, etc.) rendant possible la réduction des trajets domicile/travail et faisant émerger de nouveaux comportements et attentes des salariés. 53 % des personnes interrogées sont favorables à un « rationnement des déplacements » (enquête d'avril 2020 de Forum Vie mobile). Ces enjeux soulèvent de nouvelles questions pour les entreprises en matière de mobilité.

Dans le contexte de la préparation de la loi d'orientation des mobilités de décembre 2019 visant à améliorer la mobilité des salariés entre leur lieu de résidence habituelle et leur lieu de travail, le CESE a invité les partenaires sociaux à assurer l'effectivité des dispositions relatives à la mobilité des salariés au titre de la qualité de vie et des conditions de travail (art. L. 2422-17 8° du code du travail). Il a recommandé au ministère chargé du travail d'établir régulièrement, en concertation avec les partenaires sociaux, un bilan qualitatif des négociations ainsi que des accords sur les plans de mobilité. Il a, par ailleurs, préconisé la négociation d'un plan de mobilité dans toutes les entreprises de 50 salariés et plus ainsi que dans les administrations publiques, quel que soit le nombre de sites où se situent les emplois⁽²⁾.

1. « Télétravail durant la crise sanitaire. Quelles pratiques en janvier 2021 ? Quels impacts sur le travail et la santé ? » *Dares Analyses*, février 2022, n° 9.

2. Michèle Chay, Laurent Clévenot (rapporteurs), Travail, emploi et mobilités, avis du CESE, novembre 2019.

C. Un recours au dispositif d'activité partielle massif mais inégal selon les secteurs

Le dispositif exceptionnel d'activité partielle mis en place dans le cadre de la crise de la Covid-19 a permis de soutenir l'ensemble du tissu économique français. Selon l'UNEDIC - Union nationale interprofessionnelle pour l'emploi dans l'industrie et le commerce - (rapport de février 2022 sur l'activité partielle), le recours à l'activité partielle a fortement évolué de mois en mois, en lien étroit avec la situation sanitaire (confinement, couvre-feu, etc.) et l'évolution de l'activité en particulier avec l'assouplissement des restrictions sanitaires. Le nombre de salariés en activité partielle est ainsi passé de 8,4 millions lors du confinement d'avril 2020 à 2,6 millions lors de celui d'avril 2021 avant de poursuivre sa baisse et d'atteindre, en avril 2022, le chiffre nettement plus modeste de 170 000 salariés.

À partir de mars 2020, le caractère télétravaillable ou non des activités ainsi que les mesures administratives de fermeture des établissements (en particulier dans les hôtels-cafés-restaurants) ont été des déterminants du recours à l'activité partielle. Le recours au chômage partiel n'a donc pas été homogène. Il a davantage touché les bas revenus⁽³⁾, parmi lesquels principalement les salariés en CDI. Ainsi, en 2020, à partir du premier confinement, les salariés du privé en activité partielle étaient en moyenne à 87 % en CDI, 11 % en CDD et 2 % en intérim.

Le dispositif d'activité partielle est clairement apparu comme un outil important de protection vis-à-vis des risques de contamination et de limitation des destructions d'emplois, mais il a aussi contribué à introduire une division dans le monde du travail entre ses bénéficiaires et ceux qui pour diverses raisons en ont été exclus. Dans certains secteurs, dont les conditions de travail et d'emploi sont habituellement difficiles, une partie des salariés n'ont pu être couverts par le dispositif d'activité partielle. Dans ces mêmes secteurs, au moment de la reprise, des pénuries de main-d'œuvre, imputables au non-retour d'une partie des effectifs, sont apparues particulièrement importantes⁽⁴⁾.

1.2. DES INERTIES SUSCEPTIBLES D'ACCENTUER LES INÉGALITÉS

A. Une répartition des tâches domestiques dans le télétravail inégales entre hommes et femmes

Lors du premier confinement, les conditions dans lesquelles s'est exercé le télétravail ont été très inégales en fonction du lieu de vie et de la position sociale du ménage, mais également en fonction du sexe. En effet, la pratique du télétravail a révélé des inégalités de conditions de vie au domicile et dans la sphère privée et cristallisé des inégalités persistantes entre les femmes et les hommes

3. Rapport du groupe d'expert sur le SMIC, 2021.

4. Cf. avis du CESE, Les métiers en tension, Pierre-Olivier Ruchenstain (rapporteur), janvier 2022.

notamment concernant l'articulation entre les temps professionnels et personnels. Les femmes et surtout les mères de famille ont rencontré plus de difficulté à faire respecter le temps de leur activité professionnelle lorsqu'elle était réalisée au domicile.

Il ressort de l'étude de l'Institut national d'études démographiques (INED) de juillet 2020 que les femmes, plus souvent entourées d'enfants (48 % des femmes en télétravail vivent avec un ou plusieurs enfants au moment du confinement, contre 37 % des hommes), disposent moins souvent d'une pièce à elles et sont souvent contraintes de partager leur espace de travail avec leurs enfants ou d'autres membres du ménage. Cet écart est particulièrement important chez les cadres puisque 29 % des femmes cadres disposaient d'une pièce spécifiquement consacrée au travail, contre 47 % des hommes de la même catégorie. La surcharge du travail domestique et de l'accompagnement scolaire des enfants s'ajoutant à la poursuite de l'activité professionnelle à distance a été une manifestation particulièrement forte des inégalités de genre. Une étude de l'Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE) de juin 2020 indique que 80 % des femmes vivant avec des enfants y ont consacré plus de 4 heures par jour (contre 57 % des hommes). Parmi les personnes en emploi qui n'ont pas eu de congés pour garde d'enfants, 45 % des femmes assuraient une « double journée » professionnelle et domestique, cumulant quotidiennement plus de quatre heures de travail et quatre heures auprès des enfants, contre 29 % des hommes.

B. Des situations de télétravail inégales

Plus d'un tiers des télétravailleurs réguliers au début de l'année 2021 connaissaient des difficultés importantes dans leur travail (problèmes de connexion, d'applications numériques, de matériel). Selon la typologie de la direction de l'Animation de la recherche, des Études et des Statistiques (Dares)⁵, la catégorie des télétravailleurs vulnérables représentait en janvier 2021 6 % des salariés. Cette catégorie est fortement féminisée (63 %), et constituée d'une assez forte proportion d'agents de la fonction publique. Elle est composée de salariés qui exercent moins souvent que les autres télétravailleurs réguliers ou exclusifs des fonctions d'encadrement. Formateurs, enseignants, professionnels de l'action sociale et de l'orientation sont les professions qui y sont les plus représentées.

D'un point de vue plus global, la généralisation forcée des usages professionnels du numérique pendant cette période a eu des effets contrastés. Un grand nombre de travailleurs peu familiers de ces techniques ont vu leurs difficultés et leur isolement s'accroître, mais, à l'inverse, d'autres actifs, parmi les mieux formés et les mieux accompagnés ont rapidement développé leurs compétences numériques et se sont mieux adaptés à ces circonstances exceptionnelles.

5. « Télétravail durant la crise sanitaire. Quelles pratiques en janvier 2021 ? Quels impacts sur le travail et la santé ? » DARES Analyses, n° 9, février 2022.

C. Des inerties organisationnelles dans des activités exposées et peu protégées

Les mesures de protection comme le télétravail et les gestes barrières ont été plus difficiles à appliquer dans certains métiers. En effet, selon l'analyse de la Dares⁽⁶⁾, en janvier 2021, près de la moitié des télétravailleurs ne sont pas en mesure d'appliquer correctement les gestes barrières sur leur lieu de travail.

Certains facteurs organisationnels comme l'environnement bruyant, l'intensité du travail, la faible autonomie ou des tensions avec le public freinent l'application de ces dispositifs individuels de prévention. Inversement, d'autres le favorisent : c'est le cas du soutien hiérarchique, ainsi que de la consultation des salariés dans la mise en place des mesures de prévention. Les contextes organisationnels qui rendent difficile l'application des gestes barrières augmentent le risque de contamination attribué au travail.

La contamination par le virus de la Covid-19 attribuée au cadre professionnel est pour sa part deux fois plus élevée que la moyenne parmi les « travailleurs essentiels au travail intense » (typologie de la Dares des métiers en fonction des conditions de travail pendant la crise. Cette catégorie regroupe en particulier les enseignants, aides-soignants, conducteurs de véhicules professions paramédicales, aides à domicile). Parmi ceux ayant contracté le virus, presque la moitié pensent l'avoir eu très probablement à l'occasion du travail (contre moins d'un tiers en moyenne). 52 % des personnes exerçant les métiers essentiels au travail intense, se retrouvent régulièrement à proximité physique d'au moins deux sources de contacts en face à face et 24 % indiquent avoir contracté le virus.

D. Intensification du travail en lien avec les contraintes de confinement

Selon l'enquête Tracov réalisée en 2021 sur le vécu du travail et du chômage pendant la crise sanitaire, 41 % des personnes déclarent subir une intensification de leur travail ou une dégradation de leurs conditions de travail par rapport à l'avant-crise sanitaire : cette intensification ou dégradation est plus importante pour les femmes (45 % contre 38 % pour les hommes). Les familles professionnelles les plus féminisées sont celles où le travail s'est le plus souvent intensifié ou dégradé (enseignement, métiers de la santé ou de l'action sociale) et des services ayant requis une continuité de l'activité.

Dans ces « métiers essentiels au travail intense » (selon la typologie de la Dares), en janvier 2021, la part des travailleuses et travailleurs déclarant une plus forte intensité de travail par rapport à l'avant-crise était supérieure de près de 40 points à la part de celles et ceux indiquant une baisse. La durée du travail, les horaires décalés, les troubles du sommeil, la fréquence et l'intensification des douleurs physiques augmentent plus fortement que dans les autres métiers. Les travailleuses et les travailleurs des métiers dits « essentiels au travail intense » indiquent plus fréquemment aussi que les exigences émotionnelles ont augmenté par rapport à l'avant-crise.

6. *Ibid.*

1.3. LA LOI RELATIVE À LA SANTÉ AU TRAVAIL : UNE ÉVOLUTION ATTENDUE, DE FORTS ENJEUX POUR RENFORCER LA PRÉVENTION

L'année 2021 a été marquée par l'adoption de la loi pour renforcer la prévention en santé au travail, aboutissement d'une longue réflexion sur la réforme des services de santé au travail et du système de prévention. Cette loi qui comporte de nombreuses dispositions permettant de renforcer la prévention, l'accompagnement des entreprises ainsi que la lutte contre la désinsertion professionnelle des publics vulnérables a été discutée dans le contexte de la crise sanitaire. Elle vise à la réorientation des services de santé au travail vers leurs missions d'appui et de conseil en matière de prévention en santé au travail auprès des organisations de travail. De plus, l'ambition d'un décloisonnement entre les services de santé au travail, la médecine de ville et le réseau de santé publique, notamment en charge des enjeux de santé environnementale, est d'une forte actualité.

Si le nombre de visites médicales de santé au travail a continué de diminuer jusqu'à une période récente, notamment en raison d'une démographie professionnelle sinistrée⁽⁷⁾, les dispositifs de prévention doivent être mis en œuvre avec plus d'intensité pour faire face aux défis identifiés par la loi.

La notion d'exposome, entendu comme l'intégration sur la vie entière de l'ensemble des expositions qui peuvent influencer la santé humaine⁽⁸⁾, a été introduite au code de santé publique en 2016. Sa vocation globalisante enrichit et complexifie les approches de prévention des risques et renouvelle une vision classique des conditions de travail réduite aux conditions d'hygiène et de sécurité au travail sur les seuls lieux d'exercice de sa profession. En effet, les facteurs d'exposition au travail ne s'appréhendent plus aujourd'hui comme étant limités au cadre strict de l'espace de travail, mais dans leur globalité. La pandémie a bien montré que la situation de travail pouvait favoriser l'avènement de risques qui dépassent la question des installations et de l'ergonomie des postes de travail et qui sont liés à l'organisation plus générale de la vie au travail.

Il en est ainsi des risques de contamination causés par le défaut de mise en œuvre des gestes barrière au travail. Mais le télétravail en dehors des sites d'activité habituels est aussi porteur de risques, que ce soient les troubles musculo-squelettiques (TMS) liés au défaut d'équipement et d'ergonomie des postes de travail ou les conséquences psychosociales d'un affaiblissement des collectifs de travail pour les personnes. La vision en termes d'exposome conduit à élargir l'analyse de la prévention des risques en élargissant la focale, du lieu du travail à l'organisation et aux situations de travail. Or, pendant la crise sanitaire, toutes les organisations

7. « Quelle est l'évolution de la fréquence du suivi des salariés par les salariés de santé au travail ? », *Dares Analyses*, n° 72, décembre 2021.

8. Art. L. 1411-1 du code de santé publique.

n'ont pas réagi de la même manière à la prévention des risques, certains salariés s'estimant peu protégés, plus fréquemment dans les secteurs moins habitués à la formalisation des démarches de prévention (secteur financier, administration, par exemple)⁹.

2. DES INTERROGATIONS FORTES SUR LA FINALITÉ ET LE SENS DU TRAVAIL DANS UN CONTEXTE DE CRISE SANITAIRE ET D'ÉCO-ANXIÉTÉ GRANDISSANTE

Sur la période 2020-2021, les fragmentations observées dans les situations de travail et d'emploi, le traumatisme de la Covid-19 et la proximité d'un danger mortifère ont constitué, pour beaucoup, une forte incitation à reconsidérer leur « rapport au travail » et la « valeur travail » telle qu'elle semblait dominer dans la société et ce d'autant que cette crise sanitaire s'insère dans la temporalité plus large de la transition écologique.

Le débat sur les activités essentielles d'une part, la tension entre la redécouverte de la très grande utilité sociale de certaines professions et l'aggravation de leurs conditions de travail pendant cette période d'autre part, ont joué un rôle important dans ce questionnement du sens et de la finalité du travail.

2.1. LA QUESTION DU MAINTIEN DES SALARIÉS SUR LE LIEU DE TRAVAIL PENDANT LA CRISE

De nombreuses activités dans la production et la construction ont repris après le premier confinement. Selon l'enquête ACEMO-Covid, 32 % des salariés ont exercé leur activité sur site dès le mois d'avril et cette proportion a atteint 50 % dès la fin du premier confinement, en mai. Selon l'enquête « travail sous épidémie » (TrEpid), 65 % des salariés à avoir poursuivi leur activité sur site appartenaient aux catégories « ouvriers » et « employés » alors que ces catégories ne représentent plus que 50 % du salariat. En France, le gouvernement n'a pas établi de liste officielle des activités essentielles contrairement à ce qui s'est fait en Italie, en Belgique ou au Québec par exemple. Cette situation a engendré une forme d'incertitude et a parfois provoqué des controverses, comme celle qui a opposé la ministre chargée du travail, et le président de la Fédération française du bâtiment qui a demandé en vain l'arrêt des chantiers et l'autorisation, pour les entreprises de son secteur, de recourir au dispositif d'activité partielle.

9. « Quelles organisations du travail ont favorisé la prévention de la contamination pendant la crise sanitaire ? », Dares Analyses, op. cit.

L'enquête TrEpid a fait ressortir les doutes et les réserves de salariés, contraints de se rendre sur leur lieu de travail, mais qui ne considéraient pas leur activité comme essentielle⁽¹⁰⁾. Le débat sur l'utilité sociale de son travail dans le contexte de la pandémie et des mesures de confinement aurait touché une proportion importante de salariés maintenus en activité et les discussions ont été plus fréquentes pour celles et ceux exerçant des fonctions de transport ou logistique, de services, de production et de maintenance. Les salariés des fonctions de production et de réparation sont souvent arrivés à une conclusion négative. Une forte proportion des salariés se rendant sur leur lieu de travail, alors qu'ils considéraient que leur activité ne revêtait pas de caractère essentiel, ont témoigné d'une anxiété face au risque sanitaire qui n'était pas contrebalancée par un sentiment d'utilité sociale (48 %). Cette anxiété était logiquement beaucoup plus élevée pour celles et ceux qui estimaient les mesures de prévention insuffisantes (68 % contre 36 % de ceux qui portaient une appréciation plus positive sur ces mesures)⁽¹¹⁾.

2.2. LA MULTIPLICATION DES OBSTACLES À UN TRAVAIL BIEN FAIT PENDANT LA CRISE SANITAIRE

Facteurs d'épuisement et de découragement, les conditions de travail fortement dégradées, les horaires à rallonge pour pallier l'absence des collègues malades et la pénurie déjà chronique de personnel dans les services sanitaires, sociaux et médico-sociaux, sont aussi à l'origine d'une perte de sens. Le constat de situations de débordement a généré le sentiment de maltraiter les patients et les personnes accompagnées (atteinte portée à la « cohérence éthique » du travail). La charge mentale est, à terme, insupportable et provoque de nouveaux arrêts et de nouvelles démissions. Le sentiment d'utilité sociale attaché à ces professions ne suffit plus à compenser la sensation d'abandon et de perte de sens que provoque une dégradation extrême des conditions de travail. Dans deux avis récents, le CESE a mesuré l'ampleur de tels phénomènes chez les professionnels de l'aide aux personnes dépendantes à domicile et plus largement dans la plupart des métiers de l'action sociale⁽¹²⁾. Ces professions, exigeantes et généralement mal rémunérées, sont aussi très majoritairement exercées par des femmes.

Dans un autre contexte, la question du genre et du télétravail n'a pas été clairement posée ni par les pouvoirs publics ni par les employeurs pendant les phases de confinement (cf. paragraphe 1). Le cumul du télétravail avec le travail domestique et l'exercice des responsabilités familiales très concentré sur les femmes a pu conduire nombre d'entre elles au découragement, à l'épuisement et au sentiment de ne rien pouvoir faire correctement que ce soit dans le domaine professionnel ou dans le domaine privé. Des inégalités selon le genre, la position

10. L.-A. Erb et F.-P. Reynaud, « Les conséquences de la crise sanitaire sur les relations de travail. L'instauration du premier confinement a-t-elle bouleversé le rapport salarial en France ? » *Revue de la régulation*, 29/2021.

11. Enquête « Le travail sous épidémie » enquête UGICT-CGT avril 2020 et Thomas Coutrot, « Mon activité est-elle essentielle ? » Anatomie d'un débat sous épidémie. *La vie des idées*, 15 mai 2020.

12. Nathalie Canieux (rapporteuse), Le travail à domicile auprès des personnes vulnérables : des métiers du lien, avis du CESE, décembre 2020 ; Evanne Jeanne-Rose (rapporteur), Les métiers de la cohésion sociale, avis du CESE, juillet 2022.

sociale du ménage et le lieu de vie ont fortement marqué les conditions dans lesquelles le télétravail a été exercé pendant la période Covid. Si, après la crise, 7 travailleuses et travailleurs sur 10 souhaitent poursuivre régulièrement cette pratique avec, toutefois, une intensité moindre, une minorité semble l'avoir très mal vécu faute d'un accompagnement suffisant prenant en compte la réalité de leurs conditions de travail à distance⁽¹³⁾.

La période du Covid-19, en imposant dans l'urgence et sans préparation des organisations nouvelles et diversifiées (travail à distance, activité partielle, maintien sur site, régimes mixtes) a exercé une pression sans précédent sur les conditions de travail. En relation étroite avec le risque biologique inhérent à la pandémie, les manifestations d'anxiété et d'extrême fatigue professionnelle ont été nombreuses. L'aggravation sans précédent des difficultés de recrutement et la vague de démissions dans les mois qui suivent la phase aigüe de la pandémie⁽¹⁴⁾ pourraient témoigner d'une large remise en cause du rapport au travail dans le contexte de cet événement traumatique. La perspective de voir se reproduire ce type d'événements extrêmes, notamment en relation avec le dérèglement climatique, dont les manifestations se sont faites durement sentir pendant l'été 2022, pourrait aussi contribuer à entretenir cette tendance.

L'impact émotionnel associé à un nouveau contexte, dont la pandémie pourrait constituer le moment inaugural, se traduit dans un renforcement des risques pour la santé mentale des salariés.

2.3. UNE MEILLEURE GESTION DU RISQUE SANITAIRE ET UNE ATTÉNUATION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX LORSQUE LE DIALOGUE SOCIAL A EXISTÉ

L'impréparation du monde du travail à des événements extrêmes, mais susceptibles de devenir récurrents et la fragilisation antérieure de certains services d'intérêt général (action sociale, santé, éducation, etc.) ont nourri, chez une partie des actifs, des aspirations à travailler autrement et font aujourd'hui de la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) un enjeu de premier plan. Le dialogue social sur les conditions de travail et la prise en compte par les acteurs sociaux de la qualité de vie des salariés au travail et hors travail constituent déjà en soi un enjeu essentiel. La capacité à maintenir ce dialogue dans des situations critiques apparaît comme un atout très important dans la mesure où il permet d'en réduire les effets les plus négatifs sur les conditions de travail et donc à l'entreprise, de poursuivre son activité dans de meilleures conditions. Selon l'enquête TraCov de la Dares, les salariés les plus consultés sur l'organisation du travail ou de l'activité

13. « Télétravail durant la crise sanitaire. Quelles pratiques en janvier 2021 ? Quels impacts sur le travail et la santé ? », *Dares Analyses*, op. cit. « Le Travail et ses aménagements : Ce que la pandémie de Covid 19 a changé pour les Français ». INED, *Population et Sociétés*, juillet 2020, n° 579.

14. Au premier trimestre 2022, le nombre de démissions a atteint un niveau historiquement élevé (plus de 520 000 dont 470 000 en CDI), supérieur à celui enregistré au premier trimestre 2008, dans une conjoncture économique également favorable, juste avant la crise financière).

ont aussi été ceux qui ont le mieux appliqué les mesures de prévention⁽¹⁵⁾. En ce qui concerne le télétravail, l'implication des IRP semble avoir permis de prévenir les risques associés à la mise en place de cette pratique dans l'urgence. Les mesures d'accompagnement du télétravail ont été plus fréquentes lorsque des consultations du personnel et de ses représentants ont eu lieu⁽¹⁶⁾.

Dans certains métiers, l'instabilité chronique des effectifs, qui déstabilise les collectifs de travail, a des effets aujourd'hui observables sur la santé au travail, à la fois en termes d'intensification des efforts à fournir et de risques psychosociaux⁽¹⁷⁾. La consultation des salariés, soit directement, soit par l'intermédiaire des IRP, concourt de manière importante à une bonne prévention. Comme les statistiques le montrent, les salariés ont un meilleur accès aux outils de prévention des risques lorsque les établissements tiennent des réunions régulières de services, suivent des normes de qualité ou disposent d'une Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSST)⁽¹⁸⁾.

Il reste que les salariés de nombreuses entreprises et administrations publiques n'ont pu bénéficier de tout le soutien nécessaire tant en ce qui concerne le maintien du lien avec le collectif que la participation au dialogue social et professionnel.

Bon nombre de commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI) censées assurer, pour les TPE (Très Petites Entreprises), cette fonction de lien et de dialogue à l'échelle régionale n'ont pas agi suffisamment pendant la pandémie. Concernant les Commissions Paritaires Régionales Interprofessionnelles de l'Artisanat (CPRIA), le bilan est globalement plus positif avec notamment la mobilisation de ces instances pour l'accompagnement des salariés et chefs d'entreprises des TPE de l'Artisanat durant la crise sanitaire, même si les résultats ont été divers selon les régions.

3. PRIORITÉS EN MATIÈRE DE QUALITÉ DE VIE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

3.1. L'IMPORTANCE DU DIALOGUE SOCIAL SUR LA QVCT DANS LE CONTEXTE DE L'ÉPIDÉMIE... ET AU-DELÀ

La prise en compte des enjeux de santé au travail dans les accords négociés sur l'organisation des temps de travail est également indispensable. La poursuite des activités et les contraintes imposées par des chocs externes ont pu donner lieu à des accords rendus nécessaires par des circonstances exceptionnelles. Toutefois,

15. « Quelles organisations du travail ont favorisé la prévention de la contamination pendant la crise sanitaire ? » *Dares Analyses*, n° 29, juin 2022.

16. L.-A. Erb et F.-P. Reynaud, *op.cit.*

17. « Quelles conséquences de la crise sanitaire sur les conditions de travail et les risques psycho-sociaux ? », *Dares Analyses*, n° 29, mai 2021.

18. « Quels sont l'ampleur et les facteurs de la contamination des travailleurs au Covid-19 ? », *Dares Analyses*, n° 29, mai 2021.

en phase de reprise, les besoins de main-d'œuvre et les tensions sur les recrutements ne sauraient justifier une aggravation du recours aux horaires atypiques ou au travail de nuit alors que des solutions peuvent être recherchées dans une politique d'amélioration des conditions de travail et des conditions d'emploi.

Le dialogue social doit se montrer attentif à des catégories de risques, que la pandémie a aggravés ou révélés. Outre les risques évidents de contamination, les risques psychosociaux en situation de télétravail ou lorsque les moyens manquent pour bien faire son travail dans les métiers en relation avec le public (soin, enseignement, action sociale, etc.) doivent être soulignés. Une représentation salariée renforcée, exerçant sa vigilance sur les facteurs de risque que la pandémie a révélés, est donc particulièrement nécessaire. Par exemple, la vigilance des représentants des salariés peut jouer un rôle pour contrer l'isolement des professionnels en télétravail ou assurer de meilleures conditions de travail. La consultation sur les équipements de protection individuelle dans les activités essentielles, dont la continuité doit être assurée, est un autre exemple de mesures de nature à rassurer les collectifs de travail sur la prévention des risques.

Les formalités du dialogue social elles-mêmes ont su s'adapter avec un recours fréquent à l'e-dialogue social, pour l'organisation de réunions à distance entre partenaires sociaux. Les observations conduites sur ces nouvelles pratiques concluent que si ces formalités ont démontré leur opérationnalité dans ce contexte particulier, le maintien de réunions en présentiel est essentiel à une bonne qualité du dialogue social⁽¹⁹⁾.

Facteur de résilience à la crise épidémique, le dialogue social sur la QVCT poursuit son élargissement vers les enjeux de prévention des risques, pour prendre en compte les situations de travail face aux contraintes externes qui bousculent l'organisation habituelle des activités et qui pourraient apparaître dans d'autres circonstances. En effet, d'autres crises susceptibles de frapper les activités professionnelles, liées au changement climatique (canicules notamment), nécessiteront une attention forte des représentants d'employeurs comme de salariés, ainsi que des consultations sur les adaptations nécessaires à l'organisation du travail.

3.2. TRAVAIL DES FEMMES : DES ALERTES SUR LE PARTAGE VIE PROFESSIONNELLE – VIE FAMILIALE

Avec le basculement de nombreux pans d'activité en télétravail, le partage des responsabilités entre parents pour assurer la garde et le suivi de la scolarité des enfants a pesé plus fortement sur les femmes que sur les hommes. Le déplacement de la sphère professionnelle au domicile soulève la question d'une aggravation de l'intensité du travail, en particulier pour des personnes sur-sollicitées par les tâches éducatives.

19. Étude de l'Observatoire du dialogue social, *E-dialogue social – Phénomène conjoncturel ou nouvelles pratiques durables ?* 10, 2021

Ce type de situations a, en quelque sorte, révélé l'impensé de la société salariale sur l'organisation et la répartition genrées des tâches, qui favorise la création de valeur ajoutée en direction de l'emploi salarié formel à prédominance masculine. Dans le bilan des conditions de travail 2020, le CESE réclamait une évaluation du télétravail sous cet angle.

Le CESE considère que la thématique de l'articulation entre vie privée et vie familiale devrait être un volet systématique de tous les accords sur le télétravail, avec, notamment, l'intégration des contraintes liées aux horaires scolaires et aux périodes de scolarisation à domicile.

3.3. LE RENFORCEMENT DE LA PRÉVENTION PAR LA RÉFORME DE LA SANTÉ AU TRAVAIL

La mise en œuvre de la loi du 2 août 2021 relative à la santé au travail appelle une réforme des services de santé de travail, rebaptisés récemment par la loi services de prévention et de santé au travail (SPST) : placés en appui des organisations et des salariés en situation de travail, ils doivent permettre une démarche d'analyse du travail réel et de leurs facteurs de risques, qui diffèrent suivant les types d'activité, pour pouvoir donner des conseils sur une organisation de travail intégrant mieux la prévention. La crise de la Covid-19 a de nouveau fait la démonstration des difficultés de ces services à répondre efficacement aux besoins du monde du travail. L'amélioration de leurs modalités d'organisation et de fonctionnement relève aujourd'hui de l'urgence.

La prévention de la désinsertion professionnelle est également placée au centre des missions des SPST. À cet égard, le CESE relève que le 4^e plan santé au travail a recommandé une action 6.2 visant à accompagner la sortie de la crise sanitaire et limiter ses effets sur les conditions de travail et la santé des salariés, en mentionnant notamment les cas de Covid long.

Des mesures visant à l'aménagement et au prolongement des conditions d'accès au dispositif d'activité partielle pour les publics les plus fragilisés par cette pathologie ont été prévues, notamment pour prévenir les risques de désinsertion professionnelle liée à la transformation accélérée des organisations de travail (télétravail, réorganisation des espaces de production, risques de déqualification en situation d'activité partielle, etc.).

La branche accidents du travail et maladies professionnelles de la sécurité sociale réalise, pour sa part, un effort important en matière de prévention des risques professionnels qui a contribué à une diminution de la sinistralité, plus sensible sur longue période pour les accidents du travail que pour les maladies professionnelles⁽²⁰⁾. Cette efficacité plaide en faveur du respect de l'autonomie de la branche dont la gestion est assurée par les partenaires sociaux.

20. *Les conditions de travail en 2020*. Edition 2021. Bilans et rapports. Direction générale du travail, p. 217 et 250.

Dans la fonction publique, l'augmentation des absences pour raison de santé était déjà très sensible avant la pandémie pour les agents des versants territorial et hospitalier, qui observent une dégradation des conditions de travail depuis plusieurs années. Cette situation préoccupante rend urgent le déploiement effectif du premier plan santé récemment adopté et qui vise le développement d'une culture de la prévention, l'amélioration des systèmes de prévention et l'approfondissement du dialogue social sur le sujet.

3.4. POUR TRAVAILLER AUTREMENT, MIEUX INTÉGRER LES ENJEUX DE LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE

La loi Climat et Résilience du 22 août 2021 a rendu obligatoire la consultation du comité social et économique (CSE) sur les conséquences environnementales des mesures envisagées par l'employeur et en a fait un thème obligatoire de la base de données économiques, sociales et environnementales. Cette nouvelle compétence des CSE doit permettre aux instances représentatives du personnel (IRP) de traiter, outre les moyens de travailler autrement pour faire face aux enjeux de la transition écologique, les enjeux de santé et sécurité des salariés exposés par leur travail à l'ensemble des facteurs de risques, qu'ils soient d'origine professionnelle ou environnementale. La prise en compte par les partenaires sociaux de l'environnement comme déterminant de santé participe de la politique de santé au travail. Elle permet d'être réactive à des conditions de travail altérées par les dérèglements climatiques (modulation des horaires de travail, choix des équipements de protection individuels en cas de canicule, prévention des risques psychosociaux (RPS) liés à l'écoanxiété, etc.). Elle doit aussi contribuer à de nouvelles approches en termes de négociations d'accord QVCT, par exemple pour travailler sur l'effectivité des plans de mobilité d'entreprises et interentreprises en faisant une plus large place aux mobilités douces ou à des mobilités réduites.

Le CESE considère que le suivi de la mise en œuvre de cette compétence par les CSE doit faire l'objet d'une évaluation dont le Bilan annuel des conditions de travail pourrait rendre compte. Il souligne qu'une bonne information-consultation des IRP sur les mesures de prévention des risques doit permettre de réduire le sentiment d'anxiété des travailleurs, générateur de RPS et d'un sentiment de perte de sens du travail lorsque poursuivre ses activités expose à un risque élevé de contamination dangereuse pour soi et pour ses proches.

Le CESE relève néanmoins que toutes les structures économiques ne disposent pas d'un CSE. C'est pourquoi, les instances de dialogue social territorial doivent intégrer la transition écologique pour promouvoir une qualité de vie et des conditions de travail dans les petites entreprises. L'autorité des relations sociales des plateformes d'emploi a également un rôle important à jouer dans la prise en compte de ces thématiques pour les nouveaux travailleurs de plateforme, sous statut d'autoentrepreneurs, dont le nombre a fortement progressé dans la vente à distance et la livraison à domicile depuis la crise sanitaire.

Bibliographie

Beatriz M., Beque M., Coutrot T., Duval M., Erb L., Inan C., Mauroux A., Rosankis E., « **Quels sont l'ampleur et les facteurs de la contamination des travailleurs au Covid-19 ?** » Dares Analyses, n° 29, mai 2021.

Beatriz M., Beque M., Coutrot T., Duval M., Erb L., Inan C., Mauroux A., Rosankis E. « **Quelles conséquences de la crise sanitaire sur les conditions de travail et les risques psycho-sociaux ?** », Dares Analyses, n° 28, mai 2021.

Beatriz M., Beque M., Coutrot T., Duval M., Do T., Erb L., Inan C., Mauroux A., Rosankis E. « **Télétravail durant la crise sanitaire – Quelles pratiques en janvier 2021 ? Quels impacts sur le travail et la santé** », Dares Analyses, n° 9, février 2022.

Bonvalet C., Cayouette-Remblière J., Girard V., Guérault E., Lambert A., Langlois L., Le Roux G., « **Le travail et ses aménagements : ce que la pandémie de Covid-19 a changé pour les français** », Populations & Sociétés, 579, 7, 2020.

Canieux N. (rapporteuse), Le travail à domicile auprès des personnes vulnérables : des métiers du lien, avis du CESE n° 2020-28, décembre 2020.

Chay M. et Clévenot L. (rapporteurs), Travail, emploi et mobilités, avis du CESE n° 2019- 27, novembre 2019.

Coutrot T., « **Mon activité est-elle essentielle ?** » Anatomie d'un débat sous épidémie, La vie des idées, n° 29, novembre 2021.

Coutrot T. Perez C., « **Quand le travail perd son sens – L'influence du sens du travail sur la mobilité professionnelle, la prise de parole et l'absentéisme pour maladie** », Dares « Document d'études », 249, août 2021.

Duval M. Rozankis E., « **Quelles organisations du travail ont favorisé la prévention de la contamination pendant la crise sanitaire ?** », Dares Analyses, n°29, juin 2022.

Equipe Sumer Dares, DGT Santé publique France, **Chiffres clés sur les conditions de travail et la santé au travail**, Synthèse – Stat, 37, 2021.

Erb L. Reynaud F., « **Les conséquences de la crise sanitaire sur les relations de travail** », Revue de la régulation, n° 29, novembre 2022.

Jeanne-Rose E. (rapporteur), Les métiers de la cohésion sociale, avis du CESE n° 2022-12, juillet 2022.

Lescurieux M., Pesenti M., « **Les relations sociales en entreprise durant la crise sanitaire – Les représentants du personnel souvent consultés, les salariés modérément associés** », Dares Focus, n° 34, juillet 2022.

Mauroux A., « **Quelle est l'évolution de la fréquence du suivi des salariés par les services de santé au travail ?** » Dares Analyses, n° 72, décembre 2021.

Ruchenstain P.O. (rapporteur), Les métiers en tension, avis du CESE n° 2022-01, janvier 2022.

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	102
2. Le CSE, un cadre renouvelé pour le dialogue social en entreprise	103
2.1. Les acteurs de l'entreprise disposent d'une grande marge de manœuvre dans la mise en place du CSE	104
2.2. La CSSCT apporte une expertise technique au CSE	105
2.3. Les représentants de proximité assurent le relai sur le terrain	105
2.4. Les évolutions apportées par la loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail	106
2.5 Focus sur le rapport 2021 du comité d'évaluation des ordonnances	107
3. Les services de prévention et de santé au travail (SPST)	110
3.1. Composition et répartition des SPST : deux défis auxquels tentent de répondre le développement de la pluridisciplinarité	111
3.2. L'activité des SPST se modernise pour mieux répondre aux enjeux actuels de la santé au travail	116
3.3. La loi du 2 août 2021 et ses conséquences sur l'offre de service et le pilotage des SPST	122

Chapitre 1

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

C'est au quotidien et dans chaque entreprise que les conditions de travail se façonnent par 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.

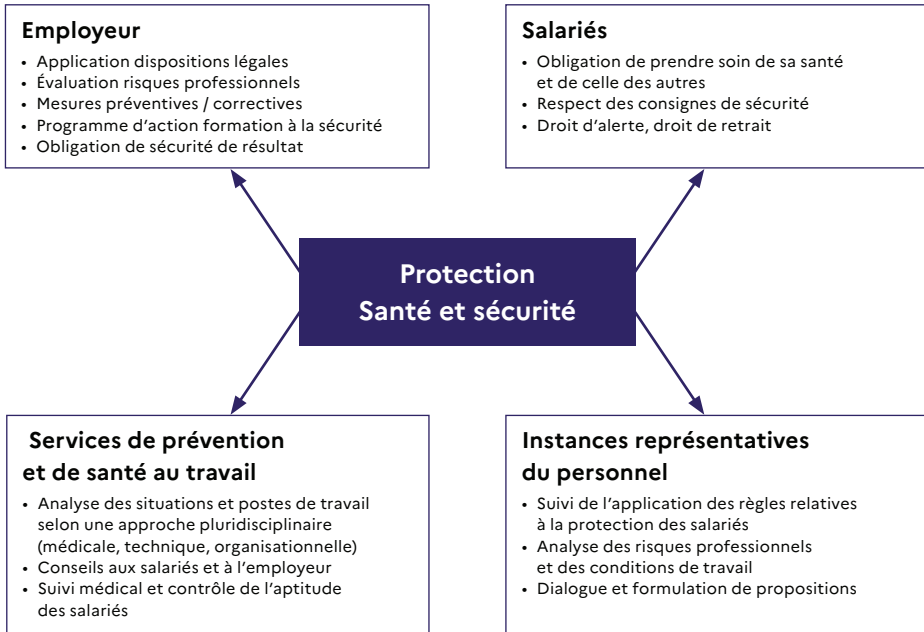
L'employeur, responsable de l'organisation de l'entreprise et des risques qu'elle peut créer, est aussi responsable des bonnes conditions de travail, de santé et de sécurité des salariés (1). Il prend donc les dispositions nécessaires à cet effet.

Dans l'entreprise, plusieurs autres acteurs ont un rôle à jouer. Les instances représentatives du personnel, désormais fusionnées 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 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

Le dialogue social en entreprise, outre les prérogatives de négociation confiées aux organisations syndicales, était historiquement organisé autour de la coexistence de trois instances représentatives du personnel, respectivement habilitées à traiter les réclamations individuelles (délégués du personnel), à consulter les salariés sur l'organisation, le fonctionnement et les projets de l'employeur (comité d'entreprise) et à traiter des questions de santé, sécurité et conditions de travail (comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail [CHSCT]).

Cette organisation a permis d'améliorer la prise en compte des intérêts des salariés dans tous les domaines intéressant la relation de travail et les conditions de travail. Mais elle a aussi conduit à une stratification et une complexification des instances, aboutissant à un fonctionnement cloisonné du dialogue social.

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

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

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

Toutefois, la loi laisse aux partenaires sociaux 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 du droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes et en cas de danger grave et imminent ainsi que d'un pouvoir d'enquête et d'inspection.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le CSE se voit doté 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 agissement sexiste;
- consultation sur les projets importants et nouvelles technologies impactant les conditions de travail ;
- consultation sur la politique sociale, sur les conditions de travail dans l'entreprise ;
- droit de recourir à l'expert.

Afin de pouvoir exercer pleinement ces attributions, il est prévu que l'ensemble des membres de la délégation du personnel du CSE bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, et ce même si une ou plusieurs commissions de 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 donc pas d'une personnalité civile propre et a vocation à offrir une expertise technique au CSE et à préparer ses délibérations dans le champ de la santé, de la sécurité et des conditions de travail.

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

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

2.3. 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 leur activité. L'action des représentants de proximité vient donc compléter la mission d'expertise technique dévolue à la CSSCT.

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

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

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 dans l'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 des 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 RAPPORT 2021 DU COMITÉ D’ÉVALUATION DES ORDONNANCES

A. Sur le déploiement des CSE et des CSST

Ce rapport publié⁽¹⁾ en décembre 2021 nous indique, en premier lieu, que la mise en œuvre des CSE se fait progressivement, en remplacement des anciennes instances représentatives du personnel (comités d’entreprise, délégués du personnel, comité d’hygiène, de sécurité et des conditions de travail [CHSCT]). Si initialement la date limite fixée pour l’instauration des CSE était le 31 décembre 2019, la mise en œuvre s’est poursuivie au-delà et a été parfois décalée en raison de la crise sanitaire.

Au 31 décembre 2020, on dénombrait près de 90 000 CSE créés et près de 49 000 situations de carences (absence de candidats). S’agissant des évolutions du taux de couverture des entreprises et des salariés en IRP (instances représentatives du personnel), l’enquête Acemo Dialogue social en entreprise de la Dares⁽²⁾, qui interroge chaque année les directions de 16 000 entreprises de 10 salariés et plus, indique qu’en 2019 (derniers résultats disponibles), 41% des entreprises de 10 salariés et plus, représentant 79% des salariés du champ, étaient couvertes par au moins une (ancienne ou nouvelle) IRP (instance représentative du personnel), dont un tiers des entreprises et deux tiers des salariés par un CSE. Ces taux de couverture sont globalement comparables à ceux antérieurs à la réforme.

En matière de santé, sécurité et conditions de travail, le déploiement des CSSCT issues des CSE se fait également progressivement. Logiquement, du fait de leur caractère facultatif dans les entreprises de 50 à 300 salariés (contrairement aux anciens CHSCT obligatoires dès 50 salariés), la couverture globale des salariés par de telles commissions dédiées est en recul : elle est de 46% dans les entreprises de 10 salariés ou plus en 2019, contre les trois quarts en 2017. Mais l’année 2019 a été une année de montée en puissance, avec un effet de rattrapage par rapport à l’année précédente. À la fin de l’année 2019, 74% des entreprises de plus de 300 salariés ayant mis en place un CSE (couvrant 85 % des salariés), et qui doivent à terme être toutes couvertes, disposent d’une CSSCT.

Le rapport fait également état d’un renforcement de la tendance à la centralisation déjà observée avant la réforme, le nombre d’établissements distincts se réduisant avec la mise en place des CSE, notamment dans les grandes entreprises multisites. Néanmoins, cette tendance n’est pas systématique et varie selon les secteurs, moindre dans l’industrie que dans les services.

Pour les CSSCT aussi, le nouveau périmètre de mise en place est plus large, par rapport à celui des CHSCT, et correspond parfois à un nouveau découpage sur des bases géographiques ou par métier.

1) Comité d’évaluation des ordonnances travail : Rapport 2021 rapport disponible sur le site de France Stratégie.

2) Résultats 2019 de l’enquête Acemo Dialogue social en entreprise DARES

B. Sur les objectifs, les enjeux et les perspectives associés à la fusion des instances

Les objectifs de la réforme visaient à la revitalisation, la simplification et l'amélioration qualitative du dialogue social. Si l'objectif d'une approche plus transversale est plutôt partagé, le recul de la représentation de proximité est toutefois craint par certains acteurs. À cet égard, en fin d'année 2019, on constate que seuls 25% des accords de mise en place des CSE prévoient la création de représentants de proximité, principalement dans de grandes entreprises, mais avec néanmoins un quart de ces accords qui concernent des structures de moins de 300 salariés. À ce stade, leur rôle reste insuffisamment défini et leurs moyens apparaissent limités.

D'autres modalités pour gérer cette question de proximité sont parfois expérimentées, en particulier dans les grandes entreprises avec des structures complexes (par exemple avec la création de commissions spécifiques, de référents hygiène et sécurité), mais sans répondre suffisamment aux enjeux. Le rapport note en particulier des difficultés d'articulation entre ces commissions et les CSE qui peuvent contrarier l'objectif de simplification. En outre, si dans certaines entreprises la crise a eu pour conséquence de mobiliser plus fortement les IRP, en particulier sur les questions de santé, sécurité et condition de travail, le traitement de ces sujets n'est pas encore stabilisé et la nouvelle articulation entre CSCCT et CSE reste perfectible. Faute d'avoir mis en place des représentants de proximité, certaines entreprises peuvent rencontrer des difficultés à traiter les questions relatives aux réclamations individuelles et collectives et aux conditions de travail. Selon les études réalisées pour le comité, ces difficultés peuvent avoir des conséquences très variables, et dans certains cas contreproductifs, sur le fonctionnement des CSE : allongement des réunions et des ordres du jour pour pouvoir traiter de l'ensemble des sujets, moindre engagement des élus, manque d'articulation entre le CSE et les commissions, difficulté de traitement des questions de santé et sécurité au travail.

Ces difficultés peuvent se traduire, surtout dans les grandes entreprises et celles à structure complexe, par un risque de perte de contact entre élus et salariés.

Cela crée un besoin renforcé d'accompagnement et de formation des élus. Ce besoin peut également concerner les directions d'entreprises, notamment les plus petites. La formation de l'ensemble des acteurs, ainsi que le partage - et la maîtrise - des informations dans les instances sont aussi exprimés comme des enjeux importants.

C. Sur les sujets santé-sécurité

La logique des ordonnances a été de confier aux négociateurs d'entreprise une grande latitude dans la façon de structurer, au travers des commissions du CSE, dont la CSSCT, le traitement et l'articulation de différentes thématiques. L'une des difficultés est de définir l'articulation de ces commissions avec le CSE : elles peuvent avoir un rôle utile de préparation des débats en amont, mais avec un risque de répétition dans les deux instances, ou une plus grande autonomie et latitude d'action, avec le risque que ces questions soient cloisonnées hors du CSE.

Le passage du CHSCT à la CSSCT peut être vu comme une perte d'autonomie dans le traitement des questions en santé, sécurité et conditions de travail (SSCT) pour les représentants du personnel, dès lors qu'il impose aux élus de solliciter le CSE pour voir les sujets pris en compte. Pour les directions, la suppression des CHSCT permet d'être plus efficace dans le traitement des questions en matière d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (HSCT) avec davantage de fluidité dans l'examen des dossiers.

Les enquêtes ont souvent mis en exergue des avancées, en matière de mutualisation des informations mises à la disposition des élus, d'échanges moins cloisonnés permettant de gagner en coordination, etc.

Par ailleurs, dans le contexte de la crise sanitaire, les sujets de santé et sécurité au travail ont trouvé au sein du CSE – ou dans les CSSCT quand elles existent – une importance renforcée. Selon une enquête de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact)⁽³⁾, la réévaluation des risques professionnels et la mise à jour du DUERP ont été traitées pour près de la moitié des répondants, phénomène sans précédent.

En définitive, les différentes études qualitatives convergent pour montrer que le fonctionnement des nouveaux CSE n'est pas encore pleinement stabilisé.

La loi « climat » de 2021 donne des compétences environnementales au CSE

Les articles 40 et 41 de la loi n° 2021-1104 du 22 août 2021 portant sur la lutte contre le dérèglement climatique et le renforcement de la résilience face à ses effets prévoient que le comité social et économique (CSE) est informé et consulté sur les conséquences environnementales dans le cadre de ses attributions générales (1) ainsi que dans le cadre des consultations récurrentes (2).

1. Les incidences de la loi « climat » concernant les attributions générales du CSE

Dans le cadre de ses attributions « générales » sur le fondement de l'article L.2312-8 du code du travail, depuis l'adoption de la « loi climat », le CSE doit être informé et consulté sur les conséquences environnementales des mesures intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, et notamment sur :

- les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs ;
- la modification de son organisation économique ou juridique ;
- les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle ;
- l'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;

3) Anact (mai 2021), *Impact de la crise sanitaire sur le dialogue social et les relations sociales*.

- les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils, des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.
2. Les incidences de la loi « climat » concernant les consultations récurrentes du CSE et le projet de décret fixant les indicateurs environnementaux devant figurer dans la base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE)

Depuis l'adoption de la « loi climat », l'article L.2312-17 du code du travail précise que **le CSE est informé des conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise** au cours des trois consultations récurrentes suivantes :

- les orientations stratégiques de l'entreprise ;
- la situation économique et financière de l'entreprise ;
- la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

À cette fin, le code du travail précise que l'employeur doit mettre à disposition du CSE des informations accessibles dans la base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE).

En application des dispositions du code du travail, issues de la loi climat, le décret n° 2022-678 du 26 avril 2022 relatif aux indicateurs environnementaux devant figurer dans la base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE) et aux formations économiques, sociales, environnementales et syndicales définit le contenu précis des informations devant figurer dans la BDESE sur la thématique environnementale. Ce décret précise en effet les indicateurs environnementaux devant figurer dans la BDESE **à défaut d'accord**, par une modification des articles R. 2312-8 et 9 du code du travail, en distinguant la situation des entreprises de moins de 300 salariés et à partir de 300 salariés.

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'évaluation et 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 service et les modalités d'exercice des SPST. Les apports de ce texte sont traités plus largement dans le chapitre 6 de ce rapport.

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

3.1. COMPOSITION ET RÉPARTITION DES SPST : DEUX DÉFIS AUXQUELS TENTENT DE RÉPONDRE LE DÉVELOPPEMENT DE LA PLURIDISCIPLINARITÉ

A. La démographie médicale

On dénombrait, en 2019, **727 services de santé au travail (SPST), dont 235 services de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI) et 492 services de prévention et de santé au travail autonomes (SPSTA).**

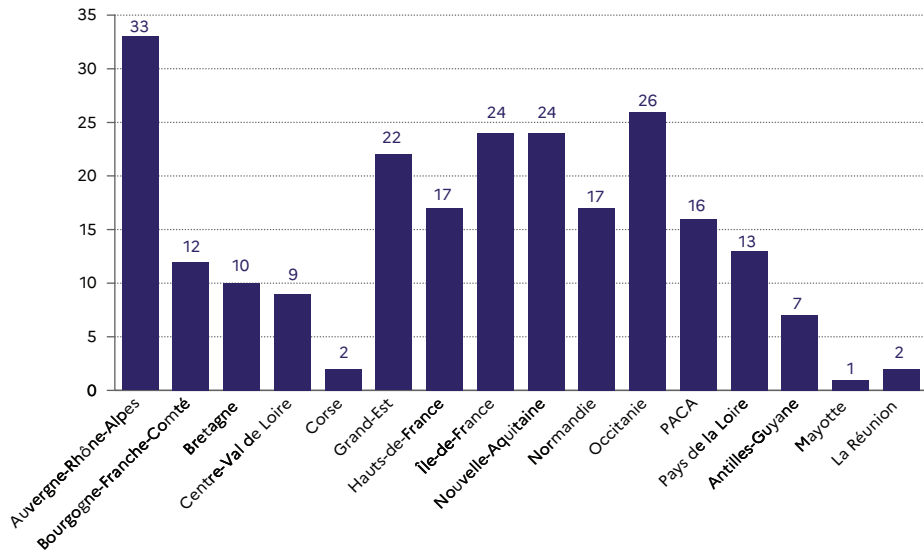
Le nombre de SPSTI est en **baisse constante** depuis plusieurs années : il a diminué de 5% entre 2015 et 2019 (247 SPSTI en 2015 contre 235 au 1^{er} janvier 2019). **Une trentaine de fusions ont été recensées au cours de cette période, dont 60% pour la seule année 2019⁽⁴⁾. Le mouvement de fusion s'est poursuivi en 2021 : le nombre de SPSTI est passé à 203.** Par ailleurs, 6% des SPSTI ont déclaré avoir fusionné dans les 12 derniers mois, et 8% envisagent de le faire.⁽⁵⁾

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

4) Rapport Inspection générale des affaires sociales n° 2019-070R1 – février 2020

5) Presanse, Chiffre clefs 2021.

Nombre de services prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI) agréés par région en 2019

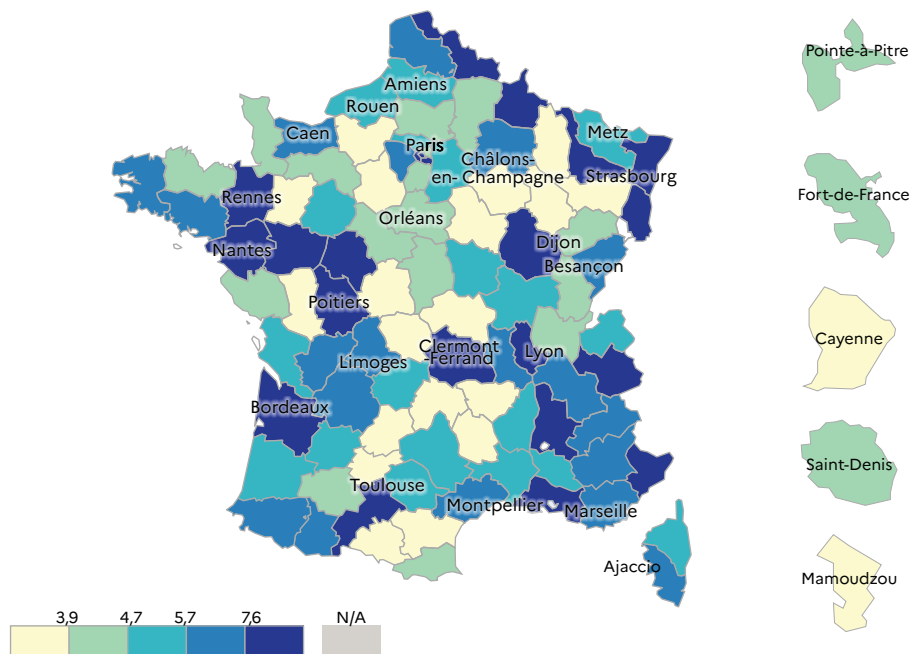


Source: rapport de l'inspection générale des affaires sociales (IGAS), n° 2019-070R1 – février 2020.

Cette répartition déséquilibrée est à mettre en relation avec la carte de la densité médicale : les régions qui semblent les plus attractives sont favorisées à la fois en ce qui concerne le 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) était de **4 518 médecins en exercice en 2021** (1375 hommes et 3143 femmes). Il est à noter que certains territoires connaissent une situation de pénurie de ressource médicale par rapport au nombre de salariés.

Densité des médecins du travail sur le territoire métropolitain et outre-mer en 2020



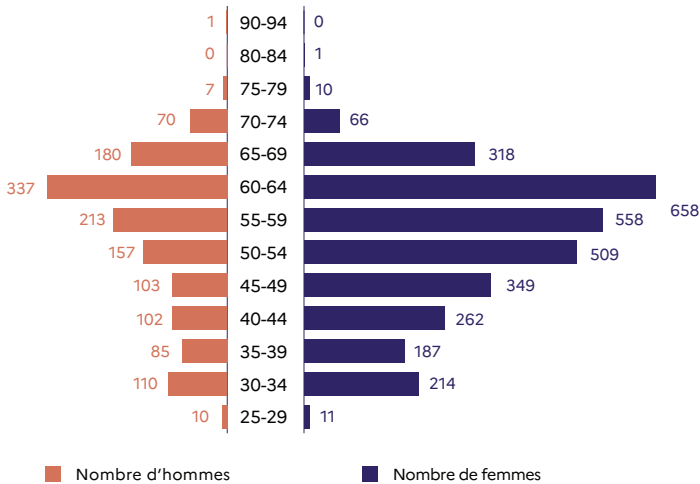
Densité départementale pour 100 000 habitants

Source : CNOM, Approche territoriale de la démographie médicale, Atlas des spécialités médicales et chirurgicales, 2020.

La diminution du nombre de médecins du travail est une tendance de fond : le nombre de médecins du travail est passé de 4908 à 4518 médecins entre 2015 et 2021. Par ailleurs, la moyenne d'âge des médecins s'élève à 56 ans en 2021 et les médecins du travail âgés de plus de 50 ans représentent environ 68% du total des effectifs.

La démographie des médecins du travail révèle par ailleurs une surreprésentation des femmes. En 2021, sur un total de 4 518 médecins du travail, on dénombre en effet 3 143 femmes, soit 70% du total des effectifs.

Pyramide des âges des médecins du travail au 1^{er} janvier 2021



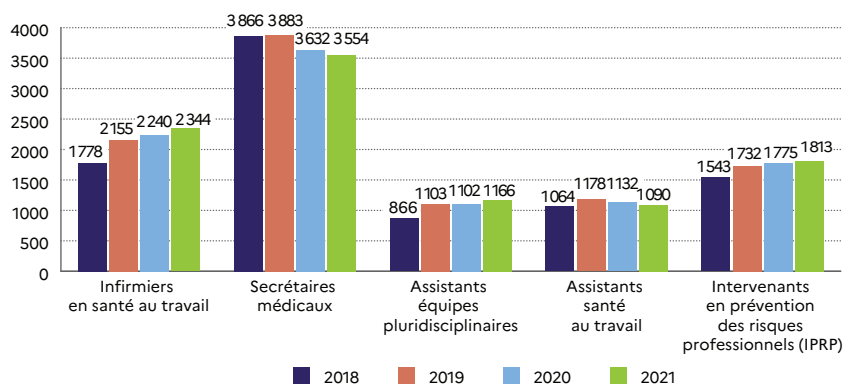
Source : Atlas des spécialités médicales et chirurgicales 2021, CNOM.

B. La pluridisciplinarité

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

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

Évolution 2018-2021 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 2021

La loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels a quant à elle instauré de **nouvelles modalités de suivi qui ont notamment renforcé le rôle des infirmiers en santé au travail au sein de l'équipe pluridisciplinaire** puisqu'ils peuvent désormais réaliser les visites d'information et de prévention sous la responsabilité du médecin du travail avec lequel ils concluent un protocole. Tout en restant fondées sur le principe d'un suivi universel, ces modalités rénovées ont permis aux médecins du travail de se recentrer sur leurs missions essentielles et d'affirmer le rôle des autres professionnels à leurs côtés pour prévenir les risques professionnels en entreprise et y améliorer les conditions de 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. En plus de la visite d'information et de prévention, d'autres visites peuvent désormais faire l'objet d'une délégation vers l'infirmier selon des conditions définies par décret en Conseil d'État. L'animation et la coordination de l'équipe pluridisciplinaire pourront 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.

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

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 de prioriser les visites, de les espacer et de les déléguer aux infirmiers en santé au travail dans le respect des conditions posées par le code du travail et le code de la santé publique 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 – Fiches d'entreprises, 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 2020, près de 1,8 million de **visites d'information et de prévention et de visites intermédiaires** ont été réalisées par des infirmiers. Les **visites à l'embauche** réalisées par les infirmiers, alors qu'elles représentaient seulement 5% des visites en 2016, se sont élevées à 64% du total en 2020 (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 risques (périodicité maximale de 4 ans), a permis de **réduire** la part des **visites périodiques effectuées par un médecin du travail**, qui passent de 39% en 2015 à 19% en 2020.

Au total, en 2020, les médecins du travail et les infirmiers en santé au travail ont réalisé **5,9 millions de visites**, dans un contexte de crise sanitaire (cf. chapitre 7 du rapport).

Depuis quelques années, le recours à la télésanté au travail, c'est-à-dire l'exercice de la médecine à distance par vidéo-transmission, **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 un décret publié en 2022.

Le recours à la télésanté au travail en région Grand-Est dans le contexte de Covid

Une enquête du CROCT Grand-Est

Dans le contexte de la crise de la Covid-19, les ministères chargés du travail et de l'agriculture avaient autorisé, par une instruction en date du 17 mars 2020, les services de santé au travail à recourir aux téléconsultations afin d'assurer les visites qui devaient être maintenues pendant le confinement. Dans ce contexte, au terme d'une réflexion du comité régional d'orientation des conditions de travail (CROCT) du Grand Est en juin 2020, un groupe de travail a été mis en place pour évaluer les modalités de consultation à distance mises en place par les SPST durant les périodes de confinement liées à la Covid19. Les membres du CROCT ont ainsi décidé de mener une enquête afin de connaître les pratiques de consultation à distance du point de vue des différents acteurs (usagers, services de prévention et de santé au travail). 1700 réponses ont été apportées aux questionnaires adressés aux salariés, aux employeurs, aux médecins du travail et infirmiers.

Le document retraçant les résultats de l'enquête met en avant une diversité de lieux lors de la téléconsultation. Beaucoup de salariés ont passé la téléconsultation dans leur véhicule, mais certaines consultations ont également eu lieu dans une cabane de chantier ou dans un atelier. Il apparaît donc que les conditions n'étaient pas adaptées.

Pour les médecins du travail, les conditions matérielles de la téléconsultation sont insatisfaisantes, là où elles sont convenables pour les salariés (exemples : pas de gêne pour un salarié d'être à côté de collègues alors que le médecin demande l'isolement pour des raisons de confidentialité de l'entretien).

De manière générale, 25% des professionnels de santé donnent une note supérieure ou égale à 8 sur 10 lorsqu'il est demandé le niveau de satisfaction sur la consultation à distance, alors qu'il est de 59% pour les employeurs et 76% pour les salariés. Le niveau d'insatisfaction est légèrement plus élevé chez les médecins du travail que chez les infirmiers en santé au travail. En prenant en compte les réponses écrites apportées, les insatisfactions des professionnels de santé sont liées à l'absence de possibilité de réaliser un examen clinique, à un dialogue appauvri avec le salarié (« échanges à distance plus impersonnels »), à l'absence d'accès à la communication non verbale notamment pour les situations de RPS, à l'impossibilité de réaliser des examens complémentaires, et à une certaine perte de sens du travail.

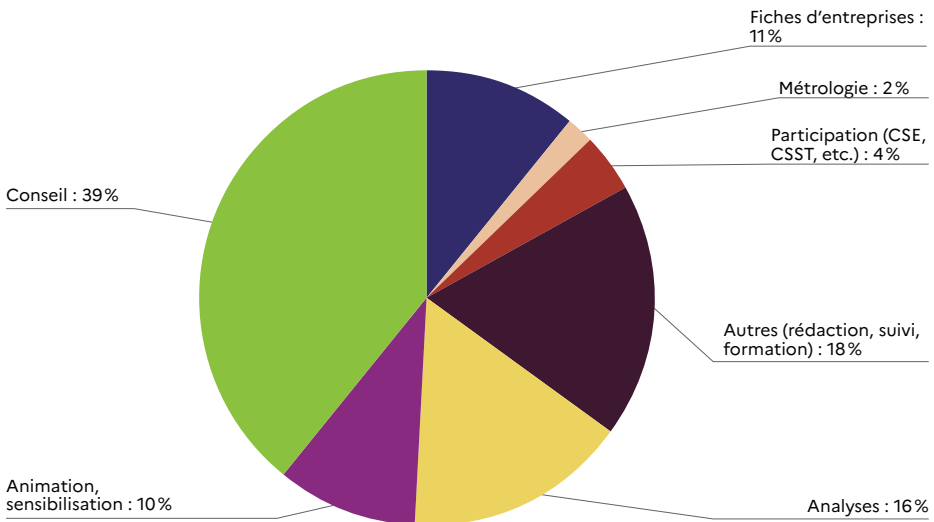
Pour les salariés, la satisfaction globale très positive n'est pas liée au secteur d'appartenance du salarié. Ils mettent en avant les côtés bénéfiques de la téléconsultation : « liberté et rapidité de la consultation » ; « très pratique pas de perte de temps » ; « un vrai bon contact avec le médecin ».

Source : M. Léonard, M. Fidry, T. Kapp, *La téléconsultation en médecine du travail*, Références en santé au travail, n° 170, juin 2022.

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 45 % des entreprises en ayant bénéficié en 2019, contre près de 20 % en 2017. En 2020, 610 000 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 pluridisciplinaires, de dégager du temps pour la réalisation des actions en milieu de travail.

Répartition des moyens utilisés pour l'action en milieu de travail tracés en 2020



Source : chiffres clés Présanse 2021

Il est à noter que le nombre de fiches d'entreprise comptabilisées s'établit à près de 620 000, dont 142 000 réalisées en 2019⁶⁾. Ces chiffres montrent une forte progression par rapport à 2015 où 467 000 fiches ont été recensées.

Cette progression a facilité la mission des SPSTI, notamment grâce au 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. Ils permettent également de faciliter la démarche d'évaluation des risques et d'élaboration du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP), par exemple grâce à des outils d'autodiagnostic permettant à une nouvelle entreprise de préparer l'identification des postes et des risques associés.

6) Source: chiffres clés Présanse 2020

Les actions de prévention mises en œuvre par les SPST prennent aussi la forme d'action de prévention collective, 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.

Prévention des pratiques addictives en milieu professionnel : état des lieux des actions menées par les SPST en 2021

En 2021, l'INRS a mené une enquête auprès de 1245 membres des équipes pluridisciplinaires de santé au travail afin de connaître leurs actions en matière de prévention des pratiques addictives en milieu de travail.

Plus de 90% des répondants indiquent que certains facteurs liés au travail ont une influence sur les pratiques addictives : risques psychosociaux, travail en horaires atypiques, travail isolé, pots, etc. Les substances psychoactives les plus problématiques sont l'alcool, le tabac, le cannabis et les médicaments psychotropes.

Dans l'ordre des priorités des SPST, les pratiques addictives sont à la 10^e position (alcool) sur 17 thèmes proposés. Toutefois, plus de 65% des répondants ont mené des actions de prévention des pratiques addictives en milieu de travail. 44,5% des professionnels des SPST interrogés déclarent que la prévention des pratiques addictives est inscrite dans le projet de service ou le CPOM et près de la moitié (49,6%) indiquent la présence d'un ou plusieurs référents sur le sujet de la prévention des pratiques addictives au sein de leur service.

En matière d'action de prévention, les conseils que peuvent apporter les SPST auprès des acteurs de prévention de l'entreprise portent sur :

- l'inscription du risque pratiques addictives dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (63,3%) ;
- la mise en œuvre de mesures de prévention vis-à-vis des facteurs liés au travail et connus pour favoriser les consommations de substances psychoactives (RPS, horaires atypiques, etc.)(67,2%) ;
- l'encadrement des consommations d'alcool dans l'entreprise (77,3%) ;
- la mise en œuvre d'une procédure à suivre lorsqu'un salarié présente un trouble du comportement (79,8%) ;
- la réalisation d'actions de sensibilisation des salariés sur les risques liés aux différentes substances psychoactives (80,1%).

Hormis la prévention collective, les SPST peuvent également intervenir au cours du suivi individuel de l'état de santé des travailleurs. Dans ce cadre, 58% des répondants déclarent l'existence d'un protocole pour interroger les travailleurs sur leurs consommations et, si besoin, les orienter vers le médecin du travail. Les usages de chacune des substances psychoactives sont renseignés dans le DMST par plus de 50% des répondants.

L'enquête souligne enfin que les répondants ayant suivi une formation complémentaire en addictologie ont une activité significativement plus importante en matière de prévention des pratiques addictives.

Source : P. Hache, *Prévention des pratiques addictives : actions des services de santé au travail en 2021*, INRS, Références en santé au travail, n°170, juin 2022.

La thématique de la prévention de la désinsertion professionnelle ou du maintien en 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 difficulté à exercer leurs tâches, ce qui remet parfois en question leur capacité à se maintenir sur leur poste de travail, voire à se maintenir dans l'emploi. 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 soin et parcours professionnel, c'est-à-dire entre santé et travail. Les équipes pluridisciplinaires et les services sociaux du travail sont ainsi des acteurs clés pour détecter en amont les situations de vulnérabilité, qu'elles soient individuelles ou collectives. Leur organisation pluridisciplinaire permet d'apporter une réponse globale aux situations impliquant un risque de désinsertion professionnelle.

Bilan de l'expérimentation menée par la direction générale du travail sur les actions de PDP mises en œuvre par les SPST

La DGT a lancé le 23 septembre 2020 une expérimentation sur les modalités de prise en charge des salariés en risque de désinsertion professionnelle avec cinq SPSTI répartis dans des territoires variés (Seine-et-Marne, Landes, Bouches-du-Rhône, Franche-Comté, Guadeloupe).

Cette expérimentation poursuivait plusieurs objectifs :

- étudier les modalités de repérage précoce des salariés vulnérables dans l'entreprise ;
- identifier les bonnes pratiques du maintien en emploi en assurant un suivi sur la manière dont les services parviennent à prévenir la désinsertion professionnelle (organisation interne du service, actions menées, sensibilisation et association des employeurs, relations partenariales avec les autres acteurs du maintien en emploi, etc.) ;

- réfléchir à la prise en charge des différents publics vulnérables dans l'entreprise.

À l'issue de cette expérimentation, la DGT a identifié les bonnes pratiques en matière de PDP :

- **disposer de critères de repérage des salariés à risque de désinsertion professionnelle**, en s'appuyant notamment sur les recommandations de la Haute Autorité de Santé. Ces critères doivent faire l'objet d'une réflexion interne au service, impliquant la commission médico-technique et la cellule PDP, lorsque celle-ci sera mise en place ;
- **mobiliser l'ensemble des dispositifs prévus pour le suivi des salariés à risque de désinsertion professionnelle** (visite de pré-reprise, aménagement de poste, etc.) **et exploiter au maximum les compétences des membres des équipes pluridisciplinaires** (ergonomes, psychologues du travail, assistant social, etc.). La responsabilisation du salarié ainsi que l'implication de l'employeur, des managers de proximité et des services RH sont des facteurs de réussite du maintien dans l'emploi.
- **construire une démarche de prévention collective autour de la PDP**. Il est attendu des SPST qu'ils identifient les entreprises dans lesquelles le risque de désinsertion professionnelle est élevé et qu'ils élaborent une démarche de prévention avec l'employeur suite à un diagnostic partagé. Les actions menées peuvent être de différente nature (action de sensibilisation collective, adaptation de l'organisation du travail, optimisation de la gestion des compétences, etc.).
- **sensibiliser les entreprises et salariés, en facilitant l'accès à l'offre de service en matière de PDP**. Cela peut se traduire par la création de supports de communication (webinaires, vidéos) ou d'évènements en lien avec la PDP. Il est en outre recommandé de développer une politique d'aller-vers pour sensibiliser les salariés au sein même de l'entreprise (ateliers en milieu de travail, jeux de rôle, etc.).
- **organiser la collaboration avec les partenaires**. Il s'agit notamment d'identifier les différents interlocuteurs et leur rôle, grâce par exemple à un annuaire partagé, et de favoriser la communication entre professionnels de santé *via* le recours à une messagerie sécurisée.

Cette expérimentation s'est achevée en décembre 2021 et son bilan est prévu en 2022.

L'Accord national interprofessionnel sur la santé au travail du 9 décembre 2020 souligne l'importance qui devrait être accordée 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 d'activité des SPST. La PDP devient une composante de l'offre socle 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 service 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 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 dès janvier 2024 :** cette transmission concerne 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 service 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 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 service 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 juridiques – en premier lieu la réalisation des visites médicales - au détriment d'action de prévention primaire et d'évaluation des risques.

De manière générale, les rapports indiquent que l'offre de service 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 du 2 août 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 SPST et permettre ainsi aux entreprises et à leurs salariés d'accéder à une offre de service plus lisible et mieux adaptée à leurs besoins. La loi prévoit que le contenu de cette offre soit défini par les partenaires sociaux du Comité national de prévention et de santé au travail (CNPST) et approuvé par décret.

Les SPST interentreprises pourront 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 prestation 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.

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.

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 devra être précisé et articulé avec celui de l'agrément dans le cadre d'un décret qui devra tenir compte de l'avis du CNPST. La loi prévoit que l'ensemble des SPST devront être certifiés dans les deux ans suivant la prise de ce décret.

- **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, les SPST ne pourront pas s'écarter de ce coût moyen national au-delà d'un pourcentage qui sera défini par décret. L'ANI mentionne un tunnel selon lequel les cotisations des SPST ne peuvent être supérieures ou inférieures à 20% de ce coût moyen national.

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 texte prévoit la publication d'un cahier des charges national de l'agrément qui aura à vocation à clarifier et prioriser les critères de l'agrément. Ce cahier des charges doit être publié par décret, après avis du CNPST.
- **Le contrat pluriannuel d'objectif et de moyen (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.

Chapitre 2

Les organismes, agences et autorités

1. Les organismes de Sécurité sociale	127
1.1. La caisse nationale de l'assurance maladie (Cnam)	127
1.2. La caisse centrale de la mutualité sociale agricole (Ccmsa)	131
2. Les organismes de prévention	137
2.1. L'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact)	137
2.2. L'organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics (Oppbtp)	143
2.3. L'institut national de recherche et de sécurité (Inrs)	147
3. Les agences d'expertise scientifique	154
3.1. L'agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail (Anses)	154
3.2. Santé publique france: l'agence nationale de santé publique (Ansp)	162
3.3. L'institut de radioprotection et de sûreté nucléaire (Irsn)	168
3.4. L'institut national de plongée professionnelle (Inpp)	174
3.5. L'institut national de l'environnement industriel et des risques (Ineris)	177
4. Une autorité administrative indépendante: l'autorité de sûreté nucléaire (Asn)	182

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 6 000 € à l'entreprise ; soit environ 70 millions de journées par an sont non travaillées à cause des AT/MP, soit 300 000 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 et les caisses régionales sont des organismes de droit privé avec une mission de service public.

Missions principales

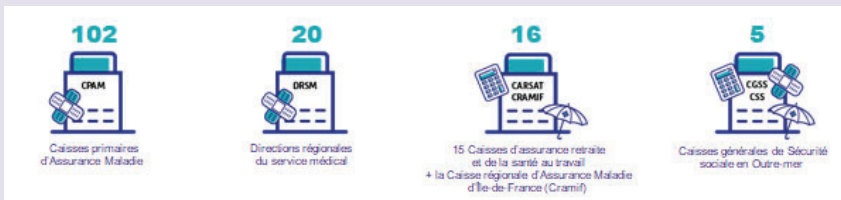
L'Assurance Maladie – Risques professionnels :

- 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 la branche AT/MP 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 piloté 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.
- 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.

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 environ 225 millions d'euros en 2021.

Les dotations/subventions s'élèvent à 79 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

Après une année 2020 marquée par la mobilisation de la branche pour répondre aux enjeux liés à la crise sanitaire de la Covid-19 dans le milieu professionnel, la branche AT/MP a repris pleinement et progressivement la mise en œuvre de ses orientations inscrites dans la Convention d'objectifs et de gestion (COG) 2018-2022 en matière de prévention à savoir :

- le déploiement des programmes de prévention ciblés notamment sur trois grands risques : les TMS, les produits chimiques et les chutes dans le secteur du Bâtiment et des travaux publics (BTP) ;
- la mise à disposition avec l'INRS de nouveaux outils adaptés aux petites entreprises et le soutien financier apporté à travers les aides financières accordées pour soutenir leur investissement en prévention ;
- la poursuite de l'activité de la branche en matière de recommandations et de formation initiale et continue.

C. Quelques actions phares

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

En 2021, la branche a pu déployer son programme TMS Pros, créé en 2014 et poursuivi depuis, pour lutter contre les effets des troubles musculosquelettiques (TMS). Articulée autour de 4 étapes en ligne, cette démarche a évolué pour intégrer :

- une nouvelle identification des entreprises les plus concernées dans les secteurs impactés par les TMS avec intégration de la problématique « mal de dos » ;
- un nouvel espace individuel pour les entreprises accompagnées par les caisses d'assurance retraite et de santé au travail (Carsat) ainsi qu'une rubrique dédiée sur **ameli.fr** qui permet de mener la démarche de façon totalement autonome ;
- une approche « grands comptes » pour faciliter le suivi et la mobilisation de plusieurs établissements relevant de la même entreprise ;

Au 31 décembre 2021, 6 500 entreprises appartenant aux secteurs concentrant l'essentiel des TMS avaient mis en place un plan d'action. Pour cela, elles ont été accompagnées par des professionnels de la prévention dans les caisses régionales (Carsat, Caisse régionale d'assurance maladie d'Île-de-France [Cramif] ou Caisse générale de Sécurité sociale [CGSS]) selon une approche sectorielle adaptée à la réalité de leur activité.

Une campagne de communication a permis en parallèle de sensibiliser les secteurs concernés sur ce risque professionnel : l'aide et le soin à la personne, le BTP, la grande distribution, l'industrie agroalimentaire, la métallurgie, la propreté, le transport et la logistique.

Lancé en février 2020, à la veille de la crise sanitaire, le programme de prévention Risques Chimiques Pros permet aux entreprises d'évaluer les risques, de planifier et de suivre les actions engagées, afin de réduire l'exposition des salariés à des produits chimiques et d'en éviter les conséquences, notamment dans les secteurs les plus concernés : ateliers de réparation automobile, bâtiment et travaux publics, centres de contrôle technique, mécanique et usinage, menuiserie et métiers du bois, soins et analyses. Depuis son lancement, 27% des 5 000 entreprises ciblées ont mis en place un plan d'action.

Deuxième cause d'accidents du travail, les chutes font également l'objet des priorités de la COG AT-MP, notamment à travers un programme 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 visent à :

- 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 2019 et 2020 a montré, sur les chantiers de logements collectifs par exemple, que lorsque les mesures de prévention sont prévues en amont et traduites dans les documents contractuels, leur mise en œuvre est assurée dans 75% des cas en moyenne, contre seulement 40% dans le cas contraire.

D. 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 2021 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 série de conseils pratiques adaptés aux besoins de ces entreprises.

La branche AT/MP a également engagé un montant d'aides financières de 96,6 millions d'euros, pour soutenir les TPE (très petites entreprises) et PME (petites et moyennes entreprises) dans leur investissement en matière de prévention des risques:

- 8 037 Subventions Prévention TPE accordées à des entreprises de moins de 50 salariés, pour un budget de 69,9 millions d'euros (dont 57% pour les moins de 10 salariés);
- 929 nouveaux contrats de prévention signés avec des entreprises de moins de 200 salariés, pour un montant de 26,7 millions d'euros.

E. Quatre nouvelles recommandations

Les comités techniques nationaux (CTN) définissent les priorités de la prévention dans leur secteur d'activité. En 2021, ils ont adopté 4 nouvelles recommandations portant sur:

- la prévention des risques liés à l'utilisation des machines à coudre dans l'industrie de la confection;
- l'utilisation des machines à meuler et à tronçonner;
- un socle de préconisations applicables au transport routier de marchandises;
- la prévention du risque d'enfermement dans les locaux réfrigérés (entrepôts frigorifiques, salles et chambres froides, conteneurs frigorifiques).

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

La CCMSA s'assure également depuis 2005 du 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.

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 4^e plan santé au travail (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 des médecins du travail et autres personnels des services de santé et de sécurité au travail, par l'organisation de sessions de formation et la mise en réseau d'outils par l'Institut national de la médecine agricole (INMA) à Tours.

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 maladies professionnelles [AT/MP], dont la prévention des risques professionnels) pour les salariés et non-salariés agricoles. 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 est chargée du suivi du fonctionnement des services interentreprises de santé au travail pour les professions agricoles.

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

Enfin, elle gère, pour le compte d'organismes partenaires, la protection sociale complémentaire en matière de retraite, 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, chômage, formation professionnelle.

Organisation

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

Sur toutes les questions concernant la prévention des risques professionnels et la santé au travail, il est tenu par les avis du Comité de protection sociale des salariés agricoles (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 2021, le réseau des services de santé et sécurité au travail était composé au total de 973,8 salariés équivalents temps plein, soit:

- **Des équipes pluridisciplinaires de santé au travail:**
 - 230 médecins du travail ou équivalent temps plein;
 - 193,5 infirmiers de santé au travail en équivalents temps plein;
 - 256,54 secrétaires et assistants médico-administratifs pour la santé au travail en équivalents temps plein.
- **Des équipes de prévention des risques professionnels (PRP):**
 - 239,8 conseillers en prévention PRP en équivalents temps plein;
 - 54,1 secrétaires et assistants PRP en équivalents temps plein.

Au sein de la CCMSA, la direction de la santé et sécurité au travail, comprenant 35 équivalents temps plein, est composée de deux entités:

- **L'échelon national de la santé et 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 1008,8 équivalents temps plein en 2021.

Budget

Budget de la santé au travail: 91,17 millions d'euros en 2021.

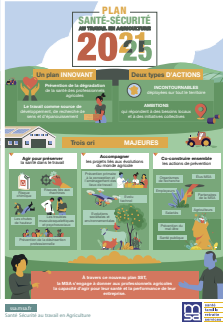
Budget du Fonds national de prévention des salariés et des non-salariés agricoles en 2021: 51,42 millions d'euros.

Site web

www.ssa.msa.fr

B. Quelques actions phares⁽¹⁾

Plan Santé-Sécurité au Travail en agriculture (PSST 2021-2025)



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

Outils de communication :

- **Plaquette de présentation des orientations du PSST 2021-2025**

ntant les orientations du PSST 2021-2025

tation synthétique des orientations du PSST 2021-2025

D agnement technique et financier à la prévention auprès des AFSA⁽²⁾

L’une des orientations stratégiques du plan santé-sécurité au travail 2021-2025 consiste à développer la prévention dans une dynamique de service de proximité. L’« Ambition O3A3 » de ce dernier, visant à optimiser l’utilisation des dispositifs d’incitation financière à la prévention auprès des entreprises, s’inscrit dans cette logique.

L’arrêté du 3 février 2012 encadre le déploiement des dispositifs d’incitation financière à la prévention auprès des entreprises : Conventions nationales d’objectifs de prévention (CNOP), Aides financières simplifiées agricoles (AFSA), subventions et prêts, ristournes et cotisations supplémentaires. Les réalités du terrain révèlent au fil du temps des problématiques de cadrage, de pilotage et d’impacts de ces dispositifs, qui ont été retranscrites dans le Plan Santé-Sécurité au Travail 2021-2025, au travers de « l’Ambition O3A3 : optimiser l’utilisation des dispositifs d’incitation financière ».

Sur les 5 dernières années, le nombre de demandes d’AFSA est en constante progression, ce qui témoigne d’une réponse relativement adaptée aux besoins exprimés par les entreprises.

En revanche, le nombre de CNOP actives est en baisse faute de négociations paritaires équilibrées ou de portage fort de la part des signataires, ce qui impacte les possibilités de conclure des « Contrats de Prévention » au niveau local, déclinaisons opérationnelles des CNOP.

1) Extraits du projet de bilan « l’activité 2021 en santé-sécurité au travail », à venir sur la bibliothèque en ligne de la prévention agricole (site : www.ssa.msa.fr)

2) CNOP : Convention nationale d’objectifs de prévention ; AFSE : Aide financière simplifiée pour les exploitants agricoles ; AFSA : Aide financière simplifiée agricole

Face à ce constat, la stratégie de déploiement des dispositifs d'incitation financière à destination des entreprises doit être optimisée et harmonisée au niveau local et national.

Compte tenu des priorités identifiées, le projet d'optimisation des dispositifs d'incitation financière sera ainsi séquencé :

- phase 1 (2021-2022): contrats de prévention / CNOP;
- phase 2 (2022-2023): aides financières simplifiées;
- phase 3 (2023-2024): autres dispositifs financiers incitatifs (prêts, subventions, ristournes, majorations).

Ce projet d'envergure s'appuie donc sur une logique de co-construction et offre une dimension innovante de par le pilotage, la méthodologie employée et l'implication des référents de l'Ambition O3A3 dans les différents groupes de travail, au bénéfice de l'ensemble du réseau et *in fine* des entreprises.

En 2021, la première phase du projet portant sur les contrats de prévention et les conventions d'objectifs a permis d'initier une étude évaluative menée par le prestataire BVA, dont les résultats seront connus et valorisés en 2022.

Les objectifs de l'évaluation sont :

- mesurer la qualité de l'accompagnement de la MSA sur le plan technique et financier;
- évaluer l'impact de la « démarche participative » en entreprise sur la mobilisation de ses acteurs et l'organisation du travail;
- identifier les leviers et les freins à la mise en place d'actions concrètes en faveur de la réduction/suppression des risques;
- recueillir les attentes sur l'amélioration des contrats de prévention.

La CCMSA a mis à disposition de la société BVA un fichier (enrichi par les MSA) d'environ 500 entreprises bénéficiaires d'un contrat de prévention entre 2012 et 2019.

La démarche s'est déroulée en deux phases complémentaires :

• *Phase qualitative exploratoire :*

Les entretiens qualitatifs d'une heure environ ont été menés auprès de 9 entreprises.

Cette approche a permis d'explorer le vécu, la perception du contrat de prévention auprès des entreprises bénéficiaires : montage du dossier, échanges avec le conseiller de prévention, déroulement des différentes phases du process. Les récits de pratiques ont permis de recenser les points forts, les points de vigilance, de mettre en lumière l'accompagnement technique et financier des MSA et de disposer de « verbatim » des personnes interrogées.

• *Phase quantitative d'évaluation :*

Les entretiens quantitatifs d'une douzaine de minutes environ ont été menés auprès de 101 entreprises, en veillant dans la mesure du possible à :

- la représentativité des filières au regard des comités techniques nationaux (CTN);

- la répartition par tranches d'effectif qui conditionne le plafond des montants des aides.

Cette approche quantitative a permis d'évaluer la satisfaction globale de la démarche, selon une quinzaine de critères synthétiques mis en exergue par la phase qualitative.

Les enseignements de cette étude alimenteront les orientations à retenir dans le cadre de l'Ambition O3A3.

Poursuite de la mobilisation des services de santé au travail (SST) face à l'épidémie de Covid-19 en 2021

Dans la continuité de l'année précédente, l'année 2021 a été marquée par la gestion de l'épidémie de la Covid-19 par les entreprises agricoles. Parallèlement au maintien des productions indispensables à la vie de la nation, elles ont été confrontées à l'organisation de la prévention au cours de la montée en charge des autres activités.

Dans ce contexte, la direction santé sécurité au travail (DSST), en tant que tête de réseau, a poursuivi des échanges très réguliers en visioconférence (32 visioconférences en 2021) avec les managers des services SST des MSA, pour échanger sur les actualités législatives et réglementaires évolutives et partager les retours d'expériences et les problématiques nouvelles rencontrées par les équipes SST et les entreprises agricoles.

La montée en charge tout au long de l'année 2021 de la vaccination anti-covid a mobilisé à hauteur de leurs moyens les équipes médicales des services SST, par la promotion de la vaccination auprès des professionnels agricoles, la facilitation de l'orientation vers des centres de vaccination, ainsi que la mise en place de séances de vaccination.

L'accompagnement, par les services SST des entreprises agricoles pour optimiser la prévention de la Covid-19, s'est poursuivi à la demande, mais aussi souvent de façon proactive, notamment dans tous les secteurs employant de nombreux saisonniers. Les « fiches-prévention » par filières ont été actualisées en tenant compte des évolutions des recommandations sanitaires et de la reprise progressive de l'activité et des interactions sociales.

Des actions ciblées ont à nouveau été mises en place en 2021 dans des entreprises ou exploitations agricoles au risque de circulation virale élevé, notamment en lien avec la gestion sanitaire de nouveaux clusters ou auprès de populations précaires (saisonniers étrangers).

Un lien particulier a été maintenu avec les « Grands Comptes » pour échanger en temps réel sur les besoins de leurs entreprises et établissements en matière de santé et sécurité au travail.

Le dispositif national exceptionnel « Aide prévention COVID » (AP COVID) créé en juin 2020 (avec prise d'effet rétroactif au 17 mars 2020) a été prolongé et maintenu jusqu'au 30 novembre 2021. Consommation 2020-21 de l'enveloppe MSA + CCMSA dédiée à l'AP COVID de 1 370 465 € dont 312 979 € en 2021.

Il avait pour objectif de promouvoir des démarches de prévention dans les entreprises et exploitations agricoles fragilisées par la crise sanitaire, au moyen d'un accompagnement financier pour la mise en œuvre de mesures barrières (1000 € maximum par entreprise/exploitation, pour aménagement ou réorganisation de postes, achats de masques, etc.).

Le montant des aides AP COVID a ainsi bénéficié, sur 2020-2021, à 1430 entreprises et 337 exploitations agricoles, représentant 19406 salariés bénéficiaires (soit pour l'année 2021 seule, à 347 entreprises et 74 exploitations agricoles, représentant 3025 salariés).

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 les directions, les salariés et leurs représentants, en s'appuyant sur le dialogue social.

Dans cet objectif, l'Agence s'appuie sur un réseau de 16 Associations régionales pour l'amélioration des conditions de travail (Aract), et 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 de méthodes à destination des employeurs, des salariés et de leurs représentants - en priorité dans les très petites, petites et moyennes entreprises (TPE-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 tripartite comprend des représentants d'employeurs, de salariés et de l'État, ainsi que des personnes qualifiées.

Elle pilote un réseau de 16 Aract en région. Associations de droit privé, celles-ci sont administrées de manière paritaire et financées par l'État (Anact) et les régions (Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités [Dreets]), tout en exploitant des ressources propres.

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

Cette organisation évoluera à compter du 1^{er} janvier 2023. En effet, afin d'améliorer le fonctionnement du réseau Anact-Aract et son offre de services, la loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail ouvre la possibilité aux Aract de fusionner avec l'Anact au 1^{er} janvier 2023.

L'année 2021 a été consacrée à des travaux de concertations avec les parties prenantes du réseau Anact-Aract concernant cette réorganisation.

Ces concertations ont permis d'aboutir à la publication du décret n° 2022-624 du 22 avril 2022 précisant les modalités de cette réforme. L'ensemble des 16 Aract ont voté en faveur de cette fusion.

Ainsi, au 1^{er} janvier 2023, les Aract deviendront des directions régionales de l'Anact. Les différents chantiers liés à la mise en œuvre de cette réforme se déroulent tout au long de l'année 2022.

Effectifs

- Anact : 71,4 équivalents temps plein (ETP);
- Aract : 181 ETP.

Budget

- Budget Anact en 2021 : 11,8 millions d'euros (M€);
- Budget Anact et Aract en 2021 : 27,4 M€;
- En 2021, le montant du Fact était de 1,8 M€.

Site web

<https://www.anact.fr>

B. Objectifs de l'année

L'année 2021 est la dernière année de mise en œuvre du Contrat d'objectif et de performance (COP) 2017-2021. Les grands axes d'intervention que sont l'organisation du travail, le dialogue social et la santé au travail, ainsi que le programme d'activités 2020-2021 (avec un addendum réalisé pour répondre aux enjeux de la Covid-19) ont mobilisé le réseau Anact-Aract autour de trois objectifs :

1 / Faire du travail un facteur de santé, de performance, d'égalité professionnelle, de développement des compétences et d'inclusion

Pendant la crise de la Covid-19, de nombreuses organisations ont traité de façon conjointe les questions de prévention et de poursuite d'activité - confirmant l'importance des démarches en faveur de l'amélioration de la santé au travail et de l'efficacité collective.

Rappel des objectifs 2020-2021 :

- favoriser le déploiement de démarches de qualité de vie au travail et leur évaluation, enrichir les méthodes de régulation de la charge de travail et de prévention des risques psychosociaux;
- développer des actions en matière de prévention de la désinsertion professionnelle, soutenir le développement des compétences en situation de travail;
- faciliter la prise en compte des maladies chroniques évolutives, la prévention des conduites addictives, etc.;
- enrichir les négociations sur l'égalité professionnelle, outiller la prévention des violences sexistes, etc.

2 / Soutenir la qualité du dialogue social

Les retours d'expérience liés à la crise sanitaire confirment que la qualité du dialogue social est une ressource permettant de traiter les enjeux sociaux, sanitaires et stratégiques de manière combinée.

Rappel des objectifs:

- faciliter le fonctionnement des comités sociaux d'établissement (CSE), apporter un appui aux dynamiques territoriales (dialogue social territorial, observatoires départementaux);
- soutenir les démarches participatives.

3 / Accompagner les transformations et explorer les enjeux du travail pour demain

Face à l'accélération des transitions (en particulier le développement du télétravail et des organisations hybrides), à la nécessité de tenir compte de la question écologique, il s'agit de s'interroger sur les trajectoires organisationnelles et d'identifier les facteurs facilitant les transitions concertées.

Rappel des objectifs:

- développer une offre de service sur la transformation numérique;
- outiller les évolutions managériales en lien avec le télétravail;
- explorer des sujets émergents tels que la plateformes du travail.

C. Quelques actions phares**Crise sanitaire**

La gestion de la crise sanitaire a bousculé durablement et profondément le fonctionnement des entreprises.

Déployé par le réseau Anact-Aract et les directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) jusqu'au 30 décembre 2021, le dispositif d'appui « Objectif reprise » du ministère chargé du travail a permis, à 12 500 TPE-PME de bénéficier, *via* un autodiagnostic, d'un premier niveau de conseils sur des questions organisationnelles, de prévention et de relations sociales en temps de crise.

Près de 2 300 TPE-PME ont bénéficié d'un support technique (prise de rendez-vous, orientation ou accompagnement). Parallèlement, le réseau Anact-Aract a organisé, au niveau national, des témoignages permettant de mettre en lumière la façon dont la gestion de la crise a fait évoluer les pratiques managériales, la gestion des relations professionnelles, la prévention intégrée des risques, ou encore les pratiques en matière de dialogue social et de fonctionnement des CSE.

Parmi les actions menées dans ce contexte, des retours d'expérience ont été réalisés en 2021 auprès de 140 établissements médico-sociaux et établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (EHPAD), en partenariat avec la Direction générale de la cohésion sociale (DGCS) et 7 agences régionales de santé (ARS). Cette action a pour objectif d'aider les équipes à tirer des enseignements sur la manière dont elles fonctionnent en temps de crise, en identifiant les ressources et axes d'amélioration.

Toujours en lien avec les conséquences de la crise sanitaire, le développement inégal du télétravail – selon la taille, les secteurs d'activité, les métiers – a constitué un point de vigilance particulier. Une analyse des accords sur le télétravail négociés pendant la crise a été publiée par l'Anact en 2021. Elle a permis de livrer des recommandations sur le processus de négociation, l'équipement, le temps et la charge de travail, ainsi que l'évolution des pratiques managériales.

<https://www.anact.fr/installer-le-teletravail-dans-la-duree-analyse-daccords-teletravail>

Appui aux démarches qualité de vie au travail

Dans le cadre du 3^e Plan santé travail (PST 3), l'Anact a notamment contribué à l'action 2-4 :

« Impulser et piloter une offre régionale de services en direction des TPE-PME » pour accompagner le développement de démarches de qualité de vie au travail (QVT) et de qualité de vie et des conditions de travail (QVCT).

Pour soutenir les objectifs poursuivis, l'Agence a développé en 2021 la plateforme web « Reflex'QVT ». Celle-ci vise à faciliter la mise en relations des structures (entreprises, associations, organisations publiques, etc.) avec l'appui des consultants qui s'engagent à respecter des principes d'intervention préconisés par le réseau Anact-Aract (par ex. : l'implication des salariés ou la prise en compte des enjeux de conditions de travail et de performance).

La plateforme vise également à servir de support à l'animation de réseaux d'intervenants en région sur ces questions.

Accompagnement des transitions

Dans le système de santé, le numérique s'impose comme un levier de modernisation pour gagner en efficacité, améliorer les parcours de soins et soutenir les professionnels dans leur travail.

Mais à quelles conditions le virage numérique en santé peut-il participer à soutenir la qualité de vie et des conditions de travail ?

Pour répondre à cette question, l'Anact et la Direction générale de l'offre de soins du ministère de la Santé (DGOS) ont engagé un partenariat en 2021.

Neuf régions mobilisant une cinquantaine de structures autour de différents projets (télémédecine, messagerie sécurisée, dossier usager informatisé, etc.) ont été sélectionnées pour mener des explorations au cours de l'année 2022, avec pour objectif d'identifier les freins et leviers attachés à ces transformations et usages des technologies. Cette première phase sera prolongée au cours de l'année 2023, par des expérimentations pour démontrer qu'il est possible d'influer sur ces transformations au service de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT).

Pour ce qui est des transitions écologiques, et économiques et sociales, un appel à projets du Fonds pour l'amélioration des conditions de travail (Fact) a été lancé en 2021. Il part du principe que les questions d'organisation, d'emploi, de compétences, de dialogue social et de conditions de travail sont déterminantes pour accompagner ces évolutions. 22 projets seront sélectionnés, pour leur capacité à aider les TPE-PME à intégrer ces enjeux, et à conduire les transitions de façon concertée. Ils bénéficieront d'un appui financier d'environ un million d'euros. Les enseignements de cet appel à projets seront diffusés en 2024.

Appui aux secteurs d'activité confrontés à des problématiques d'attractivité

En 2018, l'Anact a conclu avec la Fédération Nationale du Transport Routier (FNTR) une convention visant à faire de la QVT un levier d'attractivité.

Dans ce cadre, les Aract en lien étroit avec les délégations régionales de la FNTR ont initié des démarches d'accompagnement des entreprises visant à expérimenter des pratiques permettant d'améliorer la QVCT et d'apprécier comment elles peuvent constituer de réels leviers sur les problématiques d'attractivité et de difficultés de recrutement rencontrées par le secteur.

Il s'agit de privilégier le recours à l'expérimentation de manière à tester des hypothèses, des pratiques alternatives permettant d'en tirer des enseignements pratiques pouvant conduire à l'élaboration d'outils et méthodes ad hoc. À titre d'exemple, le réseau Anact-Aract a publié en juin 2022 un document qui présente les démarches conduites auprès de plusieurs entreprises du transport routier de marchandises, qui ont bénéficié d'un accompagnement pour mettre en place des actions favorisant des recrutements durables.

À titre d'illustrations, voici deux exemples d'actions initiées par le réseau Anact-Aract :

- La QVCT comme démarche visant à améliorer l'attractivité d'une entreprise et fidéliser les salarié-e-s dans une entreprise de Bretagne
- Trois phases ont jalonné l'accompagnement proposé par l'Aract Bretagne :
 - La mise en place d'un comité de pilotage paritaire (Copil) de la démarche ;
 - La réalisation de l'enquête-diagnostic pour évaluer la satisfaction au travail ;
 - L'animation d'espaces de discussions sur les chantiers prioritaires issus de l'analyse des résultats par le comité de pilotage
- Plusieurs actions issues de la démarche ont eu des impacts notables, du point de vue de l'entreprise :
 - L'amélioration du logiciel de transfert de données entre l'exploitation et les conducteurs permet une meilleure qualité de service tout en réduisant les tensions.
 - Le dispositif d'intégration revu a aussi joué sur la qualité de service, la productivité et la réduction des sinistres.
 - La circulation plus efficace des informations (via des processus mieux définis, sur les demandes ou besoins de formation et d'évolution d'activité, et les remontées de problèmes rencontrés dans le travail) se fait ressentir en termes de qualité des prestations, de professionnalisme et de réactivité.

- La démarche a enfin contribué à un esprit plus collaboratif entre services et a redoré le blason des réunions collectives, mettant en valeur des pratiques utiles à diffuser.
- Une action collective de formation en situation de travail (AFEST) auprès de 6 entreprises du Pas-de-Calais pour construire des parcours professionnels dans le métier de conducteur :
 - Six entreprises ont créé la charte des ambassadeurs de l’emploi, du transport et de logistique. Par cet engagement, ces entreprises mènent des actions sur trois axes :
 - › La découverte des métiers en ouvrant leurs entreprises,
 - › Les nouvelles façons de penser les recrutements en rapprochant l’école de l’entreprise,
 - › La valorisation et la montée en compétence des salariés.
 - › L’Aract Hauts-de-France a accompagné les entreprises dans la mise en œuvre d’actions de formation en situation de travail (AFEST), permettant de contextualiser les apprentissages au regard de la réalité de l’activité de chaque entreprise, chacune présentant des contraintes spécifiques en fonction des matériels, des marchandises transportées, des clients. L’AFEST a permis d’accélérer les apprentissages et de transformer les pratiques formatives préexistantes et de renforcer les échanges entre conducteurs et formateurs sur la résolution des problèmes que propose l’activité en constante évolution.

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

A. Présentation

Organisme technique paritaire du bâtiment et des travaux publics (BTP), en lien avec le ministère du Travail, du Plein l’Emploi et de l’Insertion, l’Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics (OPPBTP) 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 340 collaborateurs accompagnent les entreprises avec des actions de conseil, de formation et d’information. Convaincu que la prévention est un véritable levier de performance et de progrès, l’OPPBTP 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 (très petites entreprises) et PME (petites et moyennes entreprises) du secteur, en complément des actions du terrain. L’OPPBTP fait émerger des solutions personnalisées répondant aux contraintes de mobilité et d’immédiateté des professionnels du bâtiment et des travaux publics.

REPÈRE

Statut

L'OPPBTB 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 dans le but de déterminer les règles et normes les plus adaptées, favoriser leur mise en œuvre et assurer une veille juridique et technique des risques professionnels. L'OPPBTB a 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'OPPBTB réalise un travail de veille constante sur les risques professionnels et conduit des études relatives aux conditions de travail. Il analyse les causes des risques professionnels et recommande des actions à mener.

Dans le cadre de sa démarche « Prévention et Performance », l'organisme travaille à démontrer que les entreprises qui s'engagent dans des actions concrètes de prévention sont gagnantes et augmentent la performance globale de leur entreprise.

Organisation

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

La direction nationale coordonne l'ensemble des prestations et services, conçoit et déploie les outils de conseil, de formation et d'information de l'organisme. Elle gère nationalement les rapports avec les organisations professionnelles et syndicales.

12 agences régionales réparties dans toute la France sont chargées du déploiement opérationnel des actions auprès des entreprises, avec les partenaires locaux, organisations professionnelles, 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

340 collaborateurs répartis sur toute la France.

Budget

46 millions d'euros.

Site web

www.preventionbtp.fr

B. Objectifs de l'année

L'OPPBTB a adopté en 2021 son nouveau plan stratégique @HORIZON 2025, concomitamment et en complémentarité avec le 4^e plan santé au travail (PST 4). Alors que cette année a encore été marquée par la crise de la Covid-19, à l'heure où les défis climatique, écologique, sanitaire et économique vont s'imposer à tout un secteur, l'Organisme s'est attaché à structurer un plan apte à préparer un avenir plus sûr pour le BTP, en s'appuyant sur la réalité des chantiers, le partage des expériences, le digital, l'innovation, et sur les jeunes.

Le nouveau plan stratégique @Horizon2025 repose sur 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 de prévention des métiers de demain, avec l'objectif d'une prévention intégrée dès la conception, et portée par l'innovation ;
- former les jeunes, les nouveaux dirigeants, les travailleurs intérimaires, et assurer ainsi un haut niveau de compétences en matière de prévention pour les professionnels du BTP ;
- contribuer au changement de paradigme de la prévention, en s'appuyant sur prévention, la performance et la culture prévention, en vue d'une approche résolument positive et incitative en prévention des risques professionnels.

La convergence entre le PST 4 et @Horizon2025 est renforcée pour les objectifs opérationnels suivants :

- Poursuivre la mobilisation des entreprises et de leurs salariés, particulièrement dans les petites entreprises, mais pas seulement, pour développer la prise en charge active des questions de santé et sécurité au travail au quotidien, dans un contexte où les solutions sont largement disponibles.
- Faire baisser les accidents de travail graves et mortels. Entre 150 et 200 personnes meurent chaque année : le BTP est en première ligne et doit renforcer ses actions et ses efforts pour réduire drastiquement les accidents de travail graves et mortels.
- Relever le défi de l'amélioration des conditions de travail : dès 2011, avec l'accord de branche pour la prévention de la pénibilité et l'amélioration des conditions de travail, le BTP a affirmé sa volonté de faire progresser les conditions de travail, facteur d'attractivité du métier, de satisfaction et d'efficacité au quotidien.

C. Quelques actions phares

Covid-19

En prise avec une crise sanitaire sur le long terme, les professionnels du BTP ont dû s'adapter. En témoignent les 18 versions du Guide de préconisations de sécurité sanitaire, publiées en deux ans par l'OPPBTB, dont neuf versions pour l'année 2021.

L'OPPBTB a assuré une adaptation régulière des consignes aux métiers du BTP, ainsi que leur diffusion et leur mise en œuvre sur le terrain.

En complément du Guide de préconisations de sécurité sanitaire⁽³⁾, ce sont plus de 80 questions-réponses, disponibles sur le site **www.preventionbtp.fr**, qui ont été mises à jour régulièrement, pour aider les professionnels dans le déploiement de solutions adaptées aux différentes situations de travail, notamment en termes de distanciation, de gestion des flux, de masques et de normalisation relative à leur utilisation.

Cette année encore, la Covid-19 a donc été un sujet de premier plan qui a nécessité un investissement et une mobilisation massive des équipes de l'OPPBTB.

Campagne « contre le bruit, j'agis »

Lancé en 2020 avec l'association JNA (Journée nationale de l'audition), le partenariat, encadré par une convention signée par 10 partenaires (fabricants et distributeurs d'équipements de protection individuelle [EPI]), a donné lieu à une vaste campagne sur le risque lié au bruit, déployée en 2021, avec des actions de sensibilisation et des offres exclusives sur des protecteurs présélectionnés :

- un site Internet, visité par 65 249 utilisateurs⁽⁴⁾;
- une vidéo de sensibilisation, visualisée 2 180 fois;
- des outils dédiés (affiches, stickers, bannières), téléchargés à 1 712 reprises;
- un module d'e-learning D-Clic, suivi par 5 438 personnes;
- un guide téléchargé 1 355 fois;
- et des webinaires qui ont touché plus de 275 participants.

Près de 15 000 salariés ont été dotés de protections individuelles (bouchons moulés ou casques antibruit) grâce à cette campagne.

Règles de l'art en matière d'amiante

Les entreprises ont pu bénéficier d'une quatrième mise à jour du rapport Carto Amiante, diffusé en avril 2021. Parallèlement, le site **reglesdelartamiante.fr** s'est enrichi de 12 nouvelles fiches et trois techniques d'intervention (raclage, démoussage et démontage). Enfin, un *serious game* consacré au perçage de peinture-enduit intérieur a été lancé.

Depuis son lancement fin 2020, le site consacré aux règles de l'art amiante connaît un vrai succès auprès des utilisateurs, puisqu'il comptabilise, fin 2021, 41 000 visites et plus de 121 000 pages vues.

3) Guide de préconisations de sécurité sanitaire pour la continuité des activités de construction en période d'épidémie de coronavirus Covid-19 :

https://www.preventionbtp.fr/ressources/documentation/Ouvrage/guide-de-preconisations-de-securite-sanitaire-pour-la-continuite-des-activites-de-construction-en-periode-d-epidemie-de-coronavirus-covid-19_F4tHP6vemrMDE6bB7s4xv4

4) https://www.reventionbtp.fr/actualites/risques/contre-le-bruit-j-agis-une-campagne-lancee-par-l-oppbtp_FNuoFEUvdRRFBYyYvxiG

Cet outil, résultant des travaux réalisés dans le cadre de Carto Amiante, et élaboré avec la confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment (CAPEB) et la Fédération Française du Bâtiment (FFB), offre des solutions opérationnelles et des modalités d'intervention sur la base de pratiques sûres et reconnues de tous. Le site a de plus été récompensé par la profession (trophées Fimbacte et Batiactu) pour l'accessibilité, la simplicité et la pertinence des solutions proposées aux professionnels, lors d'interventions en présence d'amiante.

PréventionBTP.fr, nouvelle formule

Mis en ligne le 18 janvier 2021, le nouveau site **Preventionbtp.fr** constitue la pierre angulaire de l'offre digitale de l'OPPBTB. Plus ergonomique, personnalisé et facilement accessible, il a attiré 20% de visiteurs en plus depuis son lancement.

Le site de la prévention du BTP, déjà riche en informations (4500 contenus disponibles) et services, ambitionne d'aller plus loin, en offrant un véritable parcours personnalisé, qui améliore davantage l'expérience des utilisateurs, stimule leur engagement en matière de prévention, et les encourage à agir rapidement, quel que soit leur niveau de performance et d'expertise.

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

A. Présentation

L'Institut national de recherche et de sécurité (INRS) pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles agit au service des 2,2 millions d'établissements et 18,4 millions de salariés, dépendants 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** : 25 850 demandes externes traitées en 2021 dans les domaines juridique, technique, médical, documentaire ou de formation. La participation à la normalisation a été maintenue avec 44 experts présents dans 52 comités et 98 groupes de travail.
- **Études et de recherche** : 89 programmes ont été conduits en 2021, dont 22 se sont terminés en fin d'année; une production scientifique qui s'est élevée à 122 publications et 147 communications orales. L'accueil de doctorants a contribué aux travaux d'études, avec une trentaine de thèses en cours en 2021.
- **Formation** : en 2021, 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 plus de 30 000 inscriptions, plus d'un million d'élèves de filières professionnelles ont suivi un enseignement en santé et sécurité au travail et 1 500 stagiaires ont été accueillis en présentiel et à distance.

- **Information :** 9,7 millions de visites, 22 millions de pages vues, et 9 millions de documents ont été téléchargés sur le site Internet de l'INRS en 2021. La lettre mensuelle d'information électronique a dépassé les 83 000 abonnés, et 1,5 million de vidéos de l'INRS ont été visionnées en ligne. Par ailleurs, 14 manifestations à distance ont rassemblé plus de 10 000 participants.

REPÈRE

Statut

Association loi 1901 constituée en 1947 sous l'égide de la Caisse nationale d'assurance maladie (Cnam), administrée par un conseil paritaire (9 représentants des organisations professionnelles d'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 (AT/MP) de la Cnam.

Missions principales

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

Organisation

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

Effectifs

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

Budget

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

Site web

www.inrs.fr

B. Objectifs de l'année

L'INRS a maintenu son engagement en réponse aux besoins liés à la crise de la Covid-19. Il est également 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 fait appel à ses quatre modes d'action (études et recherche, assistance, formation, information) au service de **quatre programmes de prévention** :

Risques chimiques
Substances
cancérogènes,
mutagènes et toxiques
(CMR), allergies
professionnelles,
fibres, nanoparticules,
perturbateurs
endocriniens, etc.

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

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

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

Cinq thématiques focus en santé et sécurité au travail

- Aide et soins 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 (PST), dont la quatrième édition est parue en décembre 2021.

C. Quelques actions phares

Épidémie de Covid-19: maintien de l'engagement auprès des entreprises

Quelle prévention contre la Covid-19?

Comment prévenir le risque de transmission de la Covid-19? Quelles mesures adopter (aération, masques, désinfection, etc.)? Pour répondre à ces questions, l'INRS a organisé le 21 janvier 2022, un webinar à destination des chefs d'entreprises chargés de prévention, de personnels de services de prévention et de santé au travail (SPST), etc. pour faire le point sur les mesures de protection, et donner des conseils sur certains environnements professionnels. Plus de 1250 personnes ont participé à ce webinar. L'INRS a également proposé toute l'année, une offre d'information en ligne régulièrement actualisée: dossier web, foires aux questions, etc.

Quelle efficacité des masques de protection respiratoire contre les risques de transmission ?

Une étude sur l'efficacité des masques a été menée en 2021 afin de mesurer leur capacité à retenir les gouttelettes émises par le porteur. Différents modèles ont été testés en vue de mesurer les fuites potentielles. Ces expérimentations montrent que l'efficacité barrière est inférieure à l'efficacité de filtration du matériau constituant le masque, et que les modèles FFP (pièce faciale filtrante contre les particules), mieux ajustés, offrent une efficacité plus conséquente. De plus, sollicité par le Haut Conseil de la santé publique (HCSP), l'INRS a contribué aux travaux sur le stock stratégique de masques constitué par l'État.

Quelle ventilation dans le tertiaire ?

La crise sanitaire a amené à reconsidérer la ventilation des locaux de travail, face à une insuffisance d'apports d'air neuf, ou de débits d'air difficiles à vérifier. Des travaux d'études ont permis de développer une méthode pour quantifier le taux de renouvellement de l'air et déterminer si celui-ci est en adéquation avec le nombre d'occupants et leur activité. Un outil de calcul pour estimer la concentration en CO₂ d'un local a été mis à disposition sur le site Internet de l'INRS. L'approche mise au point pourrait, au-delà de la pandémie de la Covid-19, contribuer à améliorer la qualité de l'air dans les locaux de travail, notamment dans le secteur tertiaire.

Quelles organisations du travail post-Covid ?

Les employeurs sont amenés à s'interroger sur leur organisation de travail, en tenant compte des enseignements de la crise. S'il est difficile de prédire l'impact de la pandémie, il était souhaitable de réfléchir aux transformations qu'elle engendrera pour s'y préparer, les favoriser ou les freiner. Après un travail mené sur les organisations, l'INRS a approfondi ses réflexions sur les enjeux de santé et de sécurité associés au travail à distance, aux relocalisations industrielles, à l'automatisation, à la délocalisation de certains services, à l'évolution des conditions d'emploi, etc. Les conclusions ont été restituées lors d'un événement en ligne.

Santé et sécurité au travail : mobilisation sur quatre programmes de prévention des risques professionnels

Prévention des risques biologiques

- Surfaces contaminées

De nombreuses activités génèrent des produits particulaires et semi-volatils pouvant contaminer les surfaces de travail et conduire à une exposition par l'épiderme ou par ingestion, avec des effets cancérogènes, mutagènes, infectieux ou allergiques. Le 8 avril 2021, l'INRS organisait un événement en ligne consacré à la prévention des risques liés aux surfaces polluées. L'objectif était de fournir une synthèse des savoirs et de rappeler que les contaminations surfaciques ne se limitent pas aux agents biologiques, mais que des polluants chimiques peuvent également être déposés sur les surfaces de travail ou être remis en suspension. Plus de 700 personnes ont assisté à l'événement.

- **Stratégies de désinfection**

Un nombre et une diversité considérable de micro-organismes sont susceptibles d'être présents sur les lieux de travail. Certains ne sont pas dangereux pour la santé, d'autres en revanche sont nocifs. Il convient alors de les détruire, c'est la désinfection. En fonction des dangers qu'ils représentent pour la santé humaine, plusieurs solutions sont possibles. Afin qu'elles ne présentent pas davantage de risques qu'elles n'en préviennent, un article paru dans la revue « Hygiène et sécurité du travail » de l'INRS fait le point sur les différentes techniques de désinfection ainsi que leurs destinations.

Prévention des risques chimiques

- **Évaluation des polyexpositions**

Les polyexpositions chimiques concernent un grand nombre de salariés et peuvent entraîner des conséquences sur la santé. Mieux les connaître et les évaluer revêt un enjeu prioritaire. Un webinaire, organisé le 18 mars 2021, avait pour objectif d'aider à appréhender le processus d'évaluation afin d'identifier les situations dangereuses, pouvant nécessiter la mise en place de mesures de prévention supplémentaires. Les experts de l'INRS ont présenté à cette occasion plusieurs outils dédiés (Mixie, Seirich et Altrex Chimie) aux 700 participants du webinaire.

- **Nouveau rapport Carto Amiante**

La Direction générale du travail (DGT), l'Organisme Professionnel de Prévention du Bâtiment et des Travaux Publics (OPPBT), et l'INRS ont poursuivi leurs travaux dans le cadre du projet Carto Amiante, qui vise à cartographier l'empoussièrement amiante dans les processus de travail du secteur du Bâtiment et des Travaux Publics (BTP), en sous-section 4. Le troisième rapport publié en juin 2021, issu de l'analyse de 398 mesures d'empoussièrement, menées sur les chantiers de 168 entreprises, a révélé des résultats encourageants avec de faibles niveaux d'empoussièrement qui indiquent que si le geste professionnel est maîtrisé et le mode opératoire respecté, la prévention est opérationnelle.

- **Conteneurs maritimes**

La présence de composés chimiques dans les conteneurs fait l'objet d'une offre d'information de l'INRS, élaborée en parallèle de travaux de recherche pour prévenir les risques d'exposition. Une étude des systèmes de ventilation a permis de développer deux prototypes qui ont montré leur capacité de dépollution. Des actions de sensibilisation, en lien avec les caisses d'assurance retraite et de la santé au travail (Carsat) du secteur de logistique et les services de santé au travail dans le secteur maritime, se sont poursuivies et une convention, signée avec la Direction générale des douanes, vise la mise en place de mesures spécifiques. Un nouveau dépliant, expliquant la marche à suivre pour éliminer, en sécurité, les résidus de fumigation, a également été publié en 2021.

Prévention des risques physiques et mécaniques

- Nuisances sonores

Pour aider les entreprises à prévenir l'exposition des travailleurs, l'INRS a réuni dans une base de données, les différentes techniques de réduction du bruit, appliquées à différents contextes professionnels. Des dizaines d'exemples d'actions préventives ou correctives sont présentées sous forme de fiches solutions. Par ailleurs, lorsque les mesures collectives ne suffisent pas, il est nécessaire d'utiliser des bouchons d'oreille pour éviter toute perte auditive, dont le confort influence l'efficacité, en favorisant une utilisation continue et correcte. L'INRS a initié une étude en vue de proposer une méthode d'évaluation, et à terme, un indice de confort.

- Robotique collaborative

Les questions d'intégration en entreprise d'applications robotiques étaient le thème d'une journée technique, transmise en direct le 22 juin 2021, à plus de 500 préventeurs d'entreprises. L'objectif de cette journée était de partager les conclusions d'études ayant permis de mettre à disposition une démarche de prévention, pour veiller à ce que ces équipements intègrent la santé et sécurité dès le stade de projet, et qu'ils soient adaptés à l'activité réelle.

- Normalisation

L'INRS apporte une expertise aux organismes de normalisation pour l'établissement de normes nationales, européennes et internationales. Il a contribué en 2021 à des actions relatives à l'éclairage, aux rayonnements optiques artificiels, au bruit, pour améliorer les outils d'évaluation, de calcul et de contrôle. Concernant les bureaux ouverts, l'INRS a participé à la rédaction de la norme internationale sur l'acoustique de ces locaux, ainsi qu'à la révision de celle portant sur la mesure des indicateurs de qualité acoustique. Il convient d'insister sur la forte implication des experts, notamment sur la prévention des risques mécaniques liés aux équipements de travail, et la sécurité des machines.

- Vibrations

L'utilisation de meuleuses ou de ponceuses peut exposer à des vibrations de niveau élevé, susceptibles de provoquer des pathologies ostéo-articulaires (atteinte des articulations des doigts, du poignet, du coude et de l'épaule), neurologiques (troubles de la sensibilité) ou neuro-vasculaires (syndrome de Raynaud). Afin d'alimenter l'activité de normalisation, une étude a été menée par l'INRS afin de mieux comprendre la relation entre l'exposition vibratoire et le rétrécissement des artères digitales, qui a permis de mesurer l'effet des vibrations sur l'écoulement sanguin.

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

● Télétravail

De plus en plus d'entreprises recourent au télétravail, facilité par le développement des technologies de l'information et de la communication. Cette organisation du travail présente des avantages, mais peut aussi générer des risques en matière de santé et de sécurité au travail. Différentes ressources ont été publiées par l'INRS pour aider les entreprises, tant du point de vue réglementaire que sanitaire, dont, en 2021, un aide-mémoire juridique et un nouveau dépliant.

● Conception et aménagement des lieux de travail

La prise en compte de la santé et sécurité est un préalable à tout projet de conception pour considérer l'activité future des salariés. Afin d'accompagner décideurs et porteurs de projets, l'INRS a mis à disposition une nouvelle version de la brochure « Conception des lieux et des situations de travail, santé et sécurité : démarche, méthodes et connaissances techniques ». L'aménagement des bureaux était par ailleurs le thème du mensuel de « Travail & Sécurité » en avril 2021. Enfin, l'outil de conception Mavimplant s'est enrichi de nouveaux secteurs d'activités.

● Travail de nuit

Partager les avancées de la recherche, notamment en chronobiologie, et les mettre en perspective afin de faire progresser la prévention des risques liés au travail de nuit étaient les objectifs d'un colloque en ligne organisé le 11 mars 2021, devant près de 1400 acteurs de la santé et sécurité au travail. La réduction de la quantité et de la qualité de repos engendre une dette chronique de sommeil, et perturbe la régulation du métabolisme. Cet événement a permis de proposer une synthèse des avancées sur les risques liés au travail de nuit, et à la lumière de celles-ci, de mieux appréhender les moyens de prévention.

● Addictions

L'INRS a mené en 2021 une étude auprès de 1 245 professionnels de santé au travail, afin d'évaluer leur perception des conduites addictives et leurs pratiques en matière de prévention. Pour accompagner ces équipes, notamment dans leurs actions de sensibilisation ou de formation, l'INRS a étoffé son offre d'information avec une nouvelle affiche, un webinaire qui a réuni près de 800 participants, ainsi que des articles parus dans la revue « Références en santé au travail ».

Focus sur trois autres actions menées au cours de l'année 2021

Quelles formations en 2030 ?

Comment la formation à la santé et sécurité au travail pourrait-elle évoluer dans les dix prochaines années, en réponse aux enjeux de transformation du travail ? L'INRS a piloté des travaux de prospective à ce sujet. Le résultat de ces débats a été publié et restitué lors d'une conférence en ligne le 5 octobre 2021, à laquelle plus de 1 200 personnes ont assisté.

Quelles contributions aux politiques nationales de prévention ?

L'INRS, acteur référent en santé au travail, transfère les connaissances qu'il acquiert dans le cadre d'actions d'expertise et d'assistance, destinées à enrichir les politiques nationales de prévention. Cette mission se traduit par une participation à des comités traitant d'aspects techniques, réglementaires et médicaux en santé et sécurité au travail, par la réponse directe à diverses sollicitations d'assistance, en augmentation de 10% en 2021.

Quelles actions en direction des TPE (très petites entreprises) ?

Le programme d'accompagnement des TPE s'est poursuivi en lien avec l'Assurance maladie - Risques professionnels. L'enjeu de cette démarche était de développer une offre métiers, pour guider les petites entreprises dans leur évaluation des risques. En 2021, elle a été enrichie d'une vingtaine d'outils, pour couvrir un total de 37 métiers ou secteurs d'activité.

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 de mandats de référence nationaux, européens et internationaux. Elle travaille en partenariat avec de nombreux organismes nationaux et internationaux.

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

REPÈRE

Statut

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

Missions principales :

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

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

Elle participe aux travaux des instances européennes et internationales, et y représente la France à la demande du Gouvernement.

L'Agence évalue également l'efficacité des produits phytopharmaceutiques, matières fertilisantes, supports de culture, adjuvants, substances actives et produits biocides, ainsi que les risques liés à leur utilisation. Sur la base des conclusions de ses évaluations scientifiques, elle délivre, modifie ou retire les autorisations de mise sur le marché (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 (*Registration, Evaluation and Authorisation of CHemicals*) et CLP (*Classification, Labelling and Packaging*) dans le cadre des procédures d'évaluation, d'identification des substances très préoccupantes en vue de l'autorisation, de restriction, et élabore les propositions de classification/étiquetage.

L'Agence contribue à la connaissance des risques professionnels, notamment émergents (nanoparticules, pesticides, perturbateurs endocriniens, champs électromagnétiques), *via* le réseau national de vigilance et de prévention des pathologies professionnelles (RNV3P), ainsi que *via* ses actions d'évaluation des risques. Elle mobilise les connaissances scientifiques utiles à l'élaboration de la réglementation nationale et européenne. À ce titre, elle élabore les recommandations pour la fixation des valeurs limites d'exposition professionnelle (VLEP) pour protéger les travailleurs ou pour compléter la liste des substances, mélanges et procédés cancérogènes au sens du code du travail. Afin d'améliorer la reconnaissance des maladies professionnelles, l'ANSES élabore des expertises collectives et indépendantes, phase préalable à celle de la négociation avec les partenaires sociaux, dans le cadre de la procédure de création ou de révision des tableaux de maladies professionnelles. 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 3^e Plan santé au travail 2016-2020 (PST 3) et à la préparation du 4^e Plan Santé au Travail (2021-2025).

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 et les bénéfices nutritionnels et sanitaires liés à l'alimentation, les risques sanitaires en santé environnement et en santé au travail. Elle assure également la mise en œuvre des règlements REACH et CLP.
- La gestion des autorisations de mise sur le marché de produits réglementés *via* :
 - l'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 de recherche et de référence.
- La vigilance:
 - L'Anses est chargée de quatre vigilances réglementées :
 - la pharmacovigilance vétérinaire (pilotée par l'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, d'information, des affaires européennes et internationales, et de recherche et de 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, et les nominations des membres des commissions spécialisées.

Effectifs:

1400 collaboratrices et collaborateurs (68% de femmes, 32% d'hommes).

Budget:

145 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 2021, l'Agence a poursuivi ses efforts de documentation des expositions et d'évaluation des risques sur des thématiques à la fois identifiées comme « classiques » parmi lesquels le risque chimique, notamment CMR (Cancérigène, Mutagène, Reprotoxique), mais également sur l'anticipation 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 2021 des expertises en vue de l'élaboration des valeurs limites d'exposition professionnelles, de l'identification de procédés cancérigènes, de l'évolution des tableaux de maladies professionnelles, de la mise en œuvre des règlements REACH et CLP, ou de la délivrance des autorisations de mise sur le marché des produits phytopharmaceutiques et biocides. Chacun de ces travaux contribue à une meilleure maîtrise des expositions et 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, 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 à souligner. Ces compétences seront régulièrement mobilisées dans le cadre des différentes expertises en santé au travail réalisées à l'Anses.

Comme d'autres acteurs de la santé au travail et de la prévention, l'Agence maintient son implication et son soutien aux politiques publiques dans le cadre de la mise en œuvre des plans nationaux et en particulier du PST 4.

Enfin, l'Anses continue d'accorder une place importante aux travaux d'expertise et de soutien à la recherche en santé au travail. Le pilotage du Programme national de recherche Environnement-Santé-Travail (PNR EST) de l'Anses est un outil essentiel pour développer les connaissances en santé-environnement et santé-travail, en appui aux politiques publiques et aux travaux d'évaluation des risques sanitaires. Le PNR EST a pour but de conduire les communautés scientifiques à produire des données utiles aux différentes phases de l'analyse du risque sanitaire et, ainsi, à rapprocher recherche et expertise scientifique. En 2021, plusieurs projets de recherche en Santé Travail ont été financés dans ce cadre⁽⁵⁾.

C. Quelques actions phares

Reconnaitre le caractère cancérigène des médicaments cytostatiques pour améliorer la prévention des professionnels

Infirmières, aides-soignants, médecins, vétérinaires, personnels de nettoyage, etc., de nombreux professionnels sont potentiellement exposés aux cytostatiques, ces médicaments administrés en particulier dans le cadre des chimiothérapies pour soigner les cancers en médecine humaine comme en médecine vétérinaire, dans

5) Appels à projets de recherche 2021 de l'Anses : <https://www.anses.fr/fr/content/programme-national-de-recherche-environnement-sant%C3%A9-travail-r%C3%A9sultats-des-appels-%C3%A0-projets-2>

les établissements de santé, en milieu hospitalier ou non : soins médicaux à domicile, hospices, maisons de soins, cliniques vétérinaires, etc. Selon l'enquête SUMER de 2017, près de 92 000 salariés sont exposés à ces substances : de la fabrication à la manipulation, en passant par le transport, la gestion des déchets, le nettoyage, etc.

Les forts soupçons sur le caractère cancérigène des cytostatiques et leur utilisation courante en milieu professionnel ont conduit la Direction générale du travail (DGT) à saisir l'Anses sur ce sujet en 2017.

Après la publication des premiers travaux en 2018, et en s'appuyant sur des évaluations européennes ou internationales existantes, l'Anses propose aujourd'hui d'inclure les travaux exposant à 18 principes actifs de médicaments anticancéreux à l'arrêté français fixant la liste des substances, mélanges ou procédés cancérigènes au sens du code du travail⁶⁾.

L'Anses recommande de prendre en compte, plutôt que les professions exposées, les circonstances d'exposition à ces 18 substances (fabrication, conditionnement, préparation, transport, manipulation des médicaments, mise en œuvre de protocole, gestion des déchets, etc.).

Dans le cas des cytostatiques, la substitution des substances est difficile à envisager dans la mesure où leur utilisation s'impose dans l'intérêt thérapeutique des patients. Aussi, pour maîtriser au mieux les risques existants, l'Anses recommande pour les employeurs différentes mesures de prévention.

Si l'expertise menée par l'Anses s'est focalisée sur le caractère cancérigène des cytostatiques, l'Agence rappelle que ces principes actifs peuvent également présenter des effets sur la reproduction et le développement qui doivent être pris en compte dans la prévention des risques professionnels.

L'Anses recommande également de façon plus globale d'améliorer les connaissances sur le risque cancérigène lié à l'exposition à ces médicaments.

Formaldéhyde, une substance cancérigène qu'il convient de substituer

Le formaldéhyde est une substance chimique utilisée dans de nombreux secteurs d'activité, principalement comme agent désinfectant ou biocide, comme conservateur dans l'agroalimentaire ou la thanatopraxie, ou encore comme intermédiaire de synthèse pour la production de résines utilisées dans des panneaux de bois ou dans le traitement du cuir, de peintures, de colles et vernis, de textiles.

Au niveau européen, cette substance a été classée cancérigène de catégorie 1B en 2014, ce qui implique d'engager des actions pour la substituer et réduire les expositions au niveau le plus bas possible. En France, les employeurs ont l'obligation de rechercher des alternatives au formaldéhyde depuis l'arrêté du 13 juillet 2006 ayant classé les travaux exposant au formaldéhyde comme un procédé cancérigène.

6) Anses (2021). Travaux exposant aux cytostatiques. Avis de l'Anses et rapport d'expertise collective. Mars 2021.

Afin d'accompagner la mise en œuvre de cette obligation de substitution par les employeurs, l'Anses a été sollicitée par ses ministères de tutelle pour identifier des alternatives à cette substance dans cinq secteurs d'activités :

- l'alimentation humaine, et plus précisément pour la fabrication du sucre et des alginate;
- l'alimentation animale, essentiellement pour le tannage des tourteaux de soja;
- la pisciculture, où il est utilisé comme traitement antiparasitaire dans les élevages piscicoles;
- le diagnostic médical en particulier en matière d'anatomie et cytologie pathologiques;
- la thanatopraxie.

Pour mener ces travaux, l'Agence a développé une méthode permettant de comparer les alternatives à une substance chimique (PDF). La première étape consiste à identifier les critères techniques essentiels justifiant l'usage de la substance puis des alternatives moins toxiques pouvant la remplacer pour ce même usage.

Pour chacun des secteurs d'activité, les expertises documentent un panel d'alternatives potentielles avec leurs caractéristiques en comparaison du formaldéhyde: capacité technique, réglementation, toxicité, conditions d'expositions, coûts de substitution et autres impacts⁷⁾.

La mise en œuvre d'une démarche de substitution ne consiste pas uniquement à remplacer une substance par une autre, mais peut nécessiter de revoir les processus de production, les matériaux utilisés et même l'organisation du travail. Il est donc important que les employeurs mènent cette réflexion avec l'ensemble des parties prenantes concernées: fournisseurs, salariés et leurs représentants, etc.

Les résultats mettent en évidence que la suppression du formaldéhyde, au profit d'une alternative moins dangereuse, apparaît possible dans certains secteurs, par exemple pour le tannage des tourteaux en alimentation animale.

Dans certains cas, la mise en place d'alternatives précises n'est toutefois pas possible dans l'immédiat. L'Anses a recommandé différents leviers d'action pour, dans un premier temps, limiter les usages du formaldéhyde qui ne seraient pas indispensables d'un point de vue technique. Cela concerne certaines situations dans les secteurs de la pisciculture, de l'anatomie et cytologie pathologique et de la thanatopraxie.

Enfin, les travaux de l'Agence ont mis en évidence certains freins à la substitution tels que l'existence de standards internationaux dans le domaine du diagnostic médical.

7) <https://www.anses.fr/fr/content/encourager-la-substitution-du-formald%C3%A9hyde-dans-plusieurs-secteurs-professionnels>

Asthmes en relation avec le travail chez la femme et comparaison aux données masculines

Les asthmes sont la cause la plus fréquente de maladie respiratoire professionnelle dans les pays industrialisés. Les données épidémiologiques sur la prédominance d'un genre au sein de la population de travailleurs atteints d'asthme en relation avec le travail (ART) sont contradictoires, les données de la littérature les plus récentes suggérant toutefois une prédominance féminine.

L'objectif de cette étude rétrospective des données issues du Réseau national de vigilance et de prévention des pathologies professionnelles (RNV3P), était la comparaison par sexe, des expositions et des secteurs d'activités au sein d'une population française de travailleurs ayant consulté dans un centre de consultation de pathologie professionnelle (CCPP[E]) pour un asthme en relation avec le travail.

Seules les expositions avec une imputabilité jugée moyenne ou forte par le clinicien ont été retenues. Entre 2001 et 2018, 8 385 cas d'ART (codes J45, U05, J68 de la CIM-10) ont été enregistrés, majoritairement chez les hommes (54.5%); 13.5% étaient des asthmes liés à des produits irritants.

Une tendance à la diminution du nombre d'ART a été constatée sur la période. Les femmes en souffrant exerçaient significativement plus dans les secteurs de la coiffure, des activités hospitalières et étaient principalement exposées aux composés d'ammonium quaternaire, aux produits d'entretien et aux détergents pour locaux. Les hommes travaillaient plus fréquemment dans les secteurs de la boulangerie et du bâtiment et des travaux publics (BTP), et étaient majoritairement exposés aux poussières de farines, aux cyanates et isocyanates.

L'étude a confirmé l'existence de différences en fonction du genre, chez les personnes souffrant d'un asthme en relation avec le travail, en termes d'expositions professionnelles et de secteurs d'activité. Il apparaît nécessaire de tenir compte des spécificités des ART dans les deux sexes afin d'établir le lien entre une exposition, un secteur d'activité et l'apparition ou l'aggravation d'un asthme afin de proposer les mesures de prévention nécessaires.

Cancer de la prostate en lien avec les pesticides: création d'un nouveau tableau qui s'appuie pour la première fois sur une expertise l'Anses

L'Anses a publié en juillet 2021 une expertise scientifique sur le cancer de la prostate associé aux expositions professionnelles aux pesticides. Il s'agissait du premier rapport de l'Agence dans le cadre de sa nouvelle mission d'expertise préalable à la création ou la modification de tableaux de maladies professionnelles. En prévoyant le recours à une expertise scientifique indépendante, collective et pluridisciplinaire, la réorganisation souhaitée par les pouvoirs publics vise à améliorer la capacité du système de reconnaissance à prendre en compte l'évolution des connaissances scientifiques et des pratiques professionnelles. L'expertise a porté sur les pesticides, qui regroupent les produits phytopharmaceutiques, les biocides, les antiparasitaires externes à usages vétérinaire et humain. Elle a mis en lumière une grande variété de situations professionnelles exposant aux pesticides en France, que ce soit dans

les secteurs agricoles et non agricoles. L'expertise a conclu à une relation causale probable entre le risque de survenue du cancer de la prostate et l'exposition aux pesticides. L'ensemble des éléments scientifiques développés dans cette expertise ont permis, après avis des commissions de maladies professionnelles, la création du tableau n° 60 « Cancer de la prostate provoqué par les pesticides » pour le régime agricole et en 2022 du tableau n° 102 portant le même intitulé pour le régime général.

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

A. Présentation

Santé publique France est l'agence nationale de Santé publique (ANSP) sous tutelle du ministère de la Santé et de la Prévention. 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 risques professionnels et mettre ces informations à disposition en vue de protéger au mieux la santé des travailleurs. Santé publique France contribue également au décroisement entre la santé publique et la santé au travail, et développe une vision intégrée de l'environnement, combinant environnement général et environnement professionnel.

Santé publique France 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. Santé publique France veille à ce que ses travaux soient développés, en articulation avec les différents plans et stratégies nationaux. Santé publique France peut également être saisie pour mener des investigations à l'échelle d'une organisation régionale.

Santé publique France 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'alerte 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, 16 cellules régionales, trois directions supports, un conseil d'administration, un conseil scientifique, un comité d'éthique et de déontologie, un comité d'orientation et de dialogue avec la société.

Conventionnement avec la Direction Générale du Travail (DGT)

En 2021, 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'alerte.

Effectifs:

754 agents au 31 décembre 2021.

- Budget initial 2021: 347,4 millions d'euros (M€);
- Budget réalisé au 31 décembre 2021: 7 448,9 M€

Site web:

www.santepubliquefrance.fr

B. Objectifs de l'année

En 2021, les objectifs principaux de Santé publique France étaient de:

Contribuer à évaluer l'impact de la crise sanitaire de la Covid-19 en lien avec le milieu professionnel

L'agence a notamment adapté ses dispositifs et systèmes de surveillance pour étudier l'impact de l'épidémie de la Covid 19 sur la santé des travailleurs (cohortes Coset MSA [Mutualité sociale agricole] et indépendants, Programme de surveillance des maladies à caractère professionnel, Coviprev pour santé mentale et troubles musculo-squelettiques [TMS]). En 2021, les travaux ont plus particulièrement porté sur les conséquences de la pandémie sur la santé mentale des travailleurs, à partir de l'enquête CoviPrev (voir *infra*).

Poursuivre et développer ses activités de surveillance et études en milieu professionnel. Les travaux publiés en 2021 ont notamment porté sur:

- La faisabilité de développer un système de surveillance épidémiologique des suicides en lien potentiel avec le travail, à partir des données des Instituts médico-légaux (IML) et d'estimer la part des suicides en lien potentiel avec le travail.

<https://www.santepubliquefrance.fr/les-actualites/2021/suicides-lies-au-travail-vers-la-mise-en-place-d-un-systeme-de-surveillance-specifique>

- La publication de fractions de risque de syndromes du canal carpien attribuables à l'activité professionnelle, par secteur d'activité, profession et emploi à risque.

http://beh.santepubliquefrance.fr/beh/2021/11/2021_11_1.html

Développer son programme de promotion de la santé en milieu de travail pour améliorer l'état de santé et le bien-être des travailleurs

Par ailleurs, du fait des interactions entre santé des travailleurs et environnement, Santé publique France a initié une approche globale de type « One Health », qui débouchera notamment sur le développement de plaidoyers en santé environnement travail, pour promouvoir, sur la base des données probantes, des changements comportementaux ou systémiques favorables à la santé, dans différents milieux de vie dont le travail.

C. Quelques actions phares

Impact de la pandémie de la Covid-19 sur la santé mentale des travailleurs

Les mesures de distanciation physique plus ou moins strictes, mises en place en France pour limiter la propagation du SARS-CoV-2 à partir du 17 mars 2020, ont eu un impact important sur l'activité professionnelle. Parmi les travailleurs, certains ont été contraints de travailler à domicile, ou de continuer à travailler sur site en appliquant un protocole sanitaire plus ou moins contraignant, tandis que d'autres se sont retrouvés en situation de chômage partiel. Ces modifications au niveau de l'organisation du travail ont pu être une source de risques pour la santé mentale, s'ajoutant à d'autres facteurs comme les craintes liées à l'infection de soi ou de ses proches.

Afin d'étudier l'impact de cette crise sanitaire sur la santé mentale des travailleurs, Santé publique France a analysé l'évolution de la prévalence des symptomatologies anxieuses et dépressives, ainsi que leurs facteurs associés entre mars et décembre 2020 au sein de la population active occupée (travail sur site, à domicile, en chômage partiel ou en arrêt de travail). Les données de cette étude sont issues de l'enquête CoviPrev, menée en population générale auprès de personnes âgées de 18 ans ou plus, via un panel Web. Elle a interrogé, par vagues successives, des échantillons de 2000 personnes résidant en France métropolitaine. Cette étude montre que la prévalence des symptomatologies anxieuses et dépressives était

importante sur l'ensemble de l'année 2020. Au début du premier confinement, un peu moins d'un tiers des travailleurs (30,5%) présentaient une symptomatologie anxieuse. Cette proportion a ensuite diminué au cours du confinement (mars – avril), tout en restant à des niveaux stables, mais élevés (aux alentours des 20%) jusqu'à la fin de l'année. La prévalence de la symptomatologie dépressive se situait, quant à elle, aux alentours de 20% lors du premier confinement, puis a diminué avec le déconfinement (à environ 13%) avant d'augmenter à nouveau lors du second confinement à des niveaux comparables à ceux observés en première période. Les analyses portant sur les secteurs d'activité semblent quant à elles montrer qu'une vigilance particulière doit être apportée aux travailleurs des arts, spectacles et autres activités récréatives, et ceux de l'enseignement.

http://beh.santepubliquefrance.fr/beh/2021/Cov_13/2021_Cov_13_1.html

Surveillance des maladies à caractère professionnel dans le secteur de la santé humaine et de l'action sociale

Ces dernières années, les travailleurs ont vécu des situations très différentes selon leurs ressources personnelles et sociales. Identifier les secteurs d'activité les plus touchés par des troubles de santé mentale, ainsi que les organisations de travail favorisant l'apparition de ces troubles sont des éléments essentiels pour l'élaboration d'interventions ciblées, notamment dans un contexte où la crise s'inscrit dans la durée.

Santé publique France, en collaboration avec l'Inspection médicale du travail, est depuis 2003 en charge du programme de surveillance des maladies à caractère professionnel (MCP). Les maladies professionnelles (MP) sont définies comme la conséquence d'une exposition plus ou moins prolongée à un risque existant dans l'exercice habituel de la profession. Le cadre législatif français permet la réparation de ces maladies par les régimes de sécurité sociale. Les MCP sont définies comme toutes pathologies d'origine professionnelle, n'ayant pas fait l'objet d'une indemnisation.

Le programme de surveillance des MCP repose sur la participation volontaire des médecins du travail et de leurs équipes, qui, chaque année, font remonter les signalements de MCP et les caractéristiques socioprofessionnelles des salariés vus en visite médicale. L'un des objectifs de ce programme est de surveiller les MCP par secteur d'activité, élément indispensable à l'orientation des politiques de prévention. Une étude a été initiée spécifiquement sur la population des salariés du secteur de la santé humaine et de l'action sociale (SH-AS), entre 2009 et 2017.

Entre 2009 et 2017, sur les 515 013 salariés vus dans le cadre du programme, 15,0% travaillent dans le secteur de la SH-AS. La population salariée de ce secteur est majoritairement féminine et largement représentée par les catégories socioprofessionnelles des employés et professions intermédiaires.

L'analyse des données de maladies à caractère professionnel (MCP), sur la période 2009-2017, auprès des salariés du secteur de la santé humaine et de l'action sociale révèle :

- des taux de prévalence de TMS élevés pour les femmes de ce secteur, et ce de manière durable et historique, soulignant ainsi la nécessité de renforcer la prévention sur ce point;
- des taux de prévalence d'irritations ou allergies élevés pour les femmes salariées en santé humaine;
- des taux de prévalence de souffrance psychique en forte hausse pour les salariées de la SH-AS.

Les analyses font ressortir des résultats contrastés selon les catégories socioprofessionnelles; en particulier, les femmes employées et salariées de professions intermédiaires qui semblent les plus concernées par les TMS.

Sur la sous-déclaration des MCP, les indicateurs disponibles aujourd'hui reposent pour une part importante sur les dispositifs de surveillance mis en place par Santé publique France. Ces dispositifs permettent un suivi dans le temps du niveau de sous-déclaration d'une partie des pathologies d'origine professionnelle relevant des tableaux de MP. Les niveaux élevés mis en évidence dans notre étude pour l'ensemble des secteurs d'activité, dont celui de la SH-AS (64% pour les TMS et 61% pour les irritations ou allergies), soulignent l'intérêt de ces dispositifs en vue d'orienter les politiques de santé publique.

En termes de prévention, ces résultats doivent pouvoir appuyer la conduite de démarches de prévention adaptées et ciblées auprès de ce secteur de la SH-AS.

<https://www.santepubliquefrance.fr/maladies-et-traumatismes/maladies-liees-au-travail/maladies-a-caractere-professionnel>

Contribution à l'estimation de la part de fraction de risque attribuable aux expositions professionnelles

En 2017, le Centre international de recherche sur le cancer (CIRC) a coordonné un groupe d'experts pour réaliser une revue générale sur les parts attribuables de cancers à différents facteurs liés à l'environnement et aux modes de vie en France. Ce travail avait notamment concerné la part due aux expositions professionnelles, et montrait que 3,6% des cancers (5,7% chez les hommes et 1,0% chez les femmes) étaient attribuables à des expositions professionnelles. L'étude pointait cependant des limites liées à la méthode utilisée et au manque d'indicateurs d'expositions aux cancérogènes estimés pour la population en France en considérant l'ensemble de la vie professionnelle.

Pour pallier ces limites, une collaboration entre Santé publique France et le CIRC s'est mise en place, avec pour objectif d'estimer le nombre de cas de certains cancers attribuables à l'exposition professionnelle en France, en se basant sur une méthode actualisée d'estimation de la prévalence de l'exposition au cours de la vie professionnelle.

Les nuisances cancérigènes ont été sélectionnées sur la base de leur classement comme cancérigènes avérés par le Circ (groupe 1) et du nombre de travailleurs exposés en France. Dix agents cancérigènes (amiante, benzène, chrome VI, gaz d'échappement des moteurs diesel, formaldéhyde, composés du nickel, hydrocarbures aromatiques polycycliques, poussières de silice, trichloroéthylène, poussières de bois) et deux circonstances d'expositions professionnelles (peintres et travailleurs de l'industrie du caoutchouc) ont été retenus. Huit cancers solides (cavité nasale, larynx, nasopharynx, mésothéliome, ovaires, poumon, rein, vessie) et un cancer hématopoïétique (leucémies) ont été associés à chacun des agents ou circonstances cancérigènes retenus.

Les prévalences d'exposition sur la vie professionnelle entière ont été estimées pour la période 1967-2017 par sexe et classe d'âge pour l'ensemble des agents et circonstances d'exposition cancérigènes retenus. La fraction de risque et le nombre de cas de cancers attribuables ont été calculés en utilisant la prévalence estimée, les risques relatifs issus d'une revue systématique et les estimations nationales de l'incidence du cancer en 2017.

Les prévalences d'exposition professionnelle, au cours de la vie, étaient beaucoup plus élevées chez les hommes que chez les femmes, allant de 0,2% (travailleurs de l'industrie du caoutchouc) à 10,2% chez les hommes (silice), et de 0,10% (benzène, HAP et travailleurs de l'industrie du caoutchouc) à 5,7% chez les femmes (formaldéhyde). Au total, 4818 cas de cancers (4223 chez les hommes; 595 chez les femmes) ont été attribués aux dix agents cancérigènes étudiés, et à deux circonstances professionnelles, ce qui représente 5,2% des cas parmi les sites de cancer étudiés (7,0% des cas de cancers chez les hommes; 1,9% chez les femmes). Chez les deux sexes, le mésothéliome (689 cas chez les hommes; 160 cas chez les femmes) et le cancer du poumon (3032 cas chez les hommes; 308 cas chez les femmes) étaient les principaux sites de cancers touchés par les agents et les circonstances professionnelles étudiés.

L'étude a été financée par l'Agence nationale sécurité sanitaire alimentaire nationale (ANSES) (Numéro de subvention EST/2017/1/141 - Programme national de recherche en santé environnementale et professionnelle de l'ANSES avec le soutien de l'Alliance nationale pour les sciences de la vie et de la santé [AVIESAN]).

<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/34172838>

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

A. Présentation

Expert public auprès des autorités de sûreté et des pouvoirs publics, l'Institut de radioprotection et de sûreté nucléaire (IRSN) mène des recherches et des expertises dans le domaine de l'évaluation et de la prévention des risques professionnels dans les divers secteurs d'activité, en mettant en œuvre des techniques utilisant les rayonnements ionisants ainsi que dans les activités concernées par la radioactivité naturelle renforcée.

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

L'institut contribue à la formation et à l'information du public sur les risques nucléaires et radiologiques. Il publie notamment sur son site internet (<https://www.irsn.fr>) ses avis et diffuse les données scientifiques résultant de ses recherches, conformément à la loi n° 2015-992 du 17 août 2015 relative à la transition énergétique pour une croissance verte.

Les conditions de l'appui et du concours techniques au ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion, sont précisées dans une convention-cadre quinquennale.

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 du ministre chargé de l'environnement, du ministre chargé de la défense, et des ministres chargés 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 de 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 effectués par les organismes accrédités dans les lieux de travail.
- 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'accident, 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.

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 1700 salariés. Trois sites majeurs d'implantation à Fontenay-aux-Roses, Cadarache et Le Vésinet.

Budget

En 2021, le budget de l'IRSN s'élève à 275 millions d'euros financés à hauteur de 167,2 M€ par la subvention pour charge de service public du programme 190 de la loi organique relative aux lois de finances (LOLF), 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 2021 étaient les suivants :

- Contribuer à la surveillance de l'exposition des travailleurs soumis en France aux rayonnements ionisants. L'IRSN centralise l'ensemble des données individuelles de cette surveillance dosimétrique, les consolide et les conserve dans le Système d'information de la surveillance de l'exposition aux rayonnements ionisants (SISERI). L'IRSN les tient à disposition des médecins du travail et des personnes compétentes en radioprotection, en temps réel *via* une connexion internet sécurisée. L'IRSN répond également aux demandes faites par les inspecteurs du travail et de la radioprotection.
- Établir un bilan détaillé des résultats de la surveillance des travailleurs exposés aux rayonnements ionisants à l'aide de SISERI.
- Mettre à disposition des agents de contrôle du ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion, 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).
- Organiser le contrôle des connaissances et délivrer le certificat d'aptitude à la manipulation d'appareils de radiologie industrielle (CAMARI).
- Fournir à la Direction Générale du Travail (DGT) un appui technique en matière de radioprotection des travailleurs.
- 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).
- Développer un système d'enregistrement et de traitement des données de mesurage du radon dans les lieux de travail fournis par les employeurs et les organismes accrédités ou agréés.
- Apporter son concours à la DGT dans le cadre de l'exercice de niveau gouvernemental (SECNUC 2021), en particulier sur la mise en œuvre de mesures de protection des travailleurs, prises pour assurer la continuité d'activités professionnelles.

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 CAMARI.

En 2021, l'IRSN a reçu 684 candidats (295 à l'écrit et 389 à l'oral) et délivré au total 354 certificats CAMARI (ces chiffres n'incluent pas les personnels relevant des ministères de l'Intérieur et des Armées): 61 % pour la manipulation d'appareils de radiographie munis de sources radioactives, 53 % pour les appareils à rayons X et 25 % pour les accélérateurs. Il est à noter que 39 % 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 2021, l'IRSN a édité le bilan 2020 qui porte sur un effectif total de 387 452 travailleurs surveillés. Cet effectif regroupe 364 614 travailleurs des activités civiles (nucléaire, industrie, recherche, médecine) et des installations et activités intéressant la défense, et 22 838 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.⁽⁸⁾

Cette année et pour la seconde fois, ce bilan est également décliné dans une version numérique et interactive.⁽⁹⁾

En 2020, l'effectif total surveillé est en baisse de 1,9 % par rapport à 2019, à l'inverse de ce qui a été observé ces dernières années. Cette diminution concerne principalement les effectifs de l'industrie nucléaire (-1 988 travailleurs, soit - 2 %), les personnels navigants (-2 480 travailleurs, soit -10 %) et ceux de la recherche et de l'enseignement (-1 129 travailleurs, soit -9 %). L'ensemble de l'effectif est surveillé par une dosimétrie externe qui consiste à mesurer (ou calculer dans le cas des personnels navigants) les doses reçues à la suite d'une exposition externe à un champ de rayonnements ionisants (rayons X, gamma, bêta, neutrons, etc.). Le bilan montre que la très grande majorité des travailleurs (76,1 % des travailleurs surveillés) est non exposée ou est exposée à des doses inférieures au seuil d'enregistrement. En 2020, la dose individuelle moyenne est en diminution par rapport à 2019, se situant à 0,78 mSv (1,20 mSv en 2019). Cette diminution est liée principalement à la diminution de l'exposition du personnel navigant, exposé aux rayonnements cosmiques, et à la diminution du volume des travaux de maintenance dans le domaine nucléaire, toutes deux du fait des conditions sanitaires en lien avec la COVID-19.

Comme lors des précédents exercices, il existe des disparités fortes entre les différents domaines d'activité. Les travailleurs de l'industrie nucléaire présentent cette année les doses individuelles moyennes les plus élevées (1,20 mSv), suivis par les personnels navigants de l'aviation, exposés au rayonnement cosmique (1,03 mSv), suivis par les travailleurs de l'industrie non nucléaire (0,93 mSv). Les doses individuelles moyennes sont plus faibles dans le domaine médical et vétérinaire (0,25 mSv) et celui de la recherche (0,23 mSv).

En 2020, sept cas (contre cinq en 2019) de dépassement de la limite réglementaire de dose efficace de 20 mSv/an ont été enregistrés (cinq dans le domaine médical, un dans le secteur du contrôle non destructif du domaine de l'industrie non nucléaire et un dans le secteur de la fabrication du combustible du domaine de l'industrie nucléaire). Un cas de dépassement de la limite de dose aux extrémités a en outre été recensé (dans le secteur du radiodiagnostic).

8) https://www.irsn.fr/FR/expertise/rapports_expertise/Documents/radioprotection/IRSN_Rapport-Exposition-travailleurs-2020.pdf

9) <https://expro.irsn.fr>

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 2020, ce sont 197 485 examens de routine qui ont été réalisés, dont 0,4 % positif, et 7 773 examens de surveillance spéciale, dont 15 % positifs. Le nombre de cas avérés d'exposition interne reste faible en 2020: un travailleur présente une dose efficace engagée supérieure ou égale à 1 mSv, cette dose engagée étant un des cas de dépassement de la limite réglementaire de la dose efficace.

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, d'autre part de permettre aux différentes parties intéressées un accès, sous conditions, à ces résultats. L'IRSN assure la gestion de ce système.

Déposé conjointement par la DGT et l'IRSN au premier semestre 2020, le projet de portail national SISERI a été lauréat du quatrième appel à projets du Fonds pour la transformation de l'action publique (FTAP).

La refonte de SISERI au travers de ce projet de portail national, qui répond aux priorités gouvernementales de modernisation et de simplification, permettra d'en optimiser l'exploitation, de faciliter la consolidation des données et d'assurer une meilleure traçabilité de l'exposition des travailleurs. Elle permettra également de répondre au plus près des besoins des différents acteurs intervenant dans la surveillance de l'exposition des travailleurs aux rayonnements ionisants (travailleurs, employeurs, services de médecine du travail, organismes et laboratoires de mesure, inspection du travail, IRSN).

La refonte de SISERI a été lancée en septembre 2020. Après une phase d'expression des besoins auprès de toutes les parties prenantes, les développements ont commencé à la fin du premier trimestre 2021. Un environnement de recette a pu être déployé en décembre 2021, permettant ainsi aux employeurs, organismes accrédités et exploitants de tester les nouvelles fonctionnalités et interopérabilités. Le nouveau SISERI devrait être opérationnel au début de l'année 2023.

Radon: système d'information et campagne de mesure dans les cavités agricoles

Un système d'information radon a été développé par l'IRSN pour les pouvoirs publics (DGT, Direction générale de la santé [DGS], Autorité de sûreté nucléaire [ASN]) afin de collecter les résultats de mesurage du radon qui doivent être transmis annuellement à l'Institut par les laboratoires accrédités.

L'IRSN assure le maintien de ce système qui permet d'enregistrer les données et de les visualiser selon le type de lieu de mesure (établissements recevant du public [ERP], habitat, lieux de travail), la localisation (cartographie), et de fournir quelques statistiques (moyennes, gammes de valeurs).

À la suite de cette première année de collecte, un bilan sera réalisé dans le courant de l'année 2022, notamment sur la qualité des premières données reçues et leur volumétrie.

Concernant les lieux spécifiques de travail, l'IRSN a engagé une campagne de mesure dans les cavités agricoles pour évaluer les concentrations en radon et ainsi contribuer à l'information des employeurs et des travailleurs.

3.4. L'INSTITUT NATIONAL DE PLONGÉE PROFESSIONNELLE (INPP)

A. Présentation

Fondé en 1982, l'Institut National de Plongée Professionnelle et d'intervention en milieu aquatique et hyperbare a pour but principal de créer, promouvoir et développer les interventions humaines, ou non, en milieu principalement aquatique et hyperbare et l'amélioration constante de la sécurité nécessaire à ces activités.

Concrètement, l'INPP compte 4 départements :

1. Formation :

Toutes les formations hyperbares, qu'elles soient initiales ou sous forme de perfectionnement.

2. Contrôle Normalisation et Certification de produits :

Normalisation des matériels et équipements spécifiques, et hyperbares, comme Bureau de Normalisation des Activités Aquatiques et Hyperbares (B.N.A.A.H), ainsi que des procédés et méthodes dans leur mise en œuvre et dans les domaines :

- des équipements et procédés destinés aux interventions humaines en milieu normobare confiné, dérivés des procédures subaquatiques et hyperbares ;
- des activités aquatiques pour ce qui concerne la survie, la sauvegarde et la sécurité dans le cadre des opérations subaquatiques ;
- Labellisation européenne des équipements de protection individuelle « EPI » comme Organisme Notifié n° 0078.

3. Département Soutien et moyens généraux :

Il assure le soutien logistique et technique de la structure.

4. Département médical dirigé par un médecin urgentiste et hyperbare.

REPÈRE

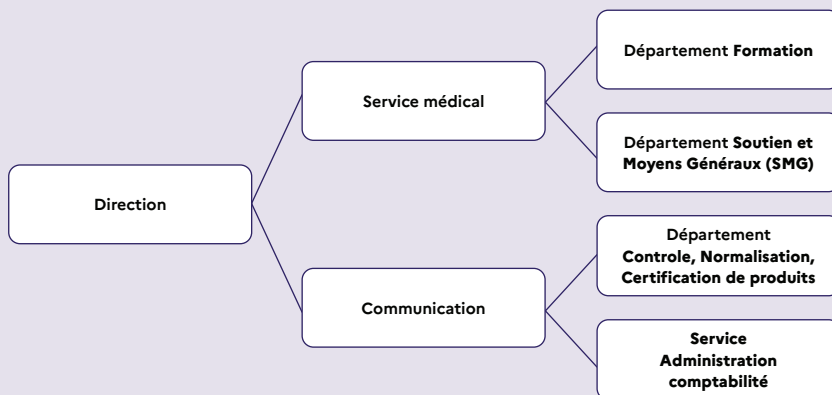
Statut

Association régie par la loi 1901.

Missions principales

- Assurer la formation des travailleurs hyperbares dans toutes les classes et toutes les mentions;
- Participer au sein de l'Association française de normalisation (AFNOR), comme Bureau de normalisation: BNAAH) à l'élaboration des normes relatives aux EPI de plongée;
- Certifier les EPI plongée à la conformité Européenne, sur demandes des industriels;
- Représenter la France aux réunions internationales relatives à l'Hyperbarie;
- Assurer des missions d'expertise auprès des ministères;
- Piloter aux côtés de la Direction Générale du Travail (DGT) un Groupe de Travail d'experts hyperbares;
- Apporter à la Justice un concours comme expert pour la plongée professionnelle.

Organisation



Effectifs

30 personnes

Budget

3,2 millions d'euros (M €).

Site web

www.inpp.org

B. Quelques actions phares

Niveau national

Mise en place d'une formation hyperbare, sous l'impulsion de l'Organisme Professionnel Prévention Bâtiment Travaux Publics (OPPBT), destinée aux médecins du travail, sur le modèle d'un contenu défini par l'European Diving Technology Committee (EDTC).

La première formation sera dispensée en fin d'année 2022.

Le Groupe de Travail hyperbare

Le Groupe de Travail hyperbare, comité d'expert de 6 personnes, conjointement animé par la DGT et l'INPP, s'est réuni en distanciel en juin 2021.

Participation au Conseil Permanent pour la Sécurité de la Plongée Humaine dans la marine (CPSPH)

Le CPSPH a abordé la thématique de la sécurité hyperbare, dans les activités plongées du ministère de la Défense, la Marine portant la thématique plongée au profit des Armées.

Ce retour d'expérience est particulièrement intéressant pour les Armées, de plus en plus confrontées à l'application de règles communes (en particulier les normes des appareils de plongée) lors de procédures judiciaires consécutives à des accidents de plongée.

Réalisation avec le concours de la Marine Nationale de l'opération Gombessa 6 (Laurent Ballesta et ses 3 plongeurs)

L'opération Gombessa 6 contribue à faire évoluer les perspectives de plongées à saturation, à l'aide de recycleurs. Ces expérimentations permettent de réfléchir à des modes opératoires éprouvés pour utiliser le recycleur comme appareil de plongée principal à partir d'une tourelle de plongée, apportant en termes de réserve de gaz, une sécurité importante aux plongeurs.

Cette opération a duré 26 jours, et a permis aux 4 plongeurs d'intervenir jusqu' à 120 mètres, dans des conditions de sécurité optimales.

Niveau Européen

Représentant du gouvernement français pour les réunions de L'European Diving Technology Committee (EDTC), organisme qui traite de l'harmonisation des compétences et formations à la plongée professionnelle à l'échelle de l'Europe

Le sujet actuel est l'application de la Directive européenne 2005/36/CE du parlement européen et du Conseil du 7 septembre 2005 relative à la reconnaissance des qualifications professionnelles visant à faciliter la libre circulation des scaphandriers en Europe. Ce sujet, du fait d'une prévention des risques à géométrie variable en Europe, est un sujet sensible en termes de sécurité tant pour le travailleur que pour l'entreprise qui l'emploie.

Niveau International

Représentant de la France pour les réunions internationales annuelles de l'IDRCF (The International Diving Regulators Forum)

Le forum comprend le Royaume-Uni, la Norvège, le Canada, l'Australie, l'Afrique du Sud, et la France ainsi qu'une organisation professionnelle offshore: l'International Marine Contractor Association (IMCA).

Les pratiques nationales, et offshore en vigueur, l'accidentologie, les nouveaux développements et l'actualisation des bonnes pratiques font l'objet d'échanges dans le cadre de ce forum.

En termes de veille technologique, l'INPP a participé à un séminaire en Norvège, qui fait l'état de la plongée industrielle dans le monde.

3.5. L'INSTITUT NATIONAL DE L'ENVIRONNEMENT INDUSTRIEL ET DES RISQUES (INERIS)

A. Présentation

L'Ineris est un établissement public à caractère industriel et commercial (Epic) sous la tutelle du ministère de la Transition écologique et de la Cohésion des territoires, qui 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 relation étroite avec la réalité du terrain.

L'équilibre de ce modèle d'activité est garanti par les règles de déontologie que l'Institut s'est fixées 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 de la Transition écologique et de la Cohésion des territoires.

Missions principales

L'Ineris a pour mission de contribuer à la prévention des risques que les activités économiques font peser sur la santé, la sécurité des personnes et des biens, et sur l'environnement.

Organisation

L'Ineris se structure autour de neuf directions et 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 chargée de la stratégie, la politique scientifique et la communication.

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 2021, l'Ineris comptait 505 collaborateurs.

Budget

En 2021, les recettes de l'Ineris s'élevaient à 74,8 millions d'euros

- 34,2 millions d'euros ont été consacrés aux activités d'appui aux politiques publiques et 15,9 millions euros à la recherche.
- 7,7 millions d'euros de recettes ont été constituées à travers les activités de service aux entreprises de l'Ineris. Le tableau des recettes est complété par 7 millions d'euros 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 3 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 3 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

Un guide sur la sécurité des systèmes à hydrogène

L'Ineris a rédigé, avec le soutien financier et technique de l'Agence de la transition écologique (Ademe) et de France Hydrogène, un guide relatif à la certification des systèmes à hydrogène.

Ce guide présente les spécificités des systèmes à hydrogène et les risques associés ainsi que le cadre réglementaire et normatif actuel encadrant leur mise sur le marché.

Il a pour objectif d'aider les acteurs de la filière industrielle qui les utilisent à identifier les procédures d'évaluation de la conformité et de certification relatives à la sécurité qui s'appliquent aux composants et systèmes à hydrogène. Il répertorie aussi les laboratoires d'essai et centres d'expertise qui viennent en support de ce processus.

Il est destiné aux bureaux d'études, entreprises, fédérations professionnelles et collectivités territoriales qui fabriquent ou mettent en œuvre des systèmes à hydrogène pour le stockage d'énergie, la production d'électricité ou la mobilité.

Pour en savoir plus : <https://www.ineris.fr/fr/ineris/actualites/certification-systemes-hydrogene-publication-guide>

Une campagne d'essai sur les émissions dans les incendies

À la suite de l'incendie de Lubrizol et de Normandie Logistique à Rouen, une campagne d'essais incendie fortement instrumentée a été réalisée par l'Ineris. Cette campagne, menée sur une plateforme expérimentale de l'institut, a permis le prélèvement et la mesure des polluants émis lors d'incendie sur des installations industrielles. Deux séries d'essais ont été menées, en mars et juillet 2021, pour un total d'une douzaine d'essais.

Les produits testés comprenaient différents types de bois et de plastiques, et des produits représentatifs des incendies industriels, tels que des déchets électroniques, des broyats de pneumatiques ou des mélanges de plastiques. Ces essais ont permis de quantifier dans les conditions expérimentales les facteurs d'émissions pour les oxydes de carbone et d'azote, les gaz acides, les composés organiques volatiles totaux, les métaux, les HAP (Hydrocarbures Aromatiques Polycycliques) les dioxines et les particules.

Les résultats ont permis de faire évoluer les connaissances sur la composition des fumées des incendies industriels et appuieront la mise en œuvre du plan d'action gouvernemental, mis en place à la suite de l'incendie de Lubrizol et de Normandie logistique à Rouen.

Pour en savoir plus : https://aida.ineris.fr/sites/aida/files/guides/Toxicité_@_fumees-incendie%20v2_0.pdf

Bisphénols

Le bisphénol A (BPA) est l'une des substances chimiques d'origine industrielle les plus produites. Perturbateur endocrinien capable d'entraîner des effets néfastes sur la santé humaine et la faune sauvage, son utilisation dans les matériaux en contact avec les aliments a été restreinte ou interdite dans plusieurs pays.

En 2017, l'Union européenne l'a reconnu comme un perturbateur du système endocrinien pour l'Homme et l'environnement, limitant ainsi son importation et son utilisation sur le marché européen.

En corollaire, d'autres bisphénols destinés à le remplacer ont fait leur apparition et sont de plus en plus détectés chez l'Homme et dans l'environnement.

Dès lors, on s'est posé la question de leurs effets potentiels sur le système endocrinien des organismes. Dans ce contexte, l'Ineris a mis en œuvre une stratégie originale combinant des tests alternatifs à l'expérimentale animale, permettant de révéler les effets développementaux et les activités oestrogéniques de substituts du BPA.

Ces travaux ont montré que la majorité des substituts testés induisent des effets développementaux et des réponses oestrogéniques plus importantes que le BPA dans des tests in vivo et in vitro. Ces propriétés oestrogènes mimétiques se manifestent en particulier par la perturbation de la signalisation oestrogénique dans le cerveau au cours du développement embryonnaire. Ces propriétés ont été

mises en évidence à l'aide du test EASZY, reconnu comme ligne directrice de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE).

Pour en savoir plus: <https://www.ineris.fr/fr/evaluation-toxicite-effets-developpementaux-potentiel-oestrogenique-11-bisphenols-chez-poisson>

Mission du HELPDESK REACH, CLP et POP

Les États membres (article 124 de REACH et article 44 du CLP) ont la 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 du POP ainsi que sur les obligations qui en découlent pour les industriels.

Cette mission d'assistance réglementaire, placée sous la responsabilité du Ministère de la Transition Écologique et Solidaire (pour REACH, CLP et POP) et de la Direction Générale du Travail (pour CLP), a été confiée à l'Ineris (Institut National de l'Environnement Industriel et des Risques).

L'Ineris assure cette mission tout d'abord *via* des dispositifs d'informations:

- Trois portails dédiés qui ont reçu plus de 70 000 visiteurs en 2021. Ces portails relaient l'actualité et les informations émanant des autorités européennes liées à ces deux réglementations et disposent de foires aux questions actives;
- 10 lettres d'informations diffusées en 2021 (à un rythme mensuel) à 2 700 abonnés (205 lettres ont été diffusées depuis le démarrage du helpdesk);
- Organise des communications ciblées auprès des syndicats professionnels et industriels, dont en 2022, une action menée dans le cadre du programme européen LIFE Ask REACH sur l'application de l'article 33 de la réglementation sur la présence de substances extrêmement préoccupantes (SVHC) dans les articles (plus de 400 entreprises sensibilisées) et qui s'appuie sur l'application Scan4chem.

Le dispositif comprend par ailleurs un service national d'assistance réglementaire à destination des industriels *via* un service de questions/réponses et un service de réponse téléphonique ouvert 4 matinées par semaine qui a répondu à 2 368 questions en 2021.

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.

Pour en savoir plus:

- Portails d'information REACH, CLP et POP:
 - www.reach-info.fr;
 - www.clp-info.fr;
- Service national d'assistance:
 - <http://helpdesk-reach-clp.ineris.fr/>
 - ligne Indigo 0820 20 18 16.
 - Scan4chem: <https://youtu.be/E6WGCjEqElc>

4. UNE AUTORITÉ ADMINISTRATIVE INDÉPENDANTE: L'AUTORITÉ DE SURETÉ NUCLÉAIRE (ASN)

A. Présentation

Créée par la loi du 13 juin 2006 relative à la transparence et à la sécurité en matière nucléaire, l'ASN est une autorité administrative indépendante chargée du contrôle des activités nucléaires civiles en France. L'ASN assure, au nom de l'État, le contrôle de la sûreté nucléaire et de la radioprotection pour protéger les personnes et l'environnement. Elle informe le public et contribue à des choix de sociétés éclairés. L'ASN décide et agit avec rigueur et discernement: son ambition est d'exercer un contrôle reconnu par les citoyens et constituant une référence internationale.

L'ASN exerce, en application de l'article R 8111-11 du code du travail, les missions d'inspection du travail dans les dix-huit centrales nucléaires en fonctionnement, les dix réacteurs en démantèlement et le réacteur EPR (réacteur pressurisé européen) en construction à Flamanville.

Les inspecteurs du travail de l'ASN disposent des mêmes attributions, et des mêmes droits et obligations que ceux des inspecteurs du travail de droit commun. Ils appartiennent au système d'inspection du travail, dirigé par la Direction générale du Travail (DGT). Ce système est généraliste, il 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) pour être habilités en qualité d'inspecteurs du travail. Ils sont habilités par une décision du président de l'ASN. 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 2021, l'ASN disposait de 20 inspecteurs du travail, dont 12 agents au titre du contrôle d'un site (8,3 équivalents temps plein [ETP], exerçant à la fois les missions d'inspecteur du travail et d'inspecteur de la sûreté nucléaire).

La Mission d'inspection du travail, attachée à la direction des centrales nucléaires de l'ASN, est animée et pilotée par une directrice du travail assistée d'une directrice adjointe du travail, toutes deux issues du corps de l'inspection du travail.

REPÈRE

Statut

Autorité administrative indépendante

Missions principales:

- Réglementer;
- Autoriser la création ou le démantèlement des installations nucléaires de base et celles prévues par le code de la santé publique pour le nucléaire de proximité;
- Contrôler et informer le public.

Organisation:

L'ASN est dirigée par un collège de 5 membres: 3 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:

519 agents en 2021.

Budget:

Montant global 2020: 67,15 millions d'euros (M€) (budget de l'ASN sur le programme 181) + 83 M€ de budget de l'Institut de radioprotection et de sûreté nucléaire (IRSN) consacré à l'expertise pour l'ASN.

Site web:

www.asn.fr/

B. Objectifs de l'année

La feuille de route de l'inspection du travail de l'ASN pour l'année 2021 a été élaborée, comme chaque année, en coordination avec les agents concernés et leur hiérarchie. Elle tient également en compte des thèmes prioritaires fixés par la DGT au niveau national.

Dans le domaine de la santé et de la sécurité, les actions entreprises au cours des années précédentes sont demeurées d'actualité dans la mesure où elles nécessitaient une déclinaison sur plusieurs années, en particulier les actions relatives au levage, au risque électrique et au risque ATEX (atmosphère explosive).

En 2021, les actions en santé et sécurité de la feuille de route de l'ASN portaient plus spécifiquement sur les thèmes suivants:

- Risque lié à l'amiante (priorité DGT);
- 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.

C. Quelques actions phares

Les risques liés à l'utilisation des installations électriques

Cette année, un accent particulier a été mis sur les vérifications des installations électriques qu'EDF (Électricité de France) est tenue de réaliser au titre du code du travail, avec la réalisation d'inspections en la matière sur l'ensemble des centrales nucléaires.

Les divers contrôles réalisés par les inspecteurs du travail ont révélé des faiblesses dans l'organisation des sites, pour assurer le bon déroulement des vérifications électriques ou coordonner ces vérifications entre les différentes entités d'EDF.

Un plan d'action a été engagé par l'exploitant.

Les chantiers présentant des risques liés à la présence d'amiante

Les activités liées à l'amiante se sont poursuivies en 2021.

En Nouvelle-Aquitaine, les professionnels ont été sensibilisés à la prévention des dangers liés à l'amiante dans les centrales nucléaires.

Ainsi, la division de l'ASN de Bordeaux et la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) Nouvelle-Aquitaine et Occitanie ont réuni, durant une demi-journée, les employeurs, donneurs d'ordre et salariés d'entreprises, exécutant des travaux susceptibles de provoquer l'émission de fibres d'amiante, pour les sensibiliser à la prévention du risque amiante.

Les enquêtes sur les accidents du travail sont menées systématiquement en cas d'accident grave ou de presque accident grave. En 2021, on peut noter un accident significatif: accident du travail d'un salarié intérimaire lors d'un déplacement au sein de la tour aéroréfrigérante du réacteur n° 1 d'un centre nucléaire de production d'électricité. Le salarié s'est appuyé sur le garde-corps qui a cédé, entraînant une chute dans la fosse d'environ 6 mètres de profondeur.

En 2021, trois procédures de sanctions administratives ont été initiées par les inspecteurs du travail et transmises aux DREETS:

- deux procédures de sanctions pour non-respect des durées maximales de travail et absence de système de décompte fiable de la durée du travail;
- une procédure de sanctions pour manquements en matière de détachement de travailleurs étrangers.

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 expert 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) réalisés par les employeurs pour chacune de leur activité pyrotechnique⁽¹⁰⁾, 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⁽¹¹⁾ et sur demande d'abonnement à l'adresse suivante: dga-insp.ipe.fct@intradef.gouv.fr

L'IPE assure également des formations au profit des agents des différents ministères et autorités chargées du contrôle de la réglementation.

Bilan de l'année 2021

Avis et de décisions

Cette activité, prévue par les différentes réglementations (code du travail, code de la défense, code de l'environnement, etc.), a maintenu son niveau habituel, avec environ 1000 avis et décisions, malgré la situation sanitaire. Les inspections, visites sur sites et accompagnements d'inspecteurs du travail, et des installations classées ont pu reprendre en 2021, essentiellement au cours de la seconde moitié de l'année, avec 20 interventions.

10) Les activités concernées sont listées à l'article R. 4462-1.

11) <https://www.defense.gouv.fr/dga/liens/poudres-et-explosifs>.

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 au besoin du secteur. La structuration d'une filière de formation dans le domaine pourrait 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, telle que proposée dans les orientations de l'IPE.

Mission d'appui réglementaire et technique

L'IPE a mené une activité soutenue de réflexion en amont des évolutions réglementaires impulsées dans le cadre de la feuille de route de la commission interministérielle des explosifs (CIEX) pilotée par le Secrétariat général de la Défense et de la Sécurité nationale (SGDSN).

En matière de prévention des risques professionnels, l'IPE a également poursuivi la réflexion qu'elle a partagée avec la DGT et mise en partie à disposition de la communauté pyrotechnique lors de publication d'articles dans la lettre de l'IPE (lettres n° 46 et 47). Elle est pleinement engagée au côté de la DGT dans le cadre des travaux de révision de la réglementation en dépollution pyrotechnique.

L'IPE a développé une base de données sur les accidents et incidents pyrotechniques rendue accessible aux employeurs afin qu'elle puisse prendre en compte ce retour d'expérience lors de la rédaction, ou de l'actualisation, d'études de sécurité en milieu de travail.

Perspectives 2022

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⁽¹²⁾ à fort enjeu de souveraineté, en particulier les sites complexes multiemployeurs, afin de bien appréhender la maîtrise des interfaces et de la co-activité entre ces employeurs.

12) Sites industriels présentant des risques d'accidents majeurs.

Mission d'appui réglementaire et technique

L'IPE pilote différents groupes de travail créés en fonction des difficultés et besoins constatés sur le terrain :

1. Un groupe de travail portant sur la sécurité incendie, créé en 2022, développe une réflexion sur des aspects pratiques de gestion de ce risque, comme le positionnement des détecteurs « incendie » ou les doctrines d'intervention des secours sur les sites pyrotechniques.
2. Un groupe de travail portant sur la définition d'une méthodologie partagée d'élaboration de scénarios d'accidents en cas de fabrication d'explosifs, dits peu sensibles, a été mis en place avec les industriels concernés face au constat de divergences notables, dont ceux actuellement retenus dans les études de sécurité du travail (EST). Les conclusions de ce groupe de travail permettront, outre le partage d'une approche commune, de fournir aux autorités de contrôle des éléments d'appréciation pratiques au moment de l'instruction des demandes d'autorisation et d'approbation réglementaires.

Un contexte international particulier

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, ainsi que les industriels du secteur de l'armement concernés, de se réappropriier 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 mieux adaptées aux activités intéressant la défense que les règles françaises (arrêté⁽¹³⁾ et circulaire⁽¹⁴⁾ du 20 avril 2007). 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. Ces réflexions seront partagées au cours de l'année avec la DGT.

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.

14) Circulaire interministérielle 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.

PARTIE 2
LES RISQUES
PROFESSIONNELS

Chapitre 3

Les chiffres-clés des accidents du travail, accidents de trajet et maladies professionnelles

1. Les accidents du travail	196
2. Les accidents de trajet	200
3. Les maladies professionnelles	201

Chapitre 3

Les chiffres-clés des accidents du travail, accidents de trajet et maladies professionnelles

Les données présentées dans ce chapitre proviennent de la CNAM et de la CCMSA.

Résumé

- 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 (+ 17,3 %) ;
- **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, (+ 14%), le secteur bois, ameublement, (+ 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 chômage partiel 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 représentent 86 % des maladies professionnelles. 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 comités régionaux de reconnaissance des maladies professionnelles (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 reconnus en 2021 (1 633 cas) est en augmentation (+ 6,5% par rapport à 2020)**.

S'agissant du régime général du secteur privé, la connaissance des accidents du travail et des maladies professionnelles (AT/MP) repose sur les statistiques établies par la Caisse nationale de l'assurance maladie (CNAM).

Il existe toutefois 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€⁽¹⁾. 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), pilotée par la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES).

1. LES ACCIDENTS DU TRAVAIL

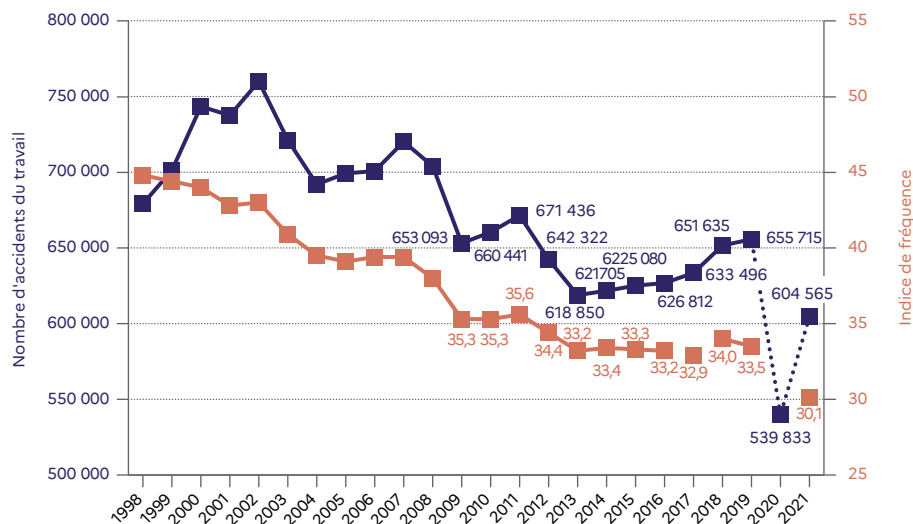
A. Le nombre d'accidents du travail est en augmentation en 2021

Le nombre d'accidents du travail (AT), c'est-à-dire le nombre de nouveaux AT ayant donné lieu à un premier règlement de prestations en espèces au cours de l'année civile, est en augmentation en 2021, avec 604 565 nouveaux sinistres reconnus (+ 12% par rapport à 2020 qui était une année particulière en raison de la crise sanitaire).

En 2021, la fréquence des AT s'établit à 30,9 AT avec arrêt pour 1 000 salariés, 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.

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

Évolution du nombre d'accidents du travail en 1^{er} règlement et leur fréquence pour 1 000 salariés



Source : Rapport de gestion CNAM, 2021

B. Une sinistralité inégale selon les secteurs

Une majorité de secteurs ont constaté une augmentation des AT, qui coïncide avec une moindre part de chômage partiel 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 secteur bois, ameublement (+ 13,7%), 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 %) ⁽²⁾

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 %) ⁽³⁾

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 % 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.

Avec 645 décès liés au travail, le nombre de décès augmente en 2021

Avec 645 décès liés au travail, le nombre de décès augmente en 2021 par rapport à 2020 (+ 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 et plus de 10 % sont des décès routiers.

Un peu moins de 5% des décès liés au travail concernent des salariés de moins de 25 ans. Cela représente 29 décès en 2021. Les malaises au contraire sont relativement moins importants pour ces salariés (8 malaises recensés en 2021).

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 de 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.

2) Incapacité temporaire : arrêt de travail d'au moins 24 heures consécutif à un accident du travail, de trajet ou à une maladie professionnelle

3) 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%)

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, la Sécurité sociale et les organismes 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.

Ce plan s'attache particulièrement aux publics les plus exposés aux accidents du travail graves et mortels que sont les jeunes et nouveaux embauchés, les travailleurs intérimaires, les travailleurs indépendants et détachés, ainsi qu'aux TPE-PME, et vise les principaux risques tels que le risque routier, les chutes de hauteur et l'utilisation de certaines machines. Plan au long court, il privilégie une logique de prévention primaire à une logique de réparation, mobilisant plusieurs leviers complémentaires tels que les actions de sensibilisation et de formation, le renforcement des mesures de prévention (surveillance du marché des équipements de protection et de sécurité, renforcement de l'évaluation des risques, etc.), le dialogue social, en particulier par la mobilisation des branches professionnelles, et enfin le développement des outils de connaissance et de suivi des accidents du travail graves et mortels.

Ce plan est décliné en 27 mesures articulées autour de quatre axes thématiques et d'un axe transversal :

- Axe 1 : Protéger les jeunes et les nouveaux embauchés ;
- Axe 2 : Accroître la mobilisation au bénéfice des travailleurs les plus vulnérables (intérim, travail saisonnier, détachement, travail indépendant) ;
- Axe 3 : Renforcer l'accompagnement et la culture de prévention des TPE-PME ;
- Axe 4 : Approfondir la connaissance sur les risques liés aux accidents et son partage ;
- Axe transversal : Déployer une communication proactive et positive au service de la prévention primaire.

Évolutif, le PATGM, établi sur 2022-2025, est la feuille de route des pouvoirs publics en matière de réduction des accidents graves et mortels pour les quatre prochaines années. Il sera réexaminé à mi-parcours pour s'enrichir des retours d'expérience et des propositions complémentaires des parties prenantes.

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 ont été enregistré en 2020, soit - 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 de chômage partiel 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

La branche AT/MP s'est engagée, notamment à travers sa nouvelle 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 routiers.

En 2021, **le nombre d'accidents 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, soit + 35%).**

Il est également à noter que **le nombre de décès routiers enregistré en 2021 est en hausse par rapport à 2020 (avec 255 décès, soit + 25%).**

Plus de la moitié des accidents 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 sinistralité en augmentation après une forte baisse constatée l'année précédente

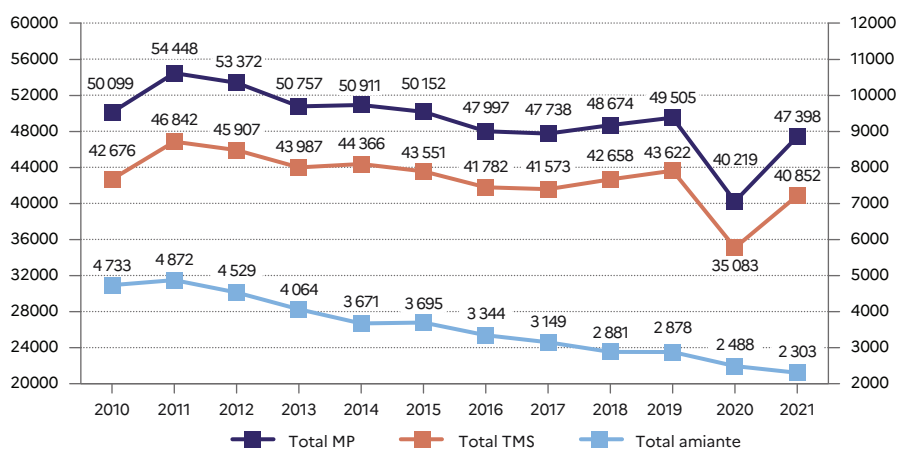
Après une forte baisse constatée l'année précédente (40 219 cas reconnus en 2020), le nombre de maladies professionnelles (MP) augmente fortement en 2021 (47 398 cas reconnus en 2021, en hausse de 17,8%), de même que pour le nombre de victimes (+ 17,1%).

On constate également une augmentation du nombre de décès 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). Le nombre de TMS 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 de gestion CNAM, 2021

En 2021, sur 118 082 déclarations recensées, 64 011 déclarations de maladies professionnelles ont été reconnues par les caisses primaires d'assurance maladie (CPAM). Les coûts imputables aux TMS des tableaux 57, 97 et 98 représentent 1 280 Mds € et les sommes consacrées à l'indemnisation des maladies liées à l'amiante (tableaux 30 et 30 bis) atteignent 996 Mds €. Le coût total des MP s'élevait à 2 868 Mds € en 2021.

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 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 2021

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 agricole⁽⁴⁾.

En 2021, 35 103 AT avec arrêt pour les salariés agricoles et 11 898 AT proprement dits avec 1er arrêt indemnisé pour les non-salariés agricoles

En 2021 le nombre d'accidents avec arrêt de travail s'établit à 35 103 pour les salariés agricoles, soit une baisse de 6 % par rapport à 2020. Près de 42,3 % des accidents avec arrêt concernent des salariés travaillant dans le secteur « Culture - Élevage » et 25,7 % le secteur « Travaux agricoles ».

Par ailleurs, 11 898 accidents du travail proprement dits ont donné lieu à un premier paiement d'indemnités journalières en 2021 pour les non-salariés agricoles. Près de 41,4 % des accidents se sont produits dans les élevages de bovins. Les exploitations de « cultures et élevages non spécialisés » sont concernées par 13,2 % des accidents, les « cultures céréalières et industrielles - grandes cultures » par 9,1 % des AT et la « viticulture » 6,1 % des AT.

Près de 131 salariés agricoles décédés à la suite d'un AT proprement dit sur la période 2019 à 2021

Près de 131 salariés agricoles décédés à la suite d'un AT proprement dit sur la période 2019-2021. Les accidentés sont essentiellement des hommes (119 soit 90,8 % des victimes). Les victimes se situent essentiellement dans les classes d'âge 50 à 59 ans (38,9 %) et 30 à 39 ans (15,2 %).

⁴ Caisse centrale de la mutualité sociale agricole : <https://statistiques.msa.fr/type-de-publication/annuaire-statistiques/>

On dénombre également 75 décès de non-salariés à la suite d'un accident ou d'une maladie sont enregistrés en 2021 (contre 72 en 2020). Parmi eux, 198 exploitants ou entrepreneurs sont décédés à la suite d'un accident du travail proprement dit de 2019 à 2021. Les accidentés sont essentiellement des hommes (187 accidentés). Les victimes se situent essentiellement dans les classes d'âge 50 à 59 ans (43,9 %) et 40 à 49 ans (25,3 %). Les catégories de victimes les plus concernées sont les éleveurs de bovins (44,4%) dont les éleveurs de bovins laitiers (26,8 %), et les éleveurs de bovins viande (16,2 %).

Des accidents de trajet en augmentation en 2021 pour les salariés agricoles

Le nombre d'accidents de trajet avec arrêt de travail s'élève à 2 428 en 2021 pour les salariés agricoles. Les accidents avec arrêt impliquant majoritairement des « véhicules routiers », dont parmi ceux-ci des automobiles (52,0 %) et des 2 roues (26,8 %). Les moins de 30 ans sont les plus concernés par les accidents avec arrêt de 2 roues. Par ailleurs, 9,5 % des accidents de trajet avec arrêt concernent les apprentis

On dénombre également 98 accidents de trajet pour les non-salariés agricoles en 2021.

Les maladies professionnelles en augmentation en 2021

Après une baisse de 22,8 % entre 2019 et 2020, le nombre de maladies professionnelles avec arrêt augmente de 9,3 % en 2021 (soit 2 684 maladies professionnelles, avec arrêt reconnu pour les salariés agricoles). Parmi les maladies professionnelles, 95,0 % sont des troubles musculo-squelettiques dont une majorité de personnes touchées au canal carpien.

On dénombre également 822 maladies professionnelles pour les non-salariés agricoles en 2021. 90 % des maladies professionnelles sont des troubles musculo-squelettiques dont une majorité d'affections péri-articulaire.

Chapitre 4

Focus sur quelques risques professionnels

1. La prévention de la souffrance psychique et la protection de la santé mentale des travailleurs	205
1.1. Des outils concrets pour prévenir les risques psychologiques en milieu professionnel et accompagner les salariés et les entreprises	206
1.2. Poursuivre les efforts de prévention des risques psychosociaux (RPS) à travers le 4 ^e Plan santé au travail	206
1.3. Renforcer le rôle des Services de prévention et de santé au travail (SPST) en matière de prévention des risques psychosociaux et de promotion de la santé	207
2. L'exposition professionnelle aux rayonnements ionisants et la prévention du risque radon	208
2.1. L'exposition professionnelle aux rayonnements ionisants	208
2.2. La prévention du risque radon	210
3. Prévenir le risque routier professionnel	211
3.1. Approfondir la connaissance et le suivi du risque routier afin de mieux orienter la politique de prévention	212
3.2. Coordonner les actions menées par les différents acteurs de prévention	213
4. Actualité de la prévention du risque d'exposition à l'amiante : la mise en œuvre de l'obligation de repérage avant travaux de l'amiante 2016-2022	214
4.1. Genèse	214
4.2. Au 31 décembre 2021, le chantier de normalisation pour chacun des six domaines d'activité susmentionnés est achevé	215
4.3 La structuration de l'offre de formation est en cours	217
4.4. La communication en matière d'amiante	218
5. La prévention du risque chimique et du risque biologique	219
5.1. Les transpositions des valeurs limites d'exposition professionnelle (VLEP) européennes dans la réglementation française	219
5.2. L'implication de la direction générale du travail dans les travaux et les négociations sur l'évolution des réglementations européennes.	221
5.3. La protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition à des agents biologiques	221

6. Prévenir les risques liés aux poussières	222
6.1. Les enjeux de la révision des concentrations moyennes en poussières sans effet spécifique (PSES)	222
6.2. La mise en place d'une commission pour accompagner les entreprises	224

Chapitre 4

Focus sur quelques risques professionnels

1. LA PRÉVENTION DE LA SOUFFRANCE PSYCHIQUE ET LA PROTECTION DE LA SANTÉ MENTALE DES TRAVAILLEURS

La souffrance psychique au travail peut prendre différentes formes - stress au travail, harcèlements et violences au travail ou encore syndrome d'épuisement professionnel (burn-out) – que l'on englobe souvent dans le concept des risques psychosociaux (RPS).

En raison de leur impact sur la santé des travailleurs (accidents du travail et maladies professionnelles, mais aussi mauvaise santé cardiovasculaire ou risque de dépression par exemple), ces risques sont pleinement pris en compte par la politique publique de santé au travail.

La question de la santé mentale a pris une acuité particulière pendant la crise sanitaire et demeure une préoccupation importante s'agissant de la santé au travail. Face à cette situation exceptionnelle, liée notamment au déploiement de nouvelles organisations du travail, plusieurs dispositifs ont été mis en œuvre pour accompagner les travailleurs et les entreprises. D'un point de vue structurel, le ministère chargé du travail œuvre au renforcement de la prévention de la souffrance au travail à travers le 4^e plan santé au travail, mais aussi avec les nouveaux outils issus de la loi du 2 août 2021 renforçant la prévention en santé au travail. Les Assises de la santé mentale et de la psychiatrie qui se sont tenues en septembre 2021 ont été l'occasion de communiquer sur ces mesures et ces outils (<https://solidarites-sante.gouv.fr/actualites/evenements/assises-de-la-sante-mentale-2021>).

1.1. DES OUTILS CONCRETS POUR PRÉVENIR LES RISQUES PSYCHOLOGIQUES EN MILIEU PROFESSIONNEL ET ACCOMPAGNER LES SALARIÉS ET LES ENTREPRISES

Une enquête réalisée par Santé publique France⁽¹⁾ pendant et après l'épidémie de la Covid-19 atteste des conséquences de celle-ci sur la santé mentale des Français. En effet, mi-mai 2021, 19 % des Français souffraient d'un état dépressif, et 21 % d'un état anxieux, un niveau sensiblement plus élevé qu'avant la crise (respectivement 10 % et 15 %). La proportion de Français qui déclarent avoir eu des pensées suicidaires au cours de l'année s'élève à 8,4 %, soit deux fois plus qu'en temps normal.

La crise sanitaire a modifié de manière significative l'organisation du travail des salarié(e)s, qu'ils soient en télétravail ou qu'ils continuent à travailler sur site. Ces changements ont eu des effets sur la santé mentale.

À la demande du ministère chargé du travail, l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (Anact) a donc publié le 12 mars 2021, un guide pratique, destiné à accompagner les entreprises. Ce guide avait pour objectif de recenser les outils et mesures pouvant être mis en place pour prévenir et agir en matière de souffrance psychique au travail.

1.2. POURSUIVRE LES EFFORTS DE PRÉVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX (RPS) À TRAVERS LE 4^e PLAN SANTÉ AU TRAVAIL

La lutte contre les risques psychosociaux continue d'être l'un des objectifs du 4^e plan santé au travail, publié en décembre 2021. Dans le prolongement du précédent plan, il prévoit plusieurs actions :

A. Outiller les TPE-PME

L'appropriation par tous les niveaux de l'entreprise nécessite de développer des outils et des méthodes pour prévenir les RPS. Les TPE-PME et tous les managers doivent en avoir connaissance pour qu'ils puissent les mobiliser facilement, dans leur collectif de travail. Par exemple, l'analyse des situations s'appuyant sur des situations concrètes de travail permettant une discussion dans les équipes, favorise la compréhension des sources de tensions et des ressources disponibles et permet d'agir en amont et plus rapidement pour une véritable prévention primaire des RPS.

1) L'enquête CoviPrev de Santé publique France : <https://www.santepubliquefrance.fr/dossiers/coronavirus-covid-19/enjeux-de-sante-dans-le-contexte-de-la-covid-19/articles/sante-mentale-et-covid-19>

B. Prévenir les risques liés aux évolutions organisationnelles

Les changements doivent faire l'objet d'une attention particulière. Il s'agit par exemple de la nécessaire adaptation des relations professionnelles en cas d'implantation de nouveaux projets industriels ou technologiques ou de la transformation des conditions de réalisation du travail, notamment liée au télétravail pendant la crise. Un outil permettant d'aider les décideurs et managers à anticiper les facteurs de risque en amont de ces transformations organisationnelles sera élaboré et diffusé.

C. Faciliter le recours à l'offre de consultants spécialisés

Faire appel à un cabinet conseil spécialisé peut se révéler précieux quand survient une situation avérée de RPS ou pour mettre en place un plan d'action ambitieux. Pour améliorer l'adéquation entre l'offre de conseil régionale et les besoins au plus près des entreprises, la démarche de renforcement de lisibilité de l'offre, engagée lors des PST précédents, *via* les réseaux régionaux animés par les Carsat et les Dreetts, sera poursuivie.

D. Renforcer la prévention dans le secteur agricole

Ces actions sont étroitement liées au Plan Santé-Sécurité au Travail en agriculture ainsi qu'à la feuille de route interministérielle du 23 novembre 2021 « Prévention du mal-être et accompagnement des agriculteurs en difficulté ». Il s'agit principalement de favoriser une approche coordonnée de tous les acteurs, plus territorialisée et plus individualisée, afin de mieux détecter, prévenir et accompagner les actifs agricoles en situation de mal-être.

1.3. RENFORCER LE RÔLE DES SERVICES DE PRÉVENTION ET DE SANTÉ AU TRAVAIL (SPST) EN MATIÈRE DE PRÉVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX ET DE PROMOTION DE LA SANTÉ

La loi du 2 août 2021 renforçant la prévention en santé au travail crée de nouveaux outils pour amplifier les actions en matière de prévention des risques professionnels et donc de prévention de la souffrance au travail.

A. Les services de prévention et de santé au travail (SPST) ont vu leurs attributions en matière de prévention renforcées

Les missions des SPST ont été adaptées pour y intégrer des missions plus générales de promotion de la santé sur le lieu de travail, permettant aux SPST de renforcer leurs interventions sur les sujets relatifs au bien-être au travail et à la qualité de vie au travail et donc d'agir sur la prévention des RPS en milieu de travail.

Il a été également précisé que les SPST sont incités à tenir compte de l'impact de la mise en place du télétravail sur la santé et l'organisation du travail.

En outre, l'une des nouvelles missions des SPST consiste à accompagner l'employeur, les travailleurs et leurs représentants dans l'analyse de l'impact sur les conditions de travail des changements organisationnels importants dans l'entreprise.

B. Une offre socle de service et une procédure de certification permettront une meilleure lisibilité et un meilleur contrôle de la qualité de l'offre de prévention des SPST

L'offre socle et la certification ont également pour objectif de garantir une même offre de service à tous les adhérents, quelle que soit leur taille. Les TPE/PME devraient donc à l'avenir bénéficier d'un accès facilité aux ressources en prévention offertes par leur service de prévention et de santé au travail.

C. Le renforcement de la prévention de la désinsertion professionnelle

La loi du 2 août 2021 donne des leviers d'actions supplémentaires aux SPST pour agir sur la souffrance au travail, qui constitue à l'évidence un facteur de désinsertion professionnelle.

- La création d'une visite de mi-carrière pour les salariés de 45 ans ;
- La création de cellules de prévention de la désinsertion professionnelle : il s'agit de pôles dédiés au sein des SPST interentreprises qui mobiliseront, aux côtés de médecins du travail, les compétences des psychologues du travail, des assistants sociaux ou des spécialistes du maintien dans l'emploi.
- L'instauration d'un « rendez-vous de liaison » entre le salarié et l'employeur, associant le SPST, pendant l'arrêt de travail.

2. L'EXPOSITION PROFESSIONNELLE AUX RAYONNEMENTS IONISANTS ET LA PRÉVENTION DU RISQUE RADON

2.1. L'EXPOSITION PROFESSIONNELLE AUX RAYONNEMENTS IONISANTS

Largement utilisés dans le domaine industriel pour la production nucléaire d'électricité, les rayonnements ionisants sont aussi mis en œuvre dans le secteur médical ainsi que dans des secteurs d'activité variés tels que la radiographie industrielle, les activités de recherche, les sciences de l'environnement, l'industrie des agrégats ou du ciment, les sciences de la terre, ou encore le secteur agroalimentaire.

Les premières dispositions relatives à la protection des travailleurs contre les risques d'expositions aux rayonnements ionisants datent d'un décret de 1934 issu des premières recommandations de la Commission internationale de protection radiologique (CIPR) créée en 1928 par des radiologues.

En 2018, les **décrets n° 2018-437 et n° 2018-438 du 4 juin 2018 relatifs à la protection des travailleurs contre les risques dus aux rayonnements ionisants** ont fait évoluer le dispositif réglementaire. Ils transposent la directive 2013/59/Euratom du Conseil du 5 décembre 2013 fixant les normes de base relatives à la protection sanitaire contre les dangers résultant de l'exposition aux rayonnements ionisants et finissent d'intégrer le risque radiologique dans la démarche générale de prévention des risques professionnels.

Les principales évolutions portent sur les points suivants :

- Un dispositif plus gradué en fonction des enjeux radiologiques ;
- Une meilleure organisation de la radioprotection des travailleurs, adaptée à chaque lieu de travail, sous la responsabilité de l'employeur, aidé par son conseiller en radioprotection (CRP) lorsque le dispositif renforcé est nécessaire ;
- Un conseiller en radioprotection (CRP) devant disposer de compétences techniques accrues pour, par exemple, réaliser les vérifications périodiques ;
- Un renforcement de la prévention du risque radon ;
- Des dispositions spécifiques pour les travailleurs intervenant en situation d'urgence radiologique (SUR).

Ces dispositions du code du travail ont nécessité de revoir l'ensemble des arrêtés d'application en poursuivant un objectif de simplification. Ainsi, le nouveau cadre permet de passer d'une vingtaine d'arrêtés et de plusieurs décisions de l'Autorité de sûreté nucléaire (ASN) à une dizaine d'arrêtés.

En 2021, deux arrêtés ont été publiés dont l'un sur le risque radon⁽²⁾ et l'autre⁽³⁾ clarifiant certains points de deux arrêtés de 2019 et 2020, respectivement, sur le conseiller en radioprotection (PCR et OCR) et sur les vérifications initiales et périodiques (VI et VP).

L'année 2021 a également été marquée par la publication du décret n° 2021-1091 du 18 août 2021 relatif à la protection des travailleurs qui a permis de prolonger la période transitoire jusqu'au 1^{er} janvier 2022 du fait de la crise sanitaire et qui a clarifié certains points du décret n° 2018-437 du 4 juin 2018.

2) Arrêté du 30 juin 2021 relatif aux lieux de travail spécifiques pouvant exposer des travailleurs au radon.

3) Arrêté du 12 novembre 2021 modifiant l'arrêté du 18 décembre 2019 relatif aux modalités de formation de la personne compétente en radioprotection et de certification des organismes de formation et des organismes compétents en radioprotection et l'arrêté du 23 octobre 2020 relatif aux mesurages réalisés dans le cadre de l'évaluation des risques et aux vérifications de l'efficacité des moyens de prévention mis en place dans le cadre de la protection des travailleurs contre les risques dus aux rayonnements ionisants.

Afin de faciliter l'appropriation de cette réglementation par les différents acteurs, la direction générale du travail a publié en 2021 des guides sous forme de questions / réponses (Q/R) sur le conseiller en radioprotection (PCR et OCR) et sur les vérifications initiales et périodiques publiés sur le site du ministère chargé du travail (<https://travail-emploi.gouv.fr/sante-au-travail/prevention-des-risques-pour-la-sante-au-travail/article/rayonnements-ionisants-ri-et-radioprotection-rp-des-travailleurs>).

Cinq arrêtés restent à publier afin de finaliser l'évolution du dispositif de prévention des risques liés aux rayonnements ionisants.

2.2. LA PRÉVENTION DU RISQUE RADON

Le radon environnemental provenant des sols ou indirectement de l'eau ou de certains matériaux de construction est un risque naturel majeur à l'origine d'environ 10 % des cas de cancer du poumon en France. Il constitue un risque professionnel lorsqu'il s'accumule dans un lieu de travail et dépasse le niveau de référence fixé à 300 Bq/m³. Les employeurs ont ainsi l'obligation d'évaluer ce risque dans les lieux de travail et d'appliquer des mesures de prévention pour réduire l'exposition le plus bas possible, en dessous du niveau de référence.

L'arrêté du 30 juin 2021 relatif aux lieux de travail spécifiques pouvant exposer des travailleurs au radon vient expliciter la démarche de prévention des risques professionnels que les employeurs doivent appliquer dans tous les lieux de travail, notamment ceux en milieu souterrain qui nécessitent quelques adaptations. En effet, les mesures de réduction du niveau de radon ne sont pas toujours possibles en milieu souterrain ou très confiné, ce qui implique de modifier les conditions de travail ou de mettre en place le dispositif renforcé pour la prévention et la protection des travailleurs contre les rayonnements ionisants. Le guide, publié en septembre 2020 par la DGT et disponible sur son site internet (https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/guide_dgt_-_prevention_du_risque_radon_-_edition2020.pdf), permet d'aider les employeurs dans la mise en œuvre de ces dispositions.

Le plan national santé environnement IV (PSNE 4) et le 4^e plan santé au travail (PST 4) ont pour objectif de renforcer l'information des acteurs concernés sur les mesures de réduction de l'exposition à ce risque quel que soit le lieu (établissements recevant du public, habitat, lieu de travail).

En lien avec ces plans, le plan national d'action pour la gestion du risque lié au radon (PAR 4 : https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/plan_actions_radon_2020-2024_v02-21.pdf) comporte un ensemble d'actions visant à améliorer les connaissances sur ce risque et à sensibiliser les différents acteurs concernés notamment par l'application de la réglementation dans les lieux de travail.

Pour plus d'information, une page dédiée au radon est disponible sur le site internet du ministère en charge du travail.

3. PRÉVENIR LE 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 (454 personnes ont été tuées en 2021 lors d'un déplacement lié au travail, et 356 en 2020).

Pourtant, et en dépit de sa gravité, le risque routier professionnel est encore insuffisamment pris en compte par les entreprises, 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 d'Assurance Maladie (CNAM), a classé le risque routier professionnel parmi les risques prioritaires du 4^e plan santé au travail (PST 4) 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⁽⁴⁾.

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.

4) Mesure 18.1 : améliorer la connaissance du risque routier professionnel et mesure 18.2 : Mobilisation et sensibilisation ciblées des branches professionnelles

En 2021, la DGT, en collaboration avec ses partenaires, a poursuivi la mise en œuvre de plusieurs actions du CISR en cohérence avec celles du PST 4 2021-2025⁽⁵⁾ :

- Approfondir la connaissance et le suivi du risque routier afin de mieux orienter la politique de prévention (mesure 7.1. du CISR) ;
- Coordonner les actions menées par les différents acteurs de prévention (7.2.) ;
- Sensibiliser et mobiliser les acteurs du monde du travail sur la prévention du risque routier (7.3.) ;
- Accompagner et contrôler les entreprises sur le terrain (7.4.).

3.1. APPROFONDIR LA CONNAISSANCE ET LE SUIVI DU RISQUE ROUTIER AFIN DE MIEUX ORIENTER LA POLITIQUE DE PRÉVENTION

Les travaux réalisés depuis 2014 ont permis l'exploitation des données de sinistralité de la Cnam afin de produire des indicateurs de surveillance du risque et de cibler les secteurs d'activité à mobiliser en priorité.

Ces indicateurs ont pour objet de sensibiliser les partenaires sociaux représentatifs des branches professionnelles les plus concernées, à la nécessité de mener des actions de prévention et de se rapprocher des employeurs des entreprises relevant de la branche concernée. Le développement de cette nouvelle méthode pour calculer les indicateurs a en outre permis à la Cnam de réaliser un focus sur le risque routier professionnel dans son rapport de gestion annuel⁽⁶⁾.

Les algorithmes ont été mis à la disposition des caisses d'assurance retraite et de santé au travail (Carsat) afin qu'elles puissent développer des statistiques locales et aboutir à un diagnostic territorial du risque routier.

Par ailleurs, les différents partenaires ont produit 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 des salariés affiliés à la Mutualité sociale 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 a permis l'élaboration d'un support de communication intitulé « **L'essentiel du risque routier professionnel** », présentant les principaux chiffres (ainsi, en 2020, 38 % des accidents corporels de la route étaient liés à l'activité professionnelle, ces accidents ayant engendré 4,8 millions de journées d'arrêt de travail) et leviers de prévention (organiser les déplacements, bien choisir et

5) « Sauvons plus de vies sur nos routes », Comité interministériel de la sécurité routière, mardi 9 janvier 2018 : https://www.gouvernement.fr/sites/default/files/document/document/2018/01/dossier_de_presse_-_comite_interministeriel_de_la_securite_routiere_-_mardi_9_janvier_2018.pdf

6) Au titre de l'année 2020 : https://assurance-maladie.ameli.fr/sites/default/files/rapport_annuel_2020_de_lassurance_maladie_-_risques_professionnels_decembre_2021_0.pdf

entretenir les véhicules, organiser les communications, former tous les acteurs de l'entreprise). La dernière publication date de février 2023 et porte sur l'année 2021.

3.2. COORDONNER LES ACTIONS MENÉES PAR LES DIFFÉRENTS ACTEURS DE PRÉVENTION

Une instruction commune, signée le 17 décembre 2018 et publiée au **Bulletin officiel du ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion de janvier 2019**⁽⁷⁾, définit le cadre de mise en œuvre des orientations relatives au risque routier professionnel annoncées par le Gouvernement lors du CISR du 9 janvier 2018, et cible les secteurs d'activité à mobiliser en priorité sur la base d'indicateurs produits par Santé publique France.

Focus sur les expérimentations menées par le réseau Assurance Maladie – Risques professionnels

Dans le cadre de la convention d'objectifs et de gestion 2018-2022 de la branche AT/MP, le réseau Assurance Maladie – Risques professionnels mène des expérimentations en région sur des secteurs d'activité particulièrement exposés au risque routier en **mission**.

Sept caisses se sont positionnées sur ce risque et ont lancé, en fin d'année 2018, des expérimentations qui vont s'étendre jusqu'en 2022. Celles-ci, au nombre de neuf, sont centrées sur les secteurs d'activité suivants :

- le transport routier de marchandises pour les Carsat de la Bourgogne-Franche-Comté et de Nord-Picardie ;
- la propreté pour la Caisse générale de Sécurité sociale (CGSS) de la Guyane ;
- la restauration rapide pour les Carsat du Languedoc-Roussillon et du Sud-est ;
- la messagerie et le fret express pour la CGSS de la Martinique et la Carsat du Nord-Est ;
- l'aide et soin à domicile pour les Carsat Hauts-de-France et du Sud-Est.

À titre d'exemples, les expérimentations conduites dans le secteur de l'aide et soins à domicile ont pris des formes distinctes selon les régions.

La Carsat Hauts-de-France a déployé une démarche auprès d'entreprises ciblées ou volontaires sur la base d'un accompagnement à distance (visioconférences). Cet accompagnement a conduit les entreprises à réaliser un auto-diagnostic de leur démarche de prévention du risque routier sur la base d'outils créés spécifiquement. Une offre de service dédiée a en outre été élaborée pour accompagner les établissements à chaque étape : elle comprend des outils « connectés », dont en particulier, un outil d'évaluation du risque routier en ligne, un module d'e-learning, et un *serious game*.

7) https://travail-emploi.gouv.fr/publications/picts/bo/2019/20190001/tre_20190001_0000_0004.pdf

La Carsat Sud-Est a développé une offre de prévention reposant sur l'accompagnement d'un panel d'entreprises par des préventeurs de la Carsat. Cet accompagnement a pour objet l'élaboration de publications dédiées aux spécificités du risque routier dans ce secteur, ainsi que le développement d'une offre de formation expérimentale à destination des aides à domicile dans le cadre d'une action partenariale avec l'OPCO UNIFORMATION. Des études complémentaires sont en cours sur l'impact économique et la mise à disposition pour ces travailleurs d'une flotte de véhicule.

4. ACTUALITÉ DE LA PRÉVENTION DU RISQUE D'EXPOSITION À L'AMIANTE : LA MISE EN ŒUVRE DE L'OBLIGATION DE REPÉRAGE AVANT TRAVAUX DE L'AMIANTE 2016-2022

4.1. GENÈSE

Les enjeux du repérage de l'amiante avant d'engager des travaux sont à la fois sanitaires, juridiques et économiques. La complétude de ces investigations constitue la première étape de l'évaluation des risques par le donneur d'ordre. Celui-ci définit sur cette base la faisabilité technique et économique de son opération, sa nature, son périmètre et son cadre juridique et choisit en conséquence une entreprise compétente pour effectuer les travaux. En outre, le donneur d'ordre ayant l'obligation légale de communiquer le rapport de repérage de l'amiante aux entreprises répondant à son appel d'offres, ou sa demande de devis (article L. 4412-2 du code du travail), il est également un élément central de l'évaluation des risques de l'employeur.

Cette démarche d'évaluation des risques du donneur d'ordre, tout comme celle incombant à l'employeur, initialement fondée sur la mise en œuvre des principes généraux de prévention, constitue une obligation majeure rappelée par la Cour de cassation, depuis novembre 2002, par une série d'arrêts relatifs à l'amiante.

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 le repérage avant travaux (RAT) de l'amiante dans le code du travail ainsi que ses modalités de mise en œuvre, lesquelles sont explicitées par le décret n° 2017-899 du 9 mai 2017, modifié par le décret n° 2019-251 du 27 mars 2019, désormais codifié aux articles R. 4412-97 à R. 4412-97-6 du code du travail.

Ces dispositions structurent une obligation explicite de repérage avant travaux selon le périmètre et la nature de l'opération envisagée, en s'appuyant sur des

modalités techniques adaptées au domaine d'activité envisagé. Le décret prévoit six arrêtés d'application pour chacun des domaines d'activité listés au II de l'article R. 4412 -97 du code du travail, 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) ;
- 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 concourants à la réalisation ou la mise en œuvre d'une activité (1^{er} juillet 2020) ;
- Autres immeubles tels que terrains, ouvrages de génie civil et infrastructures de transport (1^{er} octobre 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 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.

Complété par un dispositif de formation des opérateurs de RAT à la méthode normalisée de leur domaine d'activité, le chantier RAT engagé depuis plus de 4 ans par la DGT, assure la sécurité sanitaire et juridique aux acteurs de la filière en s'appuyant sur la structuration du geste professionnel et la montée en compétence des opérateurs de RAT.

4.2. AU 31 DÉCEMBRE 2021, LE CHANTIER DE NORMALISATION POUR CHACUN DES SIX DOMAINES D'ACTIVITÉ SUSMENTIONNÉS EST ACHEVÉ

En effet, sept normes sont ainsi 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 : mai 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).

Effectivement, le domaine des immeubles autres que bâtis étant un domaine très vaste, il a été nécessaire, pour le bon déroulé des travaux de normalisation le concernant, de le scinder en deux, ceci expliquant la publication des deux normes susmentionnées.

Six arrêtés d'application sont par ailleurs publiés :

- 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, qui est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2020 ;
- L'arrêté du 16 juillet 2019 relatif au repérage de l'amiante avant certaines opérations réalisées dans les immeubles bâtis, qui est entré en vigueur dès le 19 juillet 2019. Cet arrêté a été modifié par l'arrêté du 23 janvier 2020, de manière à reporter au 1^{er} juillet 2020 l'exigence pour les opérateurs de repérage de disposer de la certification avec mention afin d'être en capacité de réaliser les missions de repérage de l'amiante avant travaux portant sur les immeubles bâtis ;
- 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 compétences 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 courant jusqu'au 21 avril 2021, cette dernière étant destinée à permettre au COFRAC (Comité Français d'Accréditation), s'agissant des organismes accrédités selon le précédent dispositif réglementaire (prévu par l'arrêté du 6 mars 2003, aujourd'hui abrogé), 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 ajouté dans les matériaux manufacturés ;
 - La portée d'accréditation n° 2, relative à la recherche d'amiante naturel (aussi appelé environnemental) 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 (publié au *Journal officiel* du 22 janvier 2021) ;

- 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 (publié au *Journal officiel* du 11 septembre 2021).

Pour ces deux derniers arrêtés, et bien que le décret du 27 mars 2019 prévoyait leur entrée en vigueur respective en date du 1^{er} juillet 2020, cette échéance n'a pu être respectée du fait de la crise sanitaire liée à la Covid-19, laquelle a notamment retardé les consultations obligatoires ainsi que la mise en œuvre du dispositif de formation des opérateurs de repérage de l'amiante dans ces domaines. En outre, si ces arrêtés prévoient l'entrée en vigueur immédiate de leurs dispositions relatives à la formation des opérateurs de repérage, ils repoussent l'opposabilité des autres dispositions au 1^{er} janvier 2023 (s'agissant de l'arrêté du domaine d'activité des aéronefs) et au 1^{er} juillet 2023 (s'agissant de l'arrêté du domaine d'activité des installations, structures ou équipements), afin de garantir aux donneurs d'ordre de ces secteurs d'activité de pouvoir disposer au moment de leur entrée en vigueur effective d'un nombre suffisant d'opérateurs de repérage formés selon le dispositif que chacun de ces arrêtés détaille dans ses annexes.

Il reste donc à prendre les deux arrêtés d'application concernant le domaine d'activité des immeubles autres que bâtis, au 31 décembre 2021, étant précisé que ces derniers seront 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 repoussée à une date garantissant, pour les donneurs d'ordre, de disposer d'un nombre suffisant d'opérateurs de repérage formés selon les exigences réglementaires en la matière).

4.3 LA STRUCTURATION DE L'OFFRE DE FORMATION EST EN COURS

Pour atteindre l'objectif de montée en compétences des opérateurs de repérage et d'homogénéisation de leurs pratiques, les conditions de formation et d'appropriation des normes constituent un axe majeur de sécurisation des opérations sur matériaux et produits amiantés que lanceront les donneurs d'ordre et maîtres d'ouvrage.

Les conditions de compétences et de formation des opérateurs de repérage, ainsi que les exigences à l'égard des organismes de formation concernés sont en conséquence définies dans les annexes des arrêtés RAT (hormis l'arrêté du 16 juillet 2019 immeubles bâtis) en s'appuyant sur certaines dispositions d'application de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, notamment celles relatives aux exigences en matière de qualité de la formation et d'inscription des certifications professionnelles auprès de France compétences.

La mise en œuvre de ce dispositif a été retardée du fait des perturbations causées par la crise sanitaire. 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). Cette position est ainsi reprise dans l'arrêté du 22 juillet 2021 relatif au domaine d'activité des installations, structures et équipements concourant à la réalisation ou à la mise en œuvre d'une activité, et il en sera 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.

4.4. 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) d'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 dispenses, d'exemptions et d'aménagements de l'obligation légale de repérage. Cette plaquette, réalisée avec l'appui de l'Organisme professionnel prévention bâtiment travaux publics (OPPBTP), 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 pour 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 d'OSAC, prestataire de la DGAC.

Enfin, une troisième version actualisée du questions-réponses (QR) métrologie spécifique à la métrologie amiante dans l'air et dans les matériaux a été élaborée par un groupe de travail piloté par la DGT et associant la direction générale de la santé (DGS), l'Institut national de recherche et de sécurité (INRS), le COFRAC et une experte indépendante en métrologie amiante. Ce travail a permis d'apporter des précisions sur les aspects techniques des mesures d'empoussièrement (sur opérateur et environnementaux) et une actualisation prenant en compte les récentes évolutions réglementaires (arrêté du 30 mai 2018 relatif aux conditions de mesurage des niveaux d'empoussièrement).

Le QR apporte également des précisions s'agissant du nouveau dispositif réglementaire mis en place par l'arrêté du 1^{er} octobre 2019 relatif aux modalités de réalisation des analyses de matériaux et produits susceptibles de contenir de l'amiante. Un QR supplémentaire, venant apporter des précisions sur divers points de la réglementation issue de cet arrêté du 1^{er} octobre, et publié en date du 16 juin 2021 à la rubrique amiante du ministère chargé du travail, est venu le compléter à ce sujet.

5. LA PRÉVENTION DU RISQUE CHIMIQUE ET DU RISQUE BIOLOGIQUE

L'année 2021 a été marquée par la transposition de deux directives européennes en matière de valeurs limites d'exposition professionnelle (VLEP) et les travaux préparatoires à l'adoption de la directive 2022/431 du 9 mars 2022 apportant la 4^e modification de la directive CMD (Directive Cancérogènes et Mutagènes).

5.1. LES TRANSPOSITIONS DES VALEURS LIMITES D'EXPOSITION PROFESSIONNELLE (VLEP) EUROPÉENNES DANS LA RÉGLEMENTATION FRANÇAISE

Les discussions européennes sur l'établissement ou l'abaissement des valeurs limites d'exposition professionnelle pour des agents chimiques dangereux ou pour des agents cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction, auxquelles participe la direction générale du travail, ont abouti à deux révisions de directives :

- la directive 98/24/CE concernant la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs contre les risques liés à des agents chimiques sur le lieu de travail (dite ACD) ;
- la directive 2004/37/CE concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition à des agents cancérogènes ou mutagènes au travail (dite CMD).

Les mises à jour par des directives modificatives permettent ainsi d'intégrer dans la réglementation les avancées des connaissances scientifiques auxquelles contribue la France notamment par le biais des études de l'Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail (Anses), systématiquement transmises à la Commission européenne.

Dans l'Union européenne, comme en France, la mesure des VLEP participe à la protection des travailleurs contre les effets néfastes pour leur santé d'une exposition à des agents chimiques. Il convient donc de réduire l'exposition au niveau le plus bas que l'on puisse techniquement atteindre. À ce titre, le respect des VLEP est considéré comme un objectif minimal de prévention de la santé des travailleurs.

En 2021, trois directives ont fait l'objet de travaux de transposition permettant de compléter les dispositions réglementaires françaises :

- la directive (UE) 2019/130 du Parlement européen et du Conseil du 16 janvier 2019 (**dite CMDII**) et la directive (UE) 2019/983 du Parlement européen et du Conseil 5 juin 2019 (**dite CMD III**) modifiant de la directive CMD ;
- la directive (UE) 2019/1831 de la Commission du 24 octobre 2019 (**dite ACD5**) établissant une cinquième liste de valeurs limites indicatives d'exposition professionnelle en application de la directive 98/24/CE du Conseil et modifiant la directive 2000/39/CE.

Deux décrets et trois arrêtés ont transposé ces directives :

- l'arrêté du 3 mai 2021 modifiant l'arrêté du 26 octobre 2020 fixant la liste des substances, mélanges et procédés cancérogènes au sens du code du travail (CMD II) ;
- les arrêtés des 3 mai 2021 et 9 décembre 2021 fixant des valeurs limites d'exposition professionnelle indicatives pour certains agents chimiques (CMD II, ACD 5 et CMD III) ;
- les décrets n° 2021-434 du 12 avril 2021 et n° 2021-1849 du 28 décembre 2021 fixant des valeurs limites d'exposition professionnelle contraignantes pour certains agents chimiques (CMD II, ACD 5 et CMD III).

Ces trois transpositions ont permis d'intégrer 19 nouvelles VLEP (dont le trichloréthylène, le béryllium) dans le droit français et la mise à jour d'une VLEP. Les VLEP de certaines substances comme par exemple le béryllium font l'objet d'une diminution progressive avec une VLEP transitoire de 0,6 µg/m³ jusqu'au 11 avril 2026 et qui sera ensuite abaissée à 0,2 µg/m³.

En plus des VLEP, deux familles de substances (les huiles minérales qui ont été utilisées dans des moteurs et les mélanges d'hydrocarbures aromatiques polycycliques) font l'objet d'une mention identifiant un risque accru pour les travailleurs en cas d'exposition cutanée, et les travaux exposant aux huiles minérales usagées et aux échappements de moteurs diesels sont reconnus comme exposant les travailleurs à des agents cancérogènes.

5.2. L'IMPLICATION DE LA DIRECTION GÉNÉRALE DU TRAVAIL DANS LES TRAVAUX ET LES NÉGOCIATIONS SUR L'ÉVOLUTION DES RÉGLEMENTATIONS EUROPÉENNES.

Les négociations entre le conseil et le parlement européen sur la 4^e directive modifiant la directive 2004/37/CE concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition à des agents cancérigènes ou mutagènes au travail (dite CMD) ont été engagées en mai 2021. Ces discussions ont notamment porté sur l'intégration des substances reprotoxiques dans cette directive et sur l'entrée des médicaments cancérigènes, dont certains traitements anticancéreux (cytostatiques/cytotoxiques) dans le champ d'application de cette directive. **L'accord a été finalisé lors du trilogue (Commission, Conseil, Parlement) du 15 décembre 2021** et la directive (UE) 2022/431 apportant la 4^e modification de la CMD a été adoptée le 9 mars 2022, sous présidence française.

Le transfert des substances reprotoxiques de la directive 98/24/CE relative à la prévention des risques des travailleurs contre les agents chimiques dangereux vers la directive 2004/37/CE permet de renforcer la protection des travailleurs européens en appliquant les dispositions prévues pour les protections des travailleurs contre les agents cancérigènes et mutagènes. La réglementation européenne se rapproche ainsi des dispositions déjà en place en France depuis 2001, notamment en imposant la mise en place d'une démarche de prévention visant à limiter l'exposition des travailleurs à un niveau aussi bas que l'on puisse techniquement atteindre.

Le mois de mai de l'année 2021 marque aussi le début des travaux sur la révision du règlement (CE) ,n° 1272/2008 relatif à la classification, à l'étiquetage et à l'emballage des substances et des mélanges (CLP) par la Commission européenne. La Direction Générale du Travail (DGT), en tant qu'autorité compétente, coordonne les travaux interministériels pour porter la position française, l'un des enjeux majeurs étant l'adoption des critères permettant de classer les substances au regard de leurs effets sur les perturbateurs endocriniens.

5.3. LA PROTECTION DES TRAVAILLEURS CONTRE LES RISQUES LIÉS À L'EXPOSITION À DES AGENTS BIOLOGIQUES

La directive 2000/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 18 septembre 2000 concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition à des agents biologiques au travail comprend notamment dans ses annexes la liste des agents biologiques pathogènes et leur classement de dangerosité (annexe III) ainsi que les mesures et niveaux de confinement à mettre en place pour protéger les travailleurs (annexes V et VI).

En droit national, les dispositions des annexes de la directive 2000/54/CE sont portées par 2 arrêtés pris en application des articles R. 4421-4 et R. 4424-9 du code du travail :

- L'arrêté du 18 juillet 1994 qui fixe la liste des agents biologiques pathogènes comprenant ceux identifiés dans l'annexe III de la directive 2000/54/CE et d'autres organismes pathogènes identifiés par les autorités sanitaires françaises ;
- L'arrêté du 16 juillet 2007 qui fixe les mesures techniques de prévention, notamment de confinement, dans les lieux de travail où les travailleurs sont susceptibles d'être exposés à des agents biologiques pathogènes, intégrant les mesures des annexes V et VI de la directive 2000/54/CE.

Durant l'été 2021, la DGT a engagé les travaux de transposition de la directive (UE) 2019/1833 de la Commission du 24 octobre 2019 modifiant les annexes I, III, V et VI de la directive 2000/54/CE du Parlement européen et du Conseil. Dans ce cadre, un groupe de travail composé d'experts de Santé publique France, de l'Agence nationale de sécurité des médicaments et des produits de santé, de l'Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles et d'experts recommandés par le Haut Conseil en Santé Publique (HCSP) a contribué à l'élaboration de l'arrêté du 16 novembre 2021 fixant **la liste des agents biologiques pathogènes**. Cet arrêté ajoute 118 agents biologiques pathogènes et modifie le classement de 11 agents biologiques à la liste de l'arrêté du 18 juillet 1994 précité.

La mise à jour de cette liste doit conduire les employeurs à évaluer le niveau de danger pour des agents biologiques et ainsi mieux apprécier les risques, en vue de mettre en place les mesures de prévention appropriées.

6. PRÉVENIR LES RISQUES LIÉS AUX POUSSIÈRES

6.1. LES ENJEUX DE LA RÉVISION DES CONCENTRATIONS MOYENNES EN POUSSIÈRES SANS EFFET SPÉCIFIQUE (PSES)

La question de la révision des concentrations moyennes en poussières sans effet spécifique (PSES) a été posée le 11 octobre 2011, lorsque l'Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail (Anses) a été saisie par les ministres en charge du travail, de la santé et des transports, afin de produire une expertise sur la pollution chimique de l'air des enceintes de transports ferroviaires souterrains et des risques associés pour les travailleurs. Le 7 septembre 2015, l'Anses a rendu son avis, comprenant des conclusions qui suggèrent en particulier d'envisager une révision des valeurs limites d'exposition professionnelle (VLEP) pour les PSES.

Pour donner suite à cette recommandation, la Direction générale du travail (DGT) a saisi l'Anses le 20 novembre 2015 sur l'actualisation des valeurs fixées à l'article R. 4222-10 du code du travail fixant les concentrations moyennes en poussières totales et alvéolaires⁸⁾, à la lumière des dernières connaissances scientifiques acquises.

L'Anses a remis le 19 novembre 2019 son rapport définitif relatif à l'évaluation des effets sur la santé sur le lieu de travail des PSES⁹⁾. Ce rapport préconisait un abaissement des niveaux de concentration moyenne en poussières totales et alvéolaires dans les locaux à pollution spécifique à 10 mg/m³ d'air pour la fraction inhalable et 5 mg/m³ d'air pour la fraction alvéolaire, à 4 mg/m³ d'air pour la fraction inhalable (réduction de 60 % de la valeur actuelle) et 0,9 mg/m³ d'air pour la fraction alvéolaire (réduction de 82 % de la valeur actuelle).

L'année 2021 a été marquée par le processus de concertation avec les partenaires sociaux dans le cadre du Conseil d'orientation des conditions de travail (COCT), et notamment de sa commission spécialisée relative à la prévention des risques liés à la conception et à l'utilisation des équipements de travail, des équipements de protection individuelle et des locaux et lieux de travail temporaires (CS3). Les échanges ont notamment porté sur l'applicabilité des niveaux de concentration préconisés par l'Anses, tant d'un point de vue technique qu'économique, dans un délai court eu égard aux enjeux en termes de santé pour les travailleurs. À l'issue de cette concertation, le ministère en charge du travail a publié 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.

Ce décret révisé les niveaux de concentration pour les poussières dites sans effet spécifique, en prévoyant en particulier :

- l'application, au 1^{er} juillet 2023, des valeurs issues du rapport de l'Anses de novembre 2019 (4 mg/m³ d'air pour la fraction inhalable et 0,9 mg/m³ d'air pour la fraction alvéolaire) ;
- la mise en œuvre de valeurs intermédiaires du 1^{er} janvier 2022 au 30 juin 2023 (respectivement 7 mg/m³ d'air et 3,5 mg/m³).

Ces valeurs ne s'appliquent pas aux mines et carrières.

8) Ces valeurs n'avaient pas été révisées depuis 1984.

9) Rapport de l'agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail (Anses) relatif à la proposition de valeurs limites d'expositions à des agents chimiques en milieu professionnel – Évaluation des effets sur la santé sur le lieu de travail pour les poussières dites sans effets spécifiques (PSES) – novembre 2019.

6.2. LA MISE EN PLACE D'UNE COMMISSION POUR ACCOMPAGNER LES ENTREPRISES

Afin d'accompagner les entreprises et leurs salariés dans le cadre de l'abaissement important de ces valeurs, une commission dont la composition a été établie par arrêté⁽¹⁰⁾ a été mise en place afin de :

- recenser les moyens techniques à mettre en place par les employeurs pour assurer le respect des valeurs applicables à compter du 1^{er} juillet 2023 ;
- réévaluer ces valeurs :
 - celles fixées à l'article R. 4222-10 du code du travail (4 mg/m³ d'air pour la fraction inhalable et 0,9 mg/m³ d'air pour la fraction alvéolaire) ;
 - la concentration en poussières alvéolaires non silicogènes (valeur de 5mg/m³) fixée à l'article R. 4412-154 du code du travail, en cas de présence simultanée de ces dernières avec des poussières alvéolaires contenant de la silice cristalline ;
 - la concentration en poussières alvéolaires applicable aux lieux de travail en extérieur sur les mines et carrières (5mg/m³).

Cette commission est composée de 6 experts et est présidée par M. Hervé Lanouzière, directeur de l'Institut national du travail de l'emploi et de la formation professionnelle, avec une dimension pluridisciplinaire afin de s'assurer que l'ensemble des problématiques que soulève la révision des niveaux de concentration des PSES, technique, sanitaire, économique et sociale, ainsi que les spécificités des principaux secteurs professionnels concernés (industrie, agriculture), puissent être correctement identifiées.

Les travaux de cette commission ont débuté le 31 janvier 2022, et doivent aboutir à un rapport à remettre dans un délai d'un an à compter de son installation.

10) 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.

PARTIE 3
LES GRANDES
ACTIONS EN MATIÈRE
DE PRÉVENTION

Chapitre 5

Le 4^e plan santé au travail

1. L'élaboration du PST 4	229
2. Le contenu du PST 4	230
3. La déclinaison de l'axe transversal en un plan dédié à la lutte contre les accidents du travail graves et mortels (PATGM)	232
4. L'horizon 2022 : la mise en œuvre du PST 4 et du PATGM	232

Chapitre 5

Le 4^e plan santé au travail

Le Plan santé au travail (PST) est le document stratégique pluriannuel de la politique de santé au travail, véritable feuille de route de l'État, des institutions de la santé au travail et des partenaires sociaux.

Le 4^e Plan santé au travail (2021 - 2025) a été présenté au Conseil national d'orientation des conditions de travail (CNOCT) en décembre 2021. Il succède au PST 3 (2016 - 2020), dont le bilan a été rendu public en juillet 2021.

Le PST 4 reconduit les principes directeurs du PST 3, tout en intégrant les problématiques émergentes de la santé au travail. Il s'organise autour d'un axe transversal dédié à la lutte contre les accidents graves et mortels, de quatre axes stratégiques, déclinés en dix objectifs opérationnels, 33 actions et 90 sous actions. Cette nouvelle feuille de route est le fruit d'un travail de concertation et de co-construction avec l'ensemble des acteurs de la santé et sécurité au travail, mené dans un contexte inédit de crise sanitaire et de réforme de la santé au travail.

1. L'ÉLABORATION DU PST 4

Les enseignements tirés du PST 3

Le PST 4 se fonde sur les enseignements tirés du PST 3, dont le bilan a mis en lumière les avancées majeures. Ainsi, le PST 4 consacre à nouveau la prévention primaire comme clé de voûte de la santé au travail, poursuit le renforcement du dialogue social et œuvre au renforcement de la transversalité entre la santé au travail et la santé publique, ainsi qu'à la promotion d'une approche positive de la santé.

S'agissant des leviers d'amélioration, le bilan du PST 3 a mis en évidence la nécessité de mieux suivre et évaluer les résultats du plan, ainsi que la nécessité d'une mobilisation toujours accrue des services de prévention de santé au travail (SPST), aux côtés des autres acteurs de la santé au travail. Ces enseignements ont été pleinement pris en compte dans la phase d'élaboration du PST 4.

Un contexte inédit

Le PST 4 a été élaboré dans un contexte de réforme de la prévention en santé au travail, avec la conclusion de l'accord national interprofessionnel (ANI) de décembre 2020, traduit en droit par la loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail. Les partenaires sociaux ont fait part, dans cet accord, de leur ambition forte et partagée de mettre la prévention au cœur des enjeux de la santé au travail et de la faire progresser par des dispositifs concrets et un

système d'acteurs renouvelé. L'élaboration du PST 4 a pris en compte l'ANI comme la loi.

Le PST 4 a également tenu compte des enseignements de la crise sanitaire, encore en cours lors de son élaboration. Cette crise a soulevé de nouveaux enjeux tels que l'adaptation du monde de travail aux crises, l'accompagnement des entreprises face aux risques induits par les nouvelles organisations du travail (développement du télétravail et des solutions numériques, etc.) ; autant d'enjeux que le PST 4 se devait d'intégrer. Plus largement, l'enjeu des crises et des transformations importantes qui ont un impact sur le monde du travail est abordé dans ce plan.

Un principe de co-construction et de concertation

Le PST 4 a été élaboré en association étroite avec les institutions et opérateurs de la santé au travail. À ce titre :

- quatorze groupes de travail thématiques, rassemblant plus d'une centaine d'acteurs, ont été constitués ;
- dix réunions du comité de pilotage (COFIL) du PST réunissant les organismes de prévention et les administrations ont été organisées ;
- les référents des plans régionaux en santé au travail (PRST) ont été régulièrement consultés ;
- plusieurs réunions bilatérales ont été organisées avec d'autres acteurs de la santé au travail, notamment l'Institut national du cancer (INCA) ;
- les partenaires sociaux ont également participé activement à la construction du PST 4, notamment à l'occasion des 16 réunions du Groupe Permanent d'Orientation (GPO) du Conseil d'orientation des conditions de travail (COCT) dédiées, entre janvier et novembre 2021.

2. LE CONTENU DU PST 4

Des principes directeurs renforcés

Le PST 4 réaffirme les principes directeurs du précédent plan. Au titre de la prévention primaire, il propose par exemple des actions ciblant la formation initiale et continue en santé et sécurité au travail, ainsi que des actions consacrées au développement d'une culture de prévention, notamment dans les TPE (très petites entreprises) et PME (petites et moyennes entreprises). Plusieurs actions ciblent également les risques professionnels prioritaires (exposition aux produits chimiques, chutes des hauteurs, risques psychosociaux, risque routier professionnel, troubles musculo-squelettiques), la qualité de vie au travail et l'amélioration des conditions de travail.

Le PST 4 met en outre l'accent sur le renforcement de la prévention de la désinsertion professionnelle et l'accompagnement des salariés vulnérables,

incontournables notamment au regard du vieillissement de la population active et de la hausse des maladies chroniques.

Des liens accrus avec les autres plans

Dans un objectif de cohérence, le PST 4 s'attache à articuler au mieux les différents plans et programmes, en lien avec la santé des travailleurs portés par les pouvoirs publics et les organismes de prévention. Il s'affirme ainsi comme un point de convergence.

À ce titre, il intègre :

- des actions de gestion des risques liés aux nanomatériaux en lien avec la stratégie nationale des perturbateurs endocriniens (SNPE 2) ;
- la lutte contre les effets de certaines pollutions (sols, air intérieur) sur la santé des travailleurs en lien avec le Plan National Santé-Environnement 4 (PNSE 4), via l'approfondissement des connaissances sur le risque pollution et le renforcement des actions de prévention ;
- des outils (formation, outils d'aide à la décision) pour accompagner la substitution des produits contenant des substances préoccupantes pour la santé, en lien avec les priorités de la Stratégie décennale de lutte contre les cancers et le Plan National Santé-Environnement 4 (PNSE 4) ;
- la prise en compte des risques psychosociaux (RPS) dans le secteur agricole, en lien avec le plan de prévention du mal-être et d'accompagnement des agriculteurs en difficulté.

L'intégration de nouveaux sujets d'actualité

Par ailleurs, le PST 4 innove sur plusieurs sujets majeurs pour s'adapter aux évolutions et aux nouveaux besoins sociétaux. Il prévoit notamment de :

- **Prendre en compte les conséquences du changement climatique sur la santé des travailleurs.** Le sujet des canicules, par exemple, et de leur impact sur les risques professionnels, fait l'objet de mesures concrètes.
- **Adapter la prévention primaire aux mutations et transitions de l'organisation du travail en lien avec les nouvelles technologies.** S'agissant notamment de l'intelligence artificielle, un recueil d'informations qualitatives pourrait être organisé en s'appuyant notamment sur les services de l'inspection du travail, les caisses de mutualité sociale agricole (CCMSA) et les caisses d'assurance retraite et de la santé au travail (CARSAT), afin d'améliorer les connaissances sur les équipements et d'identifier les mesures de prévention adaptées.
- **Intégrer la prise en compte des crises, en particulier les conséquences de l'épidémie de la Covid-19 sur la santé mentale.**
- **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.

3. LA DÉCLINAISON DE L'AXE TRANSVERSAL EN UN PLAN DÉDIÉ À LA LUTTE CONTRE LES ACCIDENTS DU TRAVAIL GRAVES ET MORTELS (PATGM)

Le PST 4 centralise plusieurs actions dans un axe dédié à la lutte contre les accidents du travail graves et mortels, afin d'en faire un enjeu transversal.

Priorité de la politique publique de santé au travail, l'axe transversal a lui-même été décliné dans un plan spécifique sur la prévention des accidents du travail graves et mortels, publié le 14 mars 2022.

Tout comme le PST, ce plan a été élaboré dans le cadre d'un processus de co-construction avec les acteurs de la prévention des risques professionnels et en lien avec les partenaires sociaux.

Établi sur 2022-2025 et décliné en 27 mesures articulées autour de 4 axes thématiques et d'un axe transversal, il est la feuille de route des pouvoirs publics en matière de réduction des accidents graves et mortels pour les quatre prochaines années. Dans un souci de cohérence, il se conjugue avec les actions du PST 4.

4. L'HORIZON 2022 : LA MISE EN ŒUVRE DU PST 4 ET DU PATGM

Un pilotage et un suivi du PST 4 renforcés

Il s'agit désormais de mettre en œuvre les nombreuses actions des PST 4 et PATGM. Conformément au constat établi dans le bilan du PST 3, les moyens dédiés au pilotage et au suivi du plan ont été renforcés. Le plan se dote ainsi d'un pilotage stratégique et opérationnel renforcé, pour mieux mesurer les résultats produits, notamment à l'aune des ressources et moyens investis.

Il s'agit d'une part d'indicateurs stratégiques qui ont vocation à donner un aperçu de l'environnement du plan quant à l'effet final recherché sur les publics cibles (travailleurs, entreprises, etc.). Les indicateurs de pilotage, d'autre part, rendront compte de l'implication des acteurs sur ce plan, dont l'une des grandes ambitions est de fournir le cadre d'une meilleure coordination entre eux, et de la qualité de son pilotage. Enfin, les indicateurs de suivi et/ou des livrables associés aux actions ont pour but d'assurer un pilotage pertinent des actions du plan tout au long de sa mise en œuvre, en évaluant les résultats obtenus.

Le PATGM, un plan évolutif

Le PATGM, établi sur la période 2022-2025, est évolutif et mobilisera les acteurs autour d'actions concrètes. À ce titre, une clause de revoyure est prévue dans deux ans, afin de s'ajuster et de s'adapter aux retours d'expérience, en révisant des actions déjà prévues en intégrant de nouvelles actions. Un premier bilan d'étape a été réalisé à l'automne 2022 et présenté aux partenaires et membres du CNPST.

Publication du nouveau cadre stratégique de l'Union Européenne (UE) en matière de santé et de sécurité au travail pour la période 2021-2027

Le 28 juin 2021, la Commission européenne a publié un nouveau cadre stratégique de l'Union en matière de santé et de sécurité au travail (SST), destiné à couvrir la période 2021-2027.

Cette nouvelle stratégie se concentre sur trois objectifs transversaux :

- gérer les changements induits par les transitions écologique, numérique et démographique ainsi que les changements dans l'environnement de travail traditionnel ;
- améliorer la prévention des accidents et des maladies ;
- améliorer la préparation à toute future crise potentielle.

1. Anticiper et gérer les changements dans le monde du travail

Prenant acte des évolutions technologiques et des défis posés par le recours accru aux nouvelles technologies dans le monde du travail, et afin de garantir des lieux de travail sûrs et sains durant les transitions numérique, écologique et démographique, la Commission prévoit notamment de :

- réexaminer la directive sur les lieux de travail et la directive sur les équipements à écran de visualisation d'ici 2023 ;
- mettre à jour de nombreuses limites de protection d'ici 2024 (pour l'amiante en 2022, le plomb et les disocyanates en 2023 et le cobalt en 2024).

2. Améliorer la prévention des maladies et accidents liés au travail

Le cadre stratégique promeut également une approche « Vision zéro » visant à éliminer les décès liés au travail dans l'UE, en renforçant la culture de la prévention. Cette approche passe nécessairement par :

- des enquêtes approfondies sur les accidents et les morts au travail ;
- l'identification et la réponse aux accidents et morts accidentelles ;
- la sensibilisation aux risques liés aux accidents du travail et aux maladies professionnelles ;
- le renforcement de l'application des règles et directives existantes.

Pour mener à bien ces différents chantiers, la Commission s'engage à améliorer la collecte de données sur les accidents du travail et les maladies professionnelles et à mettre en place un groupe de travail tripartite dédié à la « Vision Zéro » au sein du Comité consultatif pour la sécurité et la santé sur le lieu de travail (ACSH).

De plus, la Commission entend poursuivre ses efforts en s'attaquant aux principales causes de morts liées au travail : les cancers professionnels, les maladies circulatoires professionnelles ainsi que les troubles musculo-squelettiques (TMS).

3. Améliorer l'état de préparation face à d'éventuelles futures menaces pour la santé

Tirant les leçons de la pandémie actuelle, la Commission européenne élaborera des procédures d'urgence et des orientations pour le déploiement, la mise en œuvre et le suivi de mesures dans les futures crises sanitaires potentielles, en étroite coopération avec les acteurs de la santé publique.

La Commission européenne invite les États membres à mettre à jour leurs stratégies nationales en matière de sécurité et de santé au travail, en coopération avec les partenaires sociaux, à l'aune de ce nouveau cadre stratégique.

Chapitre 6

De l'ANI de 2020 à la loi du 2 août 2021 et son application

1. L'accord national interprofessionnel du 9 décembre 2020 a été transposé dans une proposition de loi promulguée le 2 août 2021 237
2. Une réforme axée sur le renforcement de la prévention primaire et un meilleur pilotage des acteurs de la santé au travail 238
3. L'application des mesures de la loi du 2 août : un enjeu essentiel pour concrétiser la réforme de la santé au travail 240

Chapitre 6

De l'ANI de 2020 à la loi du 2 août 2021 et son application

1. L'ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL DU 9 DÉCEMBRE 2020 A ÉTÉ TRANSPOSÉ DANS UNE PROPOSITION DE LOI PROMULGUÉE LE 2 AOÛT 2021

Plusieurs rapports récents, en particulier celui de la députée Mme Charlotte Parmentier-Lecocq sur le système de santé au travail dans le secteur privé (août 2018), celui du député M. Stéphane Artano, en faveur d'une universalisation de la santé au travail (octobre 2019) et celui de l'Inspection générale des affaires sociales (IGAS) sur les services de santé au travail (février 2020) ont pointé les enjeux de la transformation de notre système de santé au travail et énoncé des recommandations pour le faire évoluer.

L'un des principaux constats est que le système de santé au travail reste encore trop marqué par une logique de réparation au détriment de la prévention primaire. Les chiffres de sinistralité et la stagnation du nombre d'accidents du travail graves et mortels démontrent qu'un nouveau cap doit être franchi.

Notre système de santé au travail doit en outre répondre aux fortes attentes des entreprises et employeurs, mais aussi des salariés et représentants du personnel, afin d'être mieux accompagnés et outillés face à des questions qui peuvent être complexes. Cela suppose de développer et d'assurer la qualité de l'offre de proximité partout sur le territoire, notamment celle des services de santé au travail.

Enfin, les liens entre santé au travail et santé publique doivent être approfondis pour mieux prendre en compte les enjeux de société, mais aussi les situations individuelles.

Dans ce contexte, les partenaires sociaux ont été invités par le gouvernement à négocier une première fois, sur la base du rapport Lecocq. Après un premier échec au printemps 2019, un accord intitulé « Accord national interprofessionnel pour une prévention renforcée et une offre renouvelée en matière de santé au travail et de conditions de travail » (ANI) a été signé par les partenaires sociaux le 9 décembre 2020. Il a été signé par la confédération française démocratique du travail (CFDT), la Confédération Générale du Travail Force Ouvrière (CGT-FO), la

confédération française de l'encadrement - Confédération générale des cadres (CFE-CGC) et la Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) pour les organisations de salariés, et par le Mouvement des entreprises de France (MEDEF), l'Union des entreprises de proximité (U2P) et la Confédération des petites et moyennes entreprises (CPME), pour les organisations professionnelles d'employeurs.

L'ANI entend recentrer le système de santé au travail sur la prévention plutôt que sur la réparation et vise à améliorer les dispositifs existants, notamment pour les petites et moyennes entreprises.

Ce texte s'articule autour de quatre thématiques :

- la promotion de la prévention primaire au plus proche des réalités du travail ;
- la promotion de la qualité de vie au travail en articulation avec la santé au travail ;
- la promotion d'une offre de services des services de santé au travail interentreprises répondant aux attentes des employeurs et salariés ;
- la promotion d'une gouvernance renouvelée accompagnée d'un financement maîtrisé.

Au terme de l'adoption de l'ANI, les députées Charlotte Lecocq-Parmentier (Nord) et Carole Grandjean (Meurthe-et-Moselle), issues de la majorité parlementaire, se sont saisies du contenu de cet accord national interprofessionnel, afin d'assurer sa transposition et sa mise en vigueur par une proposition de loi, déposée à l'Assemblée nationale le 23 décembre 2020. L'examen parlementaire a permis, par la suite, d'enrichir cette proposition de loi (notamment sur les sujets relatifs au rapprochement entre la santé au travail et la santé publique), tout en préservant l'équilibre du texte de l'ANI.

La loi n°2021-1018 pour renforcer la prévention en santé au travail a finalement été adoptée le 2 août 2021 pour une entrée en vigueur de la plupart des dispositions au 31 mars 2022.

2. UNE RÉFORME AXÉE SUR LE RENFORCEMENT DE LA PRÉVENTION PRIMAIRE ET UN MEILLEUR PILOTAGE DES ACTEURS DE LA SANTÉ AU TRAVAIL

La loi du 2 août 2021 vise notamment à renforcer la culture de prévention primaire dans toutes les entreprises. Elle prévoit ainsi une amélioration des conditions d'élaboration, d'accessibilité et de conservation du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP), afin qu'il soit davantage orienté vers des actions de prévention concrètes dans les entreprises. Le DUERP devra être conservé pendant 40 ans par les entreprises et mis à disposition des salariés sur un portail dédié. Cette disposition doit également permettre une meilleure

prévention du risque chimique, notamment dans les situations dites de polyexposition, c’est-à-dire d’expositions simultanées ou consécutives à plusieurs substances dangereuses. De plus, un nouveau dispositif est créé : le passeport de prévention, dans lequel seront renseignés les attestations, certificats et diplômes obtenus par le travailleur dans le cadre des formations relatives à la santé et à la sécurité au travail.

La loi a également pour objectif de moderniser l’action des services de santé au travail, renommés « services de prévention et de santé au travail ». La définition d’une offre socle et d’une obligation de certification pour les services de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI) doit permettre une meilleure lisibilité et un meilleur pilotage de l’offre de ces structures pour atteindre un niveau élevé de qualité.

La loi prévoit également des dispositions en matière de gouvernance, pour renforcer le paritarisme et la transparence et prévoit le principe d’un encadrement des cotisations. En parallèle, le contrôle de l’État à travers l’agrément est conforté.

La loi crée en outre de nouveaux moyens pour la réalisation des missions des SPSTI, avec la possibilité de recourir à la télésanté au travail ou de faire appel au concours d’un médecin praticien correspondant (MPC) ou d’infirmiers en pratique avancée (IPA), afin de répondre à la pénurie de médecins du travail. La pluridisciplinarité est également renforcée, avec une accroche large pour permettre au médecin du travail de déléguer certaines tâches aux infirmiers et autres personnels de santé au travail. Les SPST pourront également recourir à la télémedecine dans un cadre sécurisé et respectueux des garanties des patients.

La loi poursuit par ailleurs un mouvement d’universalisation du suivi de l’état de santé pour tous les types de travailleurs en élargissant le champ d’intervention des SPST. La loi donne ainsi la possibilité, pour les travailleurs indépendants, de s’affilier au SPSTI de leur choix. Elle introduit une expérimentation visant à renforcer la prévention en santé au travail pour les travailleurs temporaires. La loi prévoit également l’organisation conjointe de la prévention pour les travailleurs des entreprises extérieures entre celles-ci et les entreprises utilisatrices. Enfin, la loi vise à mutualiser le suivi des travailleurs en situation de pluriemplois occupant des emplois identiques, et comporte des dispositions sur le suivi des salariés du particulier employeur, dont les assistants maternels, pour leur ouvrir le bénéfice d’un suivi de l’état de santé dans des conditions dérogatoires.

La prévention de la désinsertion professionnelle (PDP) est largement renforcée par cette loi. Si l’objectif n’est pas nouveau (il figurait déjà dans le 3^e Plan santé au travail [PST 3]), sa double dimension, individuelle et collective, est réaffirmée, et de nouvelles mesures concrètes sont prévues dans la loi. Ces mesures profiteront aux salariés dont les difficultés de santé exposent à un risque de perte d’emploi, en raison de leur santé, ou pour des raisons liées au travail (usure professionnelle, suite d’un accident ou d’une maladie professionnelle), soit pour des raisons liées à leur santé personnelle (survenance d’une maladie chronique, aggravation d’une pathologie ou d’un handicap).

La loi du 2 août 2021 crée plusieurs dispositifs en vue de prévenir la désinsertion professionnelle :

- une nouvelle visite de mi-carrière autour de 45 ans ;
- le renforcement du suivi des salariés en arrêt de travail long, qui sont souvent le signe d'un risque de désinsertion professionnelle, notamment à travers la détection des salariés à risque, *via* la transmission des arrêtés de travail aux SPST par l'Assurance Maladie ;
- la mobilisation des SPST sur le sujet à travers des pôles dédiés, les « cellules de prévention de la désinsertion professionnelle » ;
- la sécurisation d'outils concrets pour faciliter les reconversions en cas de problème de santé : l'essai encadré et la convention de rééducation professionnelle ;
- l'entretien de liaison permettant de maintenir un lien entre le salarié et l'employeur pendant les arrêts longs ou répétés, de manière à favoriser le retour dans de bonnes conditions.

Le décloisonnement de la santé au travail avec la santé publique a été accru, notamment à travers l'intégration des missions de promotion de la santé et du sport en entreprise, de vaccination et de dépistage aux missions des SPST ou la possibilité donnée au médecin du travail d'accéder au dossier médical partagé (DMP), disponible sur « Mon Espace Santé ».

Enfin, la loi du 2 août 2021 contient deux mesures qui ne figuraient pas directement dans l'ANI : une réforme de gouvernance de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact), et de son réseau de 16 associations régionales et une mesure pour renforcer la surveillance du marché des équipements de protection individuelle et des machines dangereuses.

3. L'APPLICATION DES MESURES DE LA LOI DU 2 AOÛT : UN ENJEU ESSENTIEL POUR CONCRÉTISER LA RÉFORME DE LA SANTÉ AU TRAVAIL

La publication des nombreux textes réglementaires d'application de la loi du 2 août 2021 est un préalable indispensable à la mise en œuvre de la réforme de la santé au travail. Les travaux sur l'application de la loi du 2 août 2021 sont menés en concertation avec les partenaires sociaux dans le cadre du Conseil d'orientation des conditions de travail (COCT) et du Comité national pour la prévention et la santé au travail (CNPST), nouvellement créé par la loi.

En 2021, un texte structurant a été publié : le décret n° 2021-1792 du 23 décembre 2021 relatif à la composition et au fonctionnement du Conseil d'orientation des conditions de travail (COCT). Le texte met en place le nouveau Comité national

de prévention et santé au travail (CNPST) (*voir encadré infra*) et les nouveaux Comités régionaux de prévention et santé au travail (CRPST). Il réforme également la fonction consultative du COCT, en opérant notamment la fusion des commissions spécialisées n° 1 et n° 5. Il précise certaines règles de fonctionnement des différentes formations du COCT, notamment celles relatives à la durée des mandats et au quorum.

Le rôle du CNPST dans l’application de la loi du 2 août 2021

Le CNSPT se voit confier par la loi un rôle important en matière d’élaboration des textes réglementaires, visant à appliquer certaines des mesures phares de la loi pour renforcer la prévention en santé au travail :

- La définition de l’offre socle de service des SPSTI ;
- La mise en œuvre de la procédure de certification des SPSTI ;
- La mise en œuvre du passeport de prévention.

La loi prévoit que le ministre du Travail, du Plein emploi et de l’Insertion devra, en cas d’accord des partenaires sociaux, approuver par décret les décisions du CNPST relatives à l’offre socle d’une part, et le passeport de prévention d’autre part. Par ailleurs, le ministère du Travail, du Plein Emploi et de l’Insertion devra tenir compte des propositions du CNPST concernant la définition des principes et référentiels de la certification.

Cette implication forte des partenaires sociaux reflète la volonté du législateur de faire confiance au dialogue social pour mettre en œuvre la politique de santé au travail.

La loi est entrée en vigueur le 31 mars 2022, sauf dispositions spécifiques. À la date de rédaction de ce bilan, ont été publiés :

- Un décret simple et un décret en Conseil d’État portant sur les mesures relatives à la prévention de la désinsertion professionnelle (visite de reprise et de pré-reprise, visite de mi-carrière, rendez-vous de liaison, convention de rééducation professionnelle en entreprise [CRPE] et essai encadré, visite post exposition).
- Le décret relatif à la composition et au fonctionnement du Conseil d’orientation des conditions de travail (COCT). Le texte met en place le nouveau comité national de prévention et santé au travail (CNPST) ;
- Un décret en Conseil d’État relatif au document unique d’évaluation des risques professionnels (DUERP) 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 ;
- Un décret simple relatif au déploiement du portail numérique hébergeant les DUERP, définissant les modalités de travail des organisations d’employeurs sur ce sujet ;

- Un décret en Conseil d'État portant réforme de l'agence nationale pour les conditions de travail (ANACT), qui précise notamment les modalités de fusion entre l'ANACT et les ARACT à l'horizon du 1^{er} janvier 2023 ;
- Un décret en Conseil d'État relatif à la surveillance du marché des équipements de protection individuelle et machines ;
- Un décret en Conseil d'État relatif à la télésanté au travail ;
- Un décret en Conseil d'État relatif aux missions des infirmiers en santé au travail et à la délégation de certaines missions par les médecins du travail ;
- Un décret simple sur le suivi de l'état de santé de certains publics spécifiques (travailleurs intérimaires, travailleurs indépendants et les travailleurs des entreprises extérieures) ;
- Le décret relatif à la définition des principes et référentiels de la certification des services de prévention et de santé au travail interentreprises ;
- Le décret relatif à l'offre de services des services de prévention et de santé au travail ;
- Le décret en conseil d'Etat relatif au dossier médical en santé au travail ;
- Le décret relatif à l'agrément et aux rapports d'activité des services de prévention et de santé au travail ;
- Le décret en Conseil d'Etat relatif à la formation spécifique des infirmiers de santé au travail ;
- Le décret relatif à l'approbation de la délibération du comité national de prévention et de santé au travail fixant les modalités de mise en œuvre du passeport de prévention et de sa mise à la disposition de l'employeur ;
- Le décret relatif au financement des services de prévention et de santé au travail interentreprises.

Un échéancier de l'application de la loi est accessible en ligne : <https://www.legifrance.gouv.fr/dossierlegislatif/JORFDOLE000043153878/?detailType=ECHEANCIER&detailId=>

Chapitre 7

La gestion de crise sanitaire de la Covid-19

1. De nombreux outils de droit souple pour accompagner les entreprises et les travailleurs	245
1.1. Un protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprises face à l'épidémie de Covid-19 (PNE) régulièrement mis à jour en fonction de l'évolution de la crise sanitaire	245
1.2. Des fiches-métiers adaptées aux risques de chaque profession pour permettre le respect des gestes barrières et des guides des bonnes pratiques à destination des employeurs et des salariés	247
1.3. Des « foires aux questions » répondant aux problématiques posées au sein des entreprises	247
2. L'accompagnement des entreprises dans la mise en place du télétravail	248
3. Une forte mobilisation des services de prévention et de santé au travail	248
4. L'adaptation des textes liés au risque biologique pour prendre en compte cette situation inédite de pandémie	253
5. L'aménagement temporaire des dispositions du code du travail relatives aux locaux de restauration	253

Chapitre 7

La gestion de crise sanitaire de la Covid-19

1. DE NOMBREUX OUTILS DE DROIT SOUPLE POUR ACCOMPAGNER LES ENTREPRISES ET LES TRAVAILLEURS

La période de crise a donné lieu à une intense activité normative, permettant d'adapter certaines dispositions du code de travail à cette situation exceptionnelle.

Dans ce contexte, l'accompagnement des entreprises dans la mise en œuvre opérationnelle des textes spécifiques pris dans le cadre de la crise sanitaire, des principes généraux de prévention et des préconisations des autorités sanitaires s'est avéré particulièrement nécessaire. Les documents d'appui produits par la Direction Générale du Travail (DGT) (protocole national pour les entreprises [PNE], fiches métiers, guides et questions-réponses) ne créent pas de dispositions légales ni réglementaires. Ces documents ont été régulièrement actualisés pour prendre en compte les évolutions législatives et réglementaires, mais également les recommandations des autorités sanitaires. Les partenaires sociaux ont été associés à ce processus.

Dans le cadre de cette crise sanitaire, le renforcement du droit souple, et le développement du rôle de conseil et d'appui des usagers du ministère chargé du travail, a été très apprécié par les entreprises, les salariés et les représentants du personnel.

1.1. UN PROTOCOLE NATIONAL POUR ASSURER LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DES SALARIÉS EN ENTREPRISES FACE À L'ÉPIDÉMIE DE LA COVID-19 (PNE) RÉGULIÈREMENT MIS À JOUR EN FONCTION DE L'ÉVOLUTION DE LA CRISE SANITAIRE

Le ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion a poursuivi activement son accompagnement auprès des employeurs et des salariés, afin de permettre aux entreprises d'adapter leurs mesures de prévention à la crise sanitaire dans le cadre légal existant, en particulier les principes généraux de prévention :

- Les articles L. 4121-1 et suivants et l'article L. 1222-11 du code du travail dressent les obligations de l'employeur pour assurer la sécurité de ses salariés ;
- La réglementation relative à la prévention des risques biologiques (dispositions communes à toutes les catégories d'activité), et notamment l'article R. 4422-1 du code du travail⁽¹⁾, impose de prendre des mesures visant à supprimer ou à réduire au minimum les risques résultant de l'exposition aux agents biologiques.

Ces principes généraux de prévention sont connus de tous les acteurs du monde du travail. Leur caractère général, indispensable pour appréhender tout type de risque, même encore inconnu, supposait, pour assurer leur pleine effectivité, une déclinaison matérielle. Cette déclinaison a été mise en œuvre par les fiches-conseils et le protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de la Covid-19.

À ce titre, le protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de la Covid-19 (PNE) a été actualisé 27 fois entre le 31 août 2020 et le 14 mars 2022 sur le site du ministère chargé du travail, pour prendre en compte les évolutions réglementaires et sanitaires.

Les évolutions portaient essentiellement sur :

- **les mesures sanitaires et les gestes barrières** et leurs différentes évolutions en fonction des publications des autorités sanitaires et des dispositions réglementaires ;
- **l'encouragement du télétravail** à certaines périodes de la pandémie. Dans d'autres versions du PNE, ce mode d'organisation a été recommandé de manière plus prescriptive, allant même jusqu'à 100 %, toujours dans le cadre du dialogue social de proximité.
- **la priorité à l'organisation des réunions par audio et visioconférences** : les réunions en présentiel restant l'exception ;
- **les modalités d'organisation des campagnes de dépistages** au sein des entreprises ;
- **les précisions sur l'utilisation des différents types de masques** : « grand public » filtration 90 % ou chirurgical, FFP2, prioritairement réservés aux professionnels médicaux, mais plus exclusivement ;
- les mesures et la stratégie en matière de vaccination ;
- le rappel des règles concernant **l'isolement des salariés symptomatiques et cas contacts**, avec la possibilité de faire une auto-déclaration sur le site AMELI.

Le PNE était destiné à être déployé dans l'ensemble des entreprises dans le cadre d'un dialogue social de proximité.

Ce document de référence a permis aux entreprises de poursuivre leur activité tout en préservant la santé et la sécurité des travailleurs.

1) Article R. 4422-1 du code du travail : « L'employeur prend des mesures de prévention visant à supprimer ou à réduire au minimum les risques résultant de l'exposition aux agents biologiques, conformément aux principes de prévention énoncés à l'article L. 4121-2 ».

1.2. DES FICHES-MÉTIERS ADAPTÉES AUX RISQUES DE CHAQUE PROFESSION POUR PERMETTRE LE RESPECT DES GESTES BARRIÈRES ET DES GUIDES DES BONNES PRATIQUES À DESTINATION DES EMPLOYEURS ET DES SALARIÉS

En 2021, le ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion a poursuivi les mises à jour très régulières des fiches-conseils, par métier ou secteur d'activité (caissier, travail en boulangerie, etc.), pour tenir compte des évolutions réglementaires et des nouvelles connaissances scientifiques. Les recommandations visaient à être déclinées opérationnellement par les entreprises du secteur, pour permettre de concilier la continuité d'activité et la protection des salariés contre le risque d'infection au SARS-Cov-2.

À titre d'exemples, ces actualisations ont porté sur le télétravail, les jauges, la distanciation, les types de masques, les jours de carence, la durée d'isolement, le nettoyage des mains, etc.

Au total, 57 fiches-métiers et guides de bonnes pratiques à destination des employeurs et salariés ont été publiés et mis à jour pendant la crise sanitaire :

- sur des thématiques transversales : problématiques communes à tous les métiers (restauration collective, la gestion des vestiaires, le travail dans l'intérim ou le travail des personnes en situation de handicap, etc.) ;
- sur des secteurs particuliers : agriculture, élevage, agroalimentaire, jardins et espaces verts, commerces de détail, restauration, hôtellerie, propreté, réparation, maintenance, industrie, production, transports, logistique, autres services.

Chaque guide a été instruit, en coordination avec le ministère des Solidarités et de la Santé. D'autres ministères ont parfois été associés en fonction du contenu du guide (Ministère de la Transition écologique et le Ministère de l'Intérieur et des Outre-mer).

1.3. DES « FOIRES AUX QUESTIONS » RÉPONDANT AUX PROBLÉMATIQUES POSÉES AU SEIN DES ENTREPRISES

Plusieurs questions – réponses sur le site internet du ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion ont été régulièrement alimentés et actualisés. Ces documents apportent des réponses claires et précises aux questions pouvant survenir concernant la santé, la sécurité et les conditions de travail des salariés (mesures de prévention, responsabilité de l'employeur, droit de retrait, service de prévention et de santé au travail, vaccination, etc.), ainsi que sur l'application du droit du travail (télétravail, gestion des congés, garde d'enfants et personnes vulnérables, etc.) pendant la crise sanitaire.

2. L'ACCOMPAGNEMENT DES ENTREPRISES DANS LA MISE EN PLACE DU TÉLÉTRAVAIL

L'année 2021 a été moins marquée par les négociations de branches sur les conséquences de la Covid-19. Alors que 69 accords de branche avaient été conclus en 2020, seuls 13 accords ont été négociés en 2021. Ces accords s'adaptent aux règles sanitaires en vigueur et prorogent les dispositions existantes de leurs précédents accords « Covid » (cf. chapitre 11, sous-partie 3).

3. UNE FORTE MOBILISATION DES SERVICES DE PRÉVENTION ET DE SANTÉ AU TRAVAIL

En tant qu'acteurs de proximité auprès des entreprises et des salariés, **les services de prévention et de santé au travail (SPST) ont contribué de manière significative à la lutte contre l'épidémie de la Covid-19.** Leur mobilisation a reposé sur leurs missions habituelles de suivi médical des salariés et de conseil aux employeurs en matière de prévention, mais également sur de nouvelles missions qui leur ont été confiées par des textes dédiés (campagne de vaccination, contact-tracing, délivrance d'arrêts de travail et certificats d'isolement, etc.).

L'ordonnance du 1^{er} avril 2020 puis celle du 2 décembre 2020 ont ensuite clairement défini le cadre des missions des SPST en mettant l'accent sur l'accompagnement des entreprises et l'appui à la définition de mesures de prévention du risque lié à la Covid-19. Elle autorise par ailleurs les médecins du travail à prescrire des arrêts de travail en cas d'infection ou de suspicion d'infection à la Covid-19 et à prescrire et réaliser des tests de dépistage. Cette ordonnance prévoit également la possibilité de report des visites médicales non indispensables afin de se consacrer à ces priorités.

A. La diffusion des messages de prévention et le conseil aux employeurs par les SPST s'est poursuivie en 2021

Conformément aux ordonnances du 1^{er} avril et du 2 décembre 2020, les SPST ont été particulièrement mobilisés en 2021 pour **diffuser les messages de prévention** des autorités sanitaires et du ministère du Travail, du Plein Emploi et de l'Insertion, ou relayer les guides et fiches-métiers publiés par ce dernier.

Les SPST ont également fourni un **appui aux entreprises pour l'évaluation des risques professionnels en lien avec l'épidémie**, à travers notamment l'actualisation du document unique d'évaluation des risques professionnels.

Les entreprises ont en outre pu bénéficier des **conseils et de l'appui de leur SPST concernant l'organisation et l'aménagement des lieux de travail, sur la mise en place du télétravail ou pour réaliser leur plan de reprise d'activité**, dans le cadre

de l'application du Protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de la Covid-19.

Certains SPST ont développé des webinaires pour pouvoir mener à bien ces missions et répondre aux interrogations des entreprises adhérentes.

Au total, en 2021, les SPST interentreprises ont réalisé près de **126 000 actions en milieu de travail directement liées à la Covid-19**.

Nombre d'actions en milieu de travail réalisées dans les SPSTI	742 358
dont liées au Covid-19	125 752

Source : Direction générale du travail

B. Le suivi médical individuel des salariés a été à nouveau adapté en 2021 pour faire face à la crise sanitaire.

Conformément à l'ordonnance du 2 décembre 2020, plusieurs décrets ont été pris en 2021 pour prolonger les possibilités de report de visites médicales permises par l'ordonnance du 2 décembre 2020 et mises en œuvre par le décret du 11 avril 2020.

Le décret du 22 janvier 2021 adaptant temporairement les délais de réalisation des visites et examens médicaux par les services de santé au travail à l'urgence sanitaire prévoit une prolongation des possibilités de report de visite. Les visites d'information et de prévention des salariés en suivi simple ainsi que les visites intermédiaires peuvent être reportées dans la limite d'un an glissant après l'échéance réglementaire de cette visite. Ce texte introduit également la possibilité de déléguer les visites de reprise et de pré-reprise, sous certaines conditions, aux infirmiers de santé au travail, afin de libérer du temps médical pour les cas les plus complexes ou pour contribuer à des actions de lutte contre la crise sanitaire. Compte tenu de la persistance de l'épidémie sur le territoire national, les décrets du 8 juin 2021 et du 29 septembre 2021 ont à nouveau prolongé la possibilité de report des visites, toujours dans un délai maximum d'un an.

Ces mesures ont permis aux SPST de se consacrer au suivi médical des salariés les plus vulnérables dans une perspective de maintien en emploi. En effet, l'analyse des données d'activité des SPST souligne que les médecins et infirmiers de santé au travail ont été particulièrement mobilisés dans le cadre des visites à la demande ou des visites de pré-reprise (par exemple, pour des cas de salariés vulnérables ou souffrant de séquelles liées à une contamination par la Covid-19 sollicitant une visite de pré-reprise ou des visites pour des salariés en télétravail exprimant une souffrance vis-à-vis de leur situation). **Au total, 1 146 000 visites occasionnelles (visites à la demande et visites de pré-reprise) ont été réalisées en 2021 par les SPST interentreprises sur un total de 5,7 millions de visites (source : Direction générale du travail).**

C. Une implication significative dans le cadre de la stratégie tester–tracer–isoler

De nouvelles missions sortant du champ exclusif de la prévention ont été confiées aux SPST pour renforcer leur contribution à la lutte contre l'épidémie.

Le protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de la Covid-19 a rappelé aux entreprises la possibilité d'organiser des campagnes de tests antigéniques. **Dans ce cadre, et conformément à l'ordonnance du 1^{er} avril 2020, les SPST ont participé à la réalisation de tests antigéniques en entreprise et ont été mobilisés lors de campagnes massives de dépistage organisées suite à l'apparition de clusters.**

La réalisation de tests de dépistage par les professionnels de santé au travail s'est donc poursuivie en 2021 même si le volume de tests réalisés par les SPST reste limité.

Nombre de tests Covid-19 réalisés en 2021 dans les SPST	42 609
---	--------

Source : Direction générale du travail

Par ailleurs, **le décret du 11 mai 2020 (modifié le 13 janvier 2021) a autorisé les médecins du travail à délivrer des arrêts de travail et des certificats d'isolement permettant le placement en activité partielle des salariés vulnérables.**

Nombre d'arrêts de travail prescrits en 2021 dans les SPST	942
Nombre de certificats d'isolement prescrits aux personnes vulnérables en 2021 dans les SPST	20 434

Source : Direction générale du travail

D. Une forte mobilisation des SPST dans la campagne de vaccination

Sous l'impulsion du ministère, les SPST ont été particulièrement mobilisés dans le cadre de la campagne de vaccination. Un protocole élaboré conjointement par le ministère du Travail, du Plein-emploi et de l'Insertion et le ministère de la Santé et de la Prévention a été régulièrement mis à jour en fonction de l'évolution de la situation sanitaire pour guider les professionnels de santé au travail dans cette mission.

Les campagnes de vaccination dans les SPST ont d'abord ciblé les personnes de plus de 55 ans touchées par des comorbidités. Certains professionnels de santé au travail avaient néanmoins déjà commencé à vacciner dans les établissements de santé et médico-sociaux ainsi que dans les centres de vaccination sur la base du volontariat.

Face à la recrudescence des contaminations au moment de la quatrième vague de l'épidémie en septembre 2021, le ministère a souhaité amplifier la mobilisation des SPST autour de quatre axes :

- veiller à l'approvisionnement régulier en vaccins ;
- proposer de façon systématique la vaccination aux salariés, en mettant l'accent sur les démarches « d'aller-vers » ;
- organiser chaque semaine au moins une opération vaccinale dans le monde du travail ;
- poursuivre la mise à disposition de personnels dans les centres de vaccination.

La **circulaire du 22 décembre 2021 relative au renforcement de la vaccination anti-COVID-19 auprès des salariés**, publiée dans un contexte de hausse brutale des contaminations liées au variant Omicron, a ensuite demandé à chaque SPST de concevoir un **plan d'action relatif à la vaccination**, en vue de sécuriser l'approvisionnement de vaccins et développer des actions d'aller-vers les populations vulnérables ou non vaccinées.

Les remontées de terrain indiquent que **la plupart des SPST ont fait preuve de volontarisme** pour s'inscrire dans la campagne de vaccination. Il en ressort que les SPST ont en majorité mis en place une organisation dédiée, mené des actions d'information des employeurs et des salariés, mis en œuvre des campagnes de vaccination ciblées ou mis à disposition leur personnel pour les centres de vaccination. Les plus petits SPST (nombre d'adhérents inférieurs à 70 000 salariés) ont parfois éprouvé plus de difficultés, car ne disposant pas toujours des ressources ou infrastructures nécessaires à la réalisation de cette campagne.

Au total, la contribution des SPST à la campagne de vaccination a été notable : plus de 2 millions d'injections ont ainsi été réalisées par les médecins et infirmiers de santé au travail, au sein des locaux des SPST, sur le lieu de travail ou au sein d'un centre de vaccination.

Mobilisation des SPST dans la campagne de vaccination : des exemples d'actions innovantes relevant de « l'aller-vers »

En matière d'information et de sensibilisation des entreprises et des travailleurs :

- En Bourgogne-Franche-Comté, le service Opsat⁽²⁾ a envoyé à l'ensemble de ses adhérents un questionnaire pour savoir s'ils étaient intéressés par l'organisation d'une vaccination de leurs salariés et a mis en place un numéro vert dédié à la prise de rendez-vous.
- En Corse, une campagne presse et radio a été menée pour informer sur le rôle des SPST en matière de vaccination et des clips promotionnels ont été diffusés dans les supermarchés.
- En Pays de la Loire, une opération de communication a été réalisée concernant une action de vaccination menée avec l'appui d'un service de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI) à Saint-Nazaire et relayée par Ouest France.
- À la Réunion, une campagne de communication a été mise en œuvre avec la diffusion, sur plusieurs stations, de plus de six messages par jour pendant deux semaines pour informer des possibilités de vaccination au sein des SPST. Cette action s'est accompagnée de publications dans la presse et de la participation à une émission de télévision.

Les SPST ont également mis en œuvre des actions de vaccination permettant d'aller-vers les salariés et secteurs économiques considérés comme prioritaires ou ayant des difficultés d'accès aux dispositifs de vaccination classiques :

- En Corse, la mise en service d'un bus de vaccination, en lien avec l'Agence régionale de santé (ARS), a permis de vacciner des salariés des territoires ruraux ou à proximité de leur lieu de travail.
- En Provence-Alpes-Côte d'Azur, un service a mis en place une opération « coup de poing » de vaccination en milieu de travail sur 3 jours, dans des entreprises volontaires de plus de 100 salariés.
- En Corse, des actions de sensibilisation et des séances de vaccination ont été organisées en direction des jeunes, dans les Centres de Formation des Apprentis (CFA), les missions locales ou dans les centres de formation de l'Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes (AFPA).
- En Normandie, des partenariats ont été noués avec la Chambre de Commerce et d'Industrie pour organiser une opération vaccinale au profit du secteur de la restauration, ciblé comme prioritaire.
- Dans le Grand Est, des actions de communication en différentes langues ont été élaborées pour informer les salariés étrangers et les convaincre de l'intérêt de la vaccination.
- Par ailleurs, de nombreux SPST ont organisé des séances de vaccination au-delà des seuls salariés, en proposant la vaccination aux travailleurs intérimaires et sous-traitants ainsi qu'aux chefs d'entreprise et aux proches des salariés.

2) L'Organisme pour la Prévention des risques professionnels & de la Santé Au Travail en Franche-Comté

4. L'ADAPTATION DES TEXTES LIÉS AU RISQUE BIOLOGIQUE POUR PRENDRE EN COMPTE CETTE SITUATION INÉDITE DE PANDÉMIE

L'arrêté du 18 décembre 2020, transposant la directive (UE) 2020/739 de la Commission du 3 juin 2020, classe le coronavirus SARS-CoV-2 en groupe 3 dans la liste des agents biologiques pathogènes dangereux.

Ce classement induit l'application des exigences supplémentaires prévues par la réglementation sur la prévention du risque biologique en termes de protection des travailleurs exposés, pour de nombreuses entreprises qui, en temps normal, ne relèvent pas du champ d'application de cette réglementation.

Certaines dispositions sont inadaptées aux circonstances particulières d'épidémie, comme par exemple, celles relatives au suivi médical renforcé ou à la mise en œuvre d'un certain nombre de mesures de prévention propres aux établissements, dont l'activité expose habituellement les travailleurs au risque biologique (ex. : signalisation des locaux, mesures de confinement des locaux, dispositifs de lavage oculaire).

Le ministère chargé du travail a donc pris le décret n° 2021-951 du 16 juillet 2021 visant à adapter certaines de ces dispositions afin qu'elles soient proportionnées et applicables aux entreprises ne relevant pas habituellement de cette réglementation.

5. L'AMÉNAGEMENT TEMPORAIRE DES DISPOSITIONS DU CODE DU TRAVAIL RELATIVES AUX LOCAUX DE RESTAURATION

Il ressort de rapports scientifiques, notamment publiés par Santé Publique France, que le moment de restauration présente un risque de contamination à la Covid-19, en raison du retrait des masques.

Dans le cadre de la crise sanitaire, il s'est avéré nécessaire de limiter les interactions sociales et impératif de respecter les gestes barrières (dont la distanciation physique et le port d'un masque) préconisés par les autorités sanitaires et intégrés dans le protocole national en entreprise.

À ce titre, dans l'objectif de préserver la santé des salariés face aux risques de contamination à la Covid-19, le décret n° 2021-156 du 13 février 2021 portant aménagement temporaire des dispositions du code du travail relatives aux locaux de restauration, a accordé la possibilité de déroger, jusqu'au 16 août 2021, puis jusqu'au 1^{er} décembre 2021, aux conditions légales en matière de restauration, lorsque la configuration du local de restauration ou de l'emplacement normalement dédié à la restauration ne permettait pas de garantir le respect des règles de distanciation physique définies dans le cadre de la lutte contre l'épidémie de la Covid-19.

Ce décret a aménagé les conditions de restauration dans les entreprises d'au moins 50 salariés en donnant la possibilité à l'employeur, lorsque la configuration du local de restauration mis à disposition des travailleurs ne permettait pas le respect des mesures de prévention nécessaires, d'aménager dans les locaux affectés au travail un emplacement permettant aux travailleurs de se restaurer dans de bonnes conditions de santé et de sécurité.

Cette disposition a été prise, à l'instar des dispositions applicables dans les entreprises de moins de 50 salariés, par dérogation à l'article R. 4228-19 du code du travail qui interdit de laisser les travailleurs prendre leur repas dans les locaux affectés au travail.

Pour les établissements de moins de 50 salariés, le décret a prévu que, s'agissant de la possibilité dont ils disposent de prévoir un ou plusieurs autres emplacements de restauration conformément aux exigences de l'article R. 228-23 du code du travail, l'employeur n'était pas tenu d'adresser, à l'agent de contrôle de l'inspection du travail et au médecin du travail, la déclaration prévue par le code du travail.

Focus sur les actions de l'Organisation internationale du travail (OIT) et de l'Union Européenne (UE) dans le cadre de la crise sanitaire

D'après les traités, l'Union européenne n'a qu'une « compétence d'appui » aux États membres en matière de santé (art. 6 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne[TFUE]) et une « compétence partagée » sur les « enjeux communs de sécurité en matière de santé publique » (art. 4 et 168 du TFUE). Bien que les compétences de l'UE soient limitées, elle a néanmoins constitué un cadre de coordination et même d'action sanitaire d'importance.

Ainsi, la réaction de l'UE face à la Covid-19 s'est articulée autour de quatre priorités : limiter la propagation du virus, assurer la fourniture de matériel médical, promouvoir la recherche sur des traitements et des vaccins, et soutenir les emplois, les entreprises et l'économie.

1. Limiter la propagation du virus : en juin 2021, l'UE a adopté un « certificat numérique » (un passeport sanitaire européen) permettant aux personnes vaccinées, ou récemment infectées, ou testées, de circuler librement. La coordination européenne a aussi consisté à établir une approche commune de la gestion extérieure des frontières, avec par exemple une liste agréée de pays tiers déclarés sûrs, pour lesquels les voyages non essentiels restaient permis. Afin de protéger les travailleurs, les États membres et la Commission européenne sont parvenus à un accord pour élargir la recommandation européenne 2003/670/CE concernant la liste européenne des maladies professionnelles afin d'y inclure la Covid-19.

2. Assurer la fourniture de matériel médical : l'Union européenne a passé des commandes groupées d'équipements médicaux – masques, gants, équipements de protection, respirateurs, médicaments – qui ont permis de pallier les déficits des États membres.

3. Promouvoir la recherche sur des traitements et des vaccins : l'Union européenne a joué un rôle essentiel dans la production de vaccins pour l'ensemble des États membres. Elle a aussi coordonné l'approbation des vaccins en s'appuyant sur les avis scientifiques indépendants de l'Agence européenne des médicaments (EMA). En février 2022, quatre adultes sur cinq dans l'UE sont complètement vaccinés, ce qui équivaut à plus de 80 % de la population adulte de l'UE.

4. Soutenir les emplois, les entreprises et l'économie : dès l'automne 2020, l'UE a mis en place un instrument de soutien temporaire visant à atténuer les risques de chômage en situation d'urgence (SURE). Elle a également instauré l'instrument « Next Generation EU », un fonds de relance exceptionnel doté de 750 milliards d'euros, qui vise à financer la reprise économique à travers l'investissement dans les transitions verte et numérique.

Au niveau international, l'UE a notamment contribué à l'initiative mondiale COVAX visant à garantir un accès équitable et juste à des vaccins sûrs et efficaces pour les pays plus pauvres. La contribution totale de l'UE au mécanisme COVAX s'élevait à plus de 3 milliards d'euros en février 2022.

En juin 2021, à la Conférence internationale du travail (conférence annuelle de l'OIT), les représentants des gouvernements, des travailleurs et des employeurs de 181 pays ont adopté à l'unanimité l'Appel mondial à l'action en vue d'une reprise centrée sur l'humain. L'Appel à l'action :

- engage les pays à œuvrer pour une reprise économique et sociale qui soit pleinement inclusive, durable et résiliente pour sortir de la crise ;
- préconise des politiques qui privilégient la création d'emplois décents pour tous et luttent contre les inégalités ;
- définit un programme complet, avec des mesures spécifiques visant à promouvoir des emplois de qualité et à favoriser le développement économique, la protection des travailleurs, la protection sociale universelle et le dialogue social.

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 majeurs	263
1.4 Les enquêtes relatives aux accidents du travail	264
1.5 Le risque épidémique en milieu de travail	265

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 2021, dans le plan national d'action de l'inspection du travail, la moitié est liée à la santé, la sécurité et aux conditions de travail : le risque de chute de hauteur, le risque d'inhalation des fibres d'amiante, le contrôle des entreprises à risques majeurs et la prévention de l'exposition à la Covid-19.

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 31174 interventions par les unités de contrôle en 2021. Ce chiffre est en augmentation par rapport à 2020 (25 850 interventions). 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 plans d'action des Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) définissent 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 visite de chantiers ;

envoi de courriers aux architectes, aux syndicats, aux entreprises ; manifestations 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 2021, plus de 5 000 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 protection périphérique (échafaudages) est réelle, mais demeure une prise de risques 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 2021, les DREETS ont notifié 90 sanctions administratives à des entreprises qui n'ont pas respecté les décisions d'arrêt de travaux de l'inspection du travail.

Exemple d'une action de contrôle en Bretagne

Le 28 février 2021, sur une opération de construction de logements individuels et collectifs, deux inspecteurs ont constaté d'importants manquements à la réglementation concernant le risque de chute de hauteur. À leur arrivée, un salarié travaillait sur le bord de l'ouvrage au 1^{er} étage, sans protection collective contre le risque de chute de hauteur. Le salarié enlevait les élingues d'un paquet de contreplaqué pesant une tonne, qui venait d'être posé par le grutier sur le coffrage du futur plancher. Les inspecteurs ont assisté à l'écroulement des matériaux stockés et du coffrage. Le salarié n'a heureusement pas été entraîné et a pu se réfugier sur la partie voisine de l'ouvrage.

Les agents de contrôle constataient qu'un nombre important d'étais étaient mis en place avec des fers à béton au lieu des broches adaptées, et que les salariés ne disposaient pas d'un moyen d'accès sécurisé et conforme à la réglementation. Les coffrages avaient été mis en place avant d'installer des protections collectives continues. Un arrêt de chantier a été notifié afin de soustraire les travailleurs à un risque de chute de hauteur.

Les agents ont convoqué sur chantier, ultérieurement, l'entreprise de gros œuvre, le maître d'ouvrage, et invité la caisse d'assurance retraite et de la santé au travail (CARSAT) et le coordonnateur en santé-sécurité. Ils ont constaté que des correctifs avaient été réalisés, mais que subsistaient de nombreux défauts de conformité sur la réglementation relative à la prévention des chutes de hauteur. Ils ont donc refusé la reprise des travaux.

Suite à la régularisation de la situation, la reprise des travaux a finalement été autorisée.

1.2 LES RISQUES LIÉS À L'AMIANTE

Chaque année, entre 3000 et 4000 maladies professionnelles liées à l'amiante sont reconnues, dont environ 1400 cancers. Ces maladies occupent une place prépondérante en matière d'indemnités versées au titre des maladies professionnelles. Dans chaque région, des « réseaux de risques particuliers amiante (RRPA) » ont été créés. Les agents de ces réseaux réalisent des contrôles qui requièrent une technicité particulière (par exemple depuis 2018 le contrôle de laboratoires d'analyse de prélèvement d'air ou de matériaux, accompagnent les agents de contrôle débutants ou confrontés à des chantiers particulièrement complexes et assurent une veille juridique).

Dans le cadre du 3^e plan santé travail (2016-2020), les réseaux de risques particuliers amiante étaient particulièrement mobilisés pour améliorer la prévention en amont. Ils ont veillé à ce que les organismes de formation des salariés offrent une formation adéquate aux opérateurs les plus exposés et ont orienté les contrôles vers les sièges sociaux des entreprises, afin de mettre l'accent sur l'évaluation des risques.

L'action vis-à-vis de l'ensemble des acteurs, et pas uniquement des entreprises de désamiantage, se poursuit afin de les sensibiliser et tendre vers une prévention plus efficace. L'action porte notamment sur le repérage d'amiante avant travaux (RAT), avec des campagnes sur les immeubles bâtis.

En 2021, les agents de contrôles ont réalisé 16071 interventions sur le risque d'exposition à l'amiante.

Sanction administrative pour défaut de repérage amiante avant travaux (RAT)

Une inspectrice du travail de Charente-Maritime a constaté, à l'occasion d'un contrôle de chantier, la réalisation de travaux de démolition des parois intérieures d'une maison individuelle, datant de la fin des années 60. Le donneur d'ordre de ces travaux a produit un diagnostic technique avant-vente ne pouvant être considéré comme équivalent au RAT, les investigations menées par l'opérateur de repérage pour produire ces deux documents n'étant pas de même nature, ni régies par les mêmes obligations réglementaires et normatives.

Suite au rapport transmis par l'inspectrice, en vue du prononcé d'une sanction administrative prévue à l'article L. 4754-1 du code du travail, une amende de 8000 euros a été prononcée à l'encontre du donneur d'ordre pour manquement à son obligation de repérage.

Action de contrôle sous-section 4 (SS4) sur le risque d'exposition à l'amiante, lors des interventions des plombiers-chauffagistes et des électriciens (Pays de la Loire)

La DREETS Pays de la Loire a mené une action régionale qui cible les professionnels plombiers-chauffagistes-électriciens sur la thématique du risque d'exposition à l'amiante.

L'action avait pour objectif de réaliser un véritable état des lieux avec l'entreprise contrôlée, sur son niveau de professionnalisme dans la gestion de ce risque.

Un focus sur ces professionnels avait été acté collectivement en raison de la sinistralité (source Caisse régionale d'assurance maladie d'Île-de-France [CRAMIF]). En effet, elle indiquait que les professionnels les plus exposés à l'amiante sont notamment les plombiers-chauffagistes et les électriciens.

Les résultats de contrôles effectués en 2020 dans une unité de contrôle (UC), et en 2021 sur toute la région Pays de la Loire ont permis d'établir que :

- presque la moitié des entreprises réalisent des travaux de rénovation de bâtiments. Les salariés sont donc amenés à rencontrer des matériaux contenant de l'amiante ;
- la moitié des clients d'entreprises sont des clients particuliers, et l'autre moitié des collectivités, des entreprises ou autres ;
- Près d'un tiers des entreprises déclarent ne pas avoir connaissance des repérages, et deux tiers estiment avoir connaissance de l'amiante par les repérages issus de la réglementation du code de la santé publique, pourtant insuffisants. Les informations issues des documents de repérage, s'ils existent, ne permettent pas de garantir la non-exposition des intervenants.
- La très grande majorité des entreprises n'a pas connaissance de l'étude⁽¹⁾ amiante d'exposition des plombiers chauffagistes par badges passifs, réalisée en 2013 par l'Institut national de recherche et de sécurité (INRS), la Confédération de l'Artisanat et des Petites Entreprises du Bâtiment (CAPEB) et l'Institut de Recherche et d'Innovation sur la Santé et la Sécurité au Travail (IRIS-ST). Cette connaissance permettrait de sensibiliser les professionnels au risque d'exposition.
- Les deux tiers des entreprises n'ont pas évalué le risque amiante dans leur document unique d'évaluation des risques (DUER). En corrélation avec les informations précédentes, si un tiers des entreprises estimaient ne pas être en contact avec l'amiante, les deux autres tiers, qui pouvaient penser que cela pouvait arriver, n'ont pas évalué le risque dans leur DUER. Ainsi, deux tiers des entreprises savent qu'il est possible de trouver de l'amiante, mais n'ont malheureusement pas engagé de démarche de prévention.
- plus de 80% des entreprises n'ont pas formé les travailleurs à ce risque ;
- la quasi-totalité des entreprises ne réalise pas de mode opératoire ;
- plus de 80% des entreprises n'ont pas d'équipements de protection individuelle (EPI) adaptés en cas de présence d'amiante ;

1) Etude sur l'exposition à l'amiante de plombiers-chauffagistes : <https://www.inrs.fr/header/presse/cp-badge-amiante.html>

- Si deux tiers des entreprises ne gèrent pas les déchets, ou les laissent à la charge du client, le dernier tiers oriente vers une déchetterie où des ferrailleurs sans savoir si les matériaux contiennent de l’amiante.

La conclusion de ces premiers contrôles tend à démontrer que ces professionnels sont exposés à l’amiante. La première étape consistait donc à sensibiliser ces professionnels pour améliorer la connaissance du risque en matière d’identification, d’exposition, de sinistralité, de repérage, et de réglementation.

1.3 LES ENTREPRISES À RISQUES MAJEURS

Le contrôle des installations classées (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, est 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), suite à 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 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.

Plusieurs niveaux d’action ont été définis sur une période pluriannuelle :

- Actions sur les établissements classés SEVESO seuil haut : Chaque établissement classé SEVESO seuil haut devait être contrôlé au moins une fois dans l’année avant le 31 décembre 2021, sur trois thèmes définis par l’instruction de la direction générale du travail (DGT) n° 2019/01 du 3 janvier 2019.
- Actions sur les établissements classés SEVESO seuil bas et les ICPE soumises à autorisation : chaque DIRECCTE, devenues DREETS, doit avoir procédé à l’identification de ces établissements, et établi un plan de contrôle et une programmation.
- Actions d’accompagnement et de formation des agents : chaque DREETS doit avoir accompagné ce plan d’action d’un plan d’accompagnement et de montée en compétence des agents.
- Mise en œuvre effective de la coopération avec les DREAL et les acteurs sociaux.

En 2021, 1693 interventions ont été réalisées dans ces entreprises à risques majeurs.

Exemples de contrôle

Action de contrôle sur un site SEVESO de Corse

En avril 2022, deux contrôles ont été menés sur des sites de stockage de gaz (classés SEVESO seuil haut) en Corse. Cette action, menée conjointement par un inspecteur du travail et un inspecteur des installations classées de la DREAL, a notamment porté sur le contrôle des conditions d'intervention des entreprises extérieures, et la formation et sensibilisation aux risques des opérateurs.

Une vingtaine d'entreprises extérieures interviennent régulièrement sur le site des entreprises contrôlées, et chacune a conclu un plan de prévention qui a fait l'objet d'un examen par échantillonnage.

L'analyse des justificatifs a permis de relever :

- L'insuffisance du contenu des plans de prévention, non adaptés aux phases d'activités dangereuses, auxquelles les travailleurs sont réellement exposés ;
- L'insuffisance du contenu de la formation et l'information des travailleurs ;
- Le défaut de fermeture des armoires électriques ;
- L'absence d'actualisation du panneau d'affichage.

Des irrégularités dans le fonctionnement des deux comités sociaux et économiques (CSE) ont également été constatées, notamment en ce qui concerne l'articulation de l'information, de la communication entre les instances des différentes entreprises extérieures et d'accueil. Les CSE des entreprises extérieures ne sont pas informés des visites préalables communes, ni du contenu des plans de prévention conclus avec les entreprises où les travailleurs interviennent.

Les contrôles conjoints avec la DREAL se sont révélés très instructifs, car les questions traitées relevaient à la fois du code du travail et de l'environnement.

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'expliquer.

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. 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 2021, 13 401 enquêtes d'accidents du travail ont été réalisées.

Exemple d'une condamnation d'un employeur à la suite d'un accident du travail

Une audience pénale s'est déroulée le 23 décembre 2021, suite à un accident du travail survenu en avril 2017. Un salarié avait chuté d'un échafaudage en cours de démontage par des salariés non formés, et présentant de nombreuses non-conformités.

Le salarié était tombé sur la tête d'une hauteur de 4,5m environ. Le travailleur a passé deux mois dans le coma, et a subi de graves lésions cérébrales irréversibles (troubles de la marche, de la coordination, perte de l'audition droite, dépression profonde, vie familiale et professionnelle brisée: 73% d'incapacité professionnelle).

L'employeur, en tant que personne physique, a été poursuivi pour violation manifestement délibérée d'une obligation particulière de prudence ou de sécurité imposée par la loi ou le règlement. Il avait mis à disposition du travailleur un échafaudage ne préservant pas la sécurité du travailleur (infraction des articles R.4323-69 à R.4323-79 du code du travail). En effet, le matériel était ancien, en mauvais état et démuné de mesures compensatoires pour protéger les salariés quand ils retiraient les garde-corps lors du démontage de l'échafaudage. Des planchers étaient simplement posés sur les montants, certains ne couvraient pas toute la surface de circulation. L'accès en hauteur n'était pas sécurisé. Il manquait des garde-corps et le contreventement destiné à assurer la stabilité était assuré par une simple planche de bois. Enfin, la notice de montage/démontage n'était pas disponible sur le chantier. De plus, le personnel n'était pas formé au montage/démontage d'échafaudage.

L'employeur a été condamné à 6 mois de prison avec sursis (et 5 ans de période probatoire) et 600 euros pour la partie civile au titre des frais de procédure.

1.5 LE RISQUE ÉPIDÉMIQUE EN MILIEU DE TRAVAIL

Les services de contrôle sont à nouveau intervenus de manière significative en 2021, dans le cadre de la prévention des risques d'exposition au SARS-Cov-2, pour accompagner les entreprises, assurer un suivi des « clusters » et, si nécessaire, mettre en œuvre des mesures coercitives visant à protéger les salariés du risque de contamination.

L'organisation du travail, la protection des agents, et les principaux objectifs de contrôle ont été précisés dans différentes instructions adressées par la DGT aux services, en fonction de l'évolution du contexte épidémique.

En parallèle, les services de la DGT se sont mobilisés pour élaborer des documents et outils d'appui aux agents de l'inspection du travail, afin qu'ils puissent contrôler ce risque d'exposition plus facilement (fiches réglementaires, appui à la rédaction des mises en demeure des DREETS, coordination des actions collectives de contrôle).

Dans le cadre du contrôle du respect des mesures de prévention des risques de contamination, les services du système d'inspection du travail (SIT) ont été particulièrement mobilisés pour le suivi des clusters en entreprise, pour vérifier le respect de la mise en place du télétravail et des principales mesures « barrières ». Sur l'année 2021, on comptabilise 29896 interventions qui ont donné lieu à une action spécifique des agents de contrôle sur la prévention du risque de la Covid-19. Le respect des recommandations du protocole sanitaire en entreprise (PNE) a été examiné par les agents à chacun de leurs contrôles. Grâce à ces interventions, il y a eu de nombreux suivis.

Ainsi, en 2021, on comptabilise 5807 observations écrites de rappel de la réglementation en matière de prévention du risque de la Covid-19, et 113 mises en demeure des DREETS.

En Indre-et-Loire : ciblage pour mieux contrôler le télétravail

Une action collective a été menée les 15 derniers jours du mois d'avril 2021 en Indre-et-Loire, afin de contrôler l'effectivité et la mise en place du télétravail comme mesure de prévention du risque d'exposition à la Covid-19.

Un ciblage d'entreprises a été réalisé sur l'ensemble du département dans les secteurs de l'informatique, de la publicité, de l'assurance et des centres d'appels. Une trentaine d'entreprises ont ainsi été contrôlées sur le télétravail. Elles représentent environ 3 500 salariés. Dans trois quarts des cas, le télétravail était mis en œuvre de façon très satisfaisante avec plus de 70% de télétravailleurs, voire 90% pour un tiers des entreprises.

Pour les salariés présents dans les locaux de travail, les observations ont porté majoritairement sur les problématiques de nettoyage/désinfection, de définition de jauges des salles de réunion et de restauration, et de respect des gestes barrières.

Un contrôle a abouti à une mise en demeure : une entreprise faisait en effet travailler neuf personnes, dont trois stagiaires, dans un bureau collectif, sans masque. Elle n'avait pas non plus établi de procédure de nettoyage/désinfection régulière, ni pris de mesures adaptées pour l'espace de pause. Le télétravail n'était pas appliqué aux tâches qui le permettaient.

Chapitre 9

L'activité du ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire

1. La contribution du ministère de l'agriculture et de l'alimentation à la gestion de la crise de la Covid-19	269
2. La prévention des risques psychosociaux et du suicide en agriculture	269
3. La prévention du risque chimique en agriculture	271
3.1. Mieux connaître les expositions aux produits phytopharmaceutiques	271
3.2. La pollution au chlordécone dans les Antilles	272
4. La prévention des risques liés aux agroéquipements	274
4.1. Tracteur agricole ou forestier : un nouvel arrêté pour répondre à tout type de tracteur	274
4.2. Agir en conception : la surveillance du marché des agroéquipements	275
4.3. Agir en conception : les travaux de normalisation des équipements de travail et des équipements de protection individuelle	276
5. La prévention des risques liés à certaines activités ou opérations rencontrées en agriculture ou liés au statut des travailleurs agricoles	278
5.1. Amélioration des conditions de travail en abattoir	278
5.2. Décret relatif aux mesures de sécurité lors de l'exécution de certains travaux dans les parcs et jardins	278
6. Maladies professionnelles	280
7. Mesures relatives au suivi de l'état de santé des professionnels : une nouvelle organisation des services de santé au travail agricole avec la loi du 2 août 2021	281

Chapitre 9

L'activité du ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire

1. LA CONTRIBUTION DU MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE ET DE L'ALIMENTATION À LA GESTION DE LA CRISE DE LA COVID-19

Tout au long de l'année 2021, afin d'assurer la protection des salariés dans le secteur agricole et agroalimentaire, les ministres chargés du travail et de l'agriculture ont mis à jour les fiches pratiques, par métier ou secteur d'activité agricole, contenant des recommandations précises destinées à prévenir les risques de contamination au Sars-CoV-2 et permettant aux entreprises de poursuivre ou reprendre leur activité tout en préservant la santé des salariés, et ce, au gré des différentes versions de protocoles nationaux.

2. LA PRÉVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX ET DU SUICIDE EN AGRICULTURE

Une feuille de route opérationnelle sur la « prévention du mal-être et l'accompagnement des agriculteurs en difficulté⁽¹⁾ » a été présentée le 23 novembre 2021, sous l'égide du ministre de l'Agriculture et de l'Alimentation, du ministre des Solidarités et de la Santé et du secrétaire d'État auprès de la ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion, en charge des retraites et de la santé au travail.

Ce plan concerne les exploitants agricoles comme les salariés agricoles.

1) <https://agriculture.gouv.fr/presentation-de-la-feuille-de-route-pour-la-prevention-du-mal-etre-et-laccompagnement-des>

L'élaboration de ce plan a associé les acteurs publics et privés concernés, ainsi que les représentants des élus locaux, en recueillant leurs analyses et leurs propositions de contribution au plan d'action.

Cette feuille de route s'articule autour de trois engagements :

- Aller vers les salariés et non-salariés agricoles en difficulté ou en situation de détresse et leur famille en renforçant, grâce aux services et aux élus de la Mutualité sociale agricole, l'organisation et la coordination de l'ensemble des acteurs sur les territoires, la mise en réseau, pour prévenir les difficultés et répondre aux situations d'urgence telles que le passage à l'acte qui nécessite une prise en charge rapide.
- Humaniser les relations entre les agriculteurs et les acteurs institutionnels. Il s'agit notamment d'améliorer et de simplifier les procédures administratives ou judiciaires, avec une particulière vigilance sur certains moments clefs de fragilité de vie ou professionnelle. La MSA est particulièrement engagée dans ces efforts.
- Renforcer les dispositifs d'aides existants comme les dispositifs Agri'Ecoute ou l'aide au répit, mesures phares mises en œuvre par la MSA.

M. Daniel LENOIR, inspecteur général des affaires sociales, a été nommé le 10 janvier 2022 coordinateur national de la feuille de route « Prévention du mal-être et accompagnement des populations agricoles en difficulté » pour une durée d'un an. Placé auprès du ministre de l'Agriculture et de l'Alimentation, M. Lenoir assure la mise en place de la nouvelle gouvernance posée par la feuille de route, tant au niveau national que local, avec la création, dans chaque département, d'un comité départemental dédié au mal-être agricole. Une circulaire conjointe des trois ministres, en date du 31 janvier 2022, précise les modalités de cette nouvelle gouvernance locale, permettant de décliner l'approche territorialisée de la feuille de route, au plus près des situations locales.

Il assure également la coordination nationale et s'attache à la mise en œuvre rapide et effective des actions annoncées dans la feuille de route.

Le comité de pilotage (Copil) national « Prévention du mal-être et accompagnement des agriculteurs en difficulté » a été installé par M. Lenoir le 24 février 2022, et a été l'occasion de présenter les actions à mener durant les six prochains mois. Au-delà de la mise en place de la gouvernance au niveau local, selon les modalités arrêtées par l'instruction du 31 janvier 2022, la priorité sera également de déployer les réseaux de « sentinelles » au contact des agriculteurs. Enfin, plusieurs groupes de travail, identifiés dans la feuille de route, vont se réunir sur différentes thématiques.

3. LA PRÉVENTION DU RISQUE CHIMIQUE EN AGRICULTURE

3.1. MIEUX CONNAITRE LES EXPOSITIONS AUX PRODUITS PHYTOPHARMACEUTIQUES

Le plan Écophyto II+ matérialise les engagements pris par le Gouvernement et apporte une nouvelle impulsion pour atteindre l'objectif de réduire les usages de produits phytopharmaceutiques de 50% d'ici 2025.

L'action 13 du plan Écophyto II+ vise à mieux connaître les expositions et réduire les risques pour les utilisateurs professionnels de produits phytopharmaceutiques. Un appel à projets national est lancé annuellement. À compter de 2021, les projets suivants seront financés :

- **GERÉXPO** : sur la base de la caractérisation des expositions des professionnels de la viticulture aux produits phytopharmaceutiques, le projet visera à évaluer la pertinence de mesures de réduction des risques professionnels, lors des travaux de rentrée en viticulture, en particulier le port de gants. Il s'agira de proposer des solutions permettant de compléter et d'améliorer l'efficacité des mesures actuelles.
- **PulvERGO** : les pulvérisateurs agricoles sont à l'origine de nombreuses difficultés d'usage, d'incidents et de situations d'exposition aux produits phytopharmaceutiques pour les agriculteurs. Ce projet a pour objectif de transférer des connaissances produites aux acteurs de la conception et de la normalisation, pour positionner les besoins réels des agriculteurs comme une priorité dans les processus de conception, et pour prévenir les situations d'exposition aux produits phytopharmaceutiques.
- **Biomecacontrôle** : le projet vise à travailler sur deux leviers permettant de limiter l'exposition aux substances cancérigènes, mutagènes et toxiques (CMR) :
 - d'une part en proposant des solutions de substitution, en identifiant les meilleures conditions d'application permettant de garantir l'effet des organismes de biocontrôle ;
 - d'autre part en travaillant sur des méthodes d'évitement soit par limitation de la dérive, soit par limitation de l'exposition (agroéquipements autonomes).

Les démonstrations en fin de projet viendront exposer les résultats et former les applicateurs.

- **ACT-PEST** : porté par le Groupement d'intérêt scientifique sur les cancers d'origine professionnelle dans le Vaucluse (GIS COP 84), ce projet s'appuie sur une cohorte de patients atteints de lymphomes non hodgkiniens au Centre hospitalier d'Avignon. Grâce à la reconstitution détaillée, et à l'expertise collective des parcours professionnels des patients ayant travaillé dans le secteur agricole, il propose d'identifier les activités de travail exposant aux pesticides des patients tout au long de leur parcours professionnel, de décrire

les conditions d'exposition et d'analyser les données d'exposition à l'aune des transformations structurelles du travail en agriculture – en vue de la prévention.

3.2. LA POLLUTION AU CHLORDÉCONE DANS LES ANTILLES

3.2.1. Le plan Chlordécone IV 2021-2027

Conformément aux engagements du président de la République, l'ambition du plan Chlordécone IV est d'agir en commun (État, collectivités locales et société civile) afin de protéger au mieux la population antillaise face à la pollution au chlordécone, et de prendre en charge les impacts liés à cette pollution. Le plan a été lancé lors des comités de pilotage locaux, organisés par les préfets de Guadeloupe et de Martinique, les 24 février et 3 mars 2021.

Ce plan comporte six stratégies :

Trois stratégies transversales pour une vision globale et un travail commun des acteurs sur :

- la « communication » pour mieux informer et sensibiliser tous les publics (grand public, consommateurs, travailleurs, professionnels de santé, etc.) en vue de protéger la population ;
- la « recherche » pour renforcer les connaissances et les mettre en application sur le terrain ;
- la « formation et éducation » pour former dès le plus jeune âge, mais aussi les professionnels.

Trois stratégies thématiques pour répondre aux grands enjeux :

- de « santé - environnement - alimentation » en vue de protéger la santé, l'environnement et promouvoir une alimentation locale saine et durable vers le zéro chlordécone ;
- de « santé au travail » à destination des assurés, des médecins et des entreprises ;
- « socio-économique » pour accompagner les professionnels impactés.

3.2.2. La stratégie Santé-Travail du plan Chlordécone IV

Cette stratégie comporte deux axes :

- Améliorer la prévention des risques professionnels, mobiliser les acteurs de la santé au travail, et faciliter l'information des salariés et des non-salariés agricoles dans les entreprises qui ont utilisé le chlordécone, ou l'utilisent actuellement, dans leurs procédés de travail, des pesticides.
- Améliorer la réparation des travailleurs exposés au chlordécone, et à d'autres pesticides, dans un contexte de mise en place du fonds d'indemnisation des victimes des pesticides en 2020 et de révision des tableaux de maladies professionnelles liées aux pesticides.

Ces axes sont articulés autour de quatre objectifs :

- Accompagner les professionnels de santé, dont les professionnels de santé au travail, en analysant les données de sorties de la cohorte de travailleurs agricoles, en renforçant le centre de consultation de pathologies professionnelles et environnementales, en repérant les maladies professionnelles et en promouvant leur déclaration.
- Accompagner les assurés en vue de l’amélioration de la prise en charge de leur maladie professionnelle, en mettant en place un suivi post-professionnel pour les travailleurs ayant été exposés au chlordécone, en expertisant la transposition du dispositif aux exploitants, en informant et accompagnant les assurés dans leurs démarches de déclaration de maladies professionnelles.
- Renforcer les mesures de prévention dans les entreprises, en mobilisant les services de l’inspection du travail et les services de prévention et de santé au travail sur les enjeux de prévention de l’exposition des travailleurs au chlordécone et en menant des actions de biosurveillance.
- Évaluer la stratégie « Santé-Travail ».

3.2.3. Actions menées en 2021

Le cancer de la prostate est reconnu comme maladie professionnelle, en lien avec une exposition aux pesticides (dont le chlordécone) pour le régime agricole (décret n° 2021-1724 du 20 décembre 2021 révisant et complétant les tableaux de maladies professionnelles annexés au livre VII du code rural et de la pêche maritime). Le dispositif s’applique également aux travailleurs agricoles ultramarins bien qu’ils relèvent du régime général (disposition adoptée dans le PLFSS pour 2022 – article 50).

Cela permet ainsi de faciliter la reconnaissance de cette maladie par le fonds d’indemnisation des victimes de pesticides (FIVP) pour les exploitants et travailleurs agricoles ultramarins en activité, ou retraités, ayant été exposés professionnellement au moins 10 ans aux pesticides. Le délai d’apparition de la maladie après exposition est fixé à 40 ans.

Le FIVP concerne les travailleurs et les exploitants agricoles ultramarins en activité ou à la retraite. La maladie de Parkinson, et certains cancers du sang sont déjà reconnus. Le FIVP concerne également les enfants dont l’un des parents a été exposé professionnellement aux pesticides pendant la période prénatale avec plusieurs pathologies prises en compte.

Un dispositif d’accompagnement spécifique est mis en place aux Antilles afin de permettre aux victimes de maladies professionnelles liées à une exposition aux pesticides de déposer leurs demandes d’indemnisation au FIVP.

En Martinique, l’accompagnement financé par l’État est réalisé par les associations France Assos Santé Martinique et Phyto-Victimes, en relation avec la Caisse générale de Sécurité Sociale (CGSS). En 2021, concernant le FIVP, cela représente pour la métropole et l’Outre-mer 326 dossiers déposés répartis comme suit : 230 accords (71 %), 74 refus (23 %), 22 en en cours d’instruction (6 %). Pour le tableau des

maladies professionnelles (MP) n° 61-cancer de la prostate : 28 dossiers ont été déposés depuis la publication du décret et 3 dossiers ont été instruits.

En Guadeloupe, l'accompagnement au dépôt de dossiers est réalisé par la CGSS.

Un rapport définitif a également été rendu en août 2021 par l'Institut national de médecine agricole (INMA). Ce rapport formule des recommandations à destination des professionnels de santé pour le suivi médical des travailleurs exposés au chlordécone et à d'autres pesticides. Après la remise du rapport, les modalités de mise en œuvre des recommandations doivent être définies par les parties prenantes de la stratégie Santé-Travail du plan chlordécone IV.

4. LA PRÉVENTION DES RISQUES LIÉS AUX AGROÉQUIPEMENTS

4.1. TRACTEUR AGRICOLE OU FORESTIER : UN NOUVEL ARRÊTÉ POUR RÉPONDRE À TOUT TYPE DE TRACTEUR

Le décret n° 2005-1236 du 30 septembre 2005 modifié, relatif aux règles, prescriptions et procédures applicables aux tracteurs agricoles ou forestiers et à leurs dispositifs, permet au ministre chargé de l'agriculture de délivrer les homologations nationales au titre de la santé et de la sécurité au travail pour toutes les catégories de tracteur prévues par le règlement (UE) n° 167/2013 du 5 février 2013 relatif à la réception et à la surveillance du marché des véhicules agricoles et forestiers.

Toutefois, cela nécessite de prendre un arrêté fixant les critères d'évaluation de la conformité pour chaque règle technique mentionnée à l'annexe II du décret précité.

Jusqu'à récemment, seul l'arrêté du 31 juillet 2007, relatif à l'homologation nationale par type des tracteurs agricoles ou forestiers appartenant à l'une des catégories mentionnées à l'article 8 du décret n° 2005-1236 du 30 septembre 2005, et l'arrêté du 10 juin 2009, relatif à l'homologation nationale à titre individuel des tracteurs agricoles ou forestiers, permettaient de répondre à certaines catégories de tracteurs.

Le ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté Alimentaire a publié un nouvel arrêté qui permet de couvrir toutes les catégories de tracteurs que le règlement européen précité autorise : il s'agit concrètement d'étendre les dispositions aux tracteurs de catégorie C (chenilles) pour les homologations par type et aux tracteurs de catégories T1, T4.1, T4.2, T4.3 et C pour les homologations à titre individuel.

La rédaction de l'arrêté s'est construite avec l'assistance du service technique désigné par le ministre, en l'occurrence l'UTAC (union technique de l'automobile, du motorcycle et du cycle) et avec l'aval du syndicat professionnel des constructeurs français et importateurs de matériels agricoles (AXEMA).

Le texte a été publié au Journal officiel de la République française (JORF).

Désormais, les constructeurs bénéficient des dispositions réglementaires permises par le règlement européen, ce qui représente une opportunité pour des petits fabricants nationaux.

4.2 AGIR EN CONCEPTION : LA SURVEILLANCE DU MARCHÉ DES AGROÉQUIPEMENTS

L'article 10 de la loi n° 2021-1018 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 du règlement européen n° 2019/1020 relatif à la surveillance du marché et la conformité des produits.

Le ministère chargé de l'agriculture a activement participé, en lien avec le ministère chargé du travail, aux travaux préparatoires et à l'élaboration de ces dispositions, en sa qualité d'autorité de surveillance du marché des agroéquipements.

L'article 10 permet notamment d'adapter le code du travail afin d'y inscrire pleinement les activités de surveillance du marché des équipements de travail et équipements de protection individuelle (EPI). Ainsi le nouvel article L. 4314-1 du code du travail :

- pose le principe d'une *désignation des autorités de surveillance du marché compétentes* ;
- *définit par référence au règlement 2019/1020 les pouvoirs et les mesures exercés* par les autorités nationales de surveillance des marchés (ASM) avec possibilité d'habiliter des agents à cet effet ;
- *encadre le droit d'accès aux locaux* en limitant les horaires ;
- *prévoit la possibilité de recouvrement des coûts liés aux activités déployées par les autorités de surveillance du marché*, en cas de non-conformité d'un équipement de travail ou d'un équipement de protection individuelle (EPI).

L'habilitation d'agents par les autorités de surveillance du marché, souhaitée par le ministère chargé de l'agriculture, permettra de clarifier et sécuriser l'action des agents du ministère sur le terrain, notamment lorsqu'ils sont conduits à se déplacer afin de vérifier les solutions de mise en conformité qu'un constructeur envisage de mettre en œuvre.

Les agents habilités relèvent les manquements aux dispositions applicables relatives à la mise sur le marché et aux règles de conception et de construction des équipements de travail ou équipement de protection individuelle. Seuls les agents de contrôle listés à l'article L. 4311-6 du code du travail peuvent relever les

nouvelles infractions pénales renforcées, définies à l'article L. 4746-1 du même code. Cet article fixe le plafond maximal de l'amende pouvant être infligé à un constructeur ayant mis sur le marché une machine risquant de compromettre la santé ou la sécurité de ses utilisateurs à 200 000 euros.

Les agents habilités pourront saisir leur autorité de surveillance d'attachement afin que soit prononcée une sanction administrative dans le cas où un opérateur économique méconnaîtrait une mesure édictée par cette autorité dans le cadre de ses pouvoirs de restriction de mise sur le marché. Le montant maximal de cette amende est fixé à 50 000 euros par l'article L. 4755-3 du code du travail.

Un décret en Conseil d'État permet de définir les modalités d'application de l'article 10 de la loi du 2 août 2021

4.3. AGIR EN CONCEPTION : LES TRAVAUX DE NORMALISATION DES ÉQUIPEMENTS DE TRAVAIL ET DES ÉQUIPEMENTS DE PROTECTION INDIVIDUELLE

Le ministère chargé de l'agriculture a activement participé à l'élaboration de différentes normes. Les normes retenues sont choisies en priorité, au regard des enjeux en termes de sécurité, plus particulièrement d'une analyse de l'accidentologie.

- Machines et tracteurs

Une contribution active a été apportée à la rédaction des projets de norme déjà initiés en 2020 pour les pompes à marc, les machines à lin et les vendangeuses. Des travaux ont également été initiés pour les porte-outils compacts.

Les travaux initiés en 2020 par la commission française pour la création d'une norme relative à la visibilité des machines agricoles automotrices se sont poursuivis en 2021. Ce travail difficile, mené avec le concours de plusieurs constructeurs, a permis d'analyser et de reprendre les travaux réalisés pour les normes d'autres secteurs (engins de travaux publics, chariots industriels élévateurs, etc.).

Sa finalisation nécessitera encore plusieurs échanges pour en faire un outil robuste, déterminant des critères acceptables et consensuels, garantissant la sécurité des utilisateurs en tenant compte des limites techniques.

En cohérence avec cet investissement, destiné à faire évoluer la norme EN ISO 4254-1, les représentants du ministère se sont efforcés de porter ce sujet lors de l'élaboration ou de la révision de normes spécifiques à certains types de machines, qu'ils ont choisi de suivre, que ce soit dans le cadre de groupe de travail ISO (Organisation internationale de normalisation) ou CEN (Comité européen de normalisation), par exemple, les normes relatives aux machines à lin, aux machines à vendanger ou encore aux désileuses et mélangeuses distributrices.

D'autres travaux normatifs se sont poursuivis, ou ont démarré concernant la robotique agricole.

- La norme EN ISO 3991, relative aux robots d’alimentation progresse, mais nécessite encore un travail de correction avec l’étape DIS (Draft International Standard).
- La révision de la norme EN ISO 18497 sur les machines agricoles, hautement automatisées a démarré.

S’agissant des machines forestières, les travaux relatifs à l’élaboration d’une norme européenne concernant la sécurité des combinés scie-fendeuses ont repris après trois ans d’interruption.

Dans un autre registre, les travaux de révision des normes françaises de la série NF U 02-052 relatives à la stabilité et aux structures de protection en cas de renversement des tracteurs enjambeurs ont démarré. La forte participation des constructeurs français depuis le début de l’élaboration de la norme et un accompagnement par le CETIM (Centre technique des industries mécaniques) devrait permettre de faire aboutir un projet qui pourra être porté au niveau européen, et être inscrit à terme dans le règlement européen relatif à la réception des tracteurs agricoles ou forestiers.

- Équipements de protection individuelle

Le ministère de l’Agriculture et de la Souveraineté Alimentaire soutient le développement des normes volontaires relatives aux équipements de protection individuelle (EPI) prenant en compte les besoins et les contraintes du milieu agricole. Le ministère participe aux travaux des commissions de normalisation nationale (Groupe de Coordination EPI, équipements individuels contre les chutes, appareils de protection respiratoire, protecteurs du pied et de la jambe, gants et vêtements de protection), mais également à ceux des structures européennes et internationales associées.

En 2021, le projet de norme relatif aux vêtements de protection contre les tiques imprégnés à la perméthrine, a été soumis au vote final. La France, sur proposition du ministère chargé de l’Agriculture et de la Souveraineté Alimentaire, a décidé de s’abstenir. En effet, si le projet avait intégré de nombreuses préoccupations portées par les pouvoirs publics, il ne comprenait pas de prescriptions à portée normative permettant de s’assurer que le transfert de perméthrine du vêtement vers le corps de l’opérateur n’excède pas la valeur maximale fixée.

La norme ISO 18889:2019 sur les gants de protection pour les opérateurs manipulant des pesticides et les travailleurs de rentrée a été publiée en 2019 sans être reprise à l’échelle européenne suite à la désapprobation de trois pays (dont la France). L’organisme de normalisation européen, en charge du suivi de la thématique, le CEN/TC 162, a interrogé les membres fin 2020 afin de reprendre, sans changement préalable, la norme internationale dans la collection européenne, et donc de relancer l’Accord de Vienne⁽²⁾. L’Espagne et la France se sont opposées à

2) L’Accord de Vienne est un accord de coopération technique entre l’ISO et le CEN permettant d’éviter la duplication des travaux et d’encourager le développement des synergies lors de l’élaboration de travaux de normalisation. Cet accord couvre l’élaboration et l’adoption de normes ISO et CEN identiques, ayant les caractéristiques et l’utilité propres aux deux statuts, alors que les travaux de rédaction sont réalisés une fois seulement, dans le cadre de l’une des deux organisations.

cette reprise au début de l'année 2021. Les arguments français portaient sur le manque de fiabilité des essais de perméation cumulée et sur l'intérêt de lancer des études scientifiques et des tests interlaboratoires sur le sujet. L'opposition espagnole et française a suffi pour ne pas valider le transfert de la norme ISO 18889:2019 à l'échelle européenne.

5. LA PRÉVENTION DES RISQUES LIÉS À CERTAINES ACTIVITÉS OU OPÉRATIONS RENCONTRÉES EN AGRICULTURE OU LIÉS AU STATUT DES TRAVAILLEURS AGRICOLES

5.1. AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL EN ABATTOIR

Le plan de modernisation des abattoirs, mis en place par le Gouvernement, vise à améliorer aussi bien les conditions de travail des opérateurs que la protection des animaux et leur bien-être, ces deux aspects étant à travailler ensemble.

La Caisse centrale de mutualité sociale agricole (CCMSA), à travers ses services de prévention, a souhaité faire une offre de service aux directions régionales de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Forêt (DRAAF), notamment aux équipes en charge de l'analyse des dossiers déposés par les abattoirs. Pour ce faire, les équipes de la CCMSA ont été mises en relation avec les porteurs de projet afin de tenir compte de ces enjeux dès la conception du projet.

Une note rédigée par la CCMSA a été transmise à l'ensemble des DRAAF en charge de l'analyse des dossiers déposés par les abattoirs dans le cadre du plan de relance de modernisation des abattoirs.

5.2. DÉCRET RELATIF AUX MESURES DE SÉCURITÉ LORS DE L'EXÉCUTION DE CERTAINS TRAVAUX DANS LES PARCS ET JARDINS

Le décret n° 2021-1833 du 24 décembre 2021 relatif aux règles de sécurité applicables aux travaux agricoles dans les parcs et jardins et à d'autres travaux d'entretien de la végétation a été édicté afin de combler un vide juridique. Il s'agissait de définir les mesures de sécurité minimales, destinées à prévenir les accidents du travail par heurt d'un travailleur survenant lors de l'abattage d'un arbre ou de l'élagage d'une branche sur les chantiers couverts par le décret. En

effet, chaque année, deux à quatre accidents mortels du travail surviennent lors de l’exécution de ces travaux, principalement après la chute, sur un travailleur au sol, d’un arbre ou d’une branche élaguée par un arboriste grimpeur travaillant dans l’arbre.

Ce décret a été élaboré par un groupe de travail mandaté par le Conseil d’orientation des conditions de travail (COCT), auquel ont participé les organisations professionnelles et syndicales du secteur. Il crée une nouvelle section 5 bis au sein du chapitre VII du titre Ier du livre VII du code rural et de la pêche maritime intitulée « travaux agricoles dans les parcs et jardins et autres travaux d’entretien de la végétation » (articles R. 717-85-11 à 25 nouveaux).

Son champ d’application couvre les travaux d’abattage et d’élagage, ainsi que les opérations d’ébranchage, de billonnage et de broyage liées directement à ceux-ci, réalisées lors de travaux mentionnés au 2° de l’article L. 722-2 du code rural et de la pêche maritime (travaux paysagers); ou lors de travaux d’entretien de la végétation autres que ceux mentionnés au 1° de l’article L. 722-2 et autres que ceux réalisés sur les chantiers forestiers ou sylvicoles mentionnés à l’article R. 717-77. On peut citer par exemple : l’abattage ou l’élagage d’arbres le long d’une route, d’une berge, d’une voie ferrée, d’un ouvrage électrique; l’abattage ou l’élagage d’un arbre isolé (dans une cour d’école, sur une place, au milieu d’un champ, etc.). De plus, les végétaux à stipe (tels que palmiers ou yuccas) sont traités comme des arbres pour l’application des dispositions de ce décret.

Le décret s’applique non seulement aux employeurs qui embauchent des travailleurs sur les chantiers concernés, mais également aux travailleurs indépendants et aux employeurs exerçant, en personne, des travaux en hauteur dans les arbres.

Les principales mesures de sécurité édictées par le texte sont les suivantes :

- L’obligation pour chaque entreprise exécutant les travaux concernés, d’établir une fiche d’intervention écrite, cette fiche ayant pour but de décrire les principales caractéristiques du chantier, son organisation et les mesures de prévention spécifiques qui y sont prises (Art. R. 717-85-16).
- L’obligation pour tout employeur de s’assurer de la compétence des travailleurs affectés à l’exécution des travaux visés par le décret, et du respect des règles de l’art lors de cette exécution (Art. R. 717-85-17).
- L’obligation d’organiser les secours, y compris en formant chaque travailleur aux premiers secours. La généralisation de la formation aux premiers secours, qui concerne également les travailleurs indépendants et les employeurs exécutant eux-mêmes les travaux, fait l’objet d’une application décalée dans le temps afin de permettre aux entreprises de s’organiser pour assurer la formation de leur effectif (Art. R. 717-85-18 et article 2 du décret).
- L’interdiction de procéder à l’abattage manuel ou à des travaux en hauteur dans les arbres en cas de conditions météorologiques dangereuses (Art. R. 717-85-19).
- L’obligation de délimiter le chantier vis-à-vis de l’extérieur par un dispositif matériel, et d’apposer une signalisation interdisant l’accès non autorisé au chantier (Art. R. 717-85-20 et R. 717-85-21).

- La définition de périmètres de sécurité internes au chantier à respecter pour la réalisation des différents types de travaux, et suivant différents modes opératoires (Art. R. 717-85-23).
- Enfin, l'obligation d'assurer une communication sur le chantier entre tous les intervenants par un moyen approprié (Art. R. 717-85-24).

6. MALADIES PROFESSIONNELLES

La création du tableau de maladie professionnelle n° 61 relatif au cancer de la prostate, provoqué par les pesticides (décret publié le 22 décembre 2021) a permis de répondre à une attente forte aux Antilles, pour améliorer la réparation des victimes professionnelles du chlordécone.

De plus, la loi de financement de la sécurité sociale pour 2022 n°2021-1754 du 23/12/2021 permet d'assurer sa pleine application en Outre-mer grâce à deux mesures :

- *L'application des tableaux de maladies professionnelles du régime agricole aux salariés agricoles d'Outre-mer.*
- *L'extension du dispositif de rattrapage du fonds d'indemnisation des victimes de pesticides (FIVP).* Ainsi les victimes de pesticides, dont le certificat médical est antérieur au 31 décembre 2019, pourront déposer une demande de reconnaissance des pathologies professionnelles en lien avec les pesticides jusque fin 2022. Ce délai était important pour tenir compte de la publication récente du tableau Cancer de la prostate, et laisser le temps aux assurés de déposer des dossiers de demande de reconnaissance.

À partir du 1^{er} janvier 2023, le délai maximum de dépôt des dossiers sera de deux ans après la rédaction du certificat médical initial.

La commission supérieure des maladies professionnelles en agriculture s'est réunie six fois en 2021, sous la présidence de M. Jean-Luc NEVACHE, Conseiller d'État.

Parmi les travaux qui ont été réalisés en 2021 par cette instance figure :

- la mise en place d'un groupe de travail relatif aux troubles psychosociaux en agriculture ;
- l'information sur la reconnaissance en maladie professionnelle des pathologies liées à la Covid-19 (évolutions, séquelles et formes chroniques) ;
- la création d'un tableau de maladie professionnelle relatif au cancer de la prostate et des pesticides ;
- la restitution du groupe de travail visant à mieux informer les victimes sur leurs droits, identifier les dysfonctionnements et lever les freins à la sous-déclaration ;
- la présentation du rapport sur l'application des lois de financement de la sécurité sociale de la Cour des comptes, publié le 5 octobre 2021, intitulé « La reconnaissance et la réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles : un dispositif complexe à moderniser » ;

- la présentation du Guide pour les comités régionaux de reconnaissance des maladies professionnelles institués par la loi 93-121 du 27 janvier 1993;
- la présentation de l'expertise collective de l'Institut national de la santé et de la recherche médicale (INSERM) «Pesticides effets sur la santé, nouvelles données 2021»;
- la présentation des travaux menés par le groupement d'intérêt scientifique sur les cancers d'origine professionnelle dans le Vaucluse (GIS COP 84) sur la cohorte de patients atteints d'hémopathies malignes au Centre hospitalier d'Avignon, grâce à la reconstitution et l'expertise collective des parcours professionnels des patients ayant travaillé dans l'agriculture.

7. MESURES RELATIVES AU SUIVI DE L'ÉTAT DE SANTÉ DES PROFESSIONNELS : UNE NOUVELLE ORGANISATION DES SERVICES DE SANTÉ AU TRAVAIL AGRICOLE AVEC LA LOI DU 2 AOÛT 2021

La loi n° 1018-2021 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail, qui fait suite à l'accord national interprofessionnel (ANI) du 9 décembre 2020, vise notamment à prévenir la désinsertion professionnelle (PDP), par le lien entre médecin traitant, médecin du travail et médecin-conseil.

Elle définit également une « offre socle » des services de santé au travail en agriculture, composée de trois missions :

- la prévention des risques professionnels;
- le suivi individuel des salariés;
- la prévention de la désinsertion professionnelle (PDP).

L'offre de services des services de santé au travail en agriculture sera structurée en deux parties :

- une offre socle de services obligatoires en matière de prévention des risques professionnels, de suivi individuel des travailleurs et de prévention de la désinsertion professionnelle, dont la liste et les modalités seront définies par décret, après avis du Comité national de prévention et de santé au travail (CNPST);
- une offre de service complémentaire définie par la mutualité sociale agricole (MSA).

Les services de santé au travail en agriculture feront l'objet d'une procédure de certification qui portera sur :

- la qualité et l'effectivité des services rendus dans le cadre du socle de services obligatoires;

- l'organisation et la continuité du service ainsi que la qualité des procédures suivies;
- la gestion financière, la tarification et son évolution;
- la conformité des systèmes d'information, et des services ou outils numériques, destinés à être utilisés par les professionnels de santé aux référentiels d'interopérabilité et de sécurité.

L'ensemble des décrets sont attendus au cours de l'année 2022.

PARTIE 4
LE DIALOGUE
SOCIAL AUTOUR
DES CONDITIONS
DE TRAVAIL

Chapitre 10

Le Conseil d'orientation des conditions de travail et les comités régionaux d'orientation des conditions de travail

1. Éléments de contexte	295
1.1. Présentation du COCT	295
1.2. Les évolutions apportées par la loi pour renforcer la prévention de la santé au travail et le décret n° 2021-1792 du 23 décembre 2021	295
2. En 2021, l'activité de la fonction d'orientation du COCT est restée soutenue, principalement en raison de l'élaboration du PST 4	296
2.1. L'activité du CNOCT	296
2.2. L'activité du Groupe permanent d'orientation (GPO)	297
3. En 2021, l'activité de la fonction consultative du COCT est restée soutenue, principalement en raison de la crise sanitaire et de l'application de la loi du 2 août 2021	298
3.1. La commission générale	298
3.2. La commission spécialisée n°1 (CS1) relative aux questions transversales, aux études et à la recherche	300
3.3. La commission spécialisée n° 2 (CS2) relative à la prévention des risques physiques, chimiques et biologiques pour la santé au travail	301
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	303
3.5. La commission spécialisée n° 4 (CS4) relative aux pathologies professionnelles	305
3.6. La commission spécialisée n° 5 (CS5) relative aux acteurs de la prévention en entreprise	307
3.7. La commission spécialisée n° 6 (CS6) relative aux activités agricoles	308
4. L'activité des CROCT : une année de transition entre deux PRST	312

Chapitre 10

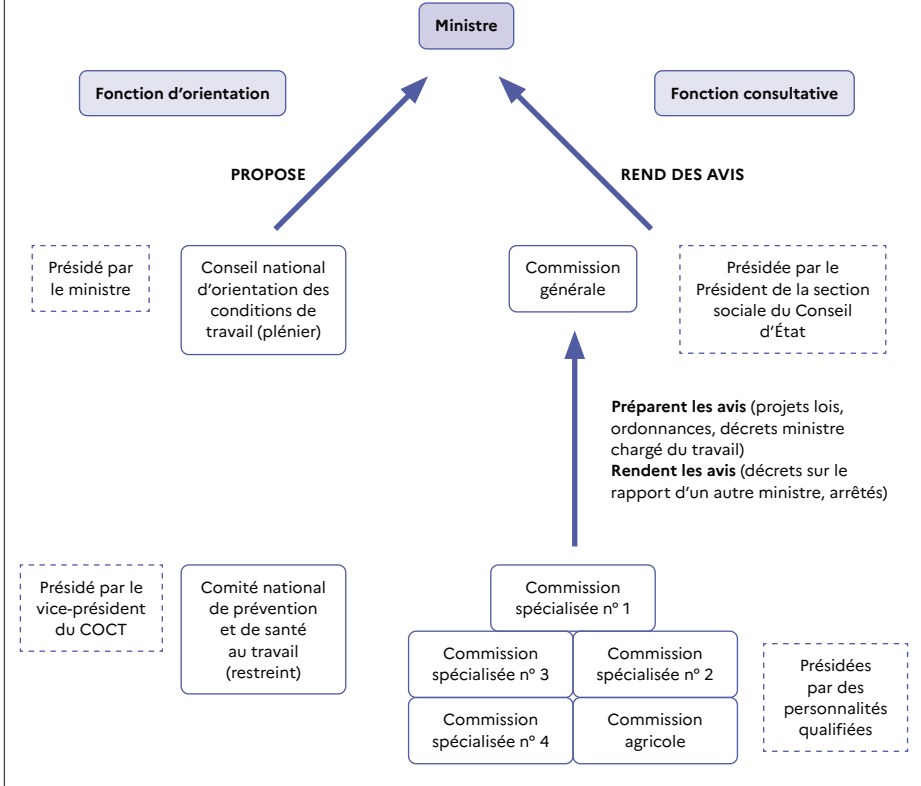
Le Conseil d'orientation des conditions de travail et les comités régionaux d'orientation des conditions de travail

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 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 dotée de compétences d'application de la loi 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. Le décret du 23 décembre 2021 précise sa composition et son fonctionnement.

L'activité consultative du COCT a été soutenue en 2021, dans le contexte de l'élaboration des mesures d'application de la loi du 2 août 2021.

Le conseil d'orientation des conditions de travail au niveau national en 2022⁽¹⁾



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.

1. ÉLÉMENTS 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, en particulier le Plan 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 aux niveaux européen et international**.

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 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 le vice-président du COCT et dont l'animation et la coordination des travaux relèvent du Secrétaire général du COCT. 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 avant leur adoption en préparant les avis de la commission générale ou en émettant des avis sur les projets de textes. Elles sont présidées parmi des personnalités qualifiées membres du CNOCT.

1.2. LES ÉVOLUTIONS APPORTÉES PAR LA LOI POUR RENFORCER LA PRÉVENTION DE LA SANTÉ AU TRAVAIL ET LE DÉCRET N° 2021-1792 DU 23 DÉCEMBRE 2021

La loi 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), et 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 :

- De **doter le CNPST de compétences décisionnelles** 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 délibérations ont été prévues par le décret de décembre 2021 afin de respecter la loi et l'avis du Conseil d'État sur cette dernière ;
- De **modifier la composition du collège des partenaires sociaux**, afin de prendre en compte les résultats de la représentativité tout en maintenant la parité de sièges entre les organisations syndicales et les organisations patronales ;
- La **fusion des commissions spécialisées 1 et 5** qui concernent les acteurs de la prévention en entreprise, les questions transversales, les études et la recherche. Les commissions spécialisées 2, 3 et 4, qui ont en charge des sujets plus techniques sur les différents risques et les pathologies professionnelles, ont été maintenues ;
- Une **durée des mandats** des membres des collèges des partenaires sociaux désormais alignée sur les cycles de représentativité.

2. EN 2021, L'ACTIVITÉ DE LA FONCTION D'ORIENTATION DU COCT EST RESTÉE SOUTENUE, PRINCIPALEMENT EN RAISON DE L'ÉLABORATION DU PST 4

2.1. L'ACTIVITÉ DU CNOCT

Le secrétaire d'État chargé des Retraites et de la Santé au travail, Monsieur Laurent Pietraszewski, a présenté aux partenaires sociaux membres du **Conseil national d'orientation des conditions de travail (Cnoct), le 14 décembre 2021, le quatrième plan santé au travail (PST 4) pour la période 2021-2025** (cf. chapitre 5). Lors de la réunion, le secrétaire d'État a souligné l'importance du travail effectué ainsi que le rôle majeur des partenaires sociaux dans l'élaboration de ce Plan, et a souhaité que la déclinaison du PST 4 en région soit rapidement mise en œuvre. Les partenaires sociaux ont souligné la nécessité de s'appuyer sur le dialogue social pour s'assurer du déploiement des orientations du PST.

La réunion s'est conclue par la présentation du Bilan des conditions de travail 2020.

2.2. L'ACTIVITÉ DU GROUPE PERMANENT D'ORIENTATION (GPO)

L'activité du GPO qui s'est réunie à seize reprises, a été principalement consacrée au bilan du PST 3 et à l'élaboration des orientations du PST 4.

La contribution des partenaires sociaux à l'élaboration du PST 4 s'est traduite par des propositions sur l'articulation entre les axes stratégiques, les objectifs et les actions afin de renforcer la lisibilité et la cohérence du plan, le choix des indicateurs ainsi que par la diffusion d'un document d'orientation.

Ce document d'orientation a souligné la primauté de la prévention primaire. Les partenaires sociaux ont rappelé la dimension globale de santé au travail, leur attachement à la qualité de vie et des conditions de travail et une dimension positive de la santé au travail. Les partenaires sociaux ont aussi rappelé la nécessité d'une vigilance renforcée à l'égard de risques ou de publics prioritaires, des risques émergents et des risques qui peuvent être liés à l'organisation du travail. Les partenaires sociaux ont insisté sur la nécessité de s'appuyer sur les branches professionnelles pour s'assurer du déploiement effectif du plan.

Le GPO du COCT liste sept points à inclure aux futures orientations stratégique de l'Union Européenne (UE) en matière de santé au travail

La Commission européenne a publié, le 28 juin 2021, le cadre stratégique qui viendra orienter sa politique en matière de santé et sécurité au travail pour les six prochaines années.

Le groupe permanent d'orientation (GPO) du COCT avait émis le 15 janvier 2021⁽²⁾ un avis sur les orientations stratégiques de l'UE en matière de SST pour 2021 à 2027. Les partenaires sociaux avaient apporté leur soutien à l'initiative de la Commission européenne en faveur d'une stratégie européenne en la matière et salué une « *approche de la prévention la plus globale possible afin d'anticiper les changements rapides et nombreux qui caractérisent l'évolution du travail* ».

Ils avaient exprimé le souhait que se retrouvent, dans la future stratégie européenne en matière de santé et de sécurité au travail, les points suivants :

- L'affirmation de la primauté de la prévention primaire opérationnelle et du dialogue social dans toute politique de santé et sécurité au travail (SST) ;
- La nécessité de professionnels de santé et de préventeurs facilement accessibles et qualifiés dans le champ de la SST pour mener une politique de santé et de sécurité en lien avec les situations de travail ;
- La détermination de critères validés et partagés pour apprécier l'efficacité des politiques en matière de SST menées par les États membres ;

2) Avis du GPO sur les orientations stratégiques de l'UE en matière de SST pour 2021 à 2027 : https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/avis_du_gpo_du_coct_sur_le_cadre_strategique_de_l_ue_en_matiere_de_sante_et_de_securite_au_travail.pdf

- La nécessité d’apporter un soutien utile aux petites et moyennes entreprises pour les appuyer dans la mise en œuvre des règles en matière de SST, notamment en ce qui concerne les risques dits complexes (dont le risque chimique) ;
- L’importance d’examiner les situations de travail pour prendre en considération les risques inhérents à l’ensemble des travailleurs et plus particulièrement les risques auxquels sont exposées les populations les plus vulnérables ;
- L’apport des travaux de recherche et de l’innovation dans le champ de la SST pour viser une amélioration constante des conditions de travail ;
- L’indépendance de l’expertise dans le champ de la santé au travail.

3. EN 2021, L’ACTIVITÉ DE LA FONCTION CONSULTATIVE DU COCT EST RESTÉE SOUTENUE, PRINCIPALEMENT EN RAISON DE LA CRISE SANITAIRE ET DE L’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-clé des conditions de travail et contribue à la définition de la position française sur les questions stratégiques aux niveaux européen et international.

Le bilan d’activité donne à voir les thèmes examinés par différentes formations du COCT en 2021 :

- 71 réunions consultatives, dont 17 consultations électroniques ont été organisées ;
- Les commissions spécialisées ont examiné deux projets de loi, trois projets d’ordonnance, 29 projets de décret, 30 projets d’arrêté, un référentiel pénibilité. De plus, les partenaires sociaux ont été consultés sur les travaux de recherche en santé au travail (travaux de l’Anses, parcours doctoral), ainsi que les travaux réalisés au niveau européen (Actualité EU-OSHA, Stratégie de la Commission européenne en santé au travail).

3.1. LA COMMISSION GÉNÉRALE

La commission générale, présidée par le président de la section sociale du Conseil d’État, Monsieur Didier-Roland Tabuteau³⁾, participe à l’élaboration des projets de loi, d’ordonnances et de décrets. Elle est consultée avant leur adoption, formule

3) M. Christophe Devys a été nommé président de la section sociale du Conseil d’État en février 2022. Il y remplace Didier-Roland Tabuteau, qui occupait ce poste depuis 2018 et a été nommé vice-président du Conseil d’État.

des recommandations et fait des propositions d’orientation sur la législation et la réglementation.

Les travaux de la commission générale, portant sur les projets de loi, d’ordonnance et de décret, sont pris sur le rapport du ministre chargé du travail et préparés par les commissions spécialisées.

En 2021, la commission générale s’est réunie à 13 reprises. Par ailleurs, trois consultations électroniques ont été organisées.

Date de la séance	Texte soumis à la consultation
28 janvier 2021	Projet de décret portant aménagement temporaire des dispositions du code du travail relatives aux locaux de restauration.
Consultation électronique – Février 2021	Article 3 d’un projet d’ordonnance portant mesures d’urgence dans le champ du travail et de l’emploi.
10 février 2021	Projet de décret modifiant le décret n° 2018-437 du 4 juin 2018 relatif à la protection des travailleurs contre les risques dus aux rayonnements ionisants.
	Projet de décret fixant des valeurs limites d’exposition professionnelle (VLEP) contraignantes pour certains agents chimiques.
	Projet de décret modifiant les dispositions relatives aux compétences et à la formation des coordonnateurs en matière de sécurité et de protection de la santé prévues par le code du travail.
Consultation électronique – Mars 2021	Projet de décret modifiant le décret n° 2018 437 du 4 juin 2018 relatif à la protection des travailleurs contre les risques dus aux rayonnements ionisants.
24 mars 2021	Articles 7 et 9 du projet d’ordonnance prise en application de l’article 99 de la loi d’accélération de la simplification de l’action publique (ASAP) visant à ouvrir aux assistants maternels du particulier employeur, le bénéfice d’une surveillance médicale de droit commun.
	Projet de décret relatif à la visite médicale des travailleurs avant leur départ à la retraite et à la surveillance post-professionnelle des salariés ayant été exposés à certains facteurs de risques professionnels.
	Projet de décret modifiant le décret n° 2021-56 du 22 janvier 2021 adaptant temporairement les délais de réalisation des visites et examens médicaux par les services de santé au travail à l’urgence sanitaire.
Consultation électronique – Avril 2021	Projet de loi relatif à la gestion de la sortie de crise sanitaire - XIV de l’article 6.
20 mai 2021	Projet de décret fixant le cadre applicable des dispositions du code du travail en matière de prévention des risques biologiques, notamment en cas de pandémie.
16 juin 2021	Projet de décret relatif à la composition du Conseil d’orientation des conditions de travail et des comités régionaux d’orientation des conditions de travail modifiant le décret n° 2016-1834 du 22 décembre 2016.
18 juin 2021	Projet de décret relatif à la composition du Conseil d’orientation des conditions de travail et des comités régionaux.
8 juillet 2021	Projet de décret de transposition de la directive (UE) 2019/1831 de la Commission du 24 octobre 2019 établissant une cinquième liste de valeurs limites indicatives d’exposition professionnelle en application de la directive 98/24/CE du Conseil et modifiant la directive 2000/39/CE de la Commission.
	Projet de décret de transposition de la directive (UE) 2019/983 du Parlement européen et du Conseil du 5 juin 2019 modifiant la directive 2004/37/CE concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à l’exposition à des agents cancérigènes ou mutagènes au travail.

20 juillet 2021	Projet de décret pris pour l'application de l'article 20 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020.
15 septembre 2021	Projet de décret modifiant le décret n° 2021-56 du 22 janvier 2021 adaptant temporairement les délais de réalisation des visites et examens médicaux par les services de santé au travail à l'urgence sanitaire.
	Projet de décret portant modification des concentrations moyennes en poussières totales et alvéolaires dans les locaux à pollution spécifique.
17 novembre 2021	Projet de décret relatif à la composition et au fonctionnement du Conseil d'orientation des conditions de travail et des comités régionaux.
	Projet de décret portant modification des concentrations moyennes en poussières totales et alvéolaires dans les locaux à pollution spécifique.
29 novembre 2021	Projet de décret relatif aux délais donnés au CNPST pour prendre la décision et élaborer la proposition mentionnée à l'article 11 de la loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail.
6 décembre 2021	Projet de décret portant modification des concentrations moyennes en poussières totales et alvéolaires dans les locaux à pollution spécifique.
13 décembre 2021	Projet de décret en Conseil d'État relatif à la surveillance post-exposition, aux visites de pré-reprise et de reprise ainsi qu'à la convention de rééducation professionnelle en entreprise.
	Projet de décret simple relatif à l'essai encadré, au rendez-vous de liaison et au projet de transition professionnelle.

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 est notamment consultée sur les questions touchant à :

- la promotion de la culture de prévention ;
- l'articulation avec les aspects intéressant le milieu professionnel des plans d'action en matière environnementale ou sanitaire ;
- les risques liés à l'organisation du travail ;
- les aspects transversaux de la politique communautaire européenne ;
- les activités du point focal français de l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (EU-OSHA) et aux relations avec l'Organisation internationale du travail (OIT) ;
- la politique de la recherche intéressant le milieu professionnel et aux orientations stratégiques des interventions des agences publiques en ce domaine⁴⁾.

La CS1 s'est réunie à quatre reprises en 2021 et deux consultations électroniques ont été organisées.

4) Le décret du 23 décembre prévoit la fusion des commissions spécialisées 1 et 5, qui concernent les acteurs de la prévention en entreprise, les questions transversales, les études et la recherche.

Date de la séance	Texte soumis à la consultation
11 janvier 2021	Projet de modification des dispositions législatives relatives au travail de nuit des jeunes.
	Projet de décret relatif aux conditions de travail des jeunes travailleurs de moins de dix-huit ans à bord des navires, à l'embarquement de personnes autres que gens de mer à des fins d'observation ou de mise en situation en milieu professionnel et à la qualification des gens de mer et personnels autres que gens de mer.
9 juin 2021	Projet de décret relatif à la composition du Conseil d'orientation des conditions de travail et des comités régionaux modifiant le décret n° 2016-1834 du 22 décembre 2016.
	Point sur les travaux relatifs à la stratégie de la Commission Européenne en santé au travail.
	Point d'information sur le projet de Chaire internationale d'études comparées de la santé au travail.
	Examen du référentiel pénibilité de l'enseignement privé non lucratif.
	Actualité EU-Osha.
	Présentation du projet « Employeurs pour la santé » de l'ANSP.
Consultation électronique – Octobre 2021	Consultation électronique sur les travaux de l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (EU OSHA).
8 novembre 2021	Projet de décret relatif à la composition et au fonctionnement du Conseil d'orientation des conditions de travail et des comités régionaux.
	Point sur les travaux relatifs à la stratégie de la Commission Européenne en santé au travail.
25 novembre 2021	Projet de décret relatif aux délais donnés au CNPST pour prendre la décision et élaborer la proposition mentionnée à l'article 11 de la loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail.
Consultation électronique – Décembre 2021	Consultation de l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (EU OSHA) sur le programme "Focal Point Assistance Tool" (FAST).

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, cette commission est compétente pour les questions relatives à la protection des travailleurs contre les risques chimiques, physiques et biologiques. Elle s'est réunie à neuf reprises en 2021 et trois consultations électroniques ont été organisées.

Date de la séance	Texte soumis à la consultation
28 janvier 2021	Projet de décret modifiant le décret n° 2018-437 du 4 juin 2018 relatif à la protection des travailleurs contre les risques dus aux rayonnements ionisants.
	Points d'actualité en matière de prévention des risques dus aux rayonnements ionisants (organisation de la radioprotection, avancement des chantiers réglementaires, questions liées à la période transitoire...).
	Présentation complémentaire de DEMAT@MIANTE en vue de l'ouverture de la plateforme de tests aux membres de la CS2.

3 mars 2021	Projet d'arrêté relatif aux pôles de compétence en radioprotection.
	Projet de décret modifiant le décret n° 2018-437 du 4 juin 2018 relatif à la protection des travailleurs contre les risques dus aux rayonnements ionisants.
	Point d'information sur les coefficients de dose.
9 avril 2021	Projet d'arrêté relatif au repérage de l'amiante avant certaines opérations réalisées dans les installations, structures ou équipements concourant à la réalisation ou la mise en œuvre d'une activité.
	Projet d'arrêté relatif à l'ouverture, dans les régions Hauts-de-France, Pays de la Loire, Occitanie, Normandie et La Réunion, du pilote de la plateforme DEMAT@MIANTE relative à la transmission dématérialisée des plans de démolition, de retrait ou d'encapsulage d'amiante.
	Projets de décret et d'arrêté de transposition de la directive (UE) 2019/1831 de la Commission du 24 octobre 2019 établissant une cinquième liste de valeurs limites indicatives d'exposition professionnelle en application de la directive 98/24/CE du Conseil et modifiant la directive 2000/39/CE de la Commission.
	Projet d'arrêté définissant les modalités de calcul des doses efficaces et des doses équivalentes résultant de l'exposition des personnes aux rayonnements ionisants.
27 avril 2022	Projet de décret fixant le cadre applicable des dispositions du code du travail en matière de prévention des risques biologiques liés au SARS-CoV-2.
	Projet de programme de travail d'expertise scientifique en matière de valeurs limites atmosphériques et biologiques pour les expositions professionnelles.
12 mai 2021	Projet de décret fixant le cadre applicable des dispositions du code du travail en matière de prévention des risques biologiques, notamment en cas de pandémie.
1 ^{er} juillet 2021	Projets de décret et d'arrêté de transposition de la directive (UE) 2019/983 du Parlement européen et du Conseil du 5 juin 2019 modifiant la directive 2004/37/CE concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition à des agents cancérigènes ou mutagènes au travail.
	Projet d'arrêté relatif au repérage de l'amiante avant certaines opérations réalisées dans les installations, structures ou équipements concourant à la réalisation ou la mise en œuvre d'une activité.
	Projet d'arrêté 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.
	Projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 17 mai 2021 relatif à l'ouverture, dans les régions Hauts-de-France, Pays de la Loire, Occitanie, Normandie et La Réunion, du pilote de la plateforme DEMAT@MIANTE relative à la transmission dématérialisée des plans de démolition, de retrait ou d'encapsulage d'amiante.
Consultation électronique – 6 au 13 septembre 2022	Projet de décret portant modification des concentrations moyennes en poussières totales et alvéolaires dans les locaux à pollution spécifique.
7 octobre 2021	Projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 18 décembre 2019 relatif aux modalités de formation de la personne compétente en radioprotection et de certification des organismes de formation et des organismes compétents en radioprotection et l'arrêté du 23 octobre 2020 relatif aux mesurages réalisés dans le cadre de l'évaluation des risques et aux vérifications de l'efficacité des moyens de prévention mis en place dans le cadre de la protection des travailleurs contre les risques dus aux rayonnements ionisants.
	Programme de travail de l'Anses en matière de VLEP et de valeurs limites biologiques (VLB).
	Échanges sur les suites accordées aux travaux de l'Anses en matière de travaux exposant aux cytostatiques (avis du 14 juin publié le 20 juillet 2021).
	Projet d'arrêté fixant la liste des agents biologiques pathogènes.
	Travaux préparatoires à la finalisation des arrêtés mention C et D et CPH en matière d'hyperbarie.

Consultation électronique – 19 au 23 octobre 2022	Projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 18 décembre 2019 relatif aux modalités de formation de la personne compétente en radioprotection et de certification des organismes de formation et des organismes compétents en radioprotection et l'arrêté du 23 octobre 2020 relatif aux mesurages réalisés dans le cadre de l'évaluation des risques et aux vérifications de l'efficacité des moyens de prévention mis en place dans le cadre de la protection des travailleurs contre les risques dus aux rayonnements ionisants.
9 novembre 2021	<p>Projet d'arrêté fixant la liste des agents biologiques pathogènes.</p> <p>Programme de travail de l'Anses en matière de VLEP et de VLB.</p> <p>Échanges sur les suites accordées aux travaux de l'Anses en matière de travaux exposant aux cytostatiques (avis du 14 juin publié le 20 juillet 2021).</p> <p>Présentation des aspects juridiques liés aux outils d'accompagnement de la réglementation (notion de "droit souple").</p> <p>Travaux préparatoires à la finalisation des arrêtés mention C et D et CPH en matière d'hyperbarie.</p>
Consultation électronique – 4 au 6 décembre 2021	Projet de décret portant modification des concentrations moyennes en poussières totales et alvéolaires dans les locaux à pollution spécifique.
8 décembre 2021	<p>Programme de travail de l'Anses en matière de VLEP et de VLB.</p> <p>Echanges sur les suites accordées aux travaux de l'Anses en matière de travaux exposant aux cytostatiques (avis du 14 juin publié le 20 juillet 2021).</p> <p>Présentation des aspects juridiques liés aux outils d'accompagnement de la réglementation (notion de "droit souple").</p> <p>Travaux préparatoires à la finalisation des arrêtés mention C et D et CPH en matière d'hyperbarie.</p> <p>Fonctionnement de la CS2.</p>

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 Monsieur Claude Lecinq, la commission spécialisée n° 3 est compétente pour les questions touchant à la prévention des risques liés à la conception et à l'utilisation des lieux de travail, des équipements de travail, des équipements de protection individuelle (EPI) et des installations électriques. Elle travaille également sur la prévention des risques professionnels dans le secteur du bâtiment et des travaux publics, notamment concernant les chantiers temporaires. Enfin, elle est saisie des questions relatives à la prévention du risque pyrotechnique.

Elle s'est réunie à onze reprises et une consultation électronique a été organisée en 2021.

Date de la séance	Référence du texte soumis à la consultation
25 janvier 2021	Examen du projet de décret portant sur l'aménagement temporaire des dispositions du code du travail relatives aux locaux de restauration.
	Examen du projet de décret modifiant les dispositions relatives aux compétences et à la formation des coordonnateurs en matière de sécurité et de protection de la santé prévues par le code du travail.
16 mars 2021	Examen du projet de décret fixant certains compléments et adaptations du code du travail spécifique aux mines et carrières en matière d'équipements de travail.
	Examen du projet d'arrêté abrogeant plusieurs arrêtés relatifs aux équipements de travail dans les industries extractives.
	Examen du projet d'arrêté relatif aux méthodes de mesure permettant de vérifier la conformité de l'éclairage des lieux de travail et aux conditions d'accréditation des organismes pouvant procéder aux relevés photométriques.
14 avril 2021	Examen du projet de décret recodifiant la partie réglementaire du livre I ^{er} du code de la construction et de l'habitation et fixant les conditions de mise en œuvre de solutions d'effet équivalent telles que définies dans l'ordonnance n° 2020-71 du 29 janvier 2020 relative à la réécriture des règles de construction et recodifiant le livre I ^{er} du code de la construction et de l'habitation.
	Examen du projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 26 décembre 2012 relatif à la formation des coordonnateurs en matière de sécurité et de protection de la santé et à celle des formateurs de coordonnateurs ainsi qu'aux garanties minimales que doivent présenter les organismes en charge de ces formations dans le cadre de la procédure d'accréditation-certification.
	Examen du projet de décret modifiant le décret 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.
26 avril 2021	Examen du projet de décret fixant certains compléments et adaptations du code du travail spécifiques aux mines et carrières en matière de règles générales.
	Examen du projet de décret modifiant le décret 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.
19 mai 2021	Présentation du projet d'arrêté aménageant les règles relatives à la formation des coordonnateurs en matière de sécurité et de protection de la santé afin d'en permettre l'accès à des étudiants dans le cadre de leur cursus universitaire.
2 juillet 2021	Présentation du projet de décret relatif à la réécriture des règles de construction et modifiant le livre premier du code de la construction et de l'habitation
10 septembre 2021	Examen du projet de décret portant sur la modification des concentrations moyennes en poussières totales et alvéolaires dans les locaux à pollution spécifique.
30 septembre 2021	Examen du projet d'arrêté relatif aux conditions d'accréditation d'organismes et aux contrôles et mesures permettant de vérifier la conformité de l'aération et de l'assainissement des locaux de travail.
Consultation par voie dématérialisée du 18 au 22 octobre 2021	Avis relatif au projet d'arrêté sur les conditions d'accréditation d'organismes et aux contrôles et mesures permettant de vérifier la conformité de l'aération et de l'assainissement des locaux de travail.
10 novembre 2021	Examen d'une nouvelle version du projet de décret portant sur la modification des concentrations moyennes en poussières totales et alvéolaires dans les locaux à pollution spécifique.
3 décembre 2021	Examen d'une nouvelle version du projet de décret portant sur la modification des concentrations moyennes en poussières totales et alvéolaires dans les locaux à pollution spécifique.

8 décembre 2021	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.
	Examen du projet d’arrêté portant sur la désignation temporaire d’organismes pouvant effectuer des relevés photométriques sur les lieux de travail prescrits par l’agent de contrôle de l’inspection du travail.
	Examen du projet d’arrêté portant sur la désignation temporaire d’organismes pouvant procéder aux contrôles et mesures en matière d’aération et d’assainissement des locaux de travail pouvant être prescrits par l’agent de contrôle de l’inspection du travail.

3.5. LA COMMISSION SPÉCIALISÉE N° 4 (CS4) RELATIVE AUX PATHOLOGIES PROFESSIONNELLES

Présidée par le professeur Paul Frimat, la commission spécialisée relative aux pathologies professionnelles est compétente pour les questions relatives à la connaissance de l’origine potentiellement professionnelle des pathologies, aux maladies professionnelles et à l’articulation entre la réparation et la prévention des pathologies professionnelles. Elle est notamment consultée sur les projets de tableaux de maladies professionnelles pris en application de l’article L. 461-2 du code de la sécurité sociale.

Elle s’est réunie à six reprises en 2021 et une consultation électronique a été organisée.

Date de la séance	Référence du texte soumis à la consultation
26 janvier 2021	Point d’information sur la Covid-19 : interventions de Santé publique France, de la Société Française de Médecine du Travail et de la Direction des Risques Professionnels de la Caisse Nationale de l’Assurance Maladie.
	Débat sur le programme de travail pour 2021.
	Retour sur la présentation faite par le groupe de travail de l’Anses sur la silice et débat sur une éventuelle saisine de l’Anses.
	Retour sur la réunion de cadrage des travaux avec le groupe de travail de la CS4 sur le trichloréthylène.
23 mars 2021	Point d’information sur la reconnaissance en maladies professionnelles de la Covid-19.
	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 sur les pesticides incluant le chlordécone en lien avec le cancer de la prostate en vue de la création d’un tableau de maladie professionnelle ou de recommandations aux comités régionaux.
	Consultation sur un projet de décret complétant les tableaux des maladies professionnelles annexés au livre IV du code de la sécurité sociale (création du tableau n° 101 : « Affections cancéreuses provoquées par le trichloréthylène »).
	Présentation sur la présomption d’origine professionnelle et comparaison européenne (EUROGIP).

4 mai 2021	Point d'information sur la reconnaissance en maladies professionnelles de la Covid-19.
	Présentation du programme de travail pour 2021.
	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 sur les pesticides incluant le chlordécone en lien avec le cancer de la prostate en vue de la création d'un tableau de maladie professionnelle ou de recommandations aux comités régionaux de reconnaissance des maladies professionnelles (CRRMP).
	Information et discussion concernant la saisine de l'Anses relative aux cancers de l'ovaire, du larynx, du pharynx, de l'estomac et colorectaux provoqués par l'inhalation de poussières d'amiante.
	Consultation sur le projet de décret relatifs aux modifications des modalités de diagnostic des tableaux de maladies professionnelles n° 57, paragraphes A, B et D et n° 69, paragraphes A et C.
	Présentation du Guide pour les comités régionaux de reconnaissance des maladies professionnelles institués par la loi 93-121 du 27 janvier 1993.
Consultation dématérialisée – Du 9 au 15 juin 2021	Proposition de suivi des données statistiques de la CNAM relatives aux tableaux de maladies professionnelles.
	Consultation sur le projet de décret relatif à la surveillance post-professionnelle des salariés ayant été exposés à certains facteurs de risques professionnels.
6 juillet 2021	Point d'information sur la reconnaissance en maladies professionnelles de la Covid-19 : interventions de la Société Française de Médecine du Travail, de Santé publique France et de la Direction des Risques Professionnels de la Caisse Nationale de l'Assurance Maladie.
	Débat et avis des partenaires sociaux sur les suites à donner à la restitution de la saisine de l'Anses relative à l'expertise sur les pesticides incluant le chlordécone en lien avec le cancer de la prostate en vue de la création d'un tableau de maladie professionnelle ou de recommandations aux CRRMP.
	Restitution ciblée de l'expertise collective de l'Inserm « Pesticides effets sur la santé, nouvelles données ».
	Présentation du bilan de l'activité des CRRMP sur l'année 2020.
5 octobre 2021	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.
	Discussion sur les suites à donner à la restitution de la saisine de l'Anses relative à l'expertise sur les pesticides incluant le chlordécone en lien avec le cancer de la prostate en vue de la création d'un tableau de maladie professionnelle ou de recommandations aux CRRMP.
	Consultation sur le projet de décret relatif aux modifications des modalités de diagnostic des tableaux de maladies professionnelles n° 57, paragraphes A, B et D et n° 69, paragraphes A et C.
	Débat sur la priorisation des prochains travaux de l'Anses dans le cadre de la saisine de l'Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail (Anses) relative à l'expertise sur les pesticides incluant le chlordécone, au regard notamment de l'actualisation de l'expertise collective de l'Inserm « Pesticides effets sur la santé, nouvelles données ».
	Présentation par l'Institut national de recherche et de sécurité (INRS) d'une réflexion sur les thématiques émergentes en matière de maladies professionnelles.

7 décembre 2021	Point d’information sur la reconnaissance en maladies professionnelles de la Covid-19 : interventions de la Direction des Risques Professionnels de la Caisse Nationale de l’Assurance Maladie et de la Direction générale de l’Administration et de la Fonction publique.
	Débat sur le programme de travail pour 2022.
	Présentation du chapitre IX du rapport de la Cour des comptes : « La reconnaissance et la réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles : un dispositif complexe à moderniser » publié le 5 octobre 2021.
	Débat sur le mandat du groupe de travail relatif à l’évolution de la reconnaissance des pathologies professionnelles, et en particulier des maladies plurifactorielles ou à effet différé ».

3.6. LA COMMISSION SPÉCIALISÉE N° 5 (CS5) RELATIVE AUX ACTEURS DE LA PRÉVENTION EN ENTREPRISE

Présidée par Monsieur Jacques Pomonti, la commission spécialisée n° 5 est notamment compétente pour les questions touchant les services de santé au travail et médecins du travail, ainsi que les membres des équipes pluridisciplinaires et les comités sociaux et économiques (CSE).

En 2021, la CS5 s’est réunie à deux reprises. Par ailleurs, trois consultations électroniques ont été organisées.

Date de la séance	Texte soumis à la consultation
Consultation électronique – Février 2021	Examen de l’article 3 d’un projet d’ordonnance portant mesures d’urgence dans le champ du travail et de l’emploi qui proroge l’ordonnance n° 2020-1502 du 2 décembre 2020 adaptant les conditions d’exercice des missions des services de santé au travail à l’urgence sanitaire.
19 mars 2021	Examen des articles 7 et 9 du projet d’ordonnance prise en application de l’article 99 de la loi d’accélération de la simplification de l’action publique (ASAP) visant à ouvrir aux assistants maternels du particulier employeur le bénéfice d’une surveillance médicale de droit commun.
	Projet de décret relatif à la visite médicale des travailleurs avant leur départ à la retraite et à la surveillance post-professionnelle des salariés ayant été exposés à certains facteurs de risques professionnels.
	Projet de décret modifiant le décret n° 2021-56 du 22 janvier 2021 adaptant temporairement les délais de réalisation des visites et examens médicaux par les services de santé au travail à l’urgence sanitaire.
Consultation électronique – Juillet 2021	Projet de décret pris pour l’application de l’article 20 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020 visant à fixer de nouvelles modalités de prise en charge des personnes vulnérables face au risque de forme grave d’infection au virus SARS-CoV-2.
Consultation électronique – Septembre 2021	Projet de décret modifiant le décret n° 2021-56 du 22 janvier 2021 adaptant temporairement les délais de réalisation des visites et examens médicaux par les services de santé au travail à l’urgence sanitaire.

2 décembre 2021	Projet de décret en Conseil d'État relatif à la surveillance post-exposition, aux visites de préreprise et de reprise ainsi qu'à la convention de rééducation professionnelle en entreprise.
	Projet de décret simple relatif à l'essai encadré, au rendez-vous de liaison et au projet de transition professionnelle.

3.7. LA COMMISSION SPÉCIALISÉE N° 6 (CS6) RELATIVE AUX ACTIVITÉS AGRICOLES

Madame Thevenon-le-Morvan a présidé cette commission jusqu'en juin 2021. Monsieur Poisson, le nouveau président a été nommé le 3 décembre 2021 par arrêté publié au *Journal officiel*, pour la remplacer.

La commission chargée des questions relatives aux activités agricoles est notamment consultée sur les projets de textes réglementaires applicables aux établissements agricoles. Elle peut être saisie de toutes les questions relatives à l'hygiène et à la sécurité des travailleurs en agriculture. De plus, en formation restreinte, elle donne son avis sur le bilan national d'activité des services de santé et de sécurité au travail du régime agricole, élaboré par la Caisse centrale de la mutualité sociale agricole, et sur l'évolution et les perspectives des moyens mobilisés en regard des priorités en santé et sécurité au travail, déclinées par les caisses de mutualité sociale agricole (CCMSA), en lien avec les plans régionaux de santé au travail (PRST).

La commission plénière s'est réunie à huit reprises en 2021.

Il y a eu quatre consultations par voie électronique. La formation restreinte ne s'est pas réunie en 2021.

Date de la séance	Texte soumis à la consultation
9 février 2021	Projet de décret fixant des valeurs limites d'exposition professionnelle contraignantes pour certains agents chimiques.
	Projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 26 octobre 2020 fixant la liste des substances, mélanges et procédés cancérogènes au sens du code du travail.
	Projet d'arrêté fixant des valeurs limites d'exposition professionnelle indicatives pour certains agents chimiques.
	Point d'information : arrêté du 23 octobre 2020 portant habilitation d'organisme et agrément de service technique pour procéder à l'homologation nationale à titre individuel des tracteurs agricoles ou forestiers.
	Point d'information : arrêté du 23 octobre 2020 modifiant l'arrêté du 31 juillet 2007 relatif à l'homologation nationale par type des tracteurs agricoles ou forestiers appartenant à une des catégories mentionnées à l'article 8 du décret n° 2005-1236 du 30 septembre 2005.

12 mars 2021	<p>Projet de décret modifiant le décret n° 2018-437 du 4 juin 2018 relatif à la protection des travailleurs contre les risques dus aux rayonnements ionisants.</p> <p>Projet d'arrêté relatif aux pôles de compétence en radioprotection.</p> <p>Projet de décret relatif à la visite médicale des travailleurs avant leur départ à la retraite.</p>
13 avril 2021	<p>Point d'information : présentation du Parcours doctoral national en santé au travail (PDNST) et d'une thèse en cours soutenue financièrement dans ce cadre par le COCT « Approche pluridisciplinaire ergonomie et droit : une ressource pour améliorer la conception du matériel agricole et prévenir les risques d'exposition aux pesticides ».</p> <p>Projet de décret modifiant le décret n° 2021-56 du 22 janvier 2021 adaptant temporairement les délais de réalisation des visites et examens médicaux par les services de santé au travail à l'urgence sanitaire.</p> <p>Projet d'arrêté relatif aux méthodes de mesure permettant de vérifier la conformité de l'éclairage des lieux de travail et aux conditions d'accréditation des organismes pouvant procéder aux relevés photométriques.</p> <p>Point d'information : arrêté relatif au repérage de l'amiante avant certaines opérations réalisées dans les installations, structures ou équipements concourant à la réalisation ou la mise en œuvre d'une activité.</p> <p>Projet de décret fixant des valeurs limites d'exposition professionnelle contraignantes pour certains agents chimiques.</p> <p>Projet d'arrêté fixant des valeurs limites d'exposition professionnelle indicatives pour certains agents chimiques</p>
Consultation électronique mai 2021	<p>Projet de décret fixant le cadre applicable des dispositions du code du travail en matière de prévention des risques biologiques, notamment en cas de pandémie.</p>
11 juin 2021	<p>Point d'information : présentation d'une thèse « agriculture » en cours : « Exposition aux pesticides et santé des jardiniers et travailleurs des espaces verts » de Lucie DE GRAAF.</p> <p>Projet de décret et d'arrêtés relatifs aux modalités de mise en œuvre 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.</p> <p>Point d'information : projet de décret relatif à la surveillance post-professionnelle des salariés ayant été exposés à certains facteurs de risques professionnels.</p> <p>Projet de décret relatif à la composition du Conseil d'orientation des conditions de travail et des comités régionaux modifiant le décret n° 2016-1834 du 22 décembre 2016.</p> <p>Point d'information :</p> <ul style="list-style-type: none"> • le logiciel SécuTrac de l'Inraé ROPS-FOPS-ceinture • l'analyse des AT tracteurs en 2019 • la réglementation des quads en milieu agricole.
Consultation électronique juin 2021	<p>Projet de décret et projet d'arrêté de transposition de la directive (UE) 2019/983 du Parlement européen et du Conseil du 5 juin 2019 modifiant la directive 2004/37/CE concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition à des agents cancérigènes ou mutagènes au travail.</p>
Consultation électronique juillet 2021	<p>Projet de décret pris pour l'application de l'article 20 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative.</p>
10 septembre 2021	<p>Projet de décret portant modification des concentrations moyennes en poussières totales et alvéolaires dans les locaux à pollution spécifique.</p> <p>Projet de décret modifiant le décret n° 2021-56 du 22 janvier 2021 adaptant temporairement les délais de réalisation des visites et examens médicaux par les services de santé au travail à l'urgence sanitaire.</p>

12 octobre 2021	Projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 18 décembre 2019 relatif aux modalités de formation de la personne compétente en radioprotection et de certification des organismes de formation et des organismes compétents en radioprotection et l'arrêté du 23 octobre 2020 relatif aux mesurages réalisés dans le cadre de l'évaluation des risques et aux vérifications de l'efficacité des moyens de prévention mis en place dans le cadre de la protection des travailleurs contre les risques dus aux rayonnements ionisants.
	Projet d'arrêté fixant la liste des agents biologiques pathogènes.
	Projet d'arrêté relatif aux conditions d'accréditation d'organismes et aux contrôles et mesures permettant de vérifier la conformité de l'aération et de l'assainissement des locaux de travail.
	Point d'information sur la filtration des cabines de tracteurs et machines.
8 novembre 2021	Projet de décret relatif à la composition et au fonctionnement du Conseil d'orientation des conditions de travail et des comités régionaux.
	Projet de décret en Conseil d'État portant modification des concentrations moyennes en poussières totales et alvéolaires dans les locaux à pollution spécifique (nouvelle version du projet de texte retenant les valeurs de l'Anses après avis du Conseil d'État).
Consultation électronique de décembre 2021	Projet de décret portant modification des concentrations moyennes en poussières totales et alvéolaires dans les locaux à pollution spécifique.
16 décembre 2021	Projet d'arrêté portant désignation temporaire d'organismes pouvant effectuer des relevés photométriques sur les lieux de travail prescrits par l'agent de contrôle de l'inspection du travail.
	Projet d'arrêté portant désignation temporaire d'organismes pouvant procéder aux contrôles et mesures en matière d'aération et d'assainissement des locaux de travail pouvant être prescrits par l'agent de contrôle de l'inspection du travail.

Focus sur les consultations rythmées par la loi du 2 août 2021 et ses décrets d'application

La loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail a été publiée au *Journal officiel* du 3 août. Elle transpose les stipulations de l'accord national interprofessionnel sur la santé au travail du 9 décembre 2020 signé par l'ensemble des organisations patronales et syndicales représentatives, à l'exception de la CGT. Elle vise notamment à faire prévaloir « une culture de la prévention » sur les « mécanismes de réparation des atteintes à la santé des travailleurs ».

La liste des décrets d'application nécessaires à la mise en œuvre de la loi pour renforcer la prévention en santé au travail⁽⁵⁾ illustre le large spectre couvert par la réforme, qui a fait l'objet d'une consultation des membres du COCT dès 2021 :

- Le 2 décembre 2021, la commission spécialisée n° 5 du Conseil d'orientation des conditions de travail (COCT) a examiné **les décrets relatifs à la prévention de la désinsertion professionnelle (PDP)**⁽⁶⁾ en application de la loi du 2 août. Les deux textes sont passés en commission générale le 13 décembre 2021.

5) Loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail : échéancier <https://www.legifrance.gouv.fr/dossierlegislatif/JORFDOLE000043153878/?detailType=ECHEANCIER&detailId=>

6) Décrets relatifs à la prévention de la désinsertion professionnelle : <https://travail-emploi.gouv.fr/archives/archives-presse/archives-communiques-de-presse/article/decrets-prevention-de-la-desinsertion-professionnelle>

Les projets de décrets, détaillent les sept dispositifs prévus par la loi Santé au travail afin de mettre en œuvre la PDP : essai encadré, rendez-vous de liaison, projet de transition professionnelle, surveillance post-exposition, visites de pré-reprise et de reprise, convention de rééducation professionnelle en entreprise. Les décrets sont entrés en vigueur le 31 mars 2022.

- **Le Conseil d’orientation des conditions de travail (COCT) et ses comités régionaux (CROCT) ont été réformés⁽⁷⁾**, en application de la loi Santé au travail. Un décret, soumis à l’avis des partenaires sociaux, membres du COCT, le 17 novembre 2021, prévoit en effet la création, en leur sein, du comité national de prévention et de santé au travail (CNPST) et des comités régionaux de prévention et de santé au travail (CRPST). Il précise leurs missions, composition et fonctionnement. Il ajuste également la composition et le fonctionnement du COCT et de CROCT.

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 a été réservée aux actions décidées dans le cadre du GPO du COCT au sein du programme 111 (action 1 « Santé et sécurité au travail », sous-action 1 : « Recherche et exploitation des études »).

Depuis 2012, elle est dotée de 100 000 euros par an. Les frais de structure du COCT ont été de 14 209 euros en 2021, dans un contexte où le fonctionnement a été profondément modifié par la crise sanitaire. Entre 2020 et 2021, ces frais se déclinent comme indiqué dans le tableau ci-dessous :

Frais de fonctionnement du Coct (en milliers d’euros)

	2020	2021
Frais de mission	5 371 euros	450 euros
Sténotypie	5 743 euros	13 759 euros
Coût de fonctionnement (Total)	11 113 euros	14 209 euros

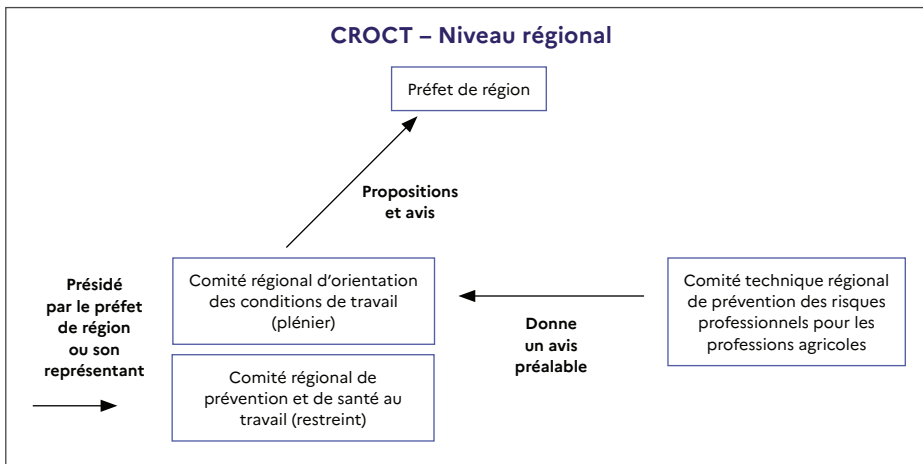
Source : DGT.

7) 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 : <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000044559777#:~:text=Dans%20les%20r%C3%A9sum%C3%A9s,D%C3%A9cret%20n%C2%B0%202021%2D1792%20du%2023%20d%C3%A9cembre%202021%20relatif,travail%20et%20des%20comit%C3%A9s%20r%C3%A9gionaux>

4. L'ACTIVITÉ DES CROCT : UNE ANNÉE DE TRANSITION ENTRE DEUX PRST

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.

La mise en place des comités régionaux de prévention et de santé au travail (CRPST)⁸⁾, (anciennement groupes permanents régionaux d'orientations [GPRO]), repose sur l'idée que les partenaires sociaux, aux côtés des pouvoirs publics, ont vocation à participer à la définition même des orientations de la politique de santé au travail, le plus en amont possible.



L'activité des CROCT a globalement été moins soutenue en 2021 que les années précédentes, notamment en raison de la finalisation du PST 4 et des évolutions issues de l'ANI de 2020 et de la loi du 2 août 2021. Toutefois, dans de nombreuses régions, les acteurs de la santé au travail ont travaillé sur les bilans du PRST 3 et les orientations du PRST 4, pour fournir une première version rapidement, suite à la présentation du PST national. Les PRST, lancés tout au long de l'année 2022, seront présentés dans le bilan 2022.

8) Le décret du 23 décembre 2021 crée les comités régionaux de prévention et de santé au travail (CRPST). Le texte précise leurs missions, composition et fonctionnement : <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000044559777#:~:text=Dans%20les%20r%C3%A9sum%C3%A9s,D%C3%A9cret%20n%C2%B0%202021%2D1792%20du%2023%20d%C3%A9cembre%202021%20relatif,travail%20et%20des%20comit%C3%A9s%20r%C3%A9gionaux>

Chapitre 11

La négociation sur les conditions de travail

1. La négociation collective sur la Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT)	316
2. La négociation relative à la prévention du risque Covid-19	319
2.1. L'élaboration de fiches-conseils par métier et l'instruction de guides par secteur : des outils pour accompagner les entreprises lors de la poursuite ou la reprise de leurs activités, tout en assurant la santé et la sécurité des salariés	319
2.2. La négociation de branches sur les conséquences de la Covid-19 sur les conditions de travail	320
3. La négociation relative au télétravail	320
3.1. Les outils mis à disposition pour favoriser la mise en œuvre du télétravail	321
3.2. La conclusion des accords de branches et d'entreprises relatifs au télétravail	322
3.3. Les accords d'entreprises sur le télétravail	327

Chapitre 11

La négociation sur les conditions de travail

Abordé dans 8% des accords en 2021 (contre 5% en 2020), le thème des conditions de travail devient le quatrième thème le plus abordé. 67% 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.

Ainsi, 4 070 accords collectifs sont signés sur le télétravail (donnée provisoire), soit deux fois plus qu'en 2020 à concept constant. La part des accords abordant le droit à la déconnexion et les outils numériques est de 26%, proche de celle de 2020 (28%).

Thèmes de négociation en 2021 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	6 070	7,9%	4 560	11,7%	1140	13,5%	360	1,8%
Accords de méthode (pénibilité)	50	0,8%	40	0,9%	ns	ns	ns	ns
Stress, risques psychosociaux	100	1,6%	90	2%	ns	ns	ns	ns
Autres dispositions de conditions de travail (CSSCT, médecine du travail, politique générale de prévention)	710	11,6%	600	13,3%	80	7,1%	ns	ns
Pénibilité du travail (1% pénibilité, prévention, compensation/ réparation)	280	4,6%	240	5,3%	40	3,3%	ns	ns
Télétravail	4 070	67,1%	3 070	67,4%	830	73,2%	150	42,5%
Droit à la déconnexion et outils numériques	1 550	25,5%	1 030	22,6%	290	25,8%	220	62,2%

Source : ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion – Dares (accords d'entreprise).

Lecture : en 2021, le thème des conditions de travail est abordé dans 6 070 accords ou avenants, soit 7,9% de l'ensemble. 67,1% des accords traitant des conditions de travail portent sur le télétravail.

*Données provisoires pour 2021 : seuls les accords signés en 2021 et enregistrés avant le 1^{er} janvier 2022 sont comptabilisés.

ns : non significatif.

1. LA NÉGOCIATION COLLECTIVE SUR LA QUALITÉ DE VIE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL (QVCT)

La loi du 2 août 2021 « pour une prévention renforcée et une offre renouvelée en matière de santé au travail et conditions de travail » a dédié la prise en compte des conditions de travail en tant que sujet majeur de négociation dans les entreprises, c'est pourquoi le terme « qualité de vie et conditions de travail » a été intégré au code du travail.

Cette évolution a été demandée par les partenaires sociaux, dont le terme avait été introduit dans l'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 9 décembre 2020, en se fondant sur les travaux de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact).

Il s'agit dès lors d'agir sur le traitement de problématiques telles que les risques psychosociaux (RPS) ou la prévention de la désinsertion professionnelle (PDP), mais également de développer des approches positives en matière de santé et de conditions de travail ou de promouvoir l'attractivité de certains secteurs. Cela constitue aujourd'hui un défi de taille pour les entreprises.

Dans cette continuité, le quatrième plan santé au travail (PST 4) a intégré, dans son troisième objectif : « Favoriser la qualité de vie et des conditions de travail, en particulier sur le plan organisationnel ». Trois actions prioritaires, principaux enjeux identifiés pour la promotion de la QVCT :

- Tout d'abord, **promouvoir concrètement les démarches QVCT dans les entreprises**. Comme nous le rappelle l'Anact dans le contrat d'objectifs et de performance 2022-2025, les outils sont parfois mal maîtrisés par les entreprises. L'idée consiste à faciliter leur prise en main par la sensibilisation et la formation de l'ensemble des acteurs de l'entreprise, en les équipant, tout en assurant leur accompagnement.
- En second lieu, **la nécessité d'accompagner les transformations, qui se multiplient, a été mise en évidence**. Cet appui doit être particulièrement renforcé pour les petites et moyennes entreprises, compte tenu de la numérisation croissante des outils et de la difficulté d'accès aux ressources dans ce domaine.
- Enfin, **il a été souligné que les démarches QVCT pourraient servir de leviers d'accélération pour l'égalité entre les femmes et les hommes**. Ceci concerne les travailleurs soumis à différentes expositions et les salariés disposant de différents parcours professionnels. Cette démarche inclut également la conciliation de la vie personnelle et professionnelle, nécessitant l'attention sur certaines questions comme les violences sexistes et sexuelles, mais aussi les violences conjugales.

En ce qui concerne la négociation annuelle obligatoire portant sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie et des conditions de travail, visée à l'article L. 2242-1 du code du travail, **plus de 11 000 accords comprenant une partie dédiée à la QVCT ont été signés en 2021, soit une hausse de plus de 30 % par rapport à 2020.**

Selon l'Anact, du point de vue qualitatif, les accords sont encore trop souvent négociés dans le seul but d'une conformité réglementaire. Ils reposent peu sur un diagnostic partagé de la situation des femmes et des hommes, et comportent essentiellement des mesures générales très proches de la loi. Ces accords prennent peu en compte les défis spécifiques de l'entreprise en termes d'évolution de carrière, de conditions et de temps de travail, comme le confirme une étude de la Dares⁽¹⁾.

Pour aller au-delà de ces approches réglementaires, l'Anact recommande de mieux ancrer les négociations à la réalité de l'entreprise. La crise sanitaire a mis en lumière les inégalités en termes d'accès au télétravail, d'équipements, ou de maîtrise des technologies numériques. Il est nécessaire de mettre en évidence ces différences dans les situations de travail de chaque entreprise, afin de les prévenir de manière plus efficace.

Par ailleurs, un certain nombre d'entreprises ont récemment découvert que les transitions qu'elles mènent ou envisagent de faire (numérique, climat, développement du travail hybride) créent de nouveaux risques professionnels qui ne se présentent pas de la même façon pour les femmes et pour les hommes, compte tenu de la diversité des professions.

Malgré cela, s'il y a lieu d'améliorer les négociations sur la QVCT, la satisfaction des salariés n'a jamais été aussi élevée. Selon l'enquête annuelle du Comptoir Malakoff Médéric Humanis, en 2021, en dépit de la crise sanitaire, 80 % des salariés trouvaient du sens à leur travail, et 85 % étaient d'avis qu'ils étaient utiles.

Ces augmentations peuvent en partie s'expliquer par le fait que les entreprises tiennent davantage compte des procédures de QVCT.

1) Rapport Dares « L'égalité professionnelle est-elle négociable ? »

Ramsay Santé s'engage en matière de qualité de vie au travail et de conditions de travail

Un accord sur la qualité de vie au travail et les conditions de travail (QVCT) a été conclu le 29 juin dernier chez Ramsay Santé et s'appliquera pour quatre ans.

- **Mise en place d'un « Comité QVCT » dans tous les établissements**

Ramsay Santé s'engage tout d'abord à ce que tous ses établissements mettent en place, avant fin 2023, un « Comité QVCT », dont la mission consistera à centraliser les situations de travail individuelles ou collectives, à améliorer pour mieux coordonner les actions de prévention, les actions curatives et assurer la mise en œuvre du plan d'action ainsi que le suivi des situations.

- **Développer les compétences des managers en matière de QVCT**

Considérant les managers comme les premiers acteurs de la QVCT par leur présence sur le terrain et leur proximité avec les équipes, le groupe s'engage à ce que tous soient inscrits aux formations QVCT à fin 2025.

- **Participation des salariés à la QVCT**

L'accord réaffirme l'importance de porter une attention particulière aux remontées des salariés. Une enquête annuelle sur l'engagement des salariés, mise en place depuis 2019, sera ainsi reproduite jusqu'en 2023. Elle permettra aux directions d'établissement de proposer des plans d'action en lien avec ces résultats.

- **Création d'une direction prévention santé et sécurité**

Sur le plan de l'environnement physique de travail, l'accord crée une direction prévention santé et sécurité qui a pour mission d'assurer les enjeux liés à la sécurité de l'environnement de travail, et la recherche de la prévention primaire, afin de combattre le risque à la source.

L'accord se focalise par ailleurs sur le facteur de pénibilité le plus généralement déclaré dans le secteur : le travail de nuit. Il déploie ainsi une procédure permettant aux salariés concernés d'échanger régulièrement à propos de leur travail, de leur rôle et des conditions de sa réalisation afin d'éviter notamment les situations d'isolement, d'avoir une formation spécifique au travail de nuit ou encore un suivi médical individuel renforcé.

- **Renforcer les actions en faveur des salariés en difficulté**

L'accord prévoit également des mesures pour faciliter le retour au travail lors de longs arrêts-maladie ou absences, et notamment la proposition d'un rendez-vous de liaison dès 30 jours d'arrêt pour « maintenir le lien ».

Le groupe s'engage aussi à mettre en place des actions de lutte contre la désinsertion professionnelle, en renforçant les liens avec la médecine du travail notamment, ou en réalisant, si besoin par un cabinet extérieur, des bilans de compétences en vue d'une éventuelle réorientation.

Le présent accord, conformément à l'ANI 2020 et à la loi du 2 août 2021, souligne la variété des questions qui peuvent être abordées grâce à une action coordonnée pour promouvoir la QVCT.

2. LA NÉGOCIATION RELATIVE À LA PRÉVENTION DU RISQUE COVID-19

2.1. L'ÉLABORATION DE FICHES-CONSEILS PAR MÉTIER ET L'INSTRUCTION DE GUIDES PAR SECTEUR : DES OUTILS POUR ACCOMPAGNER LES ENTREPRISES LORS DE LA POURSUITE OU LA REPRISE DE LEURS ACTIVITÉS, TOUT EN ASSURANT LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DES SALARIÉS

Dès fin mars 2020, le ministère chargé du travail a progressivement mis en ligne des **fiches conseils**, par métier ou secteur d'activité (caissier, travail en boulangerie, etc.), pour permettre aux entreprises de poursuivre ou de reprendre leur activité tout en préservant la santé des salariés.

Rédigées par une *task force* du ministère chargé du travail, associant les acteurs de la prévention des risques professionnels et de la santé au travail (l'Institut national de recherche et de sécurité, l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail, la direction des risques professionnels de l'Assurance maladie, etc.), et soumises aux partenaires sociaux avant leur publication, ces fiches visaient à traduire les principes généraux de prévention en mesures opérationnelles. Divisées en quatre parties, « À propos », « 1. Préparer », « 2. Réaliser », « 3. Vérifier », elles ont été conçues pour apporter des réponses concrètes aux employeurs, aux représentants du personnel et aux salariés. Des fiches concernant des problématiques communes aux entreprises (par exemple la restauration collective en entreprise, la gestion des vestiaires, le travail dans l'intérim ou le travail des personnes en situation de handicap) ont également été mises en ligne.

Par la suite, ces fiches ont régulièrement été mises à jour par la Direction Générale du Travail, en fonction des préconisations des autorités sanitaires et des évolutions législatives et réglementaires. Les partenaires ont été consultés sur ces actualisations.

Parallèlement, le ministère chargé du travail a mis en place un processus d'instruction, préalable à leur publication sur son site internet, de **guides sectoriels** élaborés par les branches professionnelles. Filière bois, opérateurs de réseaux de gaz et d'électricité, coiffure, industrie cimentière, négoce du bois et des matériaux de construction, etc. De nombreuses branches se sont lancées dans une telle démarche à l'initiative des employeurs ou dans un cadre paritaire. Les recommandations visaient à être déclinées opérationnellement par les entreprises du secteur, pour permettre de concilier la continuité d'activité et la protection des salariés contre le risque d'infection au SARS-Cov-2.

Chaque guide a été instruit, en coordination avec le ministère des Solidarités et de la Santé. D'autres ministères ont parfois été associés en fonction du contenu du guide (environnement, intérieur). Ces différentes étapes ont abouti à la formulation d'un avis sur les guides, puis à leur **publication** sur le site du ministère chargé du travail.

2.2. LA NÉGOCIATION DE BRANCHES SUR LES CONSÉQUENCES DE LA COVID-19 SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL

L'année 2021 a été moins marquée par les négociations de branches sur les conséquences de la Covid-19. Alors que 69 accords de branche avaient été conclus en 2020, seuls 13 accords ont été négociés en 2021. Ces accords s'adaptent aux règles sanitaires en vigueur et prorogent les dispositions existantes de leurs précédents accords Covid. Ainsi, la branche de *l'industrie des tuiles et des briques* reconduit son accord de 2020 rendant possible la tenue des réunions paritaires à distance. La branche des *professions regroupées du verre, du cristal et du vitrail* a conclu un accord visant à anticiper les conséquences de la crise de la Covid-19 sur la reprise d'activité, notamment en anticipant l'évolution des compétences post-crise, en prévoyant des actions de formation professionnelle.

3. LA NÉGOCIATION RELATIVE AU TÉLÉTRAVAIL

Dans la continuité de l'année 2020, 2021 a été hors norme en matière de télétravail, du fait à la fois d'un recours exceptionnel et généralisé au télétravail pendant les différentes périodes de restrictions sanitaires, et de la pérennisation de cette organisation de travail⁽²⁾.

En effet, en 2021, le développement du télétravail a été fortement encouragé en tant qu'outil essentiel de prévention permettant à l'employeur de limiter les risques de contamination des salariés au Sars-CoV-2. L'article L. 1222-11 du code du travail, introduit par l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail, prévoit qu'en cas de circonstances exceptionnelles, notamment une menace d'épidémie, le télétravail peut être considéré comme un aménagement de poste nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés.

2) Pour rappel, les employeurs ont été invités à recourir au télétravail intégral lorsque cela était possible, cinq jours sur cinq lors des deux périodes de confinement de 2020 (17 mars au 10 mai 2020, du 30 octobre au 15 décembre 2020) puis jusqu'au 9 juin 2021. Entre le 9 juin au 10 septembre 2021, la règle assouplie permettait de faire revenir les salariés quelques jours par semaines. À partir du 6 décembre 2021, le Premier ministre avait de nouveau fortement encouragé les entreprises à remettre en place le télétravail dès que c'était possible.

Il ressort d'une étude de la Dares⁽³⁾ que la crise sanitaire a favorisé une extension sans précédent du télétravail. En janvier 2021, 27 % des salariés le pratiquent, contre 4 % en 2019 ; huit télétravailleurs sur dix souhaitent le poursuivre, en réduisant cependant son intensité. Parmi les télétravailleurs, sept sur dix souhaiteraient poursuivre cette pratique au moins une fois par semaine (moins d'un sur dix tous les jours), la fréquence privilégiée étant d'un ou deux jours par semaine.

Ce déploiement du télétravail a été accompagné à la fois par le ministère chargé du travail, au travers de nombreux outils, et par les partenaires sociaux, grâce à l'ANI du 26 novembre 2020. Les branches et les entreprises se sont également saisies de la thématique du télétravail ; le nombre d'accords négociés augmente notamment par rapport à 2020, en particulier pour les accords d'entreprise.

3.1. LES OUTILS MIS À DISPOSITION POUR FAVORISER LA MISE EN ŒUVRE DU TÉLÉTRAVAIL

Dans la continuité de 2020, de nombreux outils et documents d'information et de sensibilisation à destination des entreprises, des salariés et des branches ont été produits et diffusés, afin de les accompagner dans le déploiement opérationnel du télétravail :

- le protocole national pour les entreprises (PNE), publié pour la première fois le 31 août 2020, a été actualisé 17 fois sur la période, la dernière version datant du 28 février 2022 ;
- 54 fiches-conseils ont été publiées, après consultation des partenaires sociaux sur des thématiques portant sur des métiers transversaux et sur des secteurs particuliers (agriculture, commerces de détail, restauration, etc.) ;
- différents « Questions / Réponses » ont été mis à disposition sur le site du ministère chargé du travail, notamment sur le télétravail.

Par ailleurs, l'ANI du 26 novembre 2020 pour favoriser une mise en œuvre réussie du télétravail, « outil d'aide au dialogue social » et un « appui à la négociation », a très certainement contribué à encourager les branches et les entreprises à négocier sur ce sujet en offrant, notamment, un guide méthodologique pour celles qui n'auraient pas encore négocié d'accords collectifs. Dans cette logique, et tirant des enseignements de la crise sanitaire, il a présenté des recommandations et mis en avant de bonnes pratiques dont les branches et entreprises ont pu s'inspirer.

Signé par l'ensemble des partenaires sociaux à l'exception de la CGT, l'accord a été étendu par arrêté, avec réserve sur les frais professionnels, le 2 avril 2021, après avis de la Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle (CNNCEFP). L'ANI est donc applicable dans toutes les entreprises appartenant à un secteur professionnel représenté par les organisations patronales signataires (Medef, CPME et U2P). Ses stipulations peuvent toutefois être écartées par la conclusion d'un accord d'entreprise, d'établissement ou de groupe sur le télétravail (mais pas d'une charte).

3) Télétravail durant la crise sanitaire, 10 Février 2022, DARES ANALYSES N°9.

3.2. LA CONCLUSION DES ACCORDS DE BRANCHES ET D'ENTREPRISES RELATIFS AU TÉLÉTRAVAIL

Les accords de branches sur le télétravail

Huit accords ont été dédiés à cette thématique en 2021 (zéro en 2020). 21 accords collectifs, portant sur d'autres thématiques telles que l'emploi des personnes en situation de handicap, l'égalité professionnelle ou la qualité de vie au travail, ainsi que deux conventions collectives, ont intégré des dispositions relatives au télétravail.

Les accords de branche dédiés au télétravail s'inscrivent dans la continuité de l'ANI du 26 novembre, intégrant les différents points de vigilance qui y sont soulevés, notamment en termes de **dialogue social**. L'ANI incite en effet à faire de la mise en place du télétravail un thème de dialogue social et de négociation au niveau de l'entreprise et de la branche professionnelle, en gage de réussite. Tous les accords recommandent de structurer le déploiement du télétravail par le dialogue social, et notamment l'accord *Pharmaceutique produits fabrication commerce* qui rappelle la nécessité de l'intégrer dans chacune des phases de mise en œuvre (définition des conditions d'éligibilité, élaboration des règles de prise en charge des frais professionnels, communication, etc.).

En outre, si le télétravail est présenté comme un élément constitutif d'une meilleure **qualité de vie au travail**⁽⁴⁾ et **d'amélioration des conditions de travail** dans la majorité des préambules des accords, plusieurs autres raisons de sa mise en œuvre sont avancées dans ceux-ci :

- Le télétravail apparaît parfois comme une réponse à un **enjeu écologique**, s'inscrivant dans la démarche responsabilité sociétale de l'entreprise (RSE). Le déploiement du télétravail a en effet un impact positif indéniable sur l'environnement en ce qu'il permet la diminution de l'impact carbone individuel des salariés et de l'entreprise ;
- Il peut également constituer un critère et un atout pour renforcer l'**attractivité de l'entreprise** confrontée à des difficultés récurrentes de recrutement et un outil potentiel de fidélisation des salariés ;
- Il peut répondre aux nouvelles attentes en matière **d'organisation et de collectif de travail**, en accompagnant et accélérant la diffusion de nouvelles pratiques collaboratives et managériales. Le principe de confiance mutuelle (direction-salariés) comme postulat à la mise en œuvre du télétravail est souvent rappelé. Le télétravail s'inscrit également dans la continuité du développement et du recours croissant aux nouveaux **outils digitaux** ;
- Enfin, le télétravail est présenté comme un levier de **réduction des frais généraux** des entreprises, qui s'opère dans certaines conditions.

⁴⁾ La branche *Banque populaire* dans son accord relatif à la qualité de vie au travail, rappelle la nécessité de transformer l'organisation et l'environnement du travail, via le travail à distance en tant que levier de qualité de vie au travail selon des modalités différentes telles que nomadisme, multisites, télétravail et invite les entreprises à ouvrir un dialogue sur ce sujet.

Les accords rappellent également les points de vigilance sur l'exercice du télétravail, tels que la nécessité de maintenir un collectif de travail et de prévenir l'isolement social, ou encore la prise en compte de la porosité excessive entre vie professionnelle et vie privée, et des risques psychosociaux. Il est à noter que dix branches⁽⁵⁾ ont évoqué le télétravail en préambule de leurs accords relatifs à l'activité partielle longue durée (APLD) et maintien en emploi pour signifier, parmi un ensemble d'autres raisons, les effets délétères du télétravail sur la situation économique de la branche ou, à l'inverse, pour signifier la nécessaire prise en compte de ce mode d'organisation du travail comme moteur « *d'adaptation des processus de fabrication et le développement de nouvelles compétences notamment dans le digital et l'environnemental, sans oublier la modernisation du management pour le mettre en cohérence avec les nouvelles aspirations sociétales* ».

S'agissant de la mise en place et de l'organisation du télétravail

Les circonstances de mise en place du télétravail en 2020 ont précipité le recours au télétravail de façon exceptionnelle, dans les conditions d'encadrement explicitées ci-avant. Fort des enseignements issus de cette période, en 2021, les huit branches présentent, dans leur accord, les conditions de recours et de mise en œuvre du **télétravail régulier** qui s'entend alors comme mode d'organisation du travail pérenne. En outre, afin de garantir la continuité de l'activité de l'entreprise et d'anticiper l'organisation du recours au télétravail en cas de circonstances exceptionnelles ou de force majeure ou de travail d'urgence, elles présentent, à l'exception de la branche des *commerces de gros et de la distribution des papiers cartons*, des dispositions spécifiques en cas de **télétravail exceptionnel** qui peut alors être imposé unilatéralement par l'employeur ou rappellent certaines modalités pour la mise en place de **télétravail occasionnel**.

Les huit accords précisent les conditions de définition des critères d'**éligibilité** des activités au télétravail ainsi que les conditions d'accès des salariés au télétravail. Les accords rappellent que le télétravail revêt un **caractère volontaire** à la fois pour le salarié et l'employeur concernés et explicitent, pour quatre d'entre eux, les modalités d'expression du **principe de double volontariat** (*Pharmaceutique produits fabrication commerce ; Papiers-cartons commerce gros distribution ; Assurances sociétés ; Activités de marchés financiers*). Dans chacun des accords, le principe de double volontariat s'accompagne du principe de réversibilité pour les deux parties : le salarié comme l'employeur peuvent renoncer ou mettre un terme à la situation de télétravail selon certaines conditions. L'accord *Pharmaceutique produits fabrication commerce* recommande à cet égard la détermination d'un délai de prévenance d'une durée de deux à quatre semaines.

5) détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie ; cabinets ou entreprises d'expertises en automobile ; taxi ; caoutchouc ; commerces de gros ; charcuterie de détail ; chaînes de cafétérias et assimilés ; entreprises du secteur privé du spectacle vivant ; immobilier ; administrateurs de biens, sociétés immobilières, agents immobiliers ; habillement.

Si généralement, tous les statuts d'emploi (CDI, CDD, stage sous réserve, la convention de stage ne l'interdit pas) permettent de prétendre au télétravail, des restrictions sur les métiers/postes sur la base de critères objectifs et pertinents peuvent être définies suite à un diagnostic préalable dans l'entreprise (*industrie pharmaceutique* ou *commerces pharmaceutiques* par exemple). De même, des restrictions peuvent être établies sur la base de critères individuels (nécessité d'une présence sur site, notamment pour les salariés à temps partiel, expérience dans la fonction, validation de la période d'essai, etc.) ou de situations particulières (nouveau salarié dans l'entreprise ou délai d'ancienneté, salariés occupant un nouveau poste de travail, alternant ayant un contrat de travail, etc.). L'accord de *Pôle-Emploi* fixe, en plus, des conditions matérielles d'accès (assurance adéquate du domicile et couverture réseau internet et téléphonique, conformité électrique).

Cinq branches se sont positionnées sur la **fréquence du télétravail**, notamment dans un objectif de recherche d'équilibre entre temps de télétravail et temps de travail sur site et de préservation du lien social au sein de l'entreprise. Deux branches (*Pharmaceutique produits fabrication commerce* ; *Papiers-cartons commerce gros distribution*) recommandent à ce titre une moyenne de deux à trois jours de télétravail par semaine. Trois branches (*Régies de Quartier* ; *Pôle-Emploi* ; *CCN du négoce de l'ameublement*) fixent le nombre de jours maximal de télétravail par semaine, variant entre deux et quatre jours.

S'agissant des conditions pratiques de réalisation du télétravail

Les accords prévoient la **mise à disposition de matériel informatique** aux salariés en situation de télétravail, à l'exception des accords des branches *Assurances sociétés* et *Activités de marchés financiers*. Le prêt de matériel informatique s'accompagne de conditions d'utilisation, notamment en termes de confidentialité pour les données relatives à l'entreprise ou de conditions d'accès restrictives (mot de passe, isolement du matériel dans un espace spécifique, etc.).

Chacun des accords rappelle l'obligation de **prise en charge des frais professionnels** par l'employeur, quelle que soit la situation de travail. Trois accords prévoient les modalités de prise en charge et/ou en fixent les montants (*Pôle-Emploi* ; *Régies de quartier* ; *Pharmaceutique produits fabrication commerce*).

À propos du **lieu de télétravail**, deux accords (*Pôle-Emploi* ; *Régies de quartier*) disposent qu'en plus de son domicile ou d'un tiers lieu privé (résidence secondaire notamment), le salarié peut télétravailler au sein d'un espace de *co-working*.

S'agissant de l'égalité de traitement et de la gestion des conditions de travail

Tous les accords de branche rappellent que les salariés en télétravail ont les **mêmes droits** légaux et conventionnels que les salariés qui exécutent leur travail dans les locaux de l'entreprise, notamment en termes de droit d'accès à la formation et de déroulement de carrière. Chacun des accords invite également à une vigilance accrue quant au respect du droit à la déconnexion pour les salariés en télétravail.

Trois accords de branche (*Pharmaceutique produits fabrication commerce ; Papiers-cartons ; commerce gros distribution ; Pharmaceutique industrie*) se saisissent de la thématique de **l'égalité entre les femmes et les hommes**, rappelant que le télétravail ne doit pas constituer un frein à l'égalité professionnelle. La branche *Pharmaceutique industrie* propose à ce titre la réalisation par les entreprises d'un bilan sexué du nombre de salariés bénéficiant du télétravail régulier, ainsi que de son utilisation.

En outre, trois accords relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (*métiers de la transformation des grains ; mutualité ; Banque populaire*) invitent les entreprises à mettre en place ce mode organisationnel, quand celui-ci est compatible avec l'organisation du travail dans l'entreprise, afin de permettre aux hommes et aux femmes de mieux équilibrer leurs temps de vie et ainsi mieux travailler dans l'entreprise.

Chaque branche effectue des recommandations pour **l'accompagnement** des salariés en télétravail, ainsi que des personnels encadrants, à l'exception de la branche *Activités de marchés financiers*. À cet égard, les accords préconisent la détermination d'une période d'adaptation au télétravail, à l'issue de laquelle l'employeur comme le salarié peut mettre un terme au télétravail, et l'organisation d'au moins un entretien annuel où les modalités de télétravail pourront être abordées. Ils invitent également à la mise en œuvre de formations spécifiques, notamment en matière d'outils numériques, à la fois pour les agents en télétravail et les personnels encadrants.

La branche *courtage d'assurances et/ou de réassurances* invite, dans son accord sur la qualité de vie au travail, « les entreprises à former les managers au management à distance afin de tenir compte des difficultés afférentes au télétravail dans le cadre du suivi des alternants » et rappelle qu'il a été élaboré, dans le cadre de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) un recueil de recommandations portant sur l'exercice du télétravail en période exceptionnelle.

Les accords de branche intègrent la thématique de la **santé et de la sécurité au travail et des risques inhérents au télétravail**, rappelant que le télétravail est une modalité d'organisation du travail qui doit faire l'objet d'une évaluation des risques professionnels adaptée. Tous les accords, à l'exception de l'accord *Activités de marchés financiers*, rappellent à cet égard que le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) doit comprendre les risques liés au télétravail. L'attention est notamment portée sur les risques liés à l'éloignement du salarié de la communauté de travail (isolement et risques psychosociaux), et à l'usage des outils numériques.

Quatre accords (*Pharmaceutique produits fabrication commerce ; Assurances sociétés ; CCM des activités de marchés financiers ; Pharmaceutique industrie*) effectuent des recommandations allant dans le sens d'une **adaptation des modalités du dialogue social** au télétravail, afin d'en assurer la continuité. Les entreprises sont invitées à veiller à ce que ce dialogue social puisse s'exercer dans des conditions efficaces, ainsi qu'au maintien du lien entre les salariés et les représentants (élus ou syndicaux) en situation de télétravail.

S'agissant de la prise en compte des situations spécifiques

À l'exception de l'accord *Papiers-cartons commerce gros distribution*, tous les accords rappellent que le télétravail peut participer au maintien dans l'emploi de certains publics, notamment les **personnes en situation de handicap** ou les salariés atteints d'une maladie chronique ou invalidante. À cet égard, leur accès au télétravail doit être facilité.

Par ailleurs, quatre accords relatifs aux personnes en situation de handicap (*services de santé au travail interentreprises ; personnel des industries céramiques; céramique d'art*) et la branche *courtage d'assurances et/ou de réassurances* dans son accord relatif à la qualité de vie au travail rappellent que celles-ci bénéficient des mêmes droits au recours au télétravail que tout autre salarié, sous couvert, pour la branche du *personnel des institutions de retraite complémentaire et de prévoyance*, de la nécessité de mettre en place des aménagements du poste de travail et équipement informatique adapté au domicile du salarié.

À l'exception de l'accord *Papiers-cartons commerce gros distribution*, tous les accords de branche rappellent que le télétravail permet l'accompagnement des **salariés aidants familiaux** en articulation avec les dispositifs existants.

La branche du *personnel des institutions de retraite complémentaire et de prévoyance*, dans son accord relatif à l'accompagnement des salariés aidants et à la conciliation de leur situation avec leur vie professionnelle, souhaite que « l'accès au télétravail soit favorisé et sa mise en place facilitée, dès lors que le salarié aidant remplit les conditions d'éligibilité ».

L'accord de la branche *Pharmaceutique produits fabrication commerce* rappelle, quant à lui, que le télétravail est un moyen d'accompagner la fin de **carrière des salariés séniors**. À cet égard, leur accès au télétravail doit être facilité.

La *convention collective nationale de la presse quotidienne et hebdomadaire en régions* du 9 août 2021 présente notamment, en son article 4.6, les principales dispositions sur le télétravail et recommande une organisation du télétravail n'excédant pas 2 jours par semaine afin de maintenir le lien social à l'intérieur de l'entreprise et, en son article 6.2 sur la formation de base, indique que « *comme pour l'illettrisme, l'employeur prend en charge une formation de base pour former les salariés aux outils numériques courants et indispensables au travail dans l'entreprise et à la pratique du télétravail* ». Celle de la télédiffusion du 2 juillet 2021 sur ce sujet reprend les dispositions antérieures.

3.3 LES ACCORDS D'ENTREPRISES SUR LE TÉLÉTRAVAIL

En 2021, 4070 accords comportant des dispositions relatives au télétravail ont été signés (2 760 en 2020), soit une augmentation de 48 %. Avec plus de 2 750 accords, les petites et moyennes entreprises (effectif inférieur ou égal à 300 salariés) représentent un peu moins des deux tiers des accords signés sur la période (64 % en 2021, 62 % en 2020). Les entreprises de plus de 300 salariés ont, quant à elles, signé près de 1 310 accords (990 en 2020).

Les principaux enseignements de l'analyse de la Dares⁶⁾ portant sur 151 accords signés entre le 1^{er} janvier et le 30 juin 2021 sont les suivants :

- Plus de la moitié sont à durée déterminée (51 %) avec une durée moyenne de 21 mois.
- Les accords rappellent systématiquement la nécessité du volontariat et de la compatibilité du poste avec le travail à distance, incluant les critères d'installation du domicile.
- Font partie des critères très fréquents d'éligibilité au télétravail : l'ancienneté, la spécification sur la durée du temps de travail – plein ou partiel – ou celle relative au type de contrat – CDI/CDD. À l'inverse, la liste de postes éligibles définis par le manager ou celle sur le statut – employé/cadre – sont peu fréquentes.
- 64 % des accords ont une clause de réversibilité individuelle et, pour les accords qui ont précisé une période d'adaptation (54 %), celle-ci est de 3 mois.
- Différentes formes de télétravail sont envisagées dans la plupart des accords : près des trois quarts évoquent le télétravail régulier, la moitié le télétravail exceptionnel et un tiers le télétravail occasionnel.
- 52 % des accords portent sur un télétravail régulier de 2 jours par semaine, 10 % sur 4 ou 5 jours.

Selon une étude de l'Apec publiée en janvier 2022, la pratique du télétravail reste le lot d'une minorité d'entreprises dans les TPE (très petites entreprises) et PME (petites et moyennes entreprises). En septembre 2021, moins de quatre entreprises sur dix permettaient à leurs salariés de télétravailler (38 %), dont 25 % de façon régulière. Cette possibilité est variable selon le secteur d'activité : elle est beaucoup plus fréquente dans les services à forte valeur ajoutée (64 %), là où la proportion de cadres est la plus importante et donc la plus éligible au télétravail comme les activités informatiques, la banque assurance ou le conseil, que dans l'industrie (31 %), le commerce (21 %) ou la construction (20 %). Mais cela varie aussi selon la taille de l'entreprise. 70 % des entreprises de taille intermédiaire (ETI) et des grandes entreprises permettent à tout ou partie de leurs collaborateurs et collaboratrices de travailler à distance (42 % parmi les PME et 35 % parmi les TPE).

6) Source Dares : Dares Analyses n° 57 Novembre 2022

Focus sur l'accord relatif aux nouveaux modes de travail du 10 juin 2021 chez Renault SAS et Renault Digital

Cet accord, signé entre la direction de Renault SAS et les syndicats FO, CFE-CGC et CFDT, est le résultat de la négociation sur le télétravail.

Les conditions d'éligibilités : elles ont été assouplies. Désormais, tout salarié qui le souhaite peut télétravailler, qu'il soit en CDI, CDD, contrat d'intérim ou d'alternance, qu'il soit à temps plein ou partiel, dès lors que ses activités sont compatibles.

Le télétravail habituel : la formule de télétravail standard est hybride et s'exerce à raison de deux ou trois jours par semaine (sans cumul d'une semaine sur l'autre), en journées ou demi-journées. Les deux jours sont « de droit » et les trois jours dépendent de « l'organisation du service ».

Pour en bénéficier, le salarié doit en faire la demande *via* le *workflow* dédié, dans lequel le manager doit formaliser sa réponse après rencontre avec le salarié. Le refus éventuel du manager ne peut reposer que sur l'un des critères d'éligibilité (type de contrat ou compatibilité des activités).

Une fois inscrit, le salarié choisit les jours de la semaine télétravaillés, après échange avec son manager et en considérant les besoins du reste de l'équipe. Il peut ponctuellement être repositionné un autre jour de la semaine, en cas d'« événement impératif ou exceptionnel », professionnel ou personnel, impliquant la présence physique du salarié. Ce dernier peut également modifier de manière pérenne les jours choisis, avec l'accord de son manager, ou encore demander à modifier le nombre de jours de télétravail, en suivant la même procédure qu'à l'inscription.

L'accompagnement : il a été décidé de « pérenniser le dispositif d'accompagnement et de prévention des risques psychosociaux liés au travail à distance, mis en place lors de la pandémie ». Par ailleurs, les *e-learning*s créés avec l'accord de Renault SAS du 7 février 2019 sont maintenus « et tout salarié souhaitant télétravailler doit, au préalable, suivre le module d'*e-learning* afférent ». Sont également mis en place des webinaires sur le travail et le management à distance, complétés d'ateliers interactifs.

Afin de conserver le lien social, chaque manager aura la possibilité, avec son équipe, de définir, chaque semaine, jusqu'à une journée d'équipe où tous doivent être physiquement présents sur leur lieu de travail. Le nouveau modèle de travail distanciel/présentiel appelle, en outre, à proposer aux salariés des lieux d'accueil et de passage différents de ceux existants. Selon l'accord, « les futurs aménagements des locaux entraîneront une localisation clairement définie et pensée pour favoriser la rencontre et le « désilotage » avec au sein de l'équipe, un secteur d'installation dédié, sans toutefois que des postes de travail individuels ne soient attribués nominativement », sauf pour les postes nécessitant un matériel spécifique.

Le lieu d'exercice du télétravail : le choix a été fait de ne pas circonscrire le lieu de télétravail. Le salarié peut même télétravailler en dehors du pays à hauteur de 30 jours par an, à condition d'en informer préalablement le manager. Le lieu de télétravail devra cependant être « *propice à la concentration et à la réalisation de son activité* », permettre d'assurer la confidentialité des échanges et des données, et enfin garantir sa sécurité et celle des équipements mis à disposition par l'entreprise.

La prise en charge des frais professionnels en cas de télétravail

- Le salarié en formule standard bénéficie d'une dotation informatique (Personal computer [PC], casque audio, souris).
- Une enveloppe de 200 euros, utilisable dans un délai de six mois à compter de l'entrée dans le dispositif standard, est également mise à disposition pour l'achat de matériels visant à améliorer le poste de travail à distance. Le remboursement se fait sur note de frais et avec justificatif.
- Les salariés en télétravail standard recevront « *une indemnité forfaitaire mensuelle de dix euros par jour de télétravail prédéterminé par semaine, plafonnée à trente euros par mois* », pouvant être utilisée « *au libre choix du salarié* ».

ANNEXE

Annexe

Annexe 1 - Liste des sigles

329

Annexe 1

Liste des sigles

ACSH	Comité consultatif pour la sécurité et la santé sur le lieu de travail
Ademe	Agence de la transition écologique
AFEST	Action collective de formation en situation de travail
AFNOR	Association française de normalisation
AFPA	Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes
AFSA	Aides financières simplifiées agricoles
AGEFIPH	Association de gestion du fonds pour l’insertion professionnelle des personnes handicapées
AMM	Autorisation 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	Santé publique France
APLD	Accord relatif à l’activité partielle longue durée
Aract	Association régionale pour l’amélioration des conditions de travail
ARS	Agence régionale de santé
ART	Travailleur atteint d’asthme en relation avec le travail
ASM	Autorités nationales de surveillance des marchés
ASN	Autorité de sûreté nucléaire
AT/MP	Accidents du travail/maladies professionnelles
ATEX	Atmosphère explosive
AVIESAN	Alliance nationale pour les sciences de la vie et de la santé

AXEMA	Syndicat professionnel des constructeurs français et importateurs de matériels agricoles
BNAAH	Bureau de Normalisation des Activités Aquatiques et Hyperbares
BDESE	Base de données économiques, sociales et environnementales
BTP	Bâtiment et travaux publics
CAAA	Caisse d'Assurance-Accidents Agricoles d'Alsace et Moselle
CAMARI	Certificat d'aptitude à manipuler des appareils de radiologie industrielle
CAPEB	Confédération de l'Artisanat et des Petites Entreprises du Bâtiment
CARSAT	Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail
CCHSCT	Comité central d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
CCMSA	Caisse centrale de la mutualité sociale agricole
CCPPE	Centre de consultation de pathologie professionnelle
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat de travail à durée indéterminée
CEA	Commissariat à l'énergie atomique et aux énergies alternatives
CEN	Comité européen de normalisation
CESE	Conseil Économique Social et Environnemental
CETIM	Centre technique des industries mécaniques
CFA	Centres de formation des apprentis
CFDT	Confédération française démocratique du travail
CFE-CGC	Confédération française de l'encadrement - Confédération générale des cadres
CFTC	Confédération française des travailleurs chrétiens
CGSS	Caisse générale de Sécurité sociale
CGT	Confédération générale du travail
FO	Force ouvrière
CHRS	Centre d'hébergement et de réadaptation sociale

CHSCT	Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
CIEX	Commission interministérielle des explosifs
CIRC	Centre international de recherche sur le cancer
CISR	Comité interministériel de la sécurité routière
CLP	Classification, étiquetage et emballage des substances et des mélanges
CMD	Directive Cancérogènes et Mutagènes
CMR	Cancérogène, Mutagène, Reprotoxique
CMRA	Commission médicale de recours amiable
CNAM	Caisse nationale de l'assurance maladie
CNNCEFP	Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle
CNO	Convention nationale d'objectifs
CNOCT	Conseil national d'orientation des conditions de Travail
CNOM	Conseil national de l'Ordre des médecins
CNOP	Convention nationale d'objectifs de prévention
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
COP	Contrat d'objectif et de performance
COFIL	Comité de pilotage
CPAM	Caisse primaire d'assurance maladie
CPF	Compte personnel de formation
CPHSCT	Commission paritaire d'hygiène de sécurité et des conditions de travail
CPME	Confédération des Petites et Moyennes Entreprises
CPNACTA	Commission paritaire nationale de l'amélioration des conditions de travail en agriculture
CPPNI	Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation
CPRI	Commission paritaire régionale interprofessionnelle

CPSNS	Comité de protection sociale des non-salariés agricoles
CPSPH	Conseil Permanent pour la Sécurité de la Plongée Humaine dans la marine
CPSS	Comité de protection sociale des salariés agricoles
Cramif	Caisse régionale d'assurance maladie d'Île-de-France
CPOM	Contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens
CROCT	Comité régional d'orientation des conditions de travail
CRP	Conseiller en radioprotection
CRPE	Convention de rééducation professionnelle en entreprise
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
CS1 du COCT	Commission spécialisée n° 1 relative aux questions transversales, aux études et à la recherche
CS2 du COCT	Commission spécialisée n° 2 relative à la prévention des risques physiques, chimiques et biologiques pour la santé au travail
CS3 du COCT	Commission spécialisée n° 3 relative à la prévention des risques liés à la conception et à l'utilisation des équipements de travail, des équipements de protection individuelle et des locaux et lieux de travail temporaires
CS4 du COCT	Commission spécialisée n° 4 relative aux pathologies professionnelles
CS5 du COCT	Commission spécialisée n° 5 relative aux acteurs de la prévention en entreprise
CS6 du COCT	Commission spécialisée n° 6 relative aux activités agricoles
CSE	Comité social et économique
CSSCT	Commissions santé, sécurité et conditions de travail
CTN	Comité technique national
CTR	Comité technique régional
DARES	Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques

DAVS	Direction des alertes et des vigilances sanitaires
DDETS	Direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités
DDETS-PP	Direction départementale de l'emploi, du travail, des solidarités et de la protection des populations
DEP	Département expertise et pilotage
DGAC	Direction générale de l'aviation civile
DGCS	Direction générale de la cohésion sociale
DGS	Direction générale de la santé
DGT	Direction générale du travail
DMP	Dossier médical partagé
DMST	Dossier médical en santé au travail
DPRP	Département prévention des risques professionnels
DRAAF	Direction régionale de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Forêt
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
DRIEAT	Direction régionale et interdépartementale Environnement-Aménagement-Transports
DRIEETS	Direction régionale et interdépartementale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités
DSR	Délégation à la sécurité routière
DSST	Direction santé sécurité au travail
DUER	Document unique d'évaluation des risques
DUERP	Document unique d'évaluation des risques professionnels
ECHA	Agence européenne des produits chimiques
EDTC	European Diving Technology Committee
EHPAD	Établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes
EMA	L'Agence européenne des médicaments
EPA	Établissement public administratif

EPI	Équipement de protection individuelle
EPIC	Établissement public à caractère industriel et commercial
EPR	Réacteur pressurisé européen
ERP	Établissement recevant du public
ESP	Étude de sécurité pyrotechnique
EST	Étude de sécurité du travail
ETI	Entreprise de taille intermédiaire
ETP	Équivalent temps plein
FACT	Fonds pour l'amélioration des conditions de travail
FESAC	Fédération des entreprises du spectacle vivant, de la musique, de l'audiovisuel et du cinéma
FFB	Fédération Française du Bâtiment
FIVA	Fonds d'indemnisation des victimes de l'amiante
FIVP	Fonds d'indemnisation des victimes de pesticides
FNSEA	Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles
FNTR	Fédération nationale du transport routier
FRSEA	Fédération régionale des syndicats d'exploitants agricoles
FTAP	Fonds pour la transformation de l'action publique
GDS	Groupe de dialogue social transversal de l'ESS
GIS COP 84	Groupement d'intérêt scientifique sur les cancers d'origine professionnelle dans le Vaucluse
GPO	Groupe Permanent d'Orientation
GPRO	Groupe permanent régional d'orientation
HAP	Hydrocarbures Aromatiques Polycycliques
HCSP	Haut Conseil de la santé publique
HSCT	Hygiène, de sécurité et des conditions de travail
ICPE	Contrôle des installations classées
IGAS	Inspection générale des affaires sociales
IGF	Inspection générale des finances
IMCA	International Marine Contractor Association
IML	Instituts médico-légaux

INCA	Institut national du cancer
INED	Institut national d'études démographiques
INERIS	Institut national de l'environnement industriel et des risques
INMA	Institut national de la médecine agricole
INPP	Institut National de la Plongée Professionnelle
INRS	Institut national de recherche et de sécurité
INSEE	Institut national de la statistique et des études économiques
INSERM	Institut national de la santé et de la recherche médicale
INTEFP	Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle
IP	Nouvelle incapacité permanente
IPA	Infirmier en pratique avancée
IRIS-ST	Institut de Recherche et d'Innovation sur la Santé et la Sécurité au Travail
IRSN	Institut de radioprotection et de sûreté nucléaire
IT	Journée d'incapacité temporaire
ITA	Inspection du travail dans les armées
JNA	Journée nationale de l'audition
JORF	<i>Journal officiel</i> de la République française
LOLF	Loi organique relative aux lois de finances
MCP	Programme de surveillance des maladies à caractère professionnel
MP	Maladies professionnelles
MPC	Médecins praticiens correspondants
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
OiRA	Online interactive Risk Assessment
OIT	Organisation internationale du travail
ONIAM	Office national d'indemnisation des accidents médicaux
ONISR	Observatoire national interministériel de sécurité routière
OPCO	Opérateur de compétences

OPPBTP	Organisme Professionnel Prévention Bâtiment Travaux Publics
OTAN	Organisation du traité de l'Atlantique Nord
PAR 4	Plan national d'action pour la gestion du risque lié au radon
PATGM	Plan pour la prévention des accidents graves et mortels
PDP	Prévention de la désinsertion professionnelle
PLFSS	Projet de loi de financement de la sécurité sociale
PNE	Protocole national sanitaire en entreprise
PNR EST	Programme national de recherche Environnement-Santé-Travail
PNSE 4	4 ^e Plan national Santé-Environnement
PRP	Equipe de prévention des risques professionnels
PRST	Plan régional de santé au travail
PSST	Plan Santé-Sécurité au Travail en agriculture
PST 4	4 ^e Plan santé au travail
QR	Questions-réponses
QVTC	Qualité de vie et des conditions de travail
RAT	Repérage amiante avant travaux
REACH	Registration, Evaluation and Authorisation of Chemicals
RNV3P	Réseau national de vigilance et de prévention des pathologies professionnelles
RPS	Risques psychosociaux
RSE	Responsabilité sociétale de l'entreprise
SH-AS	Santé humaine et de l'action sociale
SIEVERT PN	Organismes de dosimétrie des travailleurs et dans l'exploitation d'un service d'évaluation dosimétrique
SIGIS	Système informatique de gestion de l'inventaire des sources radioactives
SIT	Système d'inspection du travail
SISERI	Système d'information de l'exposition des travailleurs aux rayonnements ionisants
SNPE 2	Stratégie nationale des perturbateurs endocriniens
SPST	Service de prévention et de santé au travail

SPSTA	Services de prévention et de santé au travail autonomes
SPSTI	Services de prévention et de santé au travail interentreprises
SS4	Action de contrôle sous-section 4
SST	Service de santé au travail
SUMER	Surveillance médicale des expositions aux risques professionnels
SUR	Travailleurs intervenant en situation d'urgence radiologique
SURE	Risques de chômage en situation d'urgence
SVHC	Substances extrêmement préoccupantes
TMS	Troubles musculo-squelettiques
TPE-PME	Très petites entreprises et petites et moyennes entreprises
TrEpid	Enquête « travail sous épidémie
UC	Unité de contrôle
U2P	Union des entreprises de proximité
UDES	Employeurs de l'Économie sociale et solidaire
UE	L'Union Européenne
UNEDIC	Union nationale interprofessionnelle pour l'emploi dans l'industrie et le commerce
UTAC	Union technique de l'automobile, du motocycle et du cycle
VHSS	Violences et de harcèlement sexistes et sexuels
VI	Vérifications initiales
VLEP	Valeurs limites d'exposition professionnelle
VP	Vérifications périodiques

ONT NOTAMMENT CONTRIBUÉ À CE BILAN :

Anne AUDIC (DGT) ; Anne GUIBERT (ANACT) ; Axelle HOUDIER (DGT) ; Cassandra FONTAINE (DGT) ; Cécile RIBOLI (DGT) ; Christelle CHAMBARLHAC (DGT) ; Claire SEILLER (DGT) ; Clément LENOBLE (INERIS) ; Cyril BERNADE (ASN) ; Dominique-Anne MICHEL (DGT) ; Éric ALBIER (INPP) ; Dominique GIORGI (COCT) ; Éric LACAVALERIE (DGT) ; Éric THIBAUT (DGT) ; Fabrice MASSON (DGT) ; Gilbert DE STEFANO (DGT) ; Gwennaelle TOUZALIN (DGT) ; Henri BASTOS (ANSES) ; Hervé VISSEAU (DGT) ; Jean-Philippe MAZAUD (CESE) ; Jérémy DE SAINT-JORES (DGT) ; Jérôme CAUET (MASA) ; Jordi CARBONELL (DGT) ; Julie BASTARD (CNAM) ; Julie NARDIN (DGT) ; Karine DE PROFT (ANSP) ; Laure WURTZ (ASN) ; Leila MARTIN (ASN) ; Lucile CASTEX-CHAUVE (DGT) ; Malika MERAD (CESE) ; Michaël COTTIN (DGT) ; Nicolas BESSOT (DGT) ; Nicolas MICHEL (DGT) ; Nina DEBENAY (DGT) ; Pascal JACQUETIN (CNAM) ; Peggy MATHIEU (DGT) ; Philippe GARABOL (COCT) ; Philippe QUITTAT-ODELAIN (MASA) ; Philippe DUPUY (ASN) ; Pierre LECOQ (DGT) ; Richard ABADIE (ANACT) ; Séverine BRUNET (INRS) ; Solange DELPECH (OPPBTP) ; Thomas COLIN (DGT) ; Vincent JIMENEZ (DGT) ; Virginie CHRESTIA-CABANE (DGT) ; Xavier GUILLARD (CESE) ; Yann BILLARAND (IRSN) ; Yohan ROBINOT (DGT).

Remerciement collectif pour les organisations syndicales et patronales

Équipe de coordination : Audrey LAUZE (DGT) ; Heidi BORREL (DGT) ; Manal KHELIFI (DGT)

Sous la direction de : Amel HAFID, Sous-directrice des conditions de travail et de la santé au travail (DGT).

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.

L'amélioration de la prévention des risques professionnels dépend tout autant de la capacité à renforcer la cohérence d'ensemble des dispositifs législatifs et réglementaires que de l'action conjuguée des différents acteurs économiques et sociaux à tous les niveaux et, en tout premier lieu, sur le terrain.

Cette édition s'attache d'abord à décrire les acteurs de la prévention des risques professionnels : tant les acteurs présents au sein de l'entreprise que ceux qui interviennent autour d'elle – l'Etat, 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 sécurité et de la santé 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 lignes directrices des actions principales menées par le ministère chargé du travail et le ministère chargé de l'agriculture en matière d'amélioration des conditions de travail des salariés, dans un contexte marqué par la transposition de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 9 décembre 2020 dans la loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail.

Cela 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. Il en est ainsi du renforcement de l'approche préventive de la santé au travail, ou de l'amélioration de la qualité des prestations des services de prévention et de santé au travail (SPST) par la définition d'une offre socle. La certification de ces services permettra de soutenir cet effort de qualité sur l'ensemble du territoire, en particulier auprès des TPE-PME. Cette loi prévoit également de structurer davantage la lutte contre la désinsertion professionnelle pour favoriser le maintien en emploi.

La direction générale du travail (DGT) a exercé une activité réglementaire intensive, en vue d'adapter le paysage législatif et réglementaire qui a fortement évolué au cours de cette période. La parution au Journal officiel du 23 décembre 2021 du décret fixant le cadre réglementaire du Comité National de Prévention et de Santé au Travail (CNPST), en constitue une illustration parfaite, permettant la mise en place d'une gouvernance innovante qui engage pleinement les partenaires sociaux à des éléments clés de la réforme.

L'année 2021 a également été marquée par le lancement du quatrième Plan santé au travail (PST 4), présenté au Conseil national d'orientation des conditions de Travail (CNOCT) le 14 décembre 2021. Fruit d'un travail de co-construction entre l'État, les partenaires sociaux, la Sécurité sociale et les organismes de prévention, ce plan conforte le renversement de perspective opéré à partir du troisième Plan santé au travail, en accordant la priorité à la prévention sur la réparation. Composé d'un axe transversal relatif à la lutte contre les accidents du travail graves et mortels et de quatre axes stratégiques, le 4^e plan est construit autour de dix objectifs, déclinés en 33 actions et 90 sous-actions. De nombreux indicateurs de suivi et de livrables permettront de suivre leurs avancées.

Enfin, des exemples tirés de l'action sur les territoires permettent, tout au long de l'ouvrage, de mettre en lumière le déploiement opérationnel de la politique de prévention.

Ministère du Travail,
du Plein Emploi et de l'Insertion
Direction générale du travail
*Bureau de la politique
et des acteurs de la prévention*
30/43, quai André Citroën
75902 Paris cedex 15