

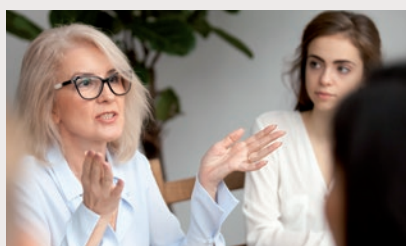
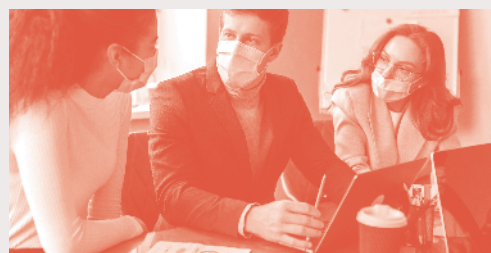


MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DE L'EMPLOI
ET DE L'INSERTION

*Liberté
Égalité
Fraternité*



4^e plan santé au travail



20
21

20
25

AVANT-PROPOS



La crise sanitaire a mis la santé au travail au cœur des préoccupations, faisons de cette épreuve une opportunité. »

La période est historique. La crise sanitaire que nous traversons a remis la santé au travail et la qualité des conditions de travail au cœur des préoccupations de nos concitoyens. Dans les entreprises, le développement du télétravail a marqué un tournant durable et contribue à placer les conditions de travail au cœur du dialogue social et des relations quotidiennes au sein des collectifs de travail. Au même moment, les risques professionnels restent une réalité parfois tragique. 540 000 accidents du travail, dont 550 mortels, ont été dénombrés en 2020. Ce contexte souligne combien la santé au travail reste un enjeu majeur pour notre société et nous appelle à renforcer encore notre mobilisation collective pour en relever les défis.

Nos actions doivent d'abord s'inscrire dans la cohérence et la continuité de celles entreprises avec les précédents plans de santé au travail.

Parce qu'une politique publique persévérante est le premier gage d'efficacité, nos actions doivent d'abord s'inscrire dans la cohérence et la continuité de celles entreprises avec les précédents plans de santé au travail. Ce 4^e plan de santé au travail (PST 4) conforte ainsi le renversement de perspective opéré par le PST 3 en accordant la priorité à la prévention sur la réparation. Il approfondit également cette approche en faisant de la prévention des accidents du travail graves et mortels et de la prévention de l'usure

et de la désinsertion professionnelles des axes stratégiques. Il introduit également des champs d'actions nouveaux pour prendre en compte les problématiques émergentes de la santé au travail, dont l'acuité a, pour certaines, été notamment renforcée par la crise sanitaire. Je pense par exemple aux nouveaux modes d'organisation du travail, à la gestion de crise, ou encore aux risques environnementaux, qui seront demain encore plus au cœur des préoccupations des employeurs, des travailleurs et de leurs représentants. Il s'agit également de prendre en compte l'affirmation du rôle des entreprises dans la lutte contre les violences sexuelles et les agissements sexistes, sujet majeur sur lequel la société tout entière doit être vigilante.

La priorité est donnée à la prévention, à la qualité de vie et aux conditions de travail comme levier de performance de l'entreprise et de bien-être des salariés.

Ce faisant, ce 4^e PST s'inscrit dans le projet conjoint du gouvernement et des partenaires sociaux de bâtir un système de santé au travail du XXI^e siècle capable de répondre aux besoins des entreprises, des salariés et de leurs représentants, étape après étape. La première a été franchie par l'accord national interprofessionnel (ANI) du 9 décembre 2020 et la loi du 2 août 2021 renforçant la prévention en santé au travail, suite notamment à l'important travail réalisé par les parlementaires, dont je salue ici la contribution. Aujourd'hui, le 4^e plan santé au travail (PST 4) qui couvre la période 2021-2025 nous permet d'en franchir une nouvelle et de confirmer la priorité donnée à la prévention, à la qualité de vie et aux conditions de travail comme levier de performance de l'entreprise et de bien-être des salariés. C'est ainsi que nous disposons désormais d'un cadre stratégique et juridique renouvelé, permettant d'associer à la vision à long terme les leviers nécessaires à sa mise en œuvre.

Conformément à l'esprit de la loi du 2 août, le PST 4 encourage aussi le développement d'une approche décloisonnée entre la santé au travail, la santé publique et la santé environnementale. Ce rapprochement, qui n'implique pas de nier les spécificités des différentes approches, permet une prise en compte plus cohérente de la santé de chacun. Cela est déterminant par exemple en matière d'accompagnement des personnes atteintes de cancers ou de maladies chroniques mais aussi pour promouvoir les activités physiques et sportives y compris en milieu professionnel. La crise sanitaire a démontré à quel point les différents volets de la santé sont liés : le PST doit être un levier pour accompagner et porter ce mouvement.

Les acteurs de terrain doivent être soutenus dans cette démarche. Parmi les objectifs majeurs du PST 4, celui de renforcer l'accompagnement de proximité fourni aux entreprises et aux salariés est évidemment essentiel. Aussi, le plan contribuera au déploiement des évolutions induites par la loi du 2 août concernant les services de prévention et de santé au travail, notamment la mise en place d'une offre de service à la fois plus homogène et plus lisible, étendue notamment en matière de prévention de la désinsertion professionnelle, et dont la qualité optimale sera assurée par une nouvelle procédure de certification.

Renforcer l'accompagnement de proximité fourni aux entreprises et aux salariés.

L'élaboration de ce plan est le fruit d'un dialogue constant entre l'État, les acteurs institutionnels de la santé au travail et les partenaires sociaux. Cette méthode de travail, déjà éprouvée à l'occasion du 3^e plan santé au travail, a permis de définir des actions en prise directe avec la réalité du terrain et les besoins des salariés et employeurs. Le plan se dote par ailleurs d'indicateurs permettant un pilotage et un suivi renforcés, répondant à une exigence d'efficacité que nous devons aux travailleurs et aux entreprises de notre pays.

Enfin, la mise en œuvre de ce plan s'enrichira de toutes les initiatives mises en œuvre sur le terrain, dans le cadre des plans régionaux de santé au travail (PRST), qui exigeront une mobilisation importante des acteurs locaux. Les PRST sont essentiels pour concevoir et mettre en œuvre des actions partenariales au plus près des besoins des territoires.

En donnant la priorité aux politiques de prévention, le plan santé au travail produit des effets durables et visibles sur la santé des travailleurs.

Je suis convaincu qu'en donnant la priorité aux politiques de prévention, le plan santé au travail produit des effets durables et visibles sur la santé des travailleurs. Ces effets ont vocation à se traduire dans la réduction de la sinistralité, le maintien en emploi des salariés et à terme notre performance économique et sociale collective. Les études démontrent en effet que, loin de s'opposer, améliorer les conditions de travail et, partant, la santé au travail, est un levier de la performance des entreprises. C'est notre projet partagé de les concilier car nous ne saurions bâtir un projet de société sur la renonciation à l'idéal, ancien mais toujours d'actualité, d'accomplissement

de chacun dans son travail, ce qui passe nécessairement par la préservation de l'intégrité des travailleurs. Pour réussir, ce quatrième plan devra s'appuyer sur une large mobilisation de l'ensemble des acteurs de la santé au travail : entreprises, salariés, administrations, organisations syndicales et patronales, personnels des services de prévention et santé au travail, organismes de prévention, instituts de recherche. Chacun sera, j'en suis certain, à la hauteur de l'ambition portée collectivement pour la santé au travail.



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

INTRODUCTION

Au terme de cinq années particulièrement riches pour la prévention en santé et sécurité au travail, dont atteste le très dense bilan du 3^e plan santé au travail (PST 3) publié en juillet 2021¹, de réels progrès ont été accomplis pour donner la primauté à la prévention primaire, concentrer les efforts et les ressources sur quelques risques prioritaires et sur les TPE-PME, mais aussi pour promouvoir plus largement la qualité de vie au travail au sein des entreprises ou la transversalité avec la santé publique. Le dialogue social autour des conditions de travail est plus que jamais réaffirmé, au niveau national comme au niveau local : à la mobilisation du Conseil d'orientation des conditions de travail (Coct) se sont ajoutées celles des Comités régionaux d'orientation des conditions de travail (Croct), qui ont joué un rôle structurant dans la mise en œuvre et le suivi des plans régionaux de santé au travail (PRST). Chaque plan régional, qui déclinait le PST 3, constitue ainsi un gisement d'actions et de bonnes pratiques dont peuvent s'inspirer les autres territoires.

Marquée par des impulsions politiques fortes, avec l'accord national interprofessionnel (ANI) du 9 décembre 2020 et la loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail, mais aussi le nouveau cadre stratégique de l'Union européenne

en matière de santé et de sécurité au travail pour 2021-2027, le quatrième plan santé au travail (2021-2025) se devra d'aller encore plus loin. Il conforte en effet le renversement de perspective opéré par le PST 3 en accordant la priorité à la prévention sur la réparation, dans la continuité de l'ANI et de la loi. Il mobilise l'État, les

partenaires sociaux, la Sécurité sociale et tous les organismes de prévention autour de 10 objectifs opérationnels, qui s'inscrivent dans la continuité du précédent plan, tout en l'enrichissant de sujets

nouveaux en phase avec les évolutions du monde du travail et les besoins actuels de la société, et traduisent de manière opérationnelle les horizons tracés par l'ANI et la loi.

Tirant les enseignements du bilan du précédent plan qui signalait comme axes de progrès, entre autres, une meilleure diffusion des productions du plan, une meilleure évaluation de ses résultats et une plus grande implication et coordination de l'ensemble des acteurs de manière toujours plus décloisonnée, le PST 4 se veut également ambitieux en termes de pilotage, afin d'améliorer encore la politique publique de santé et de sécurité au travail. Il tentera de mieux fédérer l'ensemble des acteurs autour des objectifs définis en commun, grâce à un mode renforcé d'animation et de suivi du plan qui s'appuiera notamment sur des livrables et indicateurs précis. Il cherchera également à mieux s'insérer dans la politique de santé, en entretenant les liens opérationnels avec les différents plans stratégiques gravitant autour de la santé au travail (Stratégie nationale de santé, Plan national santé environnement, Plan Cancer, Plan santé et sécurité au travail en agriculture², Convention d'objectifs et de gestion de l'Assurance Maladie – Risques professionnels, etc.). De plus, le PST fait partie des plans sectoriels en interaction notamment avec le Plan national santé environnement 4 (PNSE4), pour renforcer une approche systémique de la santé environnement : contribuer à un environnement (au travail, à la maison, dans son lieu de vie etc.) plus favorable à la santé au sens d'une seule santé. Il s'agira aussi de partager davantage entre préventeurs et pérenniser l'ensemble des productions du PST et des PRST, en s'appuyant sur les possibilités offertes par le numérique et en ciblant plus particulièrement les TPE-PME. Enfin, le PST 4 confortera la place accordée au dialogue social à tous les niveaux.

L'élaboration de ce plan a associé non seulement les administrations concernées mais également les organismes de prévention et l'ensemble des partenaires sociaux dans le cadre du groupe permanent d'orientation (GPO) du Coct. Leurs orientations, produites à la fin de ce plan, y trouvent une traduction ambitieuse et concrète.

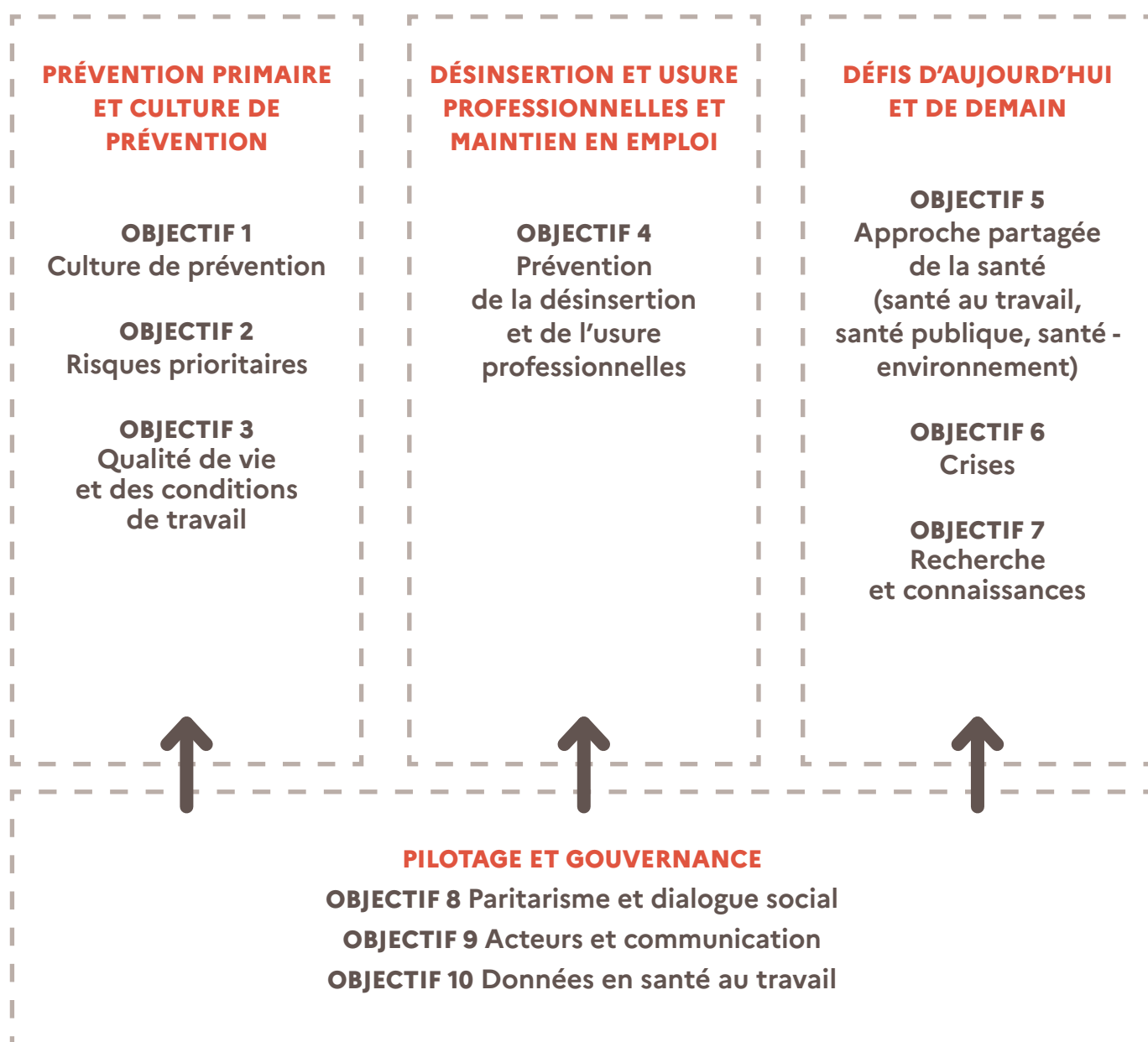
Il conforte en effet le renversement de perspective opéré par le PST 3 en accordant la priorité à la prévention sur la réparation, dans la continuité de l'ANI et de la loi.

¹ Le bilan du PST 3 est consultable en ligne : https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/pst3_2016-2020_bilan_vok.pdf.

² Élaboré de manière concertée avec le ministère de l'Agriculture et la Caisse centrale de la Mutualité sociale agricole (CCMSA), en cohérence avec le plan dédié au secteur agricole, le PST 4 entend prendre pleinement en considération les salariés agricoles. Il s'agit notamment d'intégrer les services de santé au travail agricoles aux actions et réflexions du plan dès lors qu'il mentionne les services de prévention et de santé au travail des salariés du régime général.

4^e PLAN SANTÉ AU TRAVAIL

LUTTER CONTRE LES ACCIDENTS DU TRAVAIL GRAVES ET MORTELS



5

Constitué d'un axe transversal et de quatre axes stratégiques, avec 10 objectifs opérationnels comprenant de nombreuses actions, le PST 4 permet d'aborder l'ensemble des défis prioritaires identifiés par les acteurs de la prévention.

AXE TRANSVERSAL

Lutter contre les accidents de travail graves et mortels

L'accidentalité au travail, et en particulier les accidents graves et mortels, demeurent la priorité de la politique publique de santé au travail. L'ensemble du plan y contribue, mais plus particulièrement certaines actions concrètes que l'on peut retrouver au sein des différents objectifs opérationnels. Cet axe dresse ainsi un diagnostic de ces accidents et remet en lumière la manière dont y répond le plan de manière transversale. Un accent particulier sera mis sur le ciblage des actions pour prendre en charge les publics prioritaires ou particulièrement exposés (jeunes, travailleurs intérimaires et détachés notamment). La prise en compte de la réalité de chaque territoire sera une priorité. Chaque PRST déclinera des actions dédiées sur le fondement d'un diagnostic approfondi de la sinistralité sur leur territoire. Tous les acteurs de terrain seront ainsi mobilisés. Enfin, l'accent sera mis sur la communication de l'ensemble des acteurs du plan, qui constitue un outil pour diffuser la culture de prévention et éviter les accidents.

AXE STRATÉGIQUE 1

Renforcer la prévention primaire au travail et la culture de prévention

Il ne s'agit plus seulement de réagir aux accidents et maladies survenus du fait du travail mais d'évaluer les risques de manière préalable et systématique pour les réduire ou les éviter, et de promouvoir un environnement de travail propice à l'amélioration de la santé. Le PST 4 mobilisera l'ensemble des acteurs de la prévention afin de permettre l'appropriation la plus large possible d'une culture de prévention, que ce soit par le renforcement des démarches d'évaluation des risques professionnels, la promotion de la formation en santé au travail, une meilleure conception des équipements et lieux de travail ou encore la prévention des risques liés aux mutations du marché du travail :

nouvelles technologies, formes particulières d'emploi... Les différences d'exposition liées au sexe seront, de manière transversale, mieux prises en compte (**objectif 1**). La poursuite de la mobilisation sur certains risques prioritaires, auxquels sont ajoutés les troubles musculo-squelettiques, semble également indispensable (**objectif 2**), de même que la promotion de démarches en faveur de la qualité de vie et des conditions de travail qui, lorsqu'elles sont fondées sur un véritable dialogue social et professionnel, permettent d'accompagner les transformations du travail et des organisations, voire d'accroître l'égalité femmes-hommes dans les entreprises (**objectif 3**).

AXE STRATÉGIQUE 2

Structurer, développer la prévention de la désinsertion professionnelle, la prévention de l'usure, le maintien dans l'emploi et accompagner les salariés et les entreprises concernées

Cet axe vise à mieux coordonner et rendre plus accessibles les actions de prévention de la désinsertion professionnelle, de l'usure professionnelle et de maintien en emploi. Le PST 4 devra matérialiser les avancées majeures ouvertes par l'ANI et la loi du 2 août 2021 en matière de mobilisation des services de prévention et de santé au travail sur le sujet, de détection du risque et d'amélioration de la prise en charge des personnes concernées. Le PST 4 vise ainsi à renforcer la prévention primaire collective des risques d'usure professionnelle, à repérer de manière précoce les salariés concernés par un risque de désinsertion professionnelle afin de déclencher le plus tôt possible une prise en charge coordonnée, et enfin à favoriser le maintien en emploi des personnes, en faisant mieux connaître les dispositifs existants et en les adaptant toujours plus aux réalités des situations vécues dans une logique de parcours (**objectif 4**).

AXE STRATÉGIQUE 3

Adapter la politique de santé au travail aux défis d'aujourd'hui et de demain

Les travailleurs sont concernés par des risques ou des pathologies relevant de multiples facteurs – issus de leur milieu professionnel comme de leurs pratiques quotidiennes ou de l'environnement dans lequel ils évoluent – sur lesquels il convient d'agir de manière cohérente et coordonnée. Dans ce cadre, le PST 4 souhaite encourager une approche partagée de la santé intégrant, tout en respectant leurs spécificités, santé au travail, santé publique et santé-environnement (**objectif 5**). Par ailleurs, ces dernières années ont été marquées par des crises d'ampleur où la prise en compte de la santé au travail était essentielle pour aider entreprises et pouvoirs publics à préserver à la fois la santé des populations et la continuité des activités : épisodes météorologiques extrêmes (canicule, tempêtes), incendies de Notre-Dame de Paris ou de l'usine Lubrizol à Rouen en 2019, crise sanitaire liée à la Covid-19, etc. Le PST 4 semble ainsi un levier pertinent pour développer des stratégies d'anticipation et des outils de gestion des crises intégrant pleinement les enjeux de santé au travail (**objectif 6**). Enfin, le PST 4 traduit l'ambition de développer les activités de recherche permettant de mieux comprendre et mesurer les interactions entre les conditions de travail et la santé des travailleurs – préalable indispensable au développement de mesures de prévention adaptées. Le PST 4 examinera notamment la faisabilité d'une stratégie nationale de recherche en santé au travail, la déploiera le cas échéant, et renforcera la veille sur les risques émergents et leurs conséquences sur les conditions de travail (**objectif 7**).

AXE STRATÉGIQUE 4

Consolider le pilotage et la gouvernance de la prévention des risques professionnels et de la santé au travail

La consolidation du pilotage et de la gouvernance de la prévention des risques professionnels et de la santé au travail est un enjeu majeur des prochaines années. Ayant à cœur de répondre à cette préoccupation, les partenaires sociaux ont exprimé dans l'ANI leur souhait de renforcer le dialogue social tant en entreprise que dans les branches professionnelles (entendues comme instances paritaires et devant donc mobiliser organisations syndicales de salariés et organisations professionnelles d'employeurs) sur la prévention des risques professionnels. Aux niveaux national et régional également, la loi du 2 août 2021 réforme les instances de gouvernance sur les conditions de travail. Le PST 4 vise ainsi à accompagner toutes ces évolutions du dialogue social (**objectif 8**). Il renforce par ailleurs la place des services de prévention et de santé au travail (SPST) auprès des entreprises, mais aussi des autres acteurs et réseaux ayant un rôle d'accompagnement de proximité, avec des stratégies pour mieux les coordonner et diffuser les ressources en prévention (**objectif 9**). Le PST 4 a également pour objectif de mieux structurer et partager les données de santé au travail, en lien avec les partenaires sociaux, notamment en accompagnant la numérisation des données individuelles de santé au travail dans les SPST, en favorisant le traitement de données collectives à des fins de prévention et en améliorant le recueil et l'exploitation des données d'activité des SPST à des fins de pilotage (**objectif 10**).

SOMMAIRE

AXE TRANSVERSAL

Lutter contre les accidents du travail graves et mortels– diagnostic et actions

11

AXE STRATÉGIQUE 1

Renforcer la prévention primaire au travail et la culture de prévention

20

OBJECTIF 1

Favoriser la culture de prévention, accompagner l'évaluation des risques professionnels et les démarches de prévention

23

OBJECTIF 2

Accorder une priorité aux principaux risques professionnels

33

OBJECTIF 3

Favoriser la qualité de vie et des conditions de travail, en particulier sur le plan organisationnel

51

AXE STRATÉGIQUE 2

Structurer, développer la prévention de la désinsertion professionnelle, la prévention de l'usure, le maintien dans l'emploi et accompagner les salariés et les entreprises concernés

58

OBJECTIF 4

Prévenir la désinsertion et l'usure professionnelles en accompagnant les salariés et les entreprises concernés pour faciliter le maintien en emploi

61

AXE STRATÉGIQUE 3

Adapter la politique de santé au travail aux défis d'aujourd'hui et de demain

70

OBJECTIF 5

Encourager le développement d'une approche partagée de la santé (santé publique, santé au travail, santé-environnement)

73

OBJECTIF 6

Anticiper les crises pour mieux les gérer et limiter leurs effets dans la durée

81

OBJECTIF 7

Développer la recherche et améliorer les connaissances notamment sur les risques émergents

87

AXE STRATÉGIQUE 4

Consolider le pilotage et la gouvernance de la prévention des risques professionnels et de la santé au travail

94

OBJECTIF 8

Renforcer le paritarisme et le dialogue social au bénéfice de la prévention et de la santé au travail

97

OBJECTIF 9

Renforcer l'accompagnement des entreprises par la mobilisation des branches professionnelles et la coordination des acteurs de prévention

105

OBJECTIF 10

Structurer et partager les données en santé au travail grâce aux outils numériques

113

INDICATEURS DU PST 4

121

DOCUMENT D'ORIENTATION DES PARTENAIRES SOCIAUX

125



AXE TRANSVERSAL

Lutter contre les accidents du travail graves et mortels - diagnostic et actions

*« Avant l'accident tout
est possible : un geste,
un acte, une précaution
et la partie est gagnée ! »*

Pierre Caloni, 1967

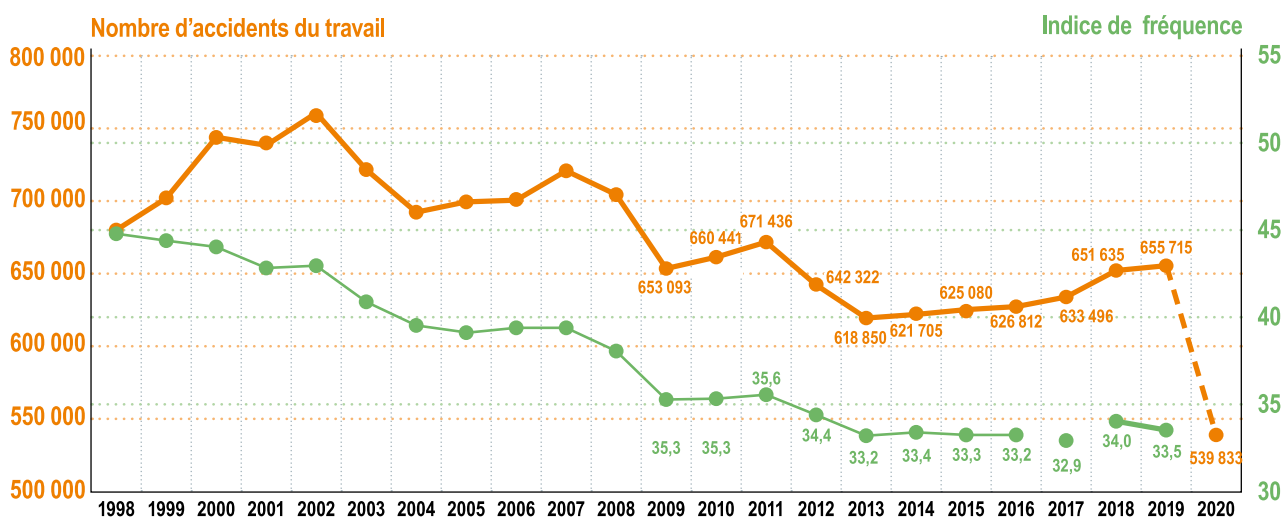
L'approche résolument choisie par le plan santé au travail est celle de la prévention primaire, afin d'atteindre son objectif stratégique de recul de l'accidentalité au travail, et en particulier de recul des accidents graves et mortels. C'est pourquoi cet axe transversal, après une analyse de la sinistralité au travail, vient redire l'importance de cette ambition, qui irrigue l'ensemble du plan, et sa traduction en actions concrètes.

DIAGNOSTIC

En France, le nombre d'accidents du travail s'est considérablement réduit durant de nombreuses décennies : les années 1950 comptaient autour d'un million d'accidents du travail chaque année, tandis que les années 2010 en comptent **650 000** environ¹. Cette réduction d'un tiers de l'accidentalité annuelle est constatée alors même que le nombre de salariés a doublé dans le même temps, si bien que l'indice de fréquence des accidents du travail a beaucoup diminué, atteignant autour de **34 accidents pour 1000 salariés**. Ces baisses importantes sont sans doute à relier aux progrès en matière de prévention réalisés par les entreprises, à une réglementation

plus protectrice et des équipements plus sécurisés, à l'action des institutions en charge de la prévention des risques professionnels (dont les instances paritaires) et de l'inspection du travail, mais aussi à l'évolution des emplois vers des activités de services, relativement moins accidentogènes. Il semble cependant qu'un palier ait désormais été atteint : le nombre d'accidents et leur indice de fréquence ne baissent plus, à part en 2020 où le nombre d'accidents du travail s'est réduit de 17,7 %, à moins de 540 000. Il s'agit cependant d'une année particulière du fait de la pandémie de Covid-19, avec des arrêts de l'activité économique durant les confinements.

Évolution du nombre d'accidents du travail en 1^{er} règlement
et de leur fréquence pour 1 000 salariés sur la période 1998-2020

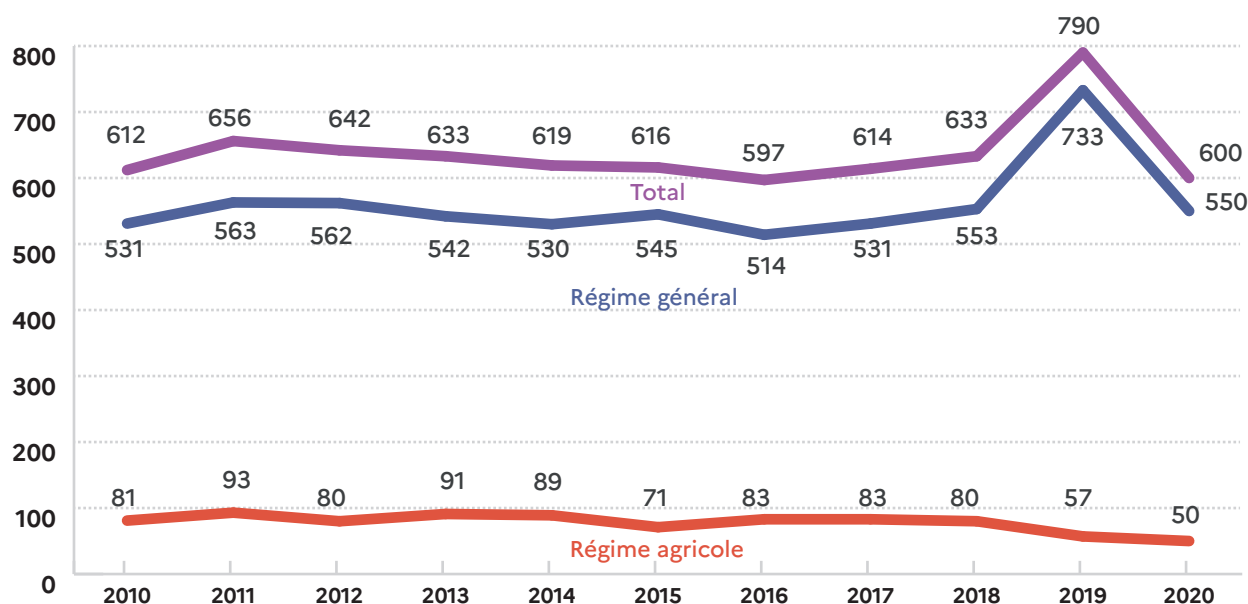


N.B. : Les indicateurs 2017 et 2018 sont calculés à partir des effectifs issus des déclarations sociales, DADS ou DSN, la DSN se substituant progressivement à la DADS, avec les règles de gestion qui leur sont associées. Du point de vue des séries statistiques, c'est une période transitoire qui justifie que les points annuels soient représentés isolément, ou que certaines évolutions ne soient pas calculées. À partir de 2019, seul le secteur public utilise encore de façon significative les DADS.

L'indice de fréquence 2020 n'est pas utilisable (donc non représenté) puisque, du fait du recours au chômage partiel durant la période Covid, les effectifs et les heures travaillées de l'année 2020 ne traduisent pas l'exposition au risque.

¹ Chiffres issus des données de l'Assurance Maladie – Risques professionnels.

Évolution du nombre d'accidents du travail mortels



Sources : Cnam et MSA.

NB : La hausse constatée en 2019 pour le régime général s'explique par la plus grande prise en compte des décès faisant suite à un malaise tandis que la baisse en 2020 s'explique par la crise sanitaire. Ces chiffres n'incluent ni les accidents de trajet mortels (entre 200 et 300 par an) ni les décès liés aux maladies professionnelles (entre 200 et 300 par an également).

Le nombre d'accidents du travail ayant causé la mort de leur victime ne se réduit pas depuis dix ans avec, **en moyenne, 560 décès liés au travail par an dans le secteur général et 80 par an parmi les salariés du secteur agricole**. Les accidents du travail mortels sont majoritairement dus à des accidents de la route (en mission), à des équipements de travail ou engins dangereux, à des chutes de hauteur ou à des malaises sur le lieu de travail.

Pour mémoire, le risque routier demeure la première cause de mortalité au travail : en 2019, on compte ainsi 406 personnes tuées dans un accident de la route lié au travail, dont 295 lors d'un accident de trajet (trajet entre le lieu de résidence ou de repas et le lieu de travail) et 111 lors d'un accident de mission. Par ailleurs, la même année, 13 302 personnes étaient victimes d'un accident de trajet et 9 690 victimes d'un accident de mission selon le bilan 2019 de l'Observatoire national interministériel de la sécurité routière. S'agissant des chutes de hauteur et de plain-pied, elles surviennent notamment mais non exclusivement dans le secteur du bâtiment et des travaux publics, et de façon marquée dans les petites entreprises. En 2019, on comptait plus de **9 millions et demi de journées d'incapacité temporaire dues aux chutes**, 2^e cause d'accidents du travail dont la cause est connue et 2^e cause de décès.

Les **circonstances des accidents du travail mortels sont souvent évitables** : absence d'évaluation des risques et/ou de mesures de prévention, déficit de formation ou d'information du salarié etc. Cela invite donc à **redoubler d'efforts pour tenter de les prévenir**.

Les efforts méritent d'être particulièrement portés sur les **secteurs d'activité qui cumulent fréquence importante et indice de gravité² élevé** : la construction ; l'agriculture ; les industries extractives ; le travail du bois ; le transport et l'entreposage ; la gestion de l'eau et des déchets. **Une grande majorité des décès au travail se situent néanmoins au sein de l'intérim, du BTP (CTN B) et des industries des transports, de l'eau, du gaz, de l'électricité (CTN C) pour le régime général de la sécurité sociale**. De manière générale, l'analyse la plus fine de la sinistralité en fonction des secteurs est essentielle pour améliorer la définition et le ciblage des actions de prévention.

² Indice de gravité : total des taux d'incapacité permanente par million d'heures de travail (qui prend en compte les décès comme des incapacités permanentes de 99 %).

Indicateurs de sinistralité 2019 par comité technique national (CTN) pour le régime général

(En surligné, taux d'évolution entre 2018 et 2019)

Comités techniques nationaux	Incapacités permanentes (IP)	Décès	Journées d'incapacité temporaire	Somme des taux d'IP	Indice de fréquence	Taux de fréquence*	Taux de gravité*	Indice de gravité*	Taux moyen d'une IP
A : Métallurgie	2 677	69	2 936 846	31 310	28,6	16,7	1,0	10,4	11
	-4,9 %	40,8 %	5,3 %	6,2 %	-1,0 %	2,2 %	7,0 %	7,9 %	10,8 %
B : BTP	5 543	176	6 490 120	74 893	51,0	33,0	2,4	27,9	13
	-0,4 %	64,5 %	3,0 %	12,1 %	-3,7 %	-1,1 %	2,2 %	11,2 %	11,2 %
C : Transports, EGE, etc.	5 297	145	7 502 375	63 044	45,3	26,8	2,1	17,4	12
	0,3 %	15,1 %	4,7 %	4,8 %	-0,5 %	-0,3 %	4,1 %	4,3 %	4,2 %
D : Alimentation	4 900	67	7 476 506	50 024	43,1	26,0	1,7	11,4	10
	0,0 %	24,1 %	4,3 %	8,2 %	-2,0 %	-0,2 %	3,9 %	7,8 %	7,9 %
E : Chimie, caoutchouc...	613	14	650 302	6 524	23,6	13,7	0,9	8,9	10
	1,7 %	55,6 %	1,2 %	2,1 %	-2,2 %	2,5 %	4,8 %	5,8 %	-0,4 %
F : Bois, ameublement, etc.	1 109	32	1 174 827	13 382	41,6	24,5	1,6	18,5	12
	1,2 %	28,0 %	4,6 %	3,8 %	-1,2 %	2,2 %	7,9 %	7,1 %	2,0 %
G : Commerce non alimentaire	2 514	58	3 422 328	28 577	21,4	13,0	0,9	7,7	11
	-1,9 %	41,5 %	2,2 %	5,2 %	-1,9 %	1,3 %	4,5 %	7,5 %	6,5 %
H : Services I	2 223	63	2 878 689	25 964	10,8	7,1	0,4	3,6	11
	3,2 %	50,0 %	8,1 %	11,4 %	1,4 %	5,6 %	9,8 %	13,1 %	7,1 %
I : Services II	8 983	109	13 404 192	87 911	52,3	31,7	2,4	15,6	10
	6,8 %	9,0 %	7,7 %	9,9 %	-1,1 %	1,3 %	7,7 %	9,8 %	2,8 %
TOTAL CTN	33 859	733	45 936 185	381 629	33,5	20,7	1,4	12,0	11
	1,4 %	32,5 %	5,2 %	8,3 %	-1,4 %	1,4 %	6,0 %	9,1 %	6,2 %

* Les heures travaillées 2019 étant indisponibles, elles ont été estimées.

Source : Rapport de gestion de la Cnam, 2019³.

NB : En raison de la non-représentativité de l'année 2020 du fait de l'arrêt de l'activité par deux confinements liés à la Covid-19, l'indice de gravité 2020 n'est pas significatif et n'a pas été publié par la Cnam. L'année 2019 paraît à ce titre plus représentative de la sinistralité.

³ Données nationales AT/MP issues des bases annuelles SNTRP sur les 9 Comités techniques nationaux, y compris sections au taux FSNA et au taux bureaux, non compris : autres catégories professionnelles particulières - périmètre actuel des CTN.

N.B. : Les nombres de salariés des années 2017 et 2018 sont calculés à partir des effectifs issus des déclarations sociales, DADS (déclaration automatisée des données sociales) ou DSN (déclaration sociale nominative), la DSN se substituant progressivement à la DADS, avec les règles de gestion qui leur sont associées. Du point de vue des séries statistiques, c'est une période transitoire qui justifie que les points annuels soient représentés isolément, ou que certaines évolutions ne soient pas calculées. En 2019, seul le secteur public utilise encore de façon significative les DADS.

Indicateurs de sinistralité 2019 par comité technique national (CTN) pour le régime agricole

(En surligné, taux d'évolution entre 2018 et 2019)

Comités techniques nationaux	Incapacités permanentes (IP)	Décès	Journées indemnisées*	Somme des taux d'IP	Indice de fréquence **	Taux de fréquence **	Taux de gravité déf. RG ***	Indice de gravité	Taux moyen d'une IP
CTN 1 : Exploitations agricoles et assimilées	1 960	25	1 256 773	23 784	28,7	30,4	2,4	44,6	12,1
	3,6 %	-19,4 %	3,1 %	8,0 %	8,0 %	5,4 %	4,0 %	9,0 %	4,2 %
CTN 2 : Travaux forestiers	331	7	166 097	4 221	86,1	56,1	4,2	107,7	12,8
	11,1 %	16,7 %	-0,2 %	1,5 %	12,5 %	10,8 %	3,1 %	4,9 %	-8,6 %
CTN 3 : Entreprises d'approvisionnement, de commercialisation et de transformation des produits agricoles	570	4	393 704	5 926	38,9	24,9	1,9	28,2	10,4
	2,9 %	-20,0 %	8,4 %	-6,5 %	6,9 %	6,8 %	8,8 %	-6,2 %	-9,1 %
CTN 4 : Entreprises paysagistes, de travaux agricoles et d'artisanat rural	737	6	489 824	7 523	65,5	50,5	2,8	43,6	10,2
	4,5 %	-40,0 %	5,9 %	-6,2 %	9,4 %	7,6 %	4,1 %	-7,8 %	-10,3 %
CTN 5 : Organismes de services	351	0	220 982	3 172	10,9	7,0	0,7	9,8	9,0
	9,0 %	-100,0 %	9,0 %	-0,6 %	9,3 %	8,4 %	8,0 %	-1,4 %	-8,8 %
Total CTN	3 949	42	2 527 380	44 626	32,4	27,1	2,0	34,9	11,3
	4,7 %	-20,8 %	4,7 %	2,1 %	8,5 %	6,5 %	4,8 %	2,1 %	-2,6 %

* : La notion utilisée au régime agricole est celle des jours indemnisés et non de jours d'incapacité temporaire.

** : les taux et indices de fréquence se calculent au régime agricole avec les AT avec arrêt en 1^{er} paiement et non avec les AT avec et sans arrêt.

*** : au régime agricole habituellement le taux de gravité est calculé en multipliant par un million et non par milliers le nombre de jours d'incapacité.

Source : MSA⁴.

Pour prévenir efficacement ces accidents, il convient également de s'intéresser aux **publics concernés**. Les victimes d'accidents du travail graves et mortels sont **majoritairement des ouvriers et plutôt des hommes** (les femmes étant touchées par des accidents moins graves). Les travailleurs détachés et les statuts d'emploi précaires sont souvent plus exposés. La sinistralité des **salariés intérimaires**⁵ est nettement plus forte que celle des autres salariés : le secteur de l'intérim est le 2^e secteur pour l'indice de fréquence des AT (**40,5** par million d'heure salariés) et arrive en 4^e position derrière la construction, l'agriculture et les industries extractives pour leur indice de gravité (**27,1**). Cette situation peut s'expliquer par un effet de structure : les besoins des entreprises en termes d'intérim correspondent à des postes présentant des risques professionnels plus importants (**80 %** des intérimaires sont ouvriers) et ces travailleurs sont recrutés en majorité dans des secteurs concentrant de nombreux risques (construction et industrie accueillent **65 %** des intérimaires). Mais il s'agit aussi, sans doute, d'une moins bonne prévention des risques professionnels. Selon l'étude de la Dares : les médecins du travail sont plus nombreux à juger

la qualité de la prévention « mauvaise » ou « très mauvaise » pour les ouvriers intérimaires, avec une fréquente absence de protections individuelles ou collectives.

Les **jeunes** constituent également un public vulnérable, avec des chiffres de sinistralité préoccupants chez les moins de 18 ans, en particulier dans le secteur agricole (d'après un rapport IRES-INRS de 2018, le taux de fréquence d'accidents avec arrêt est de **56,9** pour les moins de 20 ans contre **35,5** pour les 20 à 29 ans et **27,6** pour l'ensemble des salariés agricoles). Un focus de l'Assurance Maladie – Risques professionnels sur les accidents du travail chez les jeunes en 2008 montrait que, plus que l'âge, c'est **l'absence d'ancienneté sur le poste** qui est le facteur déterminant de la sur-sinistralité, cette dernière diminuant avec les années d'expérience : près de 15 % des accidents graves et mortels surviennent au cours des trois premiers mois suivant l'embauche et un quart des accidents du travail concernent des salariés ayant moins d'un an d'ancienneté dans l'entreprise. À noter que, selon une étude INRS de 2018, les jeunes de moins de 25 ans **formés** en santé et sécurité au travail pendant leur

⁴ NB : l'évolution sur la seule période 2018-2019 est à prendre avec mesure. Les données depuis 2017 ont connu des ruptures statistiques et corrections dues à des remontées de données axées sur des bases différentes des années précédentes (changement dans les indemnisations liées aux AT/MP ayant impacté le recueil informatique des AT/MP indemnisés, et passage à la DSN pour les remontées de population). Par conséquent, la comparaison de toutes périodes comprenant les années 2017 et 2018 est très délicate et pourrait être sujette à de « mauvaises » interprétations. L'évolution est présente pour donner un ordre d'idée mais elle est à prendre avec beaucoup de précaution. L'intérêt est surtout de porter l'analyse sur les cinq dernières années et les pourcentages de représentation sur l'ensemble, plutôt que de se focaliser sur les évolutions. Depuis 2019, les services de la MSA ont travaillé sur le sujet, avec l'objectif de pouvoir retrouver une base de travail comparable avec celle de la période antérieure à 2017.

⁵ Source : Dares résultats, « Les accidents du travail et les accidents de trajet » n° 39, juillet 2016.

scolarité ont deux fois moins d'accidents du travail que les autres.

Un effort particulier doit être mené en direction des **très petites et petites entreprises** dans la mise en œuvre des mesures de prévention car, d'après les données remontant de l'inspection du travail, les

AT graves et mortels des TPE (entreprises de – de 20 salariés) représentent **26 %** des accidents enregistrés pour l'ensemble des entreprises alors que la population salariée des TPE représente 18 % de l'ensemble (chiffres Insee).

ACTIONS DU PLAN

Face à ce diagnostic partagé, les partenaires du Plan santé au travail 4 ont défini des actions dédiées à la lutte contre les accidents du travail graves et mortels. Celles-ci vont dans plusieurs directions : faire progresser la culture de prévention (**objectif 1**), porter une attention particulière à certains risques prioritaires (**objectif 2**), notamment le risque de chutes et le risque routier professionnel, qui demeurent les facteurs les plus importants d'accidents du travail graves et mortels, et s'appuyer sur des acteurs proches des entreprises pour les accompagner, comme les agents de contrôle de l'inspection du travail ou des caisses régionales de l'Assurance Maladie – Risques professionnels (**objectif 9**). Ces actions sont en effet en cohérence avec l'action de l'inspection du travail dans le cadre du Programme national d'action, qui n'est pas l'objet du présent plan mais occupe un rôle essentiel dans la prévention des accidents. Ce plan traduira aussi l'ambition de renforcer les actions de communication (**objectif 9** également), qui constituent un outil à part entière de lutte contre l'accidentalité. Enfin, chaque plan régional de santé au travail (PRST) déclinera des actions dédiées sur le fondement d'un diagnostic approfondi de la sinistralité sur leur territoire. Toutes ces actions s'inscrivent pleinement dans la continuité de l'ANI de décembre 2020 et s'appuient sur les évolutions introduites par la loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail.

Une culture de prévention permettant d'éliminer structurellement les facteurs d'accidents et de cibler les publics les plus exposés

MIEUX FORMER LES JEUNES ET ÊTRE ATTENTIF AUX NOUVEAUX EMBAUCHÉS

Comme cela a été indiqué dans le diagnostic, les jeunes sont victimes d'un plus grand nombre d'accidents que leurs aînés, mais ils le sont d'autant moins qu'ils ont été formés à la santé et à la sécurité au travail au cours de leurs études. L'intégration des messages clés de prévention dans leurs formations initiales, comme cela se fait déjà dans l'enseignement agricole, est ainsi essentiel et fait l'objet d'une action du plan.

Par ailleurs, quel que soit l'âge, une faible ancienneté dans l'entreprise et sur le poste est un facteur de risque d'AT grave ou mortel. Il s'agit ainsi de sensibiliser les tuteurs, maîtres d'apprentissage ou supérieurs hiérarchiques et de favoriser le développement de parcours d'intégration efficaces dans la réduction de la sinistralité des nouveaux arrivés (par exemple, temps de formation pratique avant la prise d'un nouveau poste, casque de couleur différente les six premiers mois dans une usine afin que leurs collègues soient attentifs à les former et à les protéger, etc.). Les branches sont incitées à se mobiliser pleinement pour promouvoir les initiatives positives des entreprises et les enrichir et proposer des solutions adaptées à travers le dialogue social.

RENFORCER LA FORMATION EN SANTÉ SÉCURITÉ AU TRAVAIL TOUT AU LONG DE LA CARRIÈRE

Ce sera notamment l'objet du passeport de prévention instauré par la loi du 2 août 2021. Ce nouvel outil doit servir de support pour intégrer davantage la formation en sécurité à la formation au métier lui-même et à la valoriser dans le parcours des travailleurs. Il doit également viser à simplifier cette question pour les entreprises, qui doivent percevoir la formation comme un levier de prévention et une opportunité pour améliorer la performance globale et non comme une contrainte administrative supplémentaire. Ce sujet doit faire l'objet de travaux au sein du Comité national de prévention et de santé au travail (CNPST) en vue de la mise en œuvre du dispositif en octobre 2022.

RENFORCER LA SURVEILLANCE DU MARCHÉ DES ÉQUIPEMENTS DE TRAVAIL ET DE PROTECTION INDIVIDUELLE

Des équipements de travail et de protection individuelle plus sûrs permettent de faire reculer les accidents liés, qui demeurent fréquents et graves. De nombreuses initiatives pour améliorer la sécurité de ces machines ou de ces équipements de protection individuelle (EPI) sont prévues dans le cadre du plan, allant de visites dans les salons professionnels au renforcement des dispositifs d'alerte sur les équipements dysfonctionnels, en passant par des actions de sensibilisation en direction de tous les acteurs concernés : utilisateurs finaux, entreprises qui en font l'acquisition et concepteurs ou fabricants.

Les actions de surveillance du marché des équipements de travail et de protection individuelle

- Développer les actions de surveillance du marché ciblées sur des machines neuves, au moyen de visites dans les salons professionnels, en cohérence avec le programme annuel du ministère de surveillance du marché des machines et équipements de protection individuelle (EPI), et en lien avec l'expertise apportée par les partenaires susmentionnés.
 - Organiser la synergie avec les partenaires pour la remontée d'alertes, lorsqu'ils ont connaissance de situations accidentogènes liées à l'utilisation d'équipements de travail ou d'alertes concernant les EPI.
 - Mieux partager les connaissances entre les partenaires sur les autres acteurs économiques de la chaîne de distribution des équipements.
 - Renforcer la communication sur les alertes et signalements les plus significatifs ainsi que l'acculturation aux enjeux de conception des machines, équipements de travail et EPI auprès des utilisateurs finaux afin d'assurer un haut niveau de sécurité dès l'acquisition de nouveaux équipements.
 - Associer systématiquement des représentants des utilisateurs aux actions de surveillance du marché d'ampleur nationale.
 - Développer des actions conjointes de surveillance du marché et de sensibilisation aux enjeux de conformité avec des organisations représentant des opérateurs économiques ou des utilisateurs finaux dans le cadre du règlement UE n° 2019/1020 relatif à la surveillance du marché et à la conformité des produits.
 - Agir en faveur de la prise en compte de la sécurité dans l'activité de normalisation, sur le fondement notamment des constats effectués dans le cadre de la surveillance du marché.
-

AGIR EN DIRECTION DES FORMES D'EMPLOI PARTICULIÈRES : DÉTACHEMENT, INTÉRIM ET TRAVAIL INDÉPENDANT

Ces formes d'emploi apparaissent plus vulnérables face aux accidents du travail. Dans un certain nombre de secteurs d'activité, par exemple dans la maintenance industrielle, le recours parfois important à la sous-traitance et à des salariés détachés étrangers peut avoir pour conséquence une forme de sous-traitance du risque.

Il est donc important, en parallèle des actions de contrôle menées par le système d'inspection du travail notamment en matière de travail illégal, de renforcer la prise en compte des enjeux spécifiques liés à ces situations.

Pour les salariés des entreprises de travail temporaire, les actions consisteront notamment à améliorer le suivi de leur état de santé par les services de prévention et de santé au travail (SPST), à recenser et diffuser les pratiques vertueuses développées par l'ensemble des acteurs concourant à la prévention à destination de ces travailleurs et enfin, à encourager le dialogue sur leurs conditions de travail. Ces actions seront également étendues aux travailleurs indépendants, qui ne sont pas couverts par les dispositifs classiques de prévention mais qui peuvent désormais être suivis par les SPST en vertu de la loi du 2 août 2021. S'agissant des travailleurs détachés, il conviendra de développer les actions visant à prendre en compte leur situation particulière, par exemple en mettant à leur disposition des outils adaptés traduits dans leur langue sur leurs droits et les consignes de prévention des risques.

Une priorisation des risques professionnels à l'origine du plus grand nombre d'accidents graves et mortels : les chutes de hauteur et de plain-pied et le risque routier

PRÉVENIR LE RISQUE DE CHUTES, NOTAMMENT DANS LES SECTEURS ET LES BRANCHES LES PLUS EXPOSÉS

Cette action vise à améliorer encore la connaissance de ce risque, sur la base d'une analyse de l'accidentologie plus fine et partagée. Les efforts devront être par ailleurs concentrés sur les métiers à risque (couvreurs, charpentiers, étancheurs, exploitants agricoles et leurs prestataires, cordistes, etc.), tout en ciblant d'autres secteurs exposés.

Il s'agit aussi de renforcer la sécurité sur les chantiers ce qui nécessite d'agir le plus en amont possible auprès de l'ensemble des acteurs ayant un rôle à jouer en matière de prévention, en premier lieu les maîtres d'ouvrage, les coordonnateurs sécurité et protection de la santé (SPS), les constructeurs de maisons individuelles ou les entreprises de travaux agricoles ou forestiers. Par le biais de formations, sensibilisations, promotions de bonnes pratiques etc., l'exigence de prévention doit être intégrée par tous ces intervenants à chaque étape du projet et du chantier. Ces actions sont complémentaires d'une réglementation assurant un haut niveau de protection des travailleurs dans le code du travail et dans le code rural et de la pêche maritime.

PRÉVENIR LE RISQUE ROUTIER PROFESSIONNEL

Le PST 3 a fait progresser la connaissance du risque routier professionnel. Cette démarche doit être approfondie dans le cadre du PST 4, en lien étroit avec l'ensemble des acteurs des branches professionnelles. Les données par secteur devront encore être précisées. Les catégories plus exposées de travailleurs comme certains travailleurs des plateformes devront être prises en compte. Des actions en lien avec le secteur agricole ou la fonction publique pourront être envisagées. La communication devra être renforcée. Cela pourra aussi être complété par des études sur l'usage des nouvelles mobilités (engins de déplacement personnel dits EDP, vélos, vélos à assistance électrique dits VAE, trottinettes...), afin d'anticiper les actions de prévention à mettre en œuvre en lien avec les évolutions introduites par la loi d'orientation des mobilités (LOM) du 24 décembre 2019.

Un accompagnement des entreprises, notamment les TPE-PME, et la mobilisation de tous les acteurs de proximité

LES BRANCHES PROFESSIONNELLES

Les branches professionnelles constituent un acteur de prévention incontournable pour les TPE-PME : celles-ci peuvent faire connaître, proposer ou décliner des outils et des méthodes adaptés aux métiers et aux situations de travail du secteur d'activité et ainsi éviter que les petites entreprises ne se trouvent démunies face à leurs obligations, en particulier l'évaluation des risques et l'élaboration d'un plan d'actions de prévention qui y correspondent. Durant la crise sanitaire par exemple, des guides de branche ont été construits pour faciliter la mise en œuvre de mesures de prévention contre la Covid-19, comme celui du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile. Cette démarche est riche d'enseignements et devrait être développée à l'avenir pour lutter contre l'accidentalité. C'est par exemple dans cette optique qu'un guide a été produit par la DGT et l'OPPBTP en décembre 2019 pour assurer la sécurité des travaux réalisés au moyen de cordes en associant étroitement des acteurs et partenaires sociaux de la profession. Le dialogue social et le paritarisme doivent être privilégiés dans l'appropriation de cette problématique essentielle et la définition d'action. Il s'agit donc d'encourager leur mobilisation dans ces directions, comme y invite l'accord national interprofessionnel de décembre 2020. Les pouvoirs publics, et notamment le ministère du Travail, renforceront leur dialogue avec les branches les plus concernées par l'accidentalité afin de définir des solutions adaptées et de suivre leur mise en œuvre.

LES SERVICES DE PRÉVENTION ET DE SANTÉ AU TRAVAIL

La loi du 2 août 2021 ouvre la voie à une avancée majeure en renforçant leurs missions d'accompagnement auprès des petites entreprises, notamment dans l'élaboration de leur document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP). Les SPST devront également proposer une offre de services harmonisée sur tout le territoire et tournée vers les besoins des entreprises. Dans ce cadre, ils auront vocation à jouer un rôle essentiel pour accompagner les entreprises, diffuser les supports de prévention et de communication et appuyer les acteurs concernés dans la lutte contre l'accidentalité, de même que les services de santé et sécurité au travail agricoles.

L'INSPECTION DU TRAVAIL ET LES CAISSES RÉGIONALES DE L'ASSURANCE MALADIE – RISQUES PROFESSIONNELS

L'action du système d'inspection du travail en matière de santé au travail est essentielle à la préservation de la santé et de l'intégrité physique et mentale des travailleurs. La promotion d'un travail décent pour tout individu passe avant toute chose par la garantie de conditions de travail sûres et salubres. Le système d'inspection du travail agit quotidiennement sur les questions de santé et sécurité au travail et plus particulièrement pour analyser les accidents du travail les plus graves et prévenir leur réitération. Il s'agit là d'une action fondamentale dans la mission de l'inspection du travail.

Les accidents du travail graves et mortels, ou qui, sans avoir occasionné de victimes mais qui de par leurs circonstances auraient pu revêtir une gravité plus importante, font l'objet d'une enquête par les services de contrôle de l'inspection du travail. Les suites adéquates, tant au regard de la recherche des manquements éventuels que l'accident aura révélés que de la détection de nouveaux risques, sont apportées. L'enquête accident du travail constitue ainsi un acte majeur pour la prévention. De même, les préventeurs des Carsat interviennent pour procéder à une analyse de l'accident du travail mortel, dès que sa connaissance en est portée, utile à la compréhension de l'évènement dans l'entreprise, à la définition des mesures de prévention à adopter dans l'entreprise et à la mise en évidence d'un problème de sécurité potentiellement générique dans les entreprises de la même activité. Sur la base de cette analyse, les préventeurs des Carsat peuvent déployer leurs outils de prévention pour accompagner l'entreprise dans sa démarche mais si l'accident du travail mortel révèle un risque exceptionnel au sein de l'entreprise ou résulte de l'inobservation de mesures de prévention prescrites par la Carsat, à lui appliquer des injonctions pouvant le cas échéant se traduire par des majorations de cotisations AT/MP.

Les données et analyses des Carsat sur les accidents du travail mortels peuvent être enregistrées dans l'outil Epicea (outil de la Branche, développé par l'INRS), base de données nationale et anonyme, non exhaustive, rassemblant aujourd'hui plus de 19 000 cas d'accidents du travail mortels, graves ou significatifs pour la prévention, survenus à des salariés du régime général depuis 1990. Epicea, dont la consultation est accessible à tous, permet de capitaliser les informations enregistrées sur les circonstances des accidents graves et mortels, notamment pour engager une réflexion sur les mesures de prévention possibles.

Une communication proactive de la part des pouvoirs publics et de tous les acteurs du plan

Pour être efficace, la communication autour des accidents du travail doit à la fois viser une cible large et dispersée (28,2 millions d'actifs) dont le statut, le secteur d'activité, les réseaux d'information et les codes socioculturels sont différents. L'enjeu est aussi de toucher plus spécifiquement les employeurs, à qui échoit la responsabilité de mobiliser les moyens nécessaires à une prévention efficace. En particulier, les employeurs et salariés des très petites entreprises constituent une cible prioritaire.

La communication doit par ailleurs pouvoir embarquer l'ensemble des acteurs concernés autour d'un objectif et d'un message qui soient fédérateurs mais aussi suffisamment interpellant pour retenir l'attention, compte tenu de la gravité du sujet.

Une communication coordonnée autour des accidents du travail doit ainsi à la fois permettre de mieux sensibiliser tous les acteurs concernés par le sujet, de promouvoir les bonnes pratiques en matière de prévention et d'impliquer l'ensemble des acteurs dans une même dynamique de prévention.

La publicité plus large autour de la publication annuelle des chiffres de l'accidentologie pourrait ainsi être l'occasion de rappeler l'importance du sujet, son coût humain, social et économique, y compris au niveau de l'entreprise, pour faciliter une prise de conscience collective et convaincre du gain à parier sur la prévention. Elle pourrait être déclinée plus systématiquement au niveau local pour soutenir et favoriser les dynamiques territoriales.

La promotion et l'échange autour de bonnes pratiques, par exemple dans le cadre d'événements ou de forums s'adressant aux professionnels de la prévention et représentants des partenaires sociaux, pourraient être l'occasion de mobiliser les acteurs autour d'une dynamique positive mais aussi de donner davantage de visibilité aux nombreuses initiatives locales ou sectorielles. L'identité visuelle qu'il est envisagé d'attribuer aux actions menées dans le cadre du PST (sous la forme d'un logo par exemple, cf. fiche sur les acteurs-relais) concourra également à la visibilité des initiatives et à la mobilisation collective.

Des approches territoriales spécifiques développées dans chaque région au sein des PRST

Chaque Croct est appelé à se doter d'un diagnostic territorial partagé en santé au travail. Le ministère du Travail pourra accompagner et faciliter ces démarches, notamment par le développement et la mise à disposition d'outils de cartographie des accidents du travail permettant un suivi régulier des indicateurs de sinistralité.

À partir de ces diagnostics et en déclinaison du PST national, des plans d'actions spécifiques devront être définis et mis en œuvre dans le cadre du plan régional santé au travail (PRST). Ils auront vocation à mobiliser l'ensemble des acteurs locaux. Les CRPST seront étroitement associés à leur élaboration et à leur suivi permettant d'ajuster le cas échéant les plans d'actions. Ces plans pourront contenir des actions ciblées permettant de lutter contre la survenue d'accidents du travail graves ou mortels, en se concentrant sur les périmètres géographiques, filières d'activité ou types de publics particulièrement exposés aux accidents. Les mesures liées à la sécurité routière devront notamment être intégrées à ces plans.

AXE STRATÉGIQUE 1.

**Renforcer la prévention primaire
au travail et la culture de prévention**



OBJECTIF 1

Favoriser la culture de prévention, accompagner l'évaluation des risques professionnels et les démarches de prévention **23**

OBJECTIF 2

Accorder une priorité aux principaux risques professionnels **33**

OBJECTIF 3

Favoriser la qualité de vie et des conditions de travail, en particulier sur le plan organisationnel **51**

OBJECTIF 1.

**FAVORISER LA CULTURE DE
PRÉVENTION, ACCOMPAGNER
L'ÉVALUATION DES RISQUES
PROFESSIONNELS ET LES
DÉMARCHES DE PRÉVENTION**



OBJECTIF 1



**FAVORISER LA CULTURE DE PRÉVENTION,
ACCOMPAGNER L'ÉVALUATION DES
RISQUES PROFESSIONNELS ET LES
DÉMARCHES DE PRÉVENTION**

ENJEUX

L'ensemble des acteurs de la santé au travail partage aujourd'hui l'objectif de développer la culture de la prévention. L'accord national interprofessionnel (ANI) et la loi pour renforcer la prévention en santé au travail l'ont confirmé. Selon cette approche qui consiste à accorder la priorité à la prévention plutôt qu'à la réparation, il ne s'agit plus seulement de réagir aux accidents et maladies survenus du fait du travail mais d'évaluer les risques de manière préalable et systématique pour les réduire ou les éviter et même de promouvoir un environnement de travail favorable à la santé. Pour cela, une condition indispensable est évidemment de former les acteurs de l'entreprise. Agir à la source des risques est particulièrement essentiel en matière d'équipements et de lieux de travail, qu'il importe de toujours mieux concevoir en amont

pour faire avancer la prévention. Enfin, la culture de prévention nécessite de s'adapter aux mutations du travail : nouvelles technologies, nouvelles organisations et formes de travail etc.

Des progrès importants ont été enregistrés ces dernières années. Les messages clés de prévention sont de plus en plus diffusés dans les programmes d'enseignement professionnel. Les actions de prévention elles-mêmes sont de plus en plus considérées comme un investissement qui profite à la santé au travail mais aussi à la performance globale de l'entreprise. Ces efforts doivent cependant être poursuivis, comme en témoigne par exemple le taux encore insuffisant d'entreprises couvertes par un document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)¹. Le PST 4 doit donc confirmer et renforcer cette ambition.

OBJECTIFS

- ➔ Rendre plus accessibles et effectives l'évaluation des risques et les démarches de prévention qui en découlent : cela implique d'accompagner l'employeur, tout en s'appuyant sur le dialogue social et les instances représentatives du personnel (IRP) lorsqu'elles existent.
- ➔ Renforcer les dispositifs de sensibilisation et de formation en santé et sécurité au travail tout au long de la vie.
- ➔ Prendre en compte les exigences de sécurité et de santé dès la conception des locaux, des équipements, des procédés et des organisations du travail.
- ➔ Adapter les mesures de prévention aux mutations technologiques et organisationnelles du monde du travail.

¹ Malgré l'obligation légale, seuls 45 % des employeurs interrogés en 2016 ont élaboré ou actualisé leur document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) au cours des 12 mois précédant l'enquête. Source : Dares analyses, n° 29, juin 2019.

Action 1.1

RENFORCER LES DÉMARCHES D'ÉVALUATION ET DE PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

La loi du 2 août 2021 renforçant la prévention en santé au travail confirme que l'évaluation des risques est la pierre angulaire de toute démarche de prévention des risques professionnels. Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) constitue ainsi un préalable indispensable à la définition d'actions de prévention². Le PST 4 doit poursuivre les efforts d'accompagnement de cette démarche. Dans une optique de traçabilité collective des expositions professionnelles, la loi prévoit également la conservation des versions successives des DUERP sur un portail numérique.

FAVORISER LA DIFFUSION ET L'APPROPRIATION PAR LES ENTREPRISES DES OUTILS D'AIDE À LA DÉMARCHE D'ÉVALUATION ET DE PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

Au-delà de l'objectif de systématiser l'évaluation des risques dans toutes les entreprises, il s'agit de permettre que cette évaluation soit réellement pertinente et de qualité, en s'appuyant notamment sur les nombreux outils développés ou enrichis au cours du PST 3 : Outil interactif en ligne d'évaluation des risques (OiRA), MonDocUnique Prem's dans le BTP, Systera pour le secteur agricole, etc. Les préventeurs qui accompagnent les TPE-PME dans ces démarches doivent davantage promouvoir ces outils, en particulier les services de prévention et de santé au travail (SPST), dont le rôle essentiel est rappelé et renforcé dans l'ANI et la loi.

Indicateurs

Nombre d'utilisations des outils numériques d'aide à l'évaluation du risque (par outil) ; part des entreprises adhérentes accompagnées par le SPST pour la réalisation ou la mise à jour de leur DUERP et de leur plan de prévention, pour chaque SPST et en moyenne.

GARANTIR UNE TRAÇABILITÉ COLLECTIVE DES EXPOSITIONS PROFESSIONNELLES GRÂCE AU PORTAIL NUMÉRIQUE DE CONSERVATION DES DUERP

La mise en service d'un tel portail soulève de nombreuses questions dont les plus stratégiques devront être éclaircies dans le cadre des travaux de concertation et des travaux réglementaires prévus par la loi.

Livrable

Mise en service du portail numérique de conservation des DUERP.

Indicateur

Nombre de DUERP sur le portail.

² Qu'il s'agisse des actions contenues dans le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail pour les entreprises d'au moins 50 salariés ou d'une simple liste d'actions pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Action 1.2

INTÉGRER LES ENJEUX DE SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL DANS LA FORMATION À TOUTES LES ÉTAPES DE LA VIE

DÉVELOPPER LA PLACE DE LA SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL DANS LA FORMATION INITIALE

L'intégration de la santé et sécurité au travail dans la formation initiale permet à la fois d'améliorer la sécurité au travail des jeunes apprenants formés en milieu professionnel (stagiaires, apprentis) et de former les futurs professionnels à la maîtrise des risques. Les messages clés de prévention sont de plus en plus diffusés dans les programmes d'enseignement professionnel et agricole, avec notamment le déploiement des nouveaux programmes de la discipline Prévention Santé Environnement qui intègrent les éléments fondamentaux de la prévention des risques professionnels pour tous les certificats d'aptitude professionnelle (CAP) et les baccalauréats professionnels. Le PST 4 doit être le cadre pour renforcer et coordonner les relations partenariales (ministères, Sécurité sociale, organismes de prévention, acteurs de la formation) pour favoriser l'intégration la plus large possible des enjeux de la santé, y compris ceux liés à la santé mentale, et de la sécurité au travail dans les enseignements professionnel, agricole et général, sur le modèle de la convention-cadre tripartite relative à l'intégration de la santé et sécurité au travail dans l'enseignement agricole qui a déjà donné lieu à de nombreuses réalisations. Il pourrait également permettre d'expérimenter l'utilisation, dans certaines circonstances, de formations en ligne initialement destinées à la formation continue au sein d'écoles d'ingénieurs et de management.

Effet attendu

Meilleure sensibilisation et formation en santé et sécurité au travail des élèves et étudiants.

Indicateur

Part des formations initiales intégrant la santé et la sécurité au travail.

DIMINUER LES RISQUES PROFESSIONNELS CHEZ LES NOUVEAUX EMBAUCHÉS

La sensibilisation des futurs salariés et des jeunes embauchés à la santé-sécurité au travail est un enjeu important : près de 15 % des accidents graves et mortels surviennent au cours des trois premiers mois suivant l'embauche et un quart des accidents du travail concernent des salariés ayant moins d'un an d'ancienneté dans l'entreprise. Une plus grande utilisation de dispositifs d'accompagnement des entreprises comme TutoPrév destiné aux employeurs (tuteurs, supérieurs hiérarchiques ou maîtres d'apprentissage) qui accueillent un nouvel embauché, et son extension à de nouveaux secteurs, pourraient contribuer à y remédier. De manière plus globale, il s'agit de favoriser le développement de parcours d'intégration efficaces dans la réduction de la sinistralité des nouveaux arrivés (par exemple, casque de couleur différente les six premiers mois dans une usine afin que leurs collègues soient attentifs à les former et à les protéger). Les branches pourraient jouer un rôle clé pour promouvoir les meilleures initiatives et les enrichir.

Livable

Bonnes pratiques sur les parcours d'intégration et de sensibilisation à la prévention des nouveaux embauchés.

Indicateur

Nombre d'accidents du travail graves et mortels survenant au cours des 12 mois suivant l'embauche.

RENFORCER ET ÉTENDRE LES DISPOSITIFS DE FORMATION CONTINUE EN SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

De nombreux dispositifs de formation continue existent d'ores et déjà en santé et sécurité au travail, qu'il importe de davantage promouvoir comme par exemple l'« autoformation des salariés » via le dispositif « Acquérir des bases en prévention des risques professionnels » initié par l'INRS, mais aussi de nombreuses formations organisées dans les secteurs agricole et du bâtiment – travaux publics. Il s'agit également de les enrichir qualitativement : à titre d'illustration, le processus d'habilitation des organismes de formation, dans lequel interviennent les Carsat, y contribue. Enfin, l'appropriation de la culture de prévention par les entreprises devra également passer par des programmes de formation sur la santé-sécurité au travail qui bénéficieraient spécifiquement aux salariés compétents désignés ou aux chefs d'entreprise.

Par ailleurs, sous l'impulsion de l'Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes (Afp), ambassadeur pour la France du projet européen OSHVET³, la promotion de la santé et sécurité au travail sera intégrée à la politique de certification du ministère du Travail, via l'expérimentation d'une nouvelle approche des risques professionnels lors de l'analyse du travail menée par la direction de l'Ingénierie de l'Afp et de sa retranscription dans un échantillon de référentiels de titres professionnels en cours de révision. Il s'agira aussi d'expérimenter un nouveau contenu spécifique à la prévention des risques professionnels et à la santé au travail intégré à la formation des membres de jury des sessions d'examen aux titres professionnels. L'expérimentation cherchera également à mettre en place un système de reconnaissance et de valorisation de l'acquisition de ce contenu.

Indicateurs

Nombre d'individus formés par les partenaires institutionnels du PST ; nombre de salariés compétents désignés dans les TPE-PME ; nombre de jurés de sessions d'examen aux titres professionnels formés au nouveau contenu intégrant la prévention des risques professionnels.

METTRE EN ŒUVRE LE PASSEPORT DE PRÉVENTION POUR PROMOUVOIR LA FORMATION DES SALARIÉS

Partant du constat de la multiplicité des formations en santé, sécurité au travail (SST) et du besoin de simplification pour les salariés comme pour les employeurs, l'ANI et la loi pour renforcer la prévention en santé au travail créent un « passeport de prévention », qui regroupe les attestations, certificats et diplômes obtenus en matière de santé et sécurité au travail. Il vise à s'assurer que chaque salarié a suivi une formation en santé et sécurité suffisante pour l'exécution sans risque de son contrat de travail, à éviter que le salarié ne réalise de manière redondante la même formation, à favoriser la mise en place de formations complémentaires et à valoriser les formations suivies, au bénéfice des travailleurs et des demandeurs d'emploi.

Le déploiement de ce passeport, qui sera intégré à l'actuel passeport de compétences, comprendra plusieurs étapes préalables :

- détermination par le Comité national de prévention et de santé au travail (CNPST) des modalités de mise en œuvre du passeport de prévention et de sa mise à la disposition de l'employeur ;
- développement informatique en vue de la dématérialisation du passeport de prévention ;
- promotion du dispositif via la communication auprès du grand public.

Indicateur

Nombre de passeports de prévention.

³ Source : *Occupational Safety and Health in Vocational Education Training* – Santé et sécurité au travail dans l'enseignement et la formation professionnels.

Action 1.3

AGIR EN AMONT SUR LA CONCEPTION DES ÉQUIPEMENTS ET DES LIEUX DE TRAVAIL

La prise en compte des conditions de travail et de la sécurité au moment de la conception des matériaux, équipements et outils amenés à être utilisés en entreprise participe pleinement de la culture de prévention. Que ce soit par la participation au développement de normes et de spécifications techniques concourant à la conception d'un produit ou par la surveillance du marché des produits disponibles dans les points de vente ou utilisés dans les entreprises, ces actions permettent de faire avancer la prévention primaire en éliminant des sources de danger et en favorisant l'ergonomie des lieux et outils de travail.

RENFORCER LA SURVEILLANCE DU MARCHÉ DES ÉQUIPEMENTS DE TRAVAIL ET ÉQUIPEMENTS DE PROTECTION INDIVIDUELLE

Il s'agit d'abord de développer les actions de surveillance du marché ciblées sur des machines neuves, au moyen de visites dans les salons professionnels, en cohérence avec le programme annuel du ministère de surveillance du marché des machines et équipements de protection individuelle (EPI), et en lien avec l'expertise apportée par les partenaires de l'action (ministères chargés du travail et de l'agriculture, INRS, OPPBTP, Cnam et CCMSA, etc.). Il pourra être intéressant d'associer systématiquement des représentants des utilisateurs aux actions de surveillance du marché d'ampleur nationale. Il s'agira également de développer des actions conjointes de surveillance du marché et de sensibilisation aux enjeux de conformité avec des organisations représentant des opérateurs économiques ou des utilisateurs finaux dans le cadre du règlement UE n° 2019/1020 relatif à la surveillance du marché et à la conformité des produits.

Il conviendra aussi de faciliter les remontées d'alertes concernant les équipements de travail ou EPI par les partenaires, notamment les SPST, lorsqu'ils ont connaissance de situations à risques liées à leur utilisation et de renforcer la communication sur les alertes et signalements les plus significatifs.

Enfin, une attention devra être portée sur l'acculturation des utilisateurs finaux aux enjeux de conception des machines, équipements de travail et EPI afin d'assurer un haut niveau de sécurité dès l'acquisition de nouveaux équipements et leur adaptation à tous les travailleurs. Il s'agit aussi de mieux partager les connaissances entre les partenaires sur les autres acteurs économiques de la chaîne de distribution des équipements (locataires).

Le cadre renouvelé issu de la loi du 2 août 2021 permettra de renforcer l'ensemble de ces actions par un contrôle accru de la conformité des équipements et un renforcement du régime de contrôle et de sanction des fabricants et distributeurs.



Effet attendu

Réduction de la fréquence et de la gravité des accidents grâce à des équipements de travail et de protection individuelle plus sûrs et plus adaptés.



Indicateur

Nombre de modifications d'équipements par les fabricants à la suite des actions de surveillance du marché.

COORDONNER L'ACTIVITÉ DE NORMALISATION EN PARTICULIER SUR LA CONCEPTION DES ÉQUIPEMENTS DE TRAVAIL

Il apparaît nécessaire de poursuivre les travaux engagés lors du PST 3 en coordonnant les acteurs institutionnels et les positions défendues, grâce aux retours d'expérience des campagnes de surveillance de marché lorsque celles-ci ont mis en évidence des insuffisances au niveau des normes applicables, ou lorsqu'un ou des risques sont mis à jour lors de l'utilisation d'un équipement ou d'un outil de travail.



Livable

État des lieux des travaux engagés en normalisation française, européenne et internationale sur des sujets stratégiques identifiés comme prioritaires, dont notamment ceux issus de la surveillance du marché.

**SENSIBILISER À LA PRISE EN COMPTE DE
L'UTILISATION RÉELLE ET DES ENJEUX DE
MAINTENANCE EN AMONT DE LA CONSTRUCTION
DE BÂTIMENTS PROFESSIONNELS ET ESPACES DE
TRAVAIL**

La prise en compte du travail réel lors de la phase de conception d'un bâtiment ou d'un aménagement/réaménagement d'un espace de travail est d'une importance capitale pour s'assurer que, lors de leur utilisation, l'environnement soit adapté à la réalisation de l'activité attendue dans des conditions de travail optimales et ainsi d'éviter certains écueils plus difficiles à corriger *a posteriori*. Il peut s'agir tant d'ambiances de travail (éclairage, ambiance sonore par exemple) que d'aménagement des espaces et des postes de travail. Au-delà des maîtres d'ouvrage, architectes, bureaux d'études, employeurs ou représentants du personnel, l'implication des travailleurs lors des réflexions préalables à des travaux d'aménagement de nouveaux locaux, d'espaces ou de postes de travail est essentielle. Les aspects relatifs à l'entretien et la maintenance ainsi qu'aux interventions ultérieures sur/dans les bâtiments à usage professionnel sont tout aussi importants à prendre en compte dès la conception, afin de prévoir les mesures de prévention adaptées pour que ces opérations et interventions puissent se dérouler en toute sécurité. Il s'agit donc de promouvoir les bonnes pratiques sur ces différents aspects et de proposer des accompagnements dédiés.

 Effet attendu

Améliorer le cadre bâti professionnel neuf et existant ainsi que l'environnement de travail pour réduire les risques d'accidents du travail et prévenir les maladies professionnelles.

 Exemple de livrables

Guides pratiques et outils d'aide à la conception des bâtiments à usage professionnel et lors d'aménagement et de réaménagement des lieux de travail ; accompagnement des acteurs de la conception (MOA, MOE voire CSPS) à l'intégration de la prévention des risques professionnels dès cette phase de conception.

Action 1.4

ADAPTER LA PRÉVENTION PRIMAIRE AUX MUTATIONS ET TRANSITIONS DU TRAVAIL

Les transitions numériques et environnementales font éclore de nouveaux métiers et de nouvelles organisations, au sein desquelles la préservation de la santé et la sécurité au travail doit être réinterrogée et intégrée dans les décisions stratégiques et opérationnelles.

MIEUX CONNAÎTRE ET PRÉVENIR LES RISQUES LIÉS AUX NOUVELLES TECHNOLOGIES

Les nouvelles technologies investissent les entreprises et bouleversent leurs systèmes de production. L'industrie du futur (ou industrie 4.0) s'appuie sur une combinaison de technologies de production de pointe également dites « avancées ». On peut notamment citer les **robots collaboratifs**, les robots mobiles, les drones, les **exosquelettes**, l'impression 3D (ou fabrication additive) ainsi que l'intelligence artificielle, la réalité virtuelle et la réalité augmentée. Ces technologies se caractérisent également par une plus grande intégration du **numérique**. Même si ces technologies peuvent améliorer les conditions de travail (réduction des contraintes physiques ou réduction de l'exposition à des situations dangereuses), elles peuvent engendrer de nouveaux risques (co-activité robot - opérateur ou augmentation de la charge cognitive chez les travailleurs).

Or, malgré les études existantes comme celles de l'INRS ou de l'OPPBTP, les acteurs de la prévention manquent encore d'éléments venant du terrain pour cerner les problématiques liées à l'utilisation de ces machines ou équipements ainsi que leurs effets sur le travail. 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 Carsat, afin d'améliorer les connaissances sur les équipements et identifier les mesures de prévention adaptées.

Au regard des travaux de recherche sur ces thèmes (cf. Objectif 7), le recueil d'informations devrait être associé à la mise en place d'actions d'accompagnement des entreprises pour la mise en œuvre des systèmes techniques utilisant l'intelligence artificielle, leur permettant de disposer d'une connaissance suffisante de la réglementation en vigueur, de mener une analyse des besoins et de disposer d'outils adaptés, tout en favorisant leur bonne appropriation par les salariés (transformation et valorisation des métiers).

S'ADAPTER AUX ÉVOLUTIONS DU MARCHÉ DU TRAVAIL EN AGISSANT EN DIRECTION DES FORMES D'EMPLOI SPÉCIFIQUES

L'essor des plateformes numériques tend à modifier les formes de travail, les parcours professionnels et les statuts des actifs, mais ces évolutions s'inscrivent dans le cadre de mutations plus profondes et plus anciennes⁴. Salariés détachés et intérimaires demeurent également des formes d'emploi qui apparaissent plus vulnérables que d'autres face aux risques professionnels. Dans un certain nombre de secteurs d'activité, par exemple dans la maintenance industrielle, on observe depuis plusieurs années certaines formes de recours à la sous-traitance en cascade, faisant notamment appel à des salariés détachés. Cela peut avoir pour corollaire une forme de sous-traitance du risque. Ces salariés sont bien souvent exposés à des risques renforcés.

La loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail constitue une avancée pour la prévention des risques professionnels de ces publics vulnérables. Elle prévoit notamment que les SPST étendent et améliorent le suivi des travailleurs intérimaires et des indépendants pour ceux qui le souhaitent. Les SPST doivent également mettre en place des actions de prévention collective à destination des salariés d'entreprises de travail temporaire.

⁴ Source : *L'avenir du travail : quelles redéfinitions de l'emploi, des statuts et des protections ?* Rapport de France Stratégie, 2016.

Pour les travailleurs détachés étrangers, il s'agit de :

→ S'appuyer sur les contrôles en matière de détachement et de travail illégal pour promouvoir des conditions de travail et d'hébergement conformes aux dispositions du code du travail français ;

Indicateur

Nombre de contrôles réalisés par l'inspection du travail.

→ Sensibiliser et mettre à disposition des outils adaptés et compréhensibles sur les droits des travailleurs par exemple et les consignes en matière de prévention de risques.

Livrables

Promotion ciblée d'outils d'ores et déjà disponibles (affiches sur la prévention des risques par exemple).

Pour les travailleurs indépendants et les salariés des entreprises de travail temporaire, ou encore les travailleurs itinérants, les actions consisteraient à :

→ Améliorer le suivi de leur état de santé par les SPST ;

Indicateur

Nombre de tels travailleurs suivis par les SPST.

Livrables

Enquête sur la qualité des services offerts par les SPST à ces types de publics ; enquête nationale spécifique sur l'état de santé et les risques professionnels des indépendants sur le fondement du nouveau suivi facultatif dont ils peuvent bénéficier.

→ Recenser et diffuser les pratiques collectives innovantes développées par l'ensemble des acteurs concourant à la prévention à destination de ces travailleurs, en particulier pour les salariés d'entreprises de travail temporaire qui peuvent faire l'objet de telles actions de prévention collective à titre expérimental pendant trois ans en vertu de la loi du 2 août 2021 ;

→ Encourager le dialogue social sur les conditions de travail, notamment dans le cadre de la nouvelle Autorité des relations sociales des plateformes d'emploi (Arpe).

Livrables

Outils de sensibilisation à destination de ces publics.

OBJECTIF 2.

**ACCORDER UNE PRIORITÉ
AUX PRINCIPAUX RISQUES
PROFESSIONNELS**



OBJECTIF 2



ENJEUX

Plusieurs risques sont considérés comme prioritaires en raison de leur fréquence ou de leur gravité plus importante : le risque chimique (2^e cause de maladies professionnelles) ; le risque de chutes de hauteur ou de plain-pied (2^e cause de décès d'origine professionnelle) ; les risques psychosociaux dont la reconnaissance s'accroît ; le risque routier professionnel (1^{re} cause de mortalité due au travail) et les troubles musculo-squelettiques (87 % des déclarations de maladies professionnelles).

Sur l'ensemble de ces risques, poursuivant ainsi les efforts déjà engagés depuis de nombreuses années par l'ensemble des préventeurs et par les entreprises, il s'agit d'approfondir la connaissance du risque lorsque c'est nécessaire, d'accompagner son évaluation, d'informer et de communiquer auprès des publics les plus concernés et d'aider à la mise en place d'actions de prévention.

Cela n'élude pas, bien entendu, la nécessité de poursuivre les actions de prévention sur les autres risques qui ne sont pas mentionnés dans cet objectif.

Action 2.1

PRÉVENIR L'EXPOSITION AUX PRODUITS CHIMIQUES

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

L'exposition aux risques chimiques représente la deuxième cause de maladies professionnelles reconnues en France après les troubles musculo-squelettiques (TMS) mais la première cause de décès d'origine professionnelle. En 2019, 4 015 maladies professionnelles générées par l'exposition professionnelle à des produits chimiques ont été reconnues par les régimes général et agricole de sécurité sociale, dont 1 707 cancers, et 230 décès consécutifs à des maladies professionnelles sont survenus selon la Cnam et la CCMSA. Les expositions professionnelles seraient à l'origine de 5,7 % des cancers chez l'homme et 1 % chez la femme. D'après l'enquête Sumer 2017, un tiers des salariés sont exposés à au moins un produit chimique et 10 %, soit 1,8 million de personnes, à au moins un produit cancérigène. L'exposition à plusieurs agents chimiques (poly-exposition) concerne 15 % des salariés et est présente dans la quasi-totalité des secteurs d'activité bien au-delà du seul secteur industriel.

La prévention des risques chimiques fait l'objet d'un cadre réglementaire à la fois technique et évolutif, notamment du fait de l'intégration de nouvelles valeurs limites d'exposition professionnelle (Vlep), en lien avec les autorités européennes, mais aussi de nouvelles connaissances. Ce sujet est souvent identifié comme complexe, notamment par les TPE-PME. Les difficultés rencontrées sur le terrain pour la définition et la mise en œuvre de mesures de prévention sont encore nombreuses et les actions de sensibilisation, d'information, d'accompagnement des entreprises doivent être coordonnées et développées. Une réflexion sur la réglementation, en lien avec les branches professionnelles, sera également engagée, notamment sur la traçabilité des expositions professionnelles, à partir des apports de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 9 décembre 2020 et de la loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail.

RENFORCER LA RÉGLEMENTATION SUR LA PRÉVENTION ET LA TRAÇABILITÉ DES EXPOSITIONS AU RISQUE CHIMIQUE ET EN FACILITER L'APPLICATION POUR LES PETITES ENTREPRISES VIA DES OUTILS ADAPTÉS

L'ANI du 9 décembre 2020, comme le rapport Frimat de 2018, mettent l'accent sur l'importance de la prévention primaire et de la traçabilité collective

des expositions au risque chimique, qu'il s'agit ainsi de renforcer notamment via la réglementation. Un groupe de travail au sein du Conseil d'orientation des conditions de travail (Coct) a d'ores et déjà échangé sur le sujet et identifié plusieurs pistes pour rendre plus effectif le cadre juridique de la prévention du risque chimique (statut des Vlep, prise en compte des différentes dimensions, dont la dimension socio-économique, mesurages des

substances chimiques...). Quant à la traçabilité des expositions, il s'agira de mettre en œuvre les ambitions de la loi du 2 août 2021 sur le sujet. La traçabilité des expositions des salariés suivis en surveillance renforcée au titre du risque chimique devra permettre de satisfaire aux exigences de la directive 2004/37/CE. Il s'agira également de réfléchir au développement de la biosurveillance professionnelle en lien avec le programme national de biosurveillance piloté par Santé publique France.

L'amélioration effective de la prévention primaire et de la traçabilité des expositions suppose également que des outils adaptés puissent faciliter l'application de la réglementation, en particulier dans les petites entreprises. Les actions du PST 3 avaient ainsi permis la mise à disposition des entreprises d'outils reconnus (Seirich, mis en place dans le cadre d'une convention entre le ministère du Travail et l'Assurance Maladie – Risques professionnelle avec les branches professionnelles ; eLara ; MiXie France...). En particulier, l'Assurance Maladie propose une démarche Risques Chimiques Pros, parcours d'accompagnement permettant d'initier une démarche de prévention, de définir un plan d'actions, de déployer ces actions dans l'entreprise et enfin de les pérenniser. En fonction du secteur d'activité, des subventions peuvent être accordées pour les entreprises de moins de 50 salariés dans le cadre de cette démarche.

L'importance de l'accompagnement des entreprises a été rappelée par l'ANI du 9 décembre 2020, qui cible spécifiquement les TPE-PME et souligne que la branche professionnelle est un cadre privilégié pour formaliser les grandes priorités dans le domaine de la prévention des risques professionnels en mettant à disposition des outils utiles à la prévention. Les branches professionnelles joueront donc un rôle important pour contribuer à concevoir ces outils, notamment les branches concentrant de nombreuses TPE-PME et où l'on peut constater des situations d'exposition reproductibles, au-delà des seuls secteurs industriel et agricole (par exemple les secteurs de la coiffure, du service automobile, du BTP...). Les outils ainsi développés pourraient permettre de décliner l'ensemble de la démarche de prévention du risque chimique en portant une attention particulière sur l'évaluation des risques et en intégrant l'ensemble des mesures de prévention (substitution, protections collectives et individuelles, formation...) afin d'être opérationnels et adaptés à la nature de l'activité.



Effet attendu

Amélioration de la prévention et de la traçabilité des expositions aux risques chimiques.



Livrables

Outils d'accompagnement permettant une appropriation de la réglementation pour les entreprises (Questions-Réponses (QR), instructions, téléchargements de l'outil Seirich...); stratégie sur la biosurveillance des expositions professionnelles en lien avec le programme national de biosurveillance piloté par Santé publique France; outils complets de déclinaison de la démarche de prévention des risques chimiques par secteur d'activité.

ACCOMPAGNER LES ACTEURS CONFRONTÉS À L'AMIANTE, NOTAMMENT POUR EFFECTUER SON REPÉRAGE AVANT TRAVAUX ET SON RETRAIT DE MANIÈRE SÉCURISÉE

En dépit des efforts significatifs menés pour permettre à la France de disposer d'une réglementation particulièrement protectrice en matière d'exposition à l'amiante, les affections liées à l'amiante demeurent, du fait de leur effet différé, à des niveaux très importants avec un peu moins de 900 cancers broncho-pulmonaire et près de 2 000 autres affections provoquées chaque année par l'inhalation de poussières d'amiante. Les expositions à l'amiante constituent toujours un risque potentiel au regard des travaux qui restent à mener pour faire face aux enjeux de la présence d'amiante dans les bâtiments, installations, navires, aéronefs...

La quasi-finalisation en 2021 du dispositif réglementaire relatif au repérage avant travaux (RAT) doit ainsi déboucher sur une mise en œuvre opérationnelle, notamment via la formation des opérateurs de repérage, l'élaboration d'outils d'accompagnement pour chaque type d'acteurs (entreprises, particuliers, collectivités territoriales...) et la priorisation de ce sujet dans les interventions du système d'inspection du travail en matière d'amiante.



Effet attendu

Amélioration de l'identification de la présence d'amiante avant travaux.



Livrables

Outils d'accompagnement en matière de repérage avant travaux; enrichissement des sites Internet regledelartamiante.fr et reglestechniquess3-syrta-sedre.net.



Indicateur

Nombre de personnes formées au repérage avant travaux.

Dans la même optique de faciliter la mise en œuvre effective des obligations réglementaires en matière d'amiante, la poursuite du déploiement de l'application DEMAT@MIANTE, qui permet de dématérialiser les plans de retrait, permettra d'améliorer la connaissance globale de ces opérations et de les fluidifier. Cette application pourra permettre, à terme, de recenser, mettre à disposition et promouvoir de nouvelles techniques afin de favoriser un travail plus sûr dans ce domaine.

Livrable

Guide sur les pratiques innovantes et sûres issues des plans de retrait déposés dans DEMAT@MIANTE.

Indicateur

Nombre de plans de retrait d'amiante déposés dans l'outil DEMAT@MIANTE.

MIEUX CONNAÎTRE LES EXPOSITIONS ET POLYEXPOSITIONS PROFESSIONNELLES AUX AGENTS CHIMIQUES (PERTURBATEURS ENDOCRINIENS, NANOMATÉRIAUX, POUSSIÈRES, ETC.) AFIN DE FAVORISER LEUR PRÉVENTION, NOTAMMENT VIA LA SUBSTITUTION

La connaissance des expositions professionnelles aux agents chimiques est particulièrement complexe et nécessite de cibler les études menées, en y intégrant le sujet des polyexpositions comme souhaité par l'ANI du 9 décembre 2020 et la loi du 2 août 2021. Il s'agit de mieux connaître la part des travailleurs exposés en France, de repérer les populations les plus à risque, de connaître les risques liés aux expositions (sur le fondement d'études de cohortes ou de bases de données comme Carto-silice par exemple) mais également de mener des études toxicologiques sur les dangers et les mécanismes d'action de certains agents chimiques (par exemple les perturbateurs endocriniens ou les nanomatériaux) en fonction des voies d'exposition (notamment la voie cutanée). Sur les situations de polyexposition, l'Anses a réalisé un premier travail exploratoire sur l'état des connaissances scientifiques et techniques dans le cadre du PST 3, qui conclut notamment à une sensibilisation insuffisante des travailleurs sur le sujet. L'Anses pourra compléter ses études en y adjoignant des études d'impact et de faisabilité technique et économique pour les entreprises, et tout particulièrement pour les TPE-PME.

Sur le fondement de cet approfondissement des connaissances, il s'agit de mettre à jour des valeurs limites d'exposition professionnelle (Vlep) ou indicateurs biologiques qui inciteront les entreprises à agir en prévention. Il s'agit également de s'appuyer sur ces connaissances pour mettre à la disposition

des entreprises des outils reconnus et adaptés à leurs besoins en prévention, notamment pour la substitution des agents chimiques dangereux. Les documents et outils existants sur le sujet, élaborés notamment dans le cadre du PST 3, pourraient être davantage promus. Au-delà de cette substitution de produits utilisés, une réflexion pourra également être menée sur de nouveaux procédés permettant de prévenir le risque chimique.

Livrables

Évaluations permettant d'établir des Vlep et/ou des indicateurs biologiques d'exposition pour certains agents chimiques, dont les perturbateurs endocriniens avérés, les nanomatériaux etc. ; rapports liés à la campagne Carto-silice ; identification des situations de travail ou des filières particulièrement concernées par la polyexposition ; outils d'aide à la substitution intégrant les paramètres utiles pour les utilisateurs, qui demeurent à définir mais pourront par exemple intégrer les dangers, les mesures de prévention, etc.

FAVORISER LES ÉCHANGES ET COOPÉRATIONS AU NIVEAU EUROPÉEN SUR LE RISQUE CHIMIQUE

Les récentes transpositions de directives européennes en matière de valeurs limites d'exposition professionnelle (Vlep) ont mis en évidence les progrès à accomplir en matière d'articulation avec le niveau européen, par exemple s'agissant de la prise en considération de données scientifiques nationales au niveau européen ou de cohérence entre les programmes européens et nationaux d'élaboration de valeurs limites. Le ministère du Travail, en lien notamment avec le ministère de la Transition écologique, le ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation et le ministère des Solidarités et de la Santé, ont porté auprès des autorités européennes des positions ambitieuses, aux fins notamment de l'adoption de nouvelles Vlep, d'une révision de l'annexe II du règlement REACH sur les produits chimiques ou d'intégrer les nanomatériaux à la liste des agents chimiques dont la présence doit être mentionnée sur l'étiquetage des produits (règlement CLP). Cette action vise à inscrire durablement la France comme précurseur en matière de prévention du risque chimique. Le niveau européen peut également être un cadre pour développer les études socio-économiques.

La présidence française de l'Union européenne (UE), au cours du premier semestre 2022, sera également l'occasion d'amplifier les efforts engagés au niveau européen et d'améliorer les connaissances réciproques en matière d'outils de prévention du risque chimique, avec l'organisation d'un événement sur les cancers professionnels. De manière générale, les projets d'ampleur européenne méritent d'être

poursuivis, comme le groupe de travail européen sur le risque lié aux poussières de silice, l'organisation d'un symposium européen sur l'amiante naturelle et ajoutée ou encore la participation au projet *European Partnership for the Assessment of Risks from Chemicals* (PARC).

Livrables

Positions interministérielles portées par la France au niveau européen, notamment au travers des « notes des autorités françaises » ; documents comparatifs des outils européens disponibles ; événement sur les cancers professionnels dans le cadre de la présidence française de l'UE.

Action 2.2

AMÉLIORER LA PRÉVENTION DES CHUTES DE HAUTEUR ET DE PLAIN-PIED

Les chutes de hauteur et de plain-pied demeurent l'une des premières causes d'accidents du travail, notamment dans le secteur du bâtiment, et de façon marquée dans les petites entreprises. En 2019, on comptait plus de neuf millions et demi de journées d'incapacité temporaire dues aux chutes, 2^e cause d'accidents du travail dont la cause est connue et 2^e cause de décès¹.

Le PST 3 a permis une meilleure coordination nationale entre les différents organismes impliqués autour de la prévention des chutes, et la mise en place de partenariats régionaux. De nombreuses actions d'information ont été menées en collaboration ou en partenariat sur différents thèmes, comme la prévention des risques liés aux travaux en hauteur. Néanmoins, la prévention du risque de chutes auprès des TPE-PME, segment d'entreprises où se produisent le plus d'accidents, doit encore être renforcée. Les comités techniques nationaux (CTN) concernés, en particulier celui du bâtiment et des travaux publics, pourront utilement être associés à ces actions dans la mesure où ils peuvent adopter des recommandations paritaires très utiles pour les branches concernées.

MIEUX CONNAÎTRE LES SITUATIONS DE TRAVAIL ET SECTEURS ACCIDENTOGÈNES POUR RENFORCER LA PRÉVENTION

Les chutes concernent tous les secteurs d'activité et tous les corps de métier : les situations dangereuses exposant les personnes aux risques de chutes sont par nature très diverses, peuvent se rencontrer à l'intérieur comme à l'extérieur des locaux, dans un environnement plus ou moins maîtrisable par l'entreprise, et parfois lors de l'utilisation d'un matériel ou d'une machine. Une prévention adaptée de ces risques repose sur une approche à la fois humaine, technique et organisationnelle, d'une part, et sur des actions sur l'environnement de travail et les conditions de réalisation des tâches, d'autre part. La démarche de prévention sera d'autant plus efficace que les situations à risque auront été correctement identifiées en amont.

Une meilleure vision de l'accidentologie, tant en matière de chutes de hauteur que de plain-pied, obtenue à partir des travaux du ministère du Travail et des partenaires (Assurance Maladie – Risques professionnels, ministère chargé de l'Agriculture, CCMSA, OPPBTP), permettra ainsi d'approfondir la connaissance des circonstances et des causes des accidents. Il s'agira ensuite d'en dégager des enseignements en matière de prévention et de sensibiliser le grand public et les professionnels des secteurs exposés. Une attention particulière sera portée aux chutes en lien avec l'utilisation de véhicules ou machines agricoles.

Livrables

État des lieux de l'accidentologie, notamment des circonstances et causes des accidents, et enseignements tirés en matière de prévention en lien avec les CTN le cas échéant.

¹ Source : Assurance Maladie – Risques professionnels, Rapport annuel 2019.

PROMOUVOIR LA PRÉVENTION DES CHUTES DE HAUTEUR POUR LES MÉTIERS ET LES SECTEURS PARTICULIÈREMENT EXPOSÉS

Les statistiques montrent que les chutes de toiture restent majoritaires parmi les chutes de hauteur et que les victimes d'accidents graves ou mortels par chutes sont majoritairement des ouvriers couvreurs, des charpentiers et des façadiers d'entreprises de petite taille (0-20 salariés), mais cela concerne aussi des étancheurs ou encore des exploitants agricoles et leurs prestataires. Cette action vise ainsi à poursuivre les actions lancées dans le cadre du PST 3 pour produire des outils et actions de communication à destination des employeurs et salariés, dont les jeunes et les intérimaires. Les actions de contrôle et de sensibilisation ciblées sur ces professions seront également poursuivies². L'implication des services de prévention et de santé au travail (SPST) sera également recherchée.

Les travaux réalisés au moyen de cordes doivent également faire l'objet d'une attention particulière car ils exposent les professionnels à des risques importants. Cette activité est ainsi encadrée par le code du travail et ne peut être mise en œuvre que de façon temporaire, à défaut de pouvoir utiliser d'autres moyens de protection collective et après évaluation des risques. Dans ce cadre, la DGT et l'OPPBTP ont adressé fin 2019 aux professionnels concernés un guide leur rappelant les règles indispensables en matière de sécurité, d'organisation du travail et de formation pour sécuriser le travail des cordistes. Une enquête permettant d'établir un état des lieux sur la prise en compte des recommandations, notamment sur la mobilisation des donneurs d'ordre, sera réalisée en vue de définir les suites à donner dans ce cadre.

Il s'agit enfin d'accompagner des secteurs particulièrement exposés mais moins identifiés dans le précédent PST comme la logistique et le transport routier de marchandise (pour les opérations de chargement/déchargement), les industries agroalimentaires et la propreté. Pour ces secteurs, il conviendra de développer des outils d'aide à la prévention des risques et à la conception des lieux de travail, ainsi qu'un dispositif facilitant le choix d'équipements adaptés pour améliorer les conditions de travail.

Effet attendu

Recul de la sinistralité « chutes » pour ces professions et secteurs.

Livrables

Campagnes de communication à destination des employeurs et salariés ; rapport sur l'enquête relative à la prise en compte des recommandations publiques pour les cordistes ; outils et pratiques innovants à destination des secteurs-cible.

AMÉLIORER LA CONCEPTION ET LA RÉALISATION DES CHANTIERS EN SÉCURITÉ PAR L'IMPLICATION DES MAÎTRES D'OUVRAGE, NOTAMMENT CEUX DES MAISONS INDIVIDUELLES

Les maîtres d'ouvrages sont garants de la santé et de la sécurité des intervenants sur les chantiers de la conception jusqu'à la réalisation des ouvrages. La dynamique de formation et d'accompagnement des chargés d'affaires et autres acteurs de la maîtrise d'ouvrage insufflée par le PST 3³, notamment avec le programme « Chutes pro BTP » de l'Assurance Maladie – Risques professionnels, doit ainsi être poursuivie afin d'amener les donneurs d'ordre à intégrer les mesures de prévention dans les marchés de travaux. Pour cela, plusieurs leviers ont été identifiés, dont notamment : la mise en commun de moyens de protection collective pour prévenir les chutes ; la gestion des manutentions et des approvisionnements ; l'hygiène et les conditions de travail ; la coordination SPS et les interventions ultérieures sur l'ouvrage.

Effet attendu

Prise en compte de la sécurité au travail en amont et à toutes les étapes de la construction.

Livable

Sessions de formation des maîtres d'ouvrage.

Indicateur

Nombre de personnes formées à la conception et la réalisation des chantiers en sécurité.

² La prévention des chutes de hauteur figure parmi les priorités de l'inspection du travail avec des interventions notamment sur l'application des règles de sécurité et l'utilisation des dispositifs de protection (échafaudages, garde-corps, harnais). À titre d'exemple, en 2019, les agents ont effectué plus de 38 500 interventions dont 56 % ont donné lieu à un constat d'infraction. Alors qu'ils ne concernaient que les chantiers du bâtiment auparavant, les arrêts de travaux ont été étendus par l'ordonnance n° 2016-413 du 7 avril 2016 à de nouvelles situations de risques de chutes de hauteur (industrie, logistique, etc.).

³ Depuis 2014, les maîtres d'ouvrage avaient été incités à former leurs personnels de façon à ce qu'ils mettent en œuvre les mesures nécessaires en phase de conception du chantier, avec le soutien du coordonnateur SPS désigné. Ainsi, pour les sessions annuelles de 2014 à 2017, environ 3 700 personnes avaient été formées, dont plus de 3 000 chargés d'opération et 846 entités en s'appuyant sur un dispositif développé par le réseau de l'Assurance Maladie – Risques professionnels (« Chutes pro BTP »).

Dans le secteur de la construction individuelle en particulier, qui représente plus de 50 % des constructions neuves et plus de 40 000 salariés, notamment dans l'activité de maçonnerie et de gros œuvre, surviennent de nombreux accidents liés à des chutes. Les maîtres d'ouvrage sont souvent des particuliers, qui en majorité ne maîtrisent pas le processus de construction. Ce secteur a été au centre d'une action du PST 3 menée entre le ministère du Travail et le syndicat « FFB-Pôle habitat », qui s'est concrétisée par l'ouvrage « Construction de maisons individuelles : guide de bonnes pratiques en prévention des risques professionnels ». Des déclinaisons régionales seront proposées par l'intermédiaire de conventions locales de partenariats et des actions coordonnées et complémentaires entre Carsat, OPPBTP et Dreets et seront organisées en fonction de l'avancement des conventions.

Effet attendu

Mise en œuvre des bonnes pratiques en matière de prévention des risques professionnels sur les chantiers de maisons individuelles.

Indicateurs

Nombre de conventions régionales conclues avec les constructeurs de maisons individuelles ; nombre de constructeurs impliqués.

RENFORCER L'EFFICACITÉ DU DISPOSITIF DE COORDINATION EN MATIÈRE DE SÉCURITÉ ET DE PROTECTION DE LA SANTÉ (SPS)

En s'appuyant sur les recommandations du livre blanc sur la « coordination SPS »⁴, rédigé par un collectif regroupant l'ensemble des organisations représentatives de la coordination SPS avec le soutien de l'OPPBTP, cette action vise à renforcer l'efficacité du dispositif de coordination SPS notamment. En matière de cadre législatif et réglementaire, il s'agit d'objectiver la mise en œuvre de la réglementation relative à la coordination SPS, en vue de faire évoluer les faiblesses identifiées. Il s'agira également d'élaborer des outils pour la profession, notamment pour renforcer la relation entre maîtres d'ouvrages et coordonnateurs SPS, encore trop souvent perçue au prisme de l'obligation réglementaire. Outre l'amélioration du cadre d'intervention et des compétences des coordonnateurs SPS, l'ambition de cette action porte également sur le recrutement de professionnels, qui demeurent trop peu nombreux pour garantir une action pleinement efficace. Enfin, il importe d'encourager le développement de la coordination SPS sur les chantiers de maisons individuelles, comme cela a été mis en évidence par les travaux d'un groupe de travail piloté par la DGT et des remontées de terrain.

Effet attendu

Accroissement de l'efficacité en prévention et du nombre de coordonnateurs SPS.

Livrables

Évaluation de la mise en œuvre de la réglementation relative à la coordination SPS et de l'offre de formation correspondante ; outils à l'attention de la profession (maîtres d'ouvrages et coordonnateurs SPS) ; référentiel de formation dédié à la coordination SPS pour les chantiers de maisons individuelles.

Indicateur

Évolution du nombre de coordonnateurs SPS ; nombre de formations de coordonnateurs SPS.

⁴Livre blanc « État des lieux de la coordination SPS - Enjeux & recommandations » : www.livreblanc-csps.fr.

Action 2.3

MIEUX ÉVALUER ET PRÉVENIR LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Stress au travail, harcèlements et violences au travail d'origine interne (au sein de l'organisation) ou externe (contact avec le public, clients, fournisseurs, etc.) ou encore syndrome d'épuisement professionnel constituent autant d'éléments habituellement rattachés au terme de risques psychosociaux (RPS). Les facteurs à l'origine des RPS sont aujourd'hui connus, explorés et mis en évidence par des travaux convergents tels que le rapport du collège scientifique d'expertise sur le suivi statistique des RPS présidé par Michel Gollac (2011). L'exposition à ces facteurs peut avoir des conséquences sur la santé des salariés, notamment en termes de maladies cardiovasculaires, de troubles musculo-squelettiques, de troubles anxio-dépressifs ou d'épuisement professionnel. Les précédents PST ont permis d'améliorer la connaissance des RPS et d'engager des actions coordonnées (sensibilisation, démarches, méthodes, outils). Le PST 3 a rappelé que le dialogue professionnel⁵ était primordial, notamment pour développer les discussions sur les critères de qualité du travail et les leviers à activer pour un développement de la capacité d'action des travailleurs sur leur situation de travail. Cette approche contribue à une culture de prévention plus intégrée au fonctionnement courant des organisations. Elle constitue la passerelle vers des démarches de QVCT combinant santé et efficacité, afin que le travail demeure un facteur de santé et d'inclusion.

Les expériences menées auprès des entreprises mettent en évidence deux difficultés récurrentes : le passage de la phase de diagnostic à la phase de détermination, mise en œuvre et évaluation d'un plan d'actions efficace, d'une part, et la capacité d'agir en prévention primaire notamment lors des évolutions ou transformations en mobilisant des leviers essentiels tels que la qualité des relations sociales et l'analyse de situations plus dégradées, d'autre part. Ce plan tentera d'y remédier, grâce à la mobilisation de l'ensemble des acteurs de la prévention et en particulier des services de prévention et de santé au travail (SPST), acteurs de proximité auprès des entreprises dont la loi du 2 août 2021 réaffirme le rôle d'accompagnement des employeurs, des travailleurs et de leurs représentants lors de changements organisationnels importants.

La question de la santé mentale a pris une acuité particulière pendant la crise sanitaire et constitue un enjeu majeur. Différentes enquêtes ont mis en évidence la dégradation de l'état de santé mentale tant de la population générale (enquête Coviprev de Santé publique France) que de certains travailleurs (enquête Dares sur conséquences de l'épidémie de la Covid-19 sur les conditions de travail et les RPS), notamment du fait du confinement.

Enfin, l'enjeu de prévention des RPS est particulièrement saillant dans le secteur agricole, touché par des crises récurrentes, de nouveaux modes d'échanges commerciaux et des réglementations évolutives alors que les attentes des consommateurs évoluent, justifiant des actions dédiées, étroitement liées aux plans sectoriels existants.

⁵ Alors que le dialogue social désigne bien souvent les relations formelles entre l'employeur et les représentants du personnel, le dialogue professionnel a vocation à englober également les relations de travail entre direction, encadrement et équipes.

FACILITER L'APPROPRIATION, PAR LES TPE-PME ET PAR LES MANAGERS À TOUS LES NIVEAUX, DES OUTILS ET MÉTHODES POUR ÉVALUER ET PRÉVENIR LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

De nombreux guides pratiques existent d'ores et déjà et proposent des outils accessibles pour aider les entreprises à évaluer les risques psychosociaux en leur sein puis mettre en place des plans d'actions pour les prévenir. L'outil **RPS-DU** développé par l'INRS en est un exemple, avec notamment une grille d'évaluation des facteurs de RPS en 26 questions très facile à prendre en main. D'autres méthodes expérimentées par le réseau Anact-Aract telles que le **diagnostic photos** et l'**analyse des situations** qui posent problème sont également proposées aux entreprises et mobilisables pour prévenir les RPS. Ainsi, toute méthode d'animation s'appuyant sur des situations concrètes de travail et permettant une discussion collective dans les équipes peut permettre de dégager les « *irritants, les sources de tensions mais aussi les ressources au travail* » et d'agir plus en amont et plus rapidement – pour une véritable prévention primaire des RPS. Il importe que les TPE-PME et tous les managers en aient connaissance et qu'ils puissent mobiliser facilement ces méthodes participatives, associant leurs équipes et/ou leurs représentants. Il s'agit ainsi d'encourager les Carsat, les SPST, les agents de contrôle de l'inspection du travail et tous les acteurs de la prévention, à relayer ces outils et à accompagner leur utilisation en tant que de besoin.

Par ailleurs, il demeure opportun de continuer à développer des outils et méthodes adaptés et ciblés pour permettre aux dirigeants et aux encadrants de petites et très petites entreprises d'intégrer la prévention des RPS de façon plus régulière dans leurs pratiques habituelles, jusqu'à évaluer de façon concertée les plans d'actions, la qualité des solutions mises en œuvre et entretenir la dynamique instaurée.

Effet attendu

Une utilisation effective des outils et méthodes d'évaluation et de prévention des RPS par tous les managers et chefs de petites entreprises, une mobilisation participative et continue favorable à une prévention primaire.

Livrables

Des outils adaptés aux dirigeants de petites entreprises et encadrants, favorisant une mise en œuvre effective de solutions, leur évaluation ainsi que des retours d'expériences.

ÉLABORER UN OUTIL DE PRÉVENTION DES RPS EN AMONT DES ÉVOLUTIONS ORGANISATIONNELLES

Les organisations du travail évoluent rapidement aujourd'hui, que ce soit sous l'effet des changements technologiques, de crises sanitaires ou sous celui d'innovations managériales. Or, les reconfigurations organisationnelles peuvent devenir facteur de risques psychosociaux, notamment lorsque ces projets ne font pas l'objet de conduite du changement et d'accompagnement des transformations du travail, par exemple via la participation des salariés ou la formation. L'ajustement des relations professionnelles, l'adaptation nécessaire des conditions de réalisation du travail, le suivi et l'évaluation du projet et de ses effets en termes de santé au travail, peuvent également avoir un impact sur les facteurs de risques psychosociaux et doivent faire l'objet d'une attention particulière.

Il s'agira ainsi d'aider les décideurs et managers à anticiper les facteurs de risque le plus en amont possible au travers d'un outil qui permettrait d'identifier les points de vigilance et les clefs de réussite d'un projet afin d'éviter la survenue de RPS liés aux reconfigurations.

Effet attendu

Meilleure anticipation par l'encadrement, les responsables de projet, les CSE et représentants du personnel des conséquences d'évolutions organisationnelles en matière de RPS et des moyens de les prévenir.

Livrables

Outils d'analyse et d'anticipation des facteurs de RPS potentiellement causés par les évolutions organisationnelles

Indicateurs

Nombre d'alertes des IRP, nombre de mises en demeure.

AMÉLIORER L'ADÉQUATION ENTRE L'OFFRE DE CONSEIL EN MATIÈRE DE RPS ET LES BESOINS DES ENTREPRISES EN CONSOLIDANT L'ANIMATION RÉGIONALE DE RÉSEAUX DE CONSULTANTS SPÉCIALISÉS

Lorsque survient une situation avérée de RPS ou pour mettre en place un plan d'action ambitieux dans ce domaine, au-delà de l'appui qui peut être proposé par un psychologue du travail du SPST de l'entreprise, faire appel à un cabinet de conseil spécialisé peut se révéler précieux. Les PST successifs ont permis de structurer des réseaux de consultants spécialisés au niveau régional, afin de rendre plus accessible aux employeurs, salariés et leurs représentants une offre qui peut apparaître foisonnante et de qualité hétérogène. Pour répondre aux besoins des entreprises partout sur le territoire, il s'agit donc de poursuivre la démarche d'amélioration de l'offre en soutenant ces réseaux animés par les Carsat et les Dreets. Dans cette perspective, une valorisation au niveau national des meilleures pratiques régionales d'animation pourra être utile. Un guide sur « Comment choisir un consultant » en RPS avait également été produit en 2012, qu'il serait intéressant de mettre à jour.



Effet attendu

Meilleure adéquation entre besoins des entreprises et une offre de qualité.



Livable

Guide « Comment choisir un consultant » en RPS mis à jour.



Indicateurs

Nombre d'entreprises ayant recours à l'offre régionale structurée (réseau) et taux de satisfaction.

RENFORCER LA PRÉVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX DANS LE SECTEUR AGRICOLE

Plus de la moitié des actifs agricoles évoquent des pressions psychosociales au travail selon la MSA, justifiant des actions dédiées à ce secteur confronté à d'importantes transformations. Ces actions sont étroitement liées au plan Santé sécurité au travail en agriculture, qui vise à développer une approche systémique de prévention primaire pour prévenir de façon durable l'usure physique et psychique dans les entreprises⁶ et s'intègrent dans la feuille de route interministérielle (Santé, Travail et Agriculture) « Prévention du mal-être et accompagnement des agriculteurs en difficulté » adoptée le 23 novembre 2021. Il s'agit ici de :

→ Mettre en œuvre 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 en partie ou en totalité d'origine professionnelle.

→ Mobiliser et accompagner les entreprises du secteur agricole sur l'analyse des situations de travail (prise en compte du travail réel, périmètre des actions : conception, production, système de création de la valeur dans l'entreprise et sur le territoire) en vue de lier santé et performance.

→ Actualiser et partager les outils mobilisables du dépistage à l'évaluation des risques psychosociaux.



Livable

Parcours partenarial d'accompagnement sur les RPS dans le secteur agricole.

⁶ Cf. Plan CCMSA Santé Sécurité au Travail en Agriculture 2021-2025, Orientation 1 – Agir pour préserver la santé dans l'activité de travail, Fiche Prévenir les TMS et/ou les TPS dans les entreprises en abordant la problématique en prévention primaire et par une approche systémique.

Action 2.4

PRÉVENIR LE RISQUE ROUTIER PROFESSIONNEL : TRAJET ET MISSION

Le risque routier demeure la première cause de mortalité au travail : en 2019, on compte ainsi 406 personnes tuées dans un accident de la route lié au travail, dont 295 lors d'un accident de trajet (trajet entre le lieu de résidence ou de repas et le lieu de travail) et 111 lors d'un accident de mission. Par ailleurs, la même année, 13 302 personnes étaient victimes d'un accident de trajet et 9 690 victimes d'un accident de mission d'après le bilan 2019 de l'Observatoire national interministériel de la sécurité routière.

Les modalités d'organisation des déplacements ont un impact sur les conditions de réalisation du travail et les risques afférents : risque routier, troubles musculo-squelettiques, risques psychosociaux..., imposant ainsi une vision transversale de la prévention. Cette action se propose ainsi de poursuivre les efforts visant à mieux connaître et faire connaître le risque routier engagés dans le cadre du PST 3. La prévention du risque routier en mission a été privilégiée jusqu'à présent car elle représente un levier important de mobilisation des entreprises, mais les chiffres rappellent l'ampleur des risques sur le trajet domicile-travail, qu'il s'agit aussi de mieux étudier et de mettre en exergue auprès des employeurs et salariés. Enfin, un enjeu fort de ce PST est d'accompagner l'évolution des pratiques de mobilité dans le monde du travail et de permettre que l'usage croissant de nouveaux modes de déplacement plus respectueux de l'environnement se fasse dans les meilleures conditions de sécurité et de santé.

APPROFONDIR LA CONNAISSANCE DU RISQUE ROUTIER PROFESSIONNEL, EN IDENTIFIANT MIEUX LES SITUATIONS À RISQUE, LES SECTEURS ET LES PUBLICS EXPOSÉS

Si le PST 3 a fait beaucoup progresser la connaissance du risque routier professionnel, l'élargissement des travaux sur les données quantitatives de sinistralité, notamment aux données du régime agricole et de la fonction publique, doit être poursuivi. Des approfondissements ciblés sur certains secteurs ou populations doivent également être envisagés (BTP, banque et assurance, livreurs « du dernier km », travailleurs des plateformes, salariés de l'aide à domicile, apprentis du régime agricole...), ainsi que sur l'usage des nouvelles mobilités (engins de déplacement personnel dits EDP, vélos, trottinettes...)

Des études qualitatives ciblées, associant les branches professionnelles et l'expertise académique de certains partenaires, permettront également de préciser le contexte métier et les facteurs d'exposition au risque routier en interaction avec

l'organisation du travail (par exemple : fatigue, usage du téléphone, autres distracteurs...). Cela permettra, d'une part, de mieux comprendre les liens entre l'activité professionnelle et le déplacement et, d'autre part, de proposer des solutions opérantes tout en facilitant la mobilisation des entreprises.



Effet attendu

Une connaissance plus fine du risque routier qui permettra l'adaptation des supports de sensibilisation et outils de prévention aux réalités des publics et secteurs concernés (contexte métier, organisation du travail...).



Livrable

Données statistiques sur la sinistralité routière liée au travail consolidées et enrichies.

SENSIBILISER ET IMPLIQUER LES ENTREPRISES LES PLUS EXPOSÉES SUR LA PRÉVENTION DU RISQUE ROUTIER, EN MISSION COMME SUR LE TRAJET DOMICILE-TRAVAIL, EN MOBILISANT LES BRANCHES

Sur le fondement des données statistiques renforcées, le PST 3 a notamment permis de concevoir et de publier durant deux années consécutives un support de communication, « L'essentiel du risque routier professionnel », qui fait état des chiffres clés de la sinistralité routière liée au travail et des principaux leviers de prévention, ainsi qu'un tableau de bord rassemblant l'ensemble des indicateurs sur le risque routier professionnel. Cette analyse des statistiques de la sinistralité a permis de confirmer l'intérêt de construire, avec les branches professionnelles les plus concernées, une stratégie visant la mise en œuvre par les entreprises d'actions de prévention concrètes pour les populations et les métiers les plus touchés, basées sur l'analyse de l'organisation du travail.

Des campagnes ciblées « métiers et évaluation des risques », avec des supports de communication adaptés aux différents secteurs, permettraient de sensibiliser aux enjeux et à l'impact du risque routier sur la performance globale de l'entreprise. Une communication concertée entre les partenaires doit être recherchée, en particulier lors des grands événements existants comme les Journées de la sécurité routière au travail.



Effet attendu

Une sensibilisation plus efficace grâce à la prise en compte des enjeux propres à chaque secteur professionnel et une diminution de la sinistralité liée au risque routier professionnel pour les secteurs mobilisés.



Livrables

Organisation de campagnes de communication ciblées sur certains secteurs ou populations ; publication annuelle du support de communication « L'essentiel du risque routier professionnel » comprenant un volet sur les données des secteurs d'activité et les actions menées par les branches professionnelles accompagné du tableau de bord « statistiques RRP » ; communications publiques visant la mobilisation des branches professionnelles et publics concernés (tables rondes, résultats d'études, etc.).

Par ailleurs, il est nécessaire d'impliquer les branches professionnelles dans la mise en place d'une offre de services adaptée aux problématiques des entreprises, pour concevoir des actions de sensibilisation et de formation des chefs d'entreprise à l'évaluation du risque routier et à sa prise en compte dans le DUERP, adaptées aux secteurs d'activité et tenant compte de l'organisation du travail.



Livrables

Mise à disposition et diffusion, en concertation avec les branches et les comités techniques nationaux, d'un ensemble d'outils et d'incitations adaptés aux spécificités métiers (dossiers thématiques d'évaluation du risque routier, grilles d'analyse du risque routier adaptées, mesures socles et bonnes pratiques de prévention, serious games, foires aux questions, support d'e-learning, webinaires...).

Bien que la prévention des accidents de trajet ne dépende pas d'une obligation légale de l'employeur, du fait de l'inexistence du lien de subordination pendant ce type de déplacement, elle revêt une importance centrale pour la diminution de la sinistralité routière liée au travail et l'employeur dispose de réels leviers pour agir. Or, certaines activités professionnelles comme le transport urbain et suburbain de voyageurs, l'aide à domicile ou la restauration sont plus concernées que d'autres selon l'analyse des statistiques. L'enjeu du risque trajet et de l'influence croisée de l'organisation du travail et des déplacements domicile-travail doit donc être intégré également.



Livrables

Actualisation du livre blanc « Prévenir le risque trajet domicile travail : 12 propositions » publié en 2012 par les partenaires institutionnels ; inclusion du risque trajet aux conventions signées avec les branches ; analyse partagée avec les branches professionnelles des pratiques de la mobilité générée par l'entreprise pour toutes les parties prenantes de son activité (salariés, apprentis, intérim, sous-traitants, fournisseurs...) ; sensibilisation aux enjeux de la négociation de mesures visant à améliorer la mobilité des salariés (loi d'orientation des mobilités (LOM), plan de mobilité employeur notamment).

En termes de méthode, si l'impulsion vient indéniablement de décisions concertées et coordonnées avec l'ensemble des partenaires nationaux, qui nécessitent une comitologie adaptée, la mise en œuvre des actions en la matière sera d'autant plus pertinente qu'elle pourra se décliner localement. Le niveau local doit dès lors être priorisé.

ACCOMPAGNER LA MISE EN PLACE DES PLANS DE MOBILITÉ DE L'EMPLOYEUR AFIN QUE LA MOBILITÉ PROFESSIONNELLE PUISSE ÊTRE À LA FOIS DURABLE ET SÛRE

La loi d'orientation des mobilités (LOM) du 24 décembre 2019 questionne la mobilité professionnelle et impose à certaines entreprises la mise en œuvre d'actions visant la transformation des pratiques, en réponse aux enjeux du développement durable et de la transition énergétique. Ces nouvelles obligations constituent une opportunité pour aborder la prévention du risque routier (mission et trajet) en l'intégrant aux plans de mobilité des entreprises. Cela doit se faire en lien avec tous les acteurs concernés, notamment les collectivités territoriales, gestionnaires de flotte souvent devenus gestionnaires de mobilité, assureurs, loueurs longue durée, etc.

Cette action pourra ainsi permettre de dresser l'état des lieux des problématiques liées à la mobilité des entreprises, en particulier face aux nouvelles mobilités (engins de déplacement personnel, vélos, vélos à assistance électrique, trottinettes...), en réunissant les parties prenantes afin de caractériser les entreprises les plus concernées et définir des actions concertées. Il s'agira aussi d'inciter les branches professionnelles à élaborer des trames de plans de mobilité répondant aux problématiques des métiers de leur secteur d'activité à la fois en termes de prévention et d'exigences réglementaires (et notamment pour la convergence des mesures entre plan de mobilité et aspects « mobilité » du DUERP). Ces outils seraient accompagnés d'aides financières à destination des entreprises pour la mise en œuvre de plans de mobilité.



Effet attendu

Intégration des enjeux du risque routier professionnel (risque mission mais aussi trajet et usages des nouvelles mobilités) dans le cadre des obligations liées à la loi d'orientation des mobilités.



Livrables

État des lieux sur les plans de mobilité ; trames élaborées pour ces plans par branche.

Action 2.5

PRÉVENIR LES TROUBLES MUSCULO-SQUELETTIQUES

Les troubles musculo-squelettiques (TMS)⁷ sont à l'origine de plus de quatre maladies professionnelles reconnues sur cinq, avec une tendance à la hausse ces dernières années. Ils sont généralement liés à une combinaison de facteurs relevant des conditions et de l'organisation du travail, notamment les contraintes physiques, les contraintes liées à l'organisation du travail et les facteurs psychosociaux. Ils altèrent la santé des travailleurs et pèsent sur la performance des entreprises. Les statistiques annuelles de sinistralité permettent d'identifier plusieurs secteurs d'activité particulièrement touchés : l'aide et les soins à la personne (les métiers du grand âge et de l'autonomie plus particulièrement, au sein desquels les femmes sont surreprésentées), la propriété, le transport et la logistique, le commerce, le BTP et les industries métallurgique et agroalimentaire.

La prévention des TMS est un enjeu majeur, au cœur de la prévention de l'usure professionnelle et de la désinsertion professionnelle des travailleurs. Elle repose souvent sur plusieurs leviers dans l'entreprise : des solutions techniques, des solutions agissant sur l'organisation et des actions de sensibilisation au risque et à sa prévention. Mieux prévenir les TMS suppose également de prendre en compte les spécificités de certains métiers particulièrement touchés, en associant des représentants des secteurs d'activité concernés, mais aussi de nouvelles formes de travail liées à la digitalisation de l'économie et au télétravail, où c'est l'absence de mouvement et la posture prolongée qui deviennent facteurs de risques.

PROMOUVOIR LES DÉMARCHES DE PRÉVENTION DES TMS AUPRÈS DES ENTREPRISES LES PLUS CONCERNÉES, GRÂCE À UN ÉLARGISSEMENT DES PROGRAMMES D'ACCOMPAGNEMENT DÉDIÉS

Deux programmes portés respectivement par l'Assurance Maladie et la MSA permettent d'aider les entreprises pour la mise en place d'un plan de prévention des TMS. Ces programmes, qui ont déjà touché plusieurs milliers d'entreprises et démontré l'intérêt de la mise en place d'une démarche de prévention structurante et participative répondant aux enjeux de l'entreprise, méritent d'être poursuivis et élargis dans le cadre du PST 4 :

→ Le programme TMS Pros, porté par l'Assurance Maladie – Risques professionnels depuis 2014, qui propose un accompagnement ciblé de plus de 13 000 établissements et dont le déploiement s'attache à mobiliser les secteurs d'activité les plus

touchés par les TMS et en particulier les accidents du travail liées à des lombalgies. L'ensemble de la démarche TMS Pros et les outils associés sont également accessibles en ligne pour faciliter l'engagement et mobiliser plus largement les entreprises dans la mise en œuvre d'une démarche structurée et participative de prévention des TMS, dont le processus d'amélioration continue contribue durablement à la réduction des risques.

→ La méthode Trouver/Trouvons Mes Solutions adaptées (TMSa) développée dans le cadre du plan santé sécurité au travail 2016-2020 du secteur agricole, pour aider les chefs d'entreprise, employeurs de main-d'œuvre ou non, de façon individuelle ou collective, à la prévention des TMS dans l'entreprise ou l'exploitation agricole.

⁷ Les troubles musculo-squelettiques (TMS) des membres supérieurs, inférieurs et du rachis sont des troubles de l'appareil locomoteur qui affectent principalement les muscles, les tendons et les nerfs et, quelle que soit leur localisation, peuvent devenir irréversibles et entraîner une situation de handicap permanente.

Indicateurs

Nombre d'entreprises du régime général engagées dans les différents programmes de prévention des TMS et effectif correspondant de salariés concernés ; nombre d'entreprises du secteur agricole, employeuses de main-d'œuvre ou non, ayant bénéficié d'une action de transformation en prévention des TMS.

AMÉLIORER LES OUTILS ET MÉTHODES PROPOSÉS AUX BRANCHES ET AUX ENTREPRISES SUR LES TMS AFIN QU'ELLES S'IMPLIQUENT DAVANTAGE DANS L'ÉVALUATION DE CE RISQUE ET DES PLANS D'ACTION ASSOCIÉS

Au-delà des secteurs les plus touchés par les TMS que ciblent les programmes d'accompagnements, toutes les entreprises et tous les secteurs d'activités sont exposés à ces risques. Le PST 4 contribuera à la mise en visibilité et à l'amélioration des outils et des méthodes qui leur sont proposés, y compris par les SPST. Cette démarche passe par plusieurs étapes :

→ Aider à l'évaluation des risques : proposer aux branches professionnelles des outils pour aider à évaluer les risques de TMS (au niveau des métiers mais également au niveau des interfaces existantes entre activités ou au sein d'une filière, sources possibles de contraintes et de risques), en tenant compte des nouvelles organisations du travail, comme le télétravail, et des nouvelles formes d'emploi, ainsi que des publics les plus concernés, notamment les femmes.

→ Faciliter la mise en place de plans d'action, afin que toutes les entreprises puissent s'engager dans une démarche de prévention structurée, à l'instar de l'offre TMS Pros existante, grâce aux parcours et outils en accès libre.

→ Renforcer la communication, à la fois pour sensibiliser les publics et les secteurs concernés à l'importance de la prévention des TMS mais aussi pour valoriser les bonnes pratiques et faire connaître les outils et aides mobilisables à l'appui de démarches de prévention.

Pour cela, des conventions pourront être signées avec les branches professionnelles afin de travailler avec elles sur l'ensemble de ces étapes et promouvoir l'implication des entreprises grâce à des outils adaptés, des incitations financières et la valorisation des pratiques et des réalisations. Cela devra ainsi s'accompagner d'une coordination renforcée des différents acteurs institutionnels engagés dans la prévention des TMS, aux niveaux national et régional, pour faire converger les efforts notamment sur la surveillance du risque et l'analyse critique partagée des moyens de prévention les plus adaptés. Parmi les acteurs locaux, les équipes pluridisciplinaires des SPST proposeront notamment leur aide aux entreprises pour la réalisation d'études de postes de travail, avec des compétences en ergonomie particulièrement utiles pour la prévention des TMS, comme l'ANI du 9 décembre 2020 le met en exergue et en cohérence avec l'offre socle qu'ils devront fournir et qui sera définie par le CNPST.

Livrables

Mise à disposition d'outils d'évaluation prédictive du risque TMS adaptés à différents secteurs et branches concernés (comme Eval Risk TMS pour le BTP) ; campagnes de communication ; conventions d'engagement entre institutions publiques et branches professionnelles pour promouvoir l'implication des entreprises sur les TMS.

OBJECTIF 3.

**FAVORISER LA QUALITÉ DE VIE
ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL,
EN PARTICULIER SUR LE PLAN
ORGANISATIONNEL**



OBJECTIF 3



**FAVORISER LA QUALITÉ DE VIE
ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL,
EN PARTICULIER SUR LE PLAN
ORGANISATIONNEL**

ENJEUX

La qualité de vie au travail (QVT) est d'abord consacrée et définie par l'**accord national interprofessionnel (ANI) du 19 juin 2013** « Vers une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle » comme un « *sentiment de bien-être au travail perçu collectivement et individuellement qui englobe l'ambiance, la culture de l'entreprise, l'intérêt du travail, les conditions de travail, le sentiment d'implication, le degré d'autonomie et de responsabilisation, l'égalité, un droit à l'erreur accordé à chacun, une reconnaissance et une valorisation du travail effectué* ».

Le PST 3 a contribué à diffuser l'approche de la QVT en tant que démarche globale, ancrée sur les situations de travail réelles. Il s'agit de promouvoir des organisations du travail qui soient favorables à la santé au travail et à la performance économique et sociale. Cela s'articule ainsi autour de nombreuses dimensions : les conditions de travail, l'environnement et les relations de travail, la conciliation des temps de vie privée et professionnelle, les conditions d'accès à la mobilité, la reconnaissance du travail, le climat social, l'égalité professionnelle, etc.

Cette approche est confirmée et complétée par l'ANI de 2020 « pour une prévention renforcée et une offre renouvelée en matière de santé au travail et conditions de travail », qui consacre la qualité de vie au travail en tant que « *facteur de santé et de réalisation personnelle pour les salariés* »

qui constitue « *l'une des conditions de la performance de l'entreprise* ». Considérant que la qualité de vie au travail et son corollaire, la qualité des conditions de travail, participent à la qualité du travail et à la prévention primaire, l'ANI introduit la notion de « *qualité de vie et des conditions de travail* » (QVCT).

Les partenaires sociaux signataires ont également souhaité promouvoir la méthode conçue par l'Anact, qui s'appuie avant tout sur le dialogue social et professionnel¹ et sur la participation de l'ensemble des acteurs de l'entreprise. Il s'agit également de partir des projets stratégiques de l'entreprise et des réalités du travail, de décloisonner objectifs économiques, techniques et sociaux. Cette méthode pragmatique consiste enfin à choisir quelques pistes à expérimenter avant de les évaluer et, le cas échéant, de les pérenniser.

Dans le contexte de changements rapides et fréquents des organisations du travail – qu'il s'agisse d'évolutions liées aux projets de l'entreprise ou s'imposant à elles (transformation numérique, écologique, crise sanitaire) – la démarche QVCT est déterminante pour promouvoir des conditions de réalisation du travail favorables à la santé. Le PST 4 vise à l'encourager et à faire en sorte qu'elle soit mieux appropriée par l'ensemble des acteurs qui y concourent : employeurs, salariés et leurs représentants aux différents niveaux (branche, entreprise, établissement).

OBJECTIFS

- ➔ Accompagner les entreprises, en particulier les TPE-PME, au déploiement de démarches QVCT adaptées à leurs contextes en s'appuyant sur les dialogues social et professionnel.
- ➔ Permettre que la QVCT puisse accompagner la diversification accrue des organisations du travail.
- ➔ Mobiliser la QVCT pour renforcer la prise en compte des expositions différenciées au travail selon le sexe et promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

¹ Alors que le dialogue social désigne bien souvent les relations formelles entre l'employeur et les représentants du personnel, le dialogue professionnel a vocation à englober également les relations de travail entre direction, encadrement et équipes.

Action 3.1

PROMOUVOIR LA DÉMARCHE QVCT EN ENTREPRISE : UNE VISION LARGE DES RÉALITÉS DU TRAVAIL ET UNE MÉTHODE PRAGMATIQUE FONDÉES SUR LE DIALOGUE SOCIAL ET PROFESSIONNEL

L'ANI consacre la méthode opérationnelle développée par l'Anact pour construire et mettre en œuvre une démarche QVCT, étape par étape. Il importe de mieux faire connaître cette méthode dans les entreprises, en particulier les TPE-PME :

- *en sensibilisant et en formant tous les acteurs de l'entreprise à l'intérêt de cette démarche et à ses composantes essentielles (association de l'ensemble des parties prenantes, diagnostic partagé, expérimentations et pérennisation des meilleures solutions) ;*
- *en outillant et en accompagnant les entreprises pour sa mise en œuvre, y compris en les aidant à mobiliser des ressources externes de conseil en QVCT.*

C'est à cette condition que les démarches QVCT pourront tenir compte de la réalité des conditions de travail au sein de l'entreprise et répondre ainsi aux préoccupations de l'employeur, des salariés et de leurs représentants.

FORMER ET OUTILLER LES ACTEURS DE L'ENTREPRISE À LA MISE EN ŒUVRE DE DÉMARCHES QVCT, EN PARTICULIER POUR LES MÉTIERS DE L'AUTONOMIE ET DE L'AGRICULTURE

À la suite de nombreuses expérimentations, l'Anact a pu développer une méthode qui fonctionne bien pour déployer une démarche QVCT fructueuse. Il s'agit de poursuivre ces expérimentations mais aussi de recenser les initiatives, de capitaliser sur les enseignements obtenus et d'en diffuser les conclusions, pour que les entreprises puissent véritablement s'en saisir. Les ressources pourront être différenciées selon les cibles : IRP, managers, etc.

Pour cela, il importe que l'Anact ne porte pas seule ces travaux, mais que les autres organismes de prévention se mobilisent pour apporter leur expérience et leur savoir-faire, puis pour diffuser les ressources produites au sein de leurs réseaux respectifs et ainsi parvenir à toucher les TPE-PME. Les services de prévention et de santé au travail (SPST) ont également un rôle majeur pour accompagner les entreprises dans la mise en œuvre de telles démarches QVCT et pourraient y être incités via leur contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (Cpom).

Un accent particulier pourra être porté sur les métiers de l'autonomie, caractérisés par une sinistralité élevée et pour lesquels les bienfaits de la démarche QVCT seraient particulièrement utiles. Des nouvelles ressources dédiées pourront être construites et diffusées sur le fondement des expérimentations ciblées qui ont déjà été menées par l'Anact au sein d'établissements médico-sociaux (EMS) et qui ont donné lieu au guide QVT en EMS. Dans le cadre de la stratégie QVT du ministère chargé de la Santé depuis 2018, le plan d'action national pour les métiers du grand âge et de l'autonomie² permettra, entre autres, de mieux coordonner les préventeurs pour lutter contre la sinistralité dans le secteur et d'initier des formations et des expérimentations visant tant les dirigeants des structures que les managers de proximité.

Par ailleurs, dans le secteur agricole, le réseau de la Mutualité sociale agricole (MSA) accompagnera les chefs d'entreprise et les managers en les sensibilisant aux questions de santé et de qualité de vie au travail comme facteurs de performance. Plus précisément, cette action aura pour but de :

→ développer les compétences des équipes SST de la MSA sur les liens entre santé et performance, leur posture face aux dirigeants et aux managers, les démarches de prévention primaire, la reformulation des problématiques des entreprises ;

² https://solidarites-sante.gouv.fr/IMG/pdf/plan_d_action_pour_les_metiers_du_grand_age_et_de_l_autonomie_-_un_an_d_avancees_majeures_pour_les_professionnels.pdf

→ sensibiliser les chefs d'entreprise et les responsables intermédiaires, notamment de TPE, sur les questions de santé en tant qu'enjeux de performance afin d'intégrer la santé et la qualité de vie au travail dans leur stratégie d'entreprise, en s'appuyant sur des outils comme les « espaces de discussion sur le travail » ou la démarche « Et si on parlait travail ? ».

Livrables

Ressources de formation et kit méthodologique.

ACCOMPAGNER LE DIALOGUE SOCIAL ET PROFESSIONNEL POUR PERMETTRE DES DÉMARCHES QVCT RÉUSSIES MAIS AUSSI LA CONCLUSION D'ACCORDS COLLECTIFS SUR CE THÈME

La qualité du dialogue social et des relations professionnelles est un levier important de qualité de vie au travail. Réciproquement, la conduite d'une démarche QVCT implique nécessairement de prendre appui sur le dialogue social et le dialogue professionnel. La méthode de l'Anact promue au sein de l'ANI insiste beaucoup sur cette dimension d'association de l'ensemble des parties prenantes pour garantir la pertinence d'une démarche QVT. Il s'agit ainsi d'améliorer la qualité des dialogues autour de la QVCT, en travaillant notamment sur le rôle du comité social et économique (CSE) pour mener une démarche QVCT.

Il s'agit également de poursuivre le mouvement de négociation (près de 4 000 accords d'entreprise ayant pour objet soit la QVT seule, soit la QVT et l'égalité professionnelle, conclus entre 2017 et 2019) et de l'amener à dépasser la logique de respect de l'obligation pour apporter une réelle plus-value et favoriser une mobilisation pérenne de tous les acteurs de l'entreprise.

Livrables

Repères de méthodes paritaires pour les démarches QVCT et la conduite de négociations sur ce thème.

DÉPLOYER ET ENRICHI R LE DISPOSITIF

« REFLEXQVT » POUR METTRE À DISPOSITION DES TPE-PME UNE OFFRE DE CONSEIL DE QUALITÉ SUR LA QVCT

Les TPE-PME n'ont pas forcément les ressources internes nécessaires pour concevoir, animer et mettre en œuvre jusqu'au bout une démarche QVCT. Formaliser ses besoins et trouver des consultants de qualité est pourtant loin d'être évident pour les petites entreprises. Le dispositif « ReflexQVT », conçu et initié dans le cadre du PST 3, répond à cette problématique en proposant une plateforme sur Internet qui permet de :

→ mettre en relation les entreprises et les consultants en QVCT ;

→ renforcer la qualité des prestations de conseil, grâce à une charte des bonnes pratiques à laquelle adhèrent les consultants qui s'inscrivent sur la plateforme et à l'animation régionale du réseau de consultants ;

→ accompagner les entreprises qui le souhaitent dans l'expression de leurs besoins de conseil.

Ce dispositif mérite ainsi d'être promu, auprès des TPE-PME comme des consultants, animé de manière dynamique et efficace au niveau régional et coordonné au niveau national. Des retours d'expérience des premières entreprises utilisatrices permettront de l'améliorer encore.

Indicateur

Taux de satisfaction des entreprises sur les prestations des consultants par les entreprises.

Action 3.2

ACCOMPAGNER LES TRANSFORMATIONS DU TRAVAIL ET DES ORGANISATIONS GRÂCE AUX DÉMARCHES QVCT

L'intensification des changements organisationnels modifiant le travail et ses conditions de réalisation, dont le télétravail généralisé durant l'épidémie de la Covid-19 est une illustration, exige d'accentuer les efforts d'accompagnement de ces transformations et de renforcer les compétences de conduite du changement favorables à la santé au travail, particulièrement pour les TPE-PME. Les périodes de télétravail de 2020 et 2021 ont également souligné la nécessité d'adapter les modalités de régulation de l'activité individuelle et collective contribuant à la santé au travail et de développer des méthodes et outils à destination des équipes, managers et salariés pour soutenir les dialogues professionnels.

Les organisations connaissent également des transformations numériques sans précédent qui peuvent améliorer la QVCT mais aussi engendrer des difficultés. L'accord européen de juin 2020 portant sur l'accompagnement à la digitalisation des entreprises ainsi que l'ANI du 26 novembre 2020 pour une mise en œuvre réussie du télétravail proposent un cadre de référence (enjeux de la transformation numérique dans les entreprises et les branches professionnelles, connaissances, repères méthodologiques...). Cette action vise également à faciliter leur appropriation par les TPE-PME et les branches professionnelles grâce à des actions d'information, de sensibilisation et de formation dédiées.

ACCOMPAGNER LES NOUVELLES CONFIGURATIONS DES LIEUX ET ESPACES DE TRAVAIL, NOTAMMENT LE TRAVAIL À DISTANCE, EN PROMOUVANT LE DIALOGUE PROFESSIONNEL COMME LEVIER DE QVCT

Il s'agit de produire un kit méthodologique permettant d'intégrer les enjeux de santé au travail et l'amélioration des conditions de travail dès la conception et dans l'accompagnement des transformations, dans le but de favoriser l'engagement durable des personnels et d'accroître la performance économique et sociale. Cette action aura pour objectif de capitaliser sur la conduite des changements, les évolutions organisationnelles et des pratiques de régulation de l'activité de travail dans différentes configurations de réalisation du travail (télétravail, travail sur site distant, travail sur site, en open space, tiers-lieux...).

Il s'agit notamment de développer des méthodes et outils à destination des équipes, managers et salariés permettant de faciliter les discussions sur le travail (adaptation des résultats attendus et moyens nécessaires face à la diversité des situations de travail rencontrées, partage sur les façons de faire, arbitrage sur les critères de qualité du travail et conditions de faisabilité, régulation de la charge de travail, etc.) et de renforcer la dynamique collective de travail et les collectifs de travail.

Livrable

Kit méthodologique à destination des équipes, managers et salariés.

Indicateur

Nombre de téléchargements du kit.

ACCOMPAGNER LE DIALOGUE SOCIAL ET PROFESSIONNEL PORTANT SUR LES TRANSFORMATIONS NUMÉRIQUES ET LES OUTILS DIGITAUX

À partir d'une étude réalisée auprès des négociateurs de l'accord européen et des branches professionnelles intéressées par la régulation de la digitalisation, cette action pourra consister à concevoir une série de webinaires facilitant l'appropriation de l'accord et la déclinaison des enjeux à l'échelle des branches et des entreprises. Une campagne de communication web sera réalisée afin de sensibiliser aux risques associés aux conditions d'usage des outils numériques en entreprise et des outils seront diffusés aux négociateurs (formation ou guide d'appui à la négociation de la digitalisation des entreprises).

Livrables

Webinaires et guide.

Indicateurs

Nombre d'inscriptions aux webinaires ; nombre de téléchargement du guide.

ACCOMPAGNER LES MUTATIONS ET LES TRANSITIONS AGRICOLES SUR LES TERRITOIRES

Le secteur agricole traverse une période marquée par de très fortes évolutions dans des registres divers : techniques, modes de production, attentes environnementales, attentes sociétales, etc. Il s'agit d'accompagner toutes les formes de mutations³ et de transitions⁴ concernant les filières, les modes de production, les circuits de transformation et de distribution, les modes d'organisation du travail et de gestion... Pour certaines entreprises, la mutation et la transition de leur activité vers une autre est une réelle opportunité pour envisager un environnement avec des conditions de travail adaptées aux opérateurs. Il conviendra d'anticiper et de simuler les futures situations et conditions de travail. La prévention primaire permet de répondre à ces objectifs, notamment en interrogeant l'activité de travail et ses déterminants (les locaux, le matériel, les outils), le *process* et l'organisation du travail (horaires, management, formation, équipes et collectifs...). Cette action vise à mobiliser les partenaires et acteurs de ces transitions afin de leur permettre de prendre en compte la réalité du travail et les différentes dimensions de la santé lors de l'accompagnement des entreprises. Ces accompagnements seront capitalisés puis valorisés auprès des acteurs d'entreprises et des partenaires sociaux.

Livable

Évaluation qualitative des accompagnements d'entreprises dans leur projet de transition et partage des expériences.

³ Mutation agricole : changement des modes et des modalités de production, de distribution et d'organisation. Exemple : conversion à l'agriculture biologique, développement d'un atelier de transformation à la ferme, mise en place d'un circuit de commercialisation sur l'exploitation, implantation d'un robot de traite, abattoirs mobiles... Ces changements sont motivés par différentes logiques : de développement durable (maintien des ressources naturelles : sols, eau, écosystèmes), de production (changement de modes alimentaire, autosuffisance alimentaire, adaptation aux dérèglements climatiques), de développement social (maintien de la santé et assurer un revenu décent), etc.

⁴ Transition agricole : phase d'évolution vers un autre système du fait de la mutation agricole.

Action 3.3

FAIRE DES DÉMARCHES QVCT DE VÉRITABLES LEVIERS D'ÉGALITÉ FEMME-HOMME

La démarche QVCT exige de prendre en compte et de s'adresser à l'ensemble du personnel. Elle concerne des travailleuses et travailleurs soumis à des expositions et à des parcours professionnels différenciés et comprend également une dimension de lutte contre les inégalités femmes-hommes et de conciliation de la vie personnelle et professionnelle exigeant de s'intéresser à certains enjeux de société comme les violences sexistes et sexuelles mais aussi les violences conjugales.

CONCEVOIR DES OUTILS DÉDIÉS À LA SANTÉ AU TRAVAIL DES FEMMES, EN LIEN AVEC LES SERVICES DE PRÉVENTION SANTÉ AU TRAVAIL

Cette action vise à soutenir la prise en compte des expositions différenciées des hommes et des femmes⁵ à différentes conditions de travail et à différentes conditions de vie, qui permet de progresser dans l'évaluation et la prévention des risques professionnels. Par exemple, l'ergonomie des équipements de travail et équipements de protection individuelle est trop souvent définie à partir de modèles représentant un « homme moyen » et gagnerait à prendre en compte des caractéristiques physiques féminines. Les SPST, acteurs de proximité, sont en première ligne pour aider les entreprises à développer, en tant que de besoin, une approche différenciée des conditions de travail et des actions de prévention selon le sexe, notamment au sein des documents uniques d'évaluation des risques professionnels (DUERP). Cette prise en compte des différences femmes-hommes au sein des DUERP constitue en effet une obligation légale et une préoccupation des autorités européennes.

Livrables

Outils sur l'approche différenciée des conditions de travail selon les sexes à destination des SPST.

ACCOMPAGNER LES ENTREPRISES DANS LA PRÉVENTION DES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES AU TRAVAIL AINSI QUE DANS LA PRISE EN COMPTE DES VIOLENCES CONJUGALES

Il s'agit de concevoir et expérimenter un outillage à destination des services de ressources humaines (RH) et des comités sociaux et économiques (CSE) pour prévenir les violences sexistes et sexuelles au travail articulant les différents niveaux de prévention. Ces violences étant un potentiel facteur de désinsertion professionnelle, les SPST ont toute leur place dans l'accompagnement de leur prévention.

Les SPST pourront également être associés au dispositif d'identification et d'accompagnement des violences conjugales, lesquelles peuvent avoir de grandes conséquences sur la vie professionnelle. À ce titre, ils pourront apporter leur concours et leur expertise pour appuyer les démarches mises en place par les entreprises.

Livrables

Expérimentations et outils sur la prévention des violences sexistes et sexuelles au travail ainsi que la prise en compte des violences conjugales.

⁵ www.anact.fr/egalite-professionnelle-les-enjeux

AXE STRATÉGIQUE 2.

Structurer, développer la prévention de la désinsertion professionnelle, la prévention de l'usure, le maintien dans l'emploi et accompagner les salariés et les entreprises concernés



OBJECTIF 4

**Prévenir la désinsertion et l'usure professionnelles
en accompagnant les salariés et les entreprises concernés
pour faciliter le maintien en emploi**

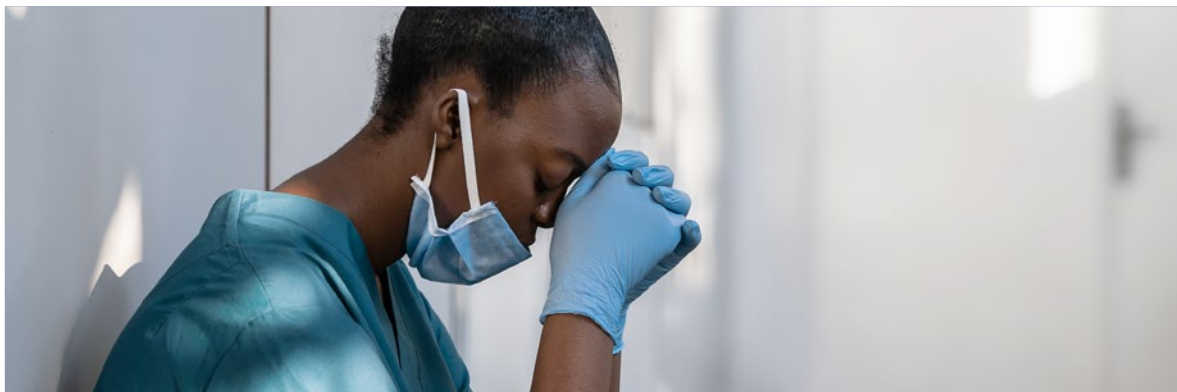
61

OBJECTIF 4.

**PRÉVENIR LA DÉSINSERTION
ET L'USURE PROFESSIONNELLES
EN ACCOMPAGNANT LES SALARIÉS
ET LES ENTREPRISES CONCERNÉS
POUR FACILITER LE MAINTIEN
EN EMPLOI**



OBJECTIF 4



PRÉVENIR LA DÉSINSERTION ET L'USURE PROFESSIONNELLES EN ACCOMPAGNANT LES SALARIÉS ET LES ENTREPRISES CONCERNÉS POUR FACILITER LE MAINTIEN EN EMPLOI

ENJEUX

La **prévention de la désinsertion professionnelle** (PDP) renvoie aux dispositifs et accompagnements mis en œuvre à destination des salariés potentiellement vulnérables du fait d'un état de santé difficilement compatible avec la poursuite de leur activité. Ces situations de vulnérabilité peuvent être d'origine professionnelle ou non et peuvent se traduire ou non par une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH). Le risque de désinsertion professionnelle touche un nombre important de travailleurs du fait notamment du vieillissement de la population active et de l'augmentation des maladies chroniques comme le cancer, le diabète, la sclérose en plaques, les maladies cardio-vasculaires, les maladies psychiques, le VIH, etc.

L'**usure professionnelle** est le résultat d'un processus d'altération de la santé au travail qui se traduit par une accélération du vieillissement de la personne et une dégradation de ses capacités physiques. En fonction des parcours professionnels des salariés, des contraintes et des risques auxquels ils sont exposés ainsi que des marges de manœuvre dont peuvent disposer les intéressés dans l'accomplissement de leurs tâches, l'usure professionnelle peut apparaître tôt dans les carrières et ne concerne donc pas que les seniors. Processus progressif qui peut avoir des conséquences tant sur la santé des travailleurs que sur le bon fonctionnement de l'entreprise, les manifestations de l'usure professionnelle peuvent être multiples : accidents, douleurs, maladies, troubles musculo-squelettiques (TMS), troubles psychosociaux etc. Elle peut alors se traduire par de la démotivation, de l'absentéisme, du turn-over ou encore des restrictions d'aptitude voire des déclarations d'inaptitude. Il faut ainsi savoir repérer ces « signaux » avant que le processus ne débouche d'abord sur une rupture du contrat de travail, parfois suivie, en raison d'une période de chômage plus ou moins longue, d'une désinsertion professionnelle du travailleur.

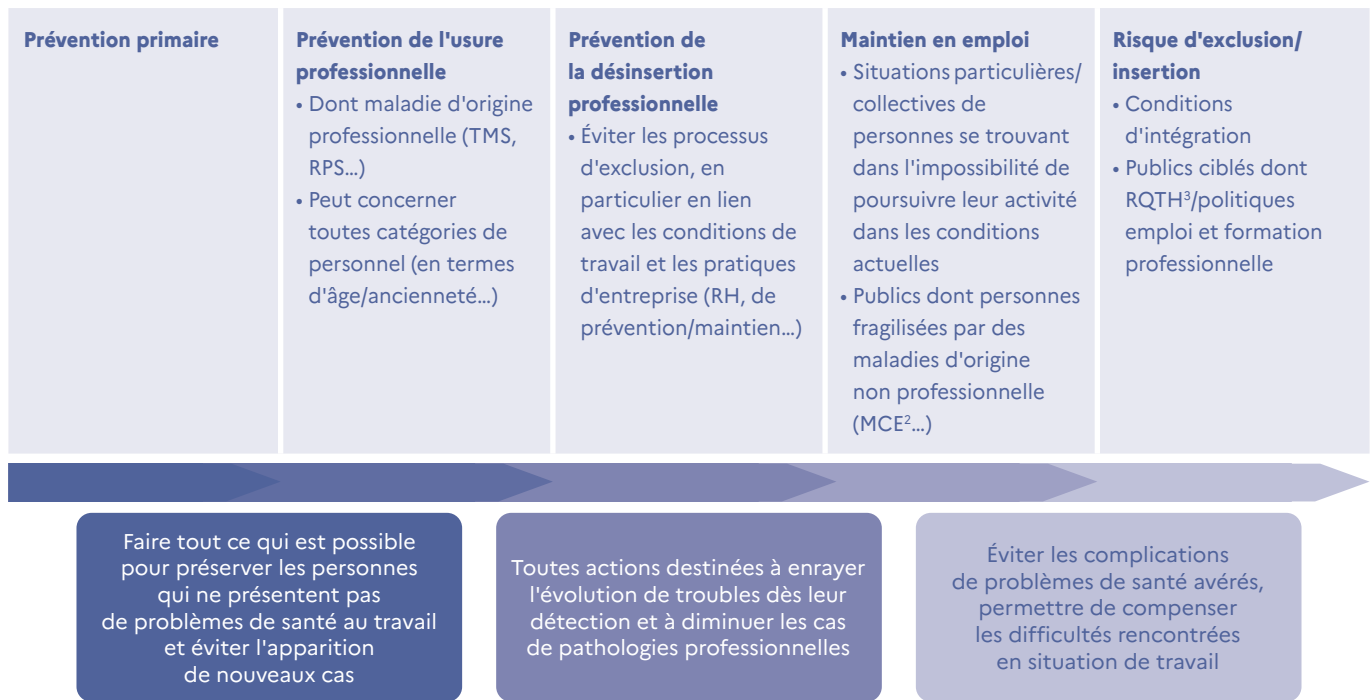
La **prévention de l'usure professionnelle** contribue ainsi directement à la prévention de la désinsertion professionnelle, en particulier en réduisant le risque de maladie professionnelle. Elle vise à agir collectivement sur les facteurs de risques et les facteurs protecteurs, à la fois techniques, organisationnels ou encore liés aux parcours. Son enjeu est renforcé par l'allongement des carrières.

Enfin, selon la Haute Autorité de santé, le **maintien en emploi** est défini comme un processus d'accompagnement des personnes présentant un problème de santé avec un retentissement sur leurs capacités de travail, dans le but de les maintenir durablement en emploi (et pas seulement dans leur poste de travail, ni dans la seule entreprise d'origine) dans des conditions compatibles dans la durée avec leur santé. Souvent conçu dans un sens large, incluant le maintien dans l'emploi (maintien sur le poste, grâce à des aménagements ou sur un autre poste dans l'entreprise, par reclassement interne) et le maintien en emploi proprement dit (grâce à un reclassement externe), il peut également mobiliser les leviers de la prévention de l'usure professionnelle et les dispositifs d'action sur les parcours professionnels relevant de la politique de l'emploi, de la fonction ressources humaines (RH) et de la gestion des compétences.

Le schéma ci-après, extrait d'une publication élaborée par l'Anact avec les partenaires de l'action 1.8 du PST 3 pour donner les moyens aux entreprises d'accompagner le vieillissement actif¹, retrace ces différents enjeux.

¹ www.anact.fr/file/10465/download?token=rDe1WLe6

Prévenir la désinsertion et l'usure professionnelles en accompagnant les salariés et les entreprises concernés pour faciliter le maintien en emploi



Cf. Action 1.6 : « Évaluer et diffuser les démarches et les outils développés en matière de prévention des TMS » et actions 1.17 à 1.21 sur la prévention des RPS.

² MCE : Maladie Chronique Évolutive.

³ RQTH : Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé.

Sur ces sujets, les approches et actions demeurent encore insuffisamment coordonnées, lisibles et accessibles, notamment du fait de la grande diversité d'acteurs et de dispositifs. Les travaux menés dans le cadre du PST 3 se sont attachés à renforcer les liens entre les acteurs et la visibilité des outils de prévention de la désinsertion professionnelle. Cette dynamique doit être accentuée et enrichie par les orientations de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 9 décembre 2020 sur la santé au travail et de la loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail. Ces textes ouvrent la voie à des avancées majeures en matière de mobilisation des services de prévention et de santé au travail (SPST), de détection du risque et d'amélioration de la prise en charge des personnes concernées, que le PST 4 devra matérialiser, en lien avec les conventions d'objectifs et de gestion (COG) de l'Assurance Maladie et de la branche accidents du travail - maladies professionnelles, mais aussi la convention multipartite pour l'emploi des travailleurs handicapés, la stratégie décennale de lutte contre le cancer et les plans santé au travail du secteur agricole et de la fonction publique.

Enfin, la prévention de la désinsertion professionnelle pourra tirer les enseignements de deux expérimentations en cours :

→ une expérimentation de l'Assurance Maladie sur la mise en place de plateformes départementales pluridisciplinaires, dont le but est de repérer les assurés en risque de désinsertion professionnelle dès lors qu'ils connaissent des arrêts de travail longs ou répétés, et d'engager des solutions d'accompagnement coordonnées avec les différents acteurs du maintien en emploi et de la compensation du handicap, notamment grâce à un système d'échanges sécurisés entre professionnels de santé ;

→ une expérimentation lancée en septembre 2020 par le ministère du Travail avec cinq services de santé au travail, sur les modalités de détection précoce des salariés, avant même la survenance d'arrêts de travail, et les outils d'accompagnement déployés par ces services, en vue de la diffusion de bonnes pratiques au niveau national.

OBJECTIFS

- ➡ Renforcer la prévention primaire collective des risques d'usure professionnelle.
- ➡ Repérer de manière précoce les salariés concernés par un risque d'usure ou de désinsertion professionnelles afin de déclencher le plus tôt possible une prise en charge appropriée et coordonnée entre les acteurs responsables de leur accompagnement.
- ➡ Favoriser le maintien en emploi des personnes, notamment celles atteintes de maladies chroniques ou en situation de handicap, en faisant mieux connaître les solutions existantes, dans une logique de parcours, et en les adaptant toujours plus aux réalités des situations vécues.

Action 4.1

RENFORCER LA PRÉVENTION PRIMAIRE COLLECTIVE DE L'USURE PROFESSIONNELLE

Loin de ne concerner qu'une population « sénior », la prévention primaire de l'usure professionnelle devrait bénéficier à tous les salariés, dès leur entrée dans la vie active. Les caractéristiques des organisations du travail, d'une part, et des parcours professionnels, d'autre part, sont déterminantes dans les processus d'usure et sont donc de puissants leviers de prévention.

INCITER D'AVANTAGE LES ENTREPRISES À IDENTIFIER ET RÉDUIRE LES FACTEURS DE RISQUES À L'ORIGINE DE PHÉNOMÈNES D'USURE PROFESSIONNELLE, GRÂCE AU DIALOGUE SOCIAL D'ENTREPRISE ET DE BRANCHE

Puisqu'il s'agit de réduire les risques professionnels avant qu'ils n'usent les travailleurs, toutes les démarches participant à la culture de prévention (cf. **objectif 1**) ou à la prévention des risques prioritaires (cf. **objectif 2**) peuvent être utiles pour prévenir l'usure professionnelle. Il s'agit en particulier de promouvoir des organisations de travail permettant une véritable prévention primaire de l'usure professionnelle.

Plus spécifiquement, une démarche axée sur la prévention de l'usure peut utilement s'appuyer sur le dialogue social, dans le cadre d'accords portant sur la prévention² qu'il s'agit de promouvoir. Au niveau des branches, ces accords peuvent mettre à disposition des employeurs des outils pédagogiques et adaptés pour identifier les postes, métiers ou situations de travail exposés à certains facteurs de risques professionnels, en particulier par rapport aux seuils réglementaires liés au compte professionnel de prévention (C2P). Dans cette même optique, elles peuvent également élaborer un référentiel professionnel, homologué par l'État lorsque sa qualité est reconnue, avec une attention particulière portée sur le fait d'analyser l'ensemble des dix facteurs de risques professionnels de l'article L. 4161-1 du code du travail et sur le caractère paritaire de la démarche. Au niveau des entreprises, la négociation de tels accords constitue une obligation pour les entreprises dont au moins un quart des salariés sont déclarés exposés au C2P ou enregistrant une sinistralité élevée. Lorsque les efforts de négociation n'aboutissent pas, les entreprises concernées doivent élaborer un plan de prévention. Au-delà de celles qui sont soumises à ces obligations légales, toutes les entreprises

peuvent être incitées à engager une négociation sur les conditions de travail et la prévention des risques professionnels.

Il s'agit donc de mobiliser l'ensemble des préventeurs sur le terrain, et notamment les SPST, pour que les entreprises s'approprient mieux leurs obligations, en comprennent l'intérêt pour leurs salariés, et lancent des démarches de prévention de l'usure professionnelle. Il s'agit également d'encourager les branches professionnelles à se saisir de leurs facultés pour mettre en œuvre des démarches anticipatrices, de prévention primaire, dans la mesure où celles-ci apportent une aide précieuse aux entreprises. Cela peut passer par des accords de branche ou l'identification de risques ou de moyens de prévention au sein de référentiels professionnels, en privilégiant les démarches paritaires.

Indicateurs

Nombre d'accords de prévention prévus à l'article L. 4162-1 du code du travail au niveau des entreprises et des branches ; nombre de référentiels de branche mentionnés à l'article L. 4163-2 du même code.

ANTICIPER LES PROCESSUS D'USURE INTERVENANT AU COURS DES PARCOURS PROFESSIONNELS, EN PARTICULIER PAR LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES, NOTAMMENT EN MILIEU ET FIN DE CARRIÈRE

Au-delà d'actions de prévention sur les métiers et les postes de travail, une autre clé d'entrée pour prévenir l'usure professionnelle est de diversifier les trajectoires professionnelles, avec des réflexes à adopter en particulier en milieu de carrière, lorsqu'il est encore possible pour les travailleurs de changer de poste ou de se reconvertir pour préserver leur santé, et en fin de carrière, où les états de santé des salariés sont souvent fragilisés

² Accords de prévention prévus à l'article L. 4162-1 du code du travail.

et impliquent d'adapter leurs postes pour qu'ils puissent poursuivre leur vie professionnelle. La construction d'une véritable gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP) prenant en compte la prévention de l'usure professionnelle est donc un élément important sur lequel il faudrait sensibiliser branches, employeurs et travailleurs, qui pourra s'articuler avec ce que proposeront les services de prévention et de santé au travail (SPST) aux salariés au cours de la nouvelle « visite de mi-carrière » prévue par la loi du 2 août 2021. Faire évoluer l'organisation du travail, notamment en faveur des seniors, doit également être encouragé,

comme dans certains accords où, par exemple, une priorité est accordée aux salariés les plus âgés pour passer en horaires de jour ou sortir du travail posté. Il s'agit ainsi d'aider les entreprises à mettre en place de telles mesures et d'inciter à la négociation collective sur ces sujets essentiels.

Livrable

Outils d'aide à la mise en place d'une GEPP tenant compte de l'usure professionnelle et des possibilités liées à la nouvelle visite de mi-carrière.

Action 4.2

REPÉRER LES SALARIÉS EXPOSÉS À UN RISQUE DE DÉSINSERTION PROFESSIONNELLE AFIN DE DÉCLENCHER DES PRISES EN CHARGE PLUS PRÉCOCES ET MIEUX COORDONNÉES

Pour prévenir les risques de désinsertion professionnelle, la Haute Autorité de santé recommande de repérer, si possible en amont de l'arrêt de travail, toute altération de l'état de santé du travailleur ayant un retentissement sur ses capacités fonctionnelles et de travail. Cette détection précoce des situations individuelles, notamment par les SPST et l'Assurance Maladie mais aussi par les employeurs, est la condition d'une prise en charge suffisamment anticipée. Pour être effectives, détection et prise en charge doivent également être mieux coordonnées entre tous les acteurs de la PDP, ce que pourront améliorer les nouvelles cellules PDP des SPST et les plateformes pluridisciplinaires de l'Assurance Maladie en cours de déploiement en lien avec les acteurs du maintien en emploi et de la compensation du handicap.

DÉTECTER LE PLUS TÔT POSSIBLE LES SALARIÉS EN RISQUE DE DÉSINSERTION PROFESSIONNELLE DANS LES ENTREPRISES GRÂCE À DES CRITÈRES DE REPÉRAGE PARTAGÉS ET À UNE VIGILANCE ACCRUE DES SPST COMME DES EMPLOYEURS

Les expérimentations de l'Assurance Maladie et du ministère du Travail menées en 2021 sur la PDP ont toutes deux l'objectif de mieux repérer les cas potentiels ou avérés de désinsertion professionnelle. Tandis que l'Assurance Maladie se fonde sur des critères liés aux arrêts de travail (longs ou répétés) et aux pathologies (maladies chroniques par exemple), le ministère du Travail a travaillé avec cinq services de santé au travail pour dégager des critères communs de repérage précoce des situations, avant même la survenue d'arrêts de travail.

Une fois concertée avec le CNPST et l'ensemble des acteurs concernés, la liste de ces critères pourrait faire l'objet d'une diffusion à l'ensemble des SPST, en tant que bonne pratique voire comme élément de leur certification. Grâce à l'utilisation de ces critères, il s'agira pour les SPST d'être encore plus vigilants au cours de chaque visite d'information et de prévention, et plus encore au cours des visites de mi-carrière, post-exposition, de reprise ou de préreprise. La visite de mi-carrière pourra en effet être l'occasion de vérifier l'adéquation entre le poste de travail et l'état de santé ou de handicap, en prenant davantage de hauteur sur le déroulement prévisible de la carrière du travailleur et l'évolution de ses capacités, et d'envisager ainsi des aménagements ou adaptations de poste ou de temps de travail, reclassements ou reconversions professionnelles.

Enfin, les acteurs de la PDP pourront s'attacher à construire des éléments de sensibilisation pour les employeurs afin qu'ils puissent eux aussi identifier les situations et déployer des solutions adaptées, notamment grâce aux nouveaux « rendez-vous de liaison » rendus possibles par la loi du 2 août 2021 en cours d'arrêt de travail ou aux conventions de rééducation professionnelle en entreprise désormais étendues à tous les salariés inaptes ou en risque d'inaptitude. Il s'agit de promouvoir ces dispositifs, de même que tous ceux proposés par les acteurs de la compensation du handicap ou de la réadaptation.

Livrable

Critères de repérage à l'usage des SPST.

Indicateurs

Nombre de rendez-vous de liaison ; nombre de visites de mi-carrière, de visites de reprise et de préreprise et suites données à ces visites (aménagements ou adaptations de postes ou de temps de travail, reclassements, inaptitudes, licenciement, etc.).

**S'APPUYER SUR LES NOUVELLES STRUCTURES
DÉDIÉES À LA PDP AU SEIN DES SPST ET
DE L'ASSURANCE MALADIE POUR MIEUX
COORDONNER LA PRISE EN CHARGE DES SALARIÉS**

Garantir la continuité des parcours pour les travailleurs à risque de désinsertion professionnelle, assurer la coordination entre les interventions des SPST, de l'Assurance Maladie et de tous les acteurs locaux impliqués dans la PDP (médecins traitants, acteurs du handicap, Pôle emploi et le réseau Cap Emploi, etc.) est un autre axe de travail prioritaire. Les cellules PDP, qui deviennent obligatoires dans chaque SPST de par la loi du 2 août 2021, sont appelées à devenir une porte d'entrée incontournable, tant pour les employeurs et salariés que pour le réseau d'acteurs régionaux. L'ANI du 9 décembre 2020 indique qu'elles devront sensibiliser les acteurs, effectuer des signalements précoces, accompagner les parties prenantes en amont, proposer des aménagements de poste, des solutions de maintien en emploi ou encore des aides au reclassement et à la reconversion. Le CNPST détaillera leurs missions et leur fonctionnement, puisqu'elles font partie intégrante de l'ensemble socle de services fournis par les SPST. Le PST 4 pourra permettre de dégager des bonnes pratiques concernant ces cellules.

Les plateformes départementales pluridisciplinaires de l'Assurance Maladie, qui assureront notamment des échanges numériques sécurisés entre professionnels de santé sur les cas identifiés, permettront également de faciliter la coordination entre tous les acteurs de la PDP. La loi prévoit également des échanges d'informations entre l'Assurance Maladie et les SPST sur les arrêts de travail, sous réserve du consentement du travailleur. Cela devrait notamment permettre aux SPST de déclencher des visites de pré-reprise dès que c'est nécessaire et ainsi de mettre en place de manière précoce des parcours garantissant le maintien en emploi du travailleur. Le PST 4 préparera et facilitera la mise en œuvre de ces mesures.

 Livrables

Guides de bonnes pratiques sur les missions et le fonctionnement des cellules PDP au sein des SPST et sur le traitement des arrêts de travail reçus de l'Assurance Maladie.

 Indicateurs

Nombre et part de SPSTI ayant mis en place une cellule de prévention de la désinsertion professionnelle ; nombre de salariés suivis par les cellules PDP des SPST.

Action 4.3

RENFORCER LA LISIBILITÉ ET LA PERTINENCE DES NOMBREUX DISPOSITIFS DE MAINTIEN EN EMPLOI DANS UNE LOGIQUE DE PARCOURS, NOTAMMENT POUR LES PERSONNES ATTEINTES DE MALADIES CHRONIQUES OU EN SITUATION DE HANDICAP

De nombreux dispositifs existent mais sont aujourd'hui cloisonnés ou trop peu mobilisés.

RENDRE PLUS LISIBLES ET MIEUX CONNUS LES DISPOSITIFS ET PARCOURS DE MAINTIEN EN EMPLOI À TRAVERS UNE CARTOGRAPHIE PARTANT DES BESOINS DES USAGERS

Du point de vue des travailleurs, les parcours et dispositifs de maintien dans l'emploi apparaissent particulièrement complexes car ils mobilisent une diversité d'acteurs, ayant des outils d'interventions qui leur sont propres. À titre d'illustration, la convention de rééducation professionnelle en entreprise (CRPE) ou l'essai encadré que promeut la loi du 2 août 2021, demeurent insuffisamment mobilisés. Une cartographie avait été réalisée dans le cadre du PST 3 mais est apparue encore trop institutionnelle. Afin d'améliorer le recours aux outils du maintien dans l'emploi, il semble nécessaire de partir des questions courantes et des besoins des usagers et d'y répondre au sein d'une rubrique Internet bien identifiée, en s'appuyant le cas échéant sur des exemples types de parcours dans lesquels les travailleurs à risque pourraient se reconnaître.

Livrable

Nouvelle rubrique Internet sur le maintien dans l'emploi privilégiant une « approche usager », i.e. centrée sur les usages que pourront en avoir les travailleurs, employeurs et acteurs de la PDP.

CONCEVOIR UN PARCOURS DE PRISE EN CHARGE DES TRAVAILLEURS ATTEINTS DE MALADIES CHRONIQUES IMPLIQUANT LES SPST ET L'ASSURANCE MALADIE

Les maladies chroniques, comme le cancer ou le diabète, touchent aujourd'hui 15 % de la population active, mais elles pourraient concerner 25 % de la population active d'ici à 2025 (Cese, 2019). Un à deux millions de salariés seraient concernés par un risque de désinsertion professionnelle lié aux maladies chroniques, soit 5 à 10 % des salariés (Rapport de l'Igas, La prévention de la désinsertion professionnelle des salariés malades ou handicapés, 2017). Améliorer le maintien en emploi de ces personnes devient donc un enjeu majeur, poursuivi de manière convergente par le PST 4 et plusieurs outils de santé publique comme la stratégie décennale de lutte contre le cancer.

Pour améliorer la coordination entre médecine du travail, médecine de ville et médecin conseil autour de ces travailleurs, des actions de sensibilisation et la création d'un guichet unique concernant les dispositifs et ressources mobilisables pour les personnes atteintes de cancer pourront être déployées.

Livrable

Kit de sensibilisation pour le maintien en emploi des travailleurs atteints de maladies chroniques, plateforme de ressources répertoriant les aides et dispositifs mobilisables pour les personnes atteintes de cancer.

SOUTENIR LA MOBILISATION DES ENTREPRISES AUTOUR DU MAINTIEN EN EMPLOI DES PERSONNES ATTEINTES DE MALADIES CHRONIQUES, DONT LE CANCER

De nombreuses initiatives, portées par exemple par des associations, expérimentent des dispositifs innovants au sein des entreprises pour contribuer à améliorer la prévention de la désinsertion professionnelle et le maintien en emploi. Ces dispositifs questionnent l'organisation du travail, les pratiques de management et les outils de gestion à mettre en place.

Parallèlement, des chartes et clubs d'entreprises se sont développés sous l'égide d'institutions nationales (par exemple le Club des entreprises sur cancer et emploi) et permettent de faire progresser la connaissance et la prise en compte des répercussions du cancer sur la vie professionnelle. Ces initiatives méritent ainsi d'être soutenues dans le cadre du PST 4.

Lors de la visite de mi-carrière prévue par la loi du 2 août 2021, les SPST pourront également sensibiliser à la prévention et au dépistage des cancers et maladies chroniques : cancers du col de l'utérus, du colon et du sein, maladies cardiovasculaires et métaboliques, etc.

AXE STRATÉGIQUE

3.

**Adapter la politique de santé
au travail aux défis d'aujourd'hui
et de demain**



OBJECTIF 5

Encourager le développement d'une approche partagée de la santé
(santé publique, santé au travail, santé-environnement) 73

OBJECTIF 6

Anticiper les crises pour mieux les gérer et limiter leurs effets
dans la durée 81

OBJECTIF 7

Développer la recherche et améliorer les connaissances
notamment sur les risques émergents 87

OBJECTIF 5.

**ENCOURAGER LE DÉVELOPPEMENT
D'UNE APPROCHE PARTAGÉE
DE LA SANTÉ : SANTÉ PUBLIQUE,
SANTÉ AU TRAVAIL, SANTÉ –
ENVIRONNEMENT**



OBJECTIF 5



ENCOURAGER LE DÉVELOPPEMENT D'UNE APPROCHE PARTAGÉE DE LA SANTÉ : SANTÉ PUBLIQUE, SANTÉ AU TRAVAIL, SANTÉ – ENVIRONNEMENT

ENJEUX

La stratégie nationale de santé (SNS 2018-2022), adoptée en 2018, traduit la volonté de développer la transversalité entre les différentes politiques publiques de santé, sans nier pour autant leurs spécificités. La crise sanitaire a accéléré ce mouvement en mettant *de facto* les questions de santé publique et de santé environnement au cœur de la politique de prévention et de suivi de l'état de santé des travailleurs et en mobilisant fortement les services de santé au travail. La loi du 2 août 2021 visant à renforcer la santé au travail entérine cette évolution. La réforme prévoit par exemple que les services de prévention et de santé au travail (SPST) contribuent à la réalisation d'objectifs de santé publique afin de préserver, au cours de la vie professionnelle, un état de santé du travailleur compatible avec son maintien en emploi et ajoute la participation à des actions de promotion de la santé sur le lieu de travail aux missions des SPST prévues par le code du travail.

Elle lie également plus étroitement le dossier médical en santé au travail (DMST) et le dossier médical partagé (DMP).

La promotion de la santé, composante importante de la santé publique, est « un processus social et politique global, qui comprend non seulement des actions visant à renforcer les aptitudes et les capacités des individus mais également des mesures visant à changer la situation sociale, environnementale et économique, de façon à réduire ses effets négatifs sur la santé publique et sur la santé des personnes »¹. La santé environnementale comprend les aspects de la santé humaine, y compris la qualité de la vie,

qui sont déterminés par les facteurs physiques, chimiques, biologiques, sociaux, psychosociaux et esthétiques de notre environnement. Elle concerne également la politique et les pratiques de gestion, de résorption, de contrôle et de prévention des facteurs environnementaux susceptibles d'affecter la santé des générations actuelles et futures. Enfin, la santé au travail qui vise à éviter la dégradation de l'état de santé du fait du travail a pour clé de voûte la prévention primaire, visant à réduire les facteurs de risques susceptibles de provoquer des maladies ou des accidents.

La loi « Santé » du 27 janvier 2016 a contribué à la prise en compte de la notion de santé globale (« One Health » – Une seule santé) recouvrant la santé humaine, animale, végétale et environnementale dans la stratégie sanitaire française en consacrant dans le code de la santé publique le concept d'exposome². La politique de santé de la nation comprend ainsi « la surveillance et l'observation de l'état de la santé de la population et l'identification de ses principaux déterminants, notamment ceux liés à l'éducation et aux conditions de vie et de travail [dont l'identification] s'appuie sur le concept d'exposome ».

La politique de santé au travail repose sur une logique et des moyens spécifiques, qui doivent être préservés, mais elle participe de l'état de santé global de la population. Dans ce cadre, l'approche partagée de la santé, encouragée par le PST 4, repose sur l'idée que les travailleurs sont concernés par des risques ou des pathologies relevant de multiples facteurs, sur lesquels il convient d'agir de manière cohérente et coordonnée.

OBJECTIFS

- ➔ Renforcer la connaissance partagée des déterminants d'un environnement de travail favorable à la santé.
- ➔ Favoriser l'inscription des entreprises dans un environnement favorable à la santé publique.
- ➔ Prendre en compte les effets de facteurs environnementaux sur les conditions de travail.

¹ OMS.

² L'exposome est défini par le code de la santé publique comme l'intégration sur la vie entière de l'ensemble des expositions qui peuvent influencer la santé humaine.

Action 5.1

DÉVELOPPER UNE APPROCHE PARTAGÉE ENTRE SANTÉ PUBLIQUE, SANTÉ AU TRAVAIL ET SANTÉ- ENVIRONNEMENT

La compréhension des enjeux communs, première étape de la diffusion d'une approche partagée entre les acteurs concourant aux différentes politiques de santé, passe par une meilleure connaissance réciproque et par une coordination renforcée.

CONCEVOIR DES DOCUMENTS DE RÉFÉRENCE SUR L'APPROCHE PARTAGÉE DE LA SANTÉ À DESTINATION DES PROFESSIONNELS DE SANTÉ

Les expositions aux risques professionnels, mais également les expositions relevant de la sphère publique ou privée peuvent constituer des facteurs de dégradation de l'état de santé. Cette action consiste donc à produire et diffuser aux professionnels de santé au travail et aux professionnels du soin des recommandations sur le développement d'une approche partagée en santé-environnement, santé au travail et santé publique, afin qu'ils intègrent pleinement le caractère multifactoriel de certains risques dans leurs approches et pratiques.

RAPPROCHER LES ACTEURS DE LA SANTÉ PUBLIQUE, SANTÉ ENVIRONNEMENT ET SANTÉ AU TRAVAIL

La gestion de l'épidémie de la Covid-19 a montré l'importance de la coopération renforcée au niveau local entre les réseaux et acteurs de la santé au travail et de la prévention des risques professionnels et de la santé publique. Cette action vise à conforter les différents groupes et réseaux qui traduisent, dans les territoires, l'approche partagée : les centres régionaux de pathologies professionnelles et environnementales, les communautés professionnelles territoriales de santé... La loi du 2 août 2021 prévoit d'ailleurs la participation des professionnels de santé au travail à ces dernières. Cette action sera renforcée par la création d'un statut de médecin praticien correspondant (MPC) qui contribuera au suivi décloisonné de la santé du salarié dans le cadre prévu par la loi. Par ailleurs, la réflexion sur le développement des passerelles entre médecine de ville et médecine du travail, notamment dans les parcours individuels, pourra être poursuivie.

Action 5.2

PRÉVENIR LES RISQUES MULTIFACTORIELS ET AGIR SUR LES DÉTERMINANTS DE SANTÉ EN MILIEU PROFESSIONNEL

Au-delà de l'exposition aux risques professionnels inhérente à l'activité de l'entreprise, certaines pathologies peuvent apparaître en raison de risques multiples rencontrés en tout lieu et à tout moment par les personnes au cours de leur vie (alimentation, consommation d'alcool, tabagisme, sédentarité...).

EXPÉRIMENTER DES DÉMARCHES DE PROMOTION DE LA SANTÉ CARDIO-VASCULAIRE

En agissant sur les déterminants clés de l'état de santé, la promotion de la santé cardio vasculaire auprès des travailleurs permet de réduire la survenue de troubles et maladies chroniques dans la population active et de diminuer leurs répercussions sur l'emploi et la performance des entreprises. À partir d'un état des lieux des travailleurs exposés à des risques ou contraintes professionnels susceptibles de produire un effet sur le système cardiovasculaire, une démarche de promotion de la santé en milieu de travail reposant sur la prévention des maladies cardiovasculaires (MCV) devra permettre de :

- mener des actions pilotes multi-déterminants de prévention des maladies cardiovasculaires, prenant en compte les inégalités sociales et territoriales de santé, dans une approche participative et active des travailleurs, des employeurs, des SPST, des ressources humaines, des partenaires sociaux, et des acteurs de santé publique ;
- produire des guides et outils méthodologiques ;
- diffuser et mettre à disposition la démarche et les outils pour le développement d'autres thématiques, notamment la promotion d'activités physiques et sportives en milieu professionnel, la lutte contre la sédentarité et dans d'autres groupes professionnels (branche, entreprise...) ou territoires.

Ces actions auront un bénéfice allant au-delà des MCV et notamment sur le diabète et certains cancers (du fait des déterminants communs).

Effet attendu

Développement de comportements et d'un environnement favorables à la santé pour améliorer l'anticipation des risques cardiovasculaires dans certains secteurs professionnels et réduire la sinistralité liée aux malaises et accidents cardio-neurovasculaires au travail.

PROMOUVOIR LES ACTIVITÉS PHYSIQUES ET SPORTIVES (APS) EN MILIEU PROFESSIONNEL

L'inactivité physique et la sédentarité sont considérées comme le principal paramètre de morbidité évitable dans le monde (Organisation mondiale de la santé). Dans ce contexte, le milieu professionnel constitue un espace possible pour développer les activités physiques et sportives, comme le rappelle la Stratégie nationale sports santé 2019-2024. La loi du 2 août 2021 a confirmé cette ambition, en inscrivant les actions de sensibilisation aux bénéfices de la pratique sportive parmi les missions des services de prévention et de santé au travail. Alors que l'organisation des Jeux Olympiques 2024 va de pair avec l'objectif de trois millions de pratiquants supplémentaires en France à cet horizon, le PST offre un cadre propice aux travaux visant à encourager la pratique du sport en entreprise. La promotion des APS en milieu professionnel repose sur le principe du volontariat. Elle pourra s'appuyer par exemple sur :

- la facilitation de l'accès des employeurs, salariés et de leurs représentants aux ressources utiles, notamment grâce à une future plateforme internet dédiée ;
- l'implication des comités sociaux et économiques (CSE) ;
- la mise à dispositions d'espaces ou activités dédiés pour les salariés volontaires.

La promotion des APS devra se faire dans un cadre prenant en compte les spécificités de l'entreprise : relation entre employeur et salarié, responsabilité, etc.

DÉVELOPPER LES ACTIONS DE LUTTE CONTRE LES ADDICTIONS EN MILIEU PROFESSIONNEL

Une enquête réalisée en septembre 2020 auprès de 4 000 salariés et agents publics, publiée par la Mission interministérielle de lutte contre les drogues et les conduites addictives (Mildeca) et ses partenaires (Anses, Anact, DGS, INRS, OFDT, Santé publique France et le Coct), montre que l'isolement et la charge de travail liés à la crise de la Covid-19 ont joué un rôle dans la hausse des consommations de substances psychoactives. Il est essentiel de mieux identifier à la fois les addictions et les facteurs susceptibles de les influencer à la fois pour améliorer l'environnement de travail et favoriser le développement d'actions de prévention en entreprise. Ces objectifs reposent sur la mobilisation de différents relais :

- les SPST, dont la mobilisation est déjà prévue par le code du travail, doivent mieux sensibiliser et orienter les salariés (en particulier à l'occasion de la visite d'information et de prévention, dont celle des apprentis mineurs, à l'occasion de la visite de mi carrière et plus largement de l'ensemble des visites contribuant au suivi) et mieux conseiller les entreprises ;
- les partenaires sociaux, notamment dans le cadre de la branche ;
- les représentants des entreprises volontaires au sein de réseaux régionaux animés par la Mildeca. La consolidation du réseau de formateurs en prévention des conduites addictives déjà existant bénéficiera à l'ensemble de ces acteurs.

Effet attendu

Sensibilisation des salariés aux conduites addictives tout au long de la carrière pour éviter les conséquences de ces conduites sur la désinsertion professionnelle et les accidents du travail.

FACILITER L'ACCÈS À LA VACCINATION VIA LES PROFESSIONNELS DE SANTÉ AU TRAVAIL

La loi du 2 août 2021 permet la contribution des médecins du travail à la politique vaccinale et à des actions de dépistage. Dans la continuité de la mobilisation face à l'épidémie de la Covid-19, et dans le but de poursuivre l'amélioration de la couverture vaccinale, une réflexion sera menée sur la prescription de vaccins par les médecins du travail.

Action 5.3

PRENDRE EN COMPTE LES EFFETS DU CHANGEMENT CLIMATIQUE SUR LA SANTÉ DES TRAVAILLEURS, EN PARTICULIER LES EFFETS DES VAGUES DE CHALEUR

En 2018, l'Anses a identifié trois types de modifications climatiques qui influent sur les risques professionnels : l'évolution de l'environnement biologique et chimique, la modification de la fréquence et de l'intensité de certains aléas climatiques et la hausse des températures. Au cours des deux dernières décennies, les vagues de chaleur sont en effet apparues récurrentes sur le territoire métropolitain. La chaleur engendre des risques professionnels spécifiques aux activités exposant à des températures élevées (fonderies, verreries...), mais aussi plus souvent pour toutes les activités extérieures (BTP...) et intérieures (bureaux et ateliers) lors d'épisodes caniculaires. Les épisodes caniculaires et le travail par fortes chaleurs entraînent une dégradation des conditions de travail dans la majorité des secteurs d'activité et augmentent les risques d'accidents du travail. Cette action vise donc à mieux connaître et prendre en compte les effets des températures extrêmes sur les conditions de travail, dans le but de les atténuer.

Plusieurs actions, lancées ces dernières années, doivent être poursuivies :

- La surveillance de la mortalité et de la morbidité associées aux vagues de chaleur chaque année en période de veille estivale pour affiner la connaissance de la sinistralité.
- Production d'expertise en vue de définir des critères objectivables éventuellement mesurables, permettant d'envisager des mesures de restriction d'activité envisagées pour les travailleurs, sur la base d'une saisine du Haut Conseil de la santé publique (HCSP).
- Sensibiliser les entreprises à l'évaluation des risques liés aux épisodes de canicules et aux règles de prévention à respecter, en amont de la veille saisonnière et pendant les périodes de vigilance.

D'autres actions seront lancées dans les prochaines années comme le renforcement de la prévention vers les secteurs et métiers identifiés à risque ou une réflexion sur d'éventuelles évolutions réglementaires.



Effet attendu

Atténuation des effets des vagues de chaleur sur la santé des travailleurs.



Livrables

Conclusions des travaux du HSCP et déclinaison opérationnelle, action de sensibilisation et/ou de communication interinstitutionnelle, consolidation des données issues du système d'alerte mis en œuvre par SP France/ DGT, évolution des indicateurs de surveillance de la mortalité et proposition de définition et de consolidation des indicateurs de morbidité associés aux vagues de chaleur.

Action 5.4

FAIRE CONVERGER LES EFFORTS DE PRÉVENTION DE RISQUES À LA FOIS PROFESSIONNELS ET ENVIRONNEMENTAUX

Le PST 4 converge avec les orientations du 4^e plan national santé environnement (PNSE) rappelant que l'environnement et le milieu de vie sont des déterminants de l'état de santé des individus. De fait, des facteurs comme l'exposition à certaines substances chimiques (amiante, pesticides), au gaz radon ou encore les pollutions des sols et de l'air intérieur concernent aussi bien la population générale que les travailleurs. Ces thématiques, également identifiées dans le PNSE mais aussi dans d'autres plans (amiante, écophyto, chlordécone) illustrent bien l'enjeu d'une approche partagée entre santé au travail et santé environnement. La prise en compte des risques liés à l'activité de dépollution pyrotechnique représente quant à elle une situation où la protection de la santé des travailleurs participe d'un projet plus large de transition écologique et de développement des énergies renouvelables.

POURSUIVRE LA SURVEILLANCE ET LA LUTTE CONTRE CERTAINS RISQUES CHIMIQUES (AMIANTE, PESTICIDES...) À L'INTERFACE DE LA SANTÉ AU TRAVAIL, PUBLIQUE ET ENVIRONNEMENTALE

L'évaluation des expositions à l'amiante des patients atteints de mésothéliome pleuraux (Santé publique France, 2019) montre qu'il est essentiel de renforcer les actions de prévention ciblées sur les expositions contemporaines à l'amiante, tant auprès des travailleurs et des jeunes en formation que de la population générale et des professionnels de santé. L'étude montre une persistance de l'apparition de ces cancers jusqu'à plus de 30 ans après l'exposition au risque et un doublement du nombre de cas, en particulier chez les femmes depuis 20 ans. Il s'agit plus particulièrement de :

- surveiller les mésothéliomes pour mieux caractériser les déterminants professionnels et environnementaux, identifier les professions ou les lieux d'activité professionnelle à risque et orienter la prévention en population générale et en milieu professionnel ;
- mieux connaître et agir sur les gisements d'amiante au sein des exploitations agricoles ;
- poursuivre le développement d'actions de prévention dans le secteur du BTP.

Livable

Réalisation du bilan du dispositif national de surveillance des mésothéliomes (DNSM).

Le PST 3 a permis la production d'outils et documents disponibles en ligne pour accompagner les entreprises dans la mise en place d'une prévention par substitution des produits utilisés. Le PST 4 doit être une occasion d'appropriation et de large diffusion dans les entreprises concernées. Par ailleurs, dans les différents plans nationaux traitant des risques chimiques comme le plan Ecophyto, l'enjeu de la connaissance et du développement d'innovations reste à approfondir. Par exemple, les actions mentionnées dans l'axe 1 du Plan national santé-environnement 4 (PNSE 4) visent à améliorer l'information et la formation relatives aux produits chimiques et aux mesures de prévention qui y sont associées. Pour cela, tous les acteurs de la prévention, et notamment l'Anses, les caisses de la mutualité sociale agricole et les services de l'inspection du travail seront mobilisés pour améliorer le dispositif d'ensemble en matière de substitution, en accentuant les efforts sur les secteurs professionnels les plus concernés.

Livables

Outils appropriés (formation, outils d'aide à la décision) pour accompagner la substitution des produits contenant des substances préoccupantes pour la santé – notamment celles en lien avec les priorités de la Stratégie décennale de lutte contre les cancers et PNSE 4, les substances cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction (CMR) et les perturbateurs endocriniens (PE) – par des substances moins dangereuses, en particulier de biocontrôle.

Encouragement à la mise au point de solutions alternatives efficaces sur les plans technique, environnemental, sanitaire, et économique et pour accompagner la substitution progressive des produits les plus préoccupants pour la santé humaine et l'environnement, dont la biodiversité (plans Ecophyto et Ecophyto II+).

Mise à disposition des concepteurs d'agroéquipements des exigences essentielles de sécurité contre le risque chimique en lien avec le plan Ecophyto II+.

POURSUIVRE LE RENFORCEMENT DES DÉMARCHES DE PRÉVENTION DU RISQUE RADON SUR LES LIEUX DE TRAVAIL

Le radon, gaz radioactif naturel présent partout à la surface de la terre, constitue en France la principale source d'exposition naturelle aux rayonnements ionisants et, du fait de son caractère cancérigène pulmonaire certain pour l'homme, engendre un excès de risque de cancer du poumon³. Depuis 2018, tous les lieux de travail en rez-de-chaussée ou sous-sols de bâtiments ainsi que les lieux spécifiques de travail, principalement en milieu souterrain, doivent faire l'objet d'une évaluation des risques par l'employeur, qui doit également, si nécessaire, mettre en œuvre des mesures de réduction du niveau de radon, pour rester en dessous d'un niveau de référence et, en tout état de cause, le plus bas possible. Si le risque ne peut être réduit en dessous du niveau de référence, l'employeur doit mettre en œuvre le système renforcé pour la radioprotection des travailleurs. Dans la continuité du guide pratique de prévention du risque élaboré en 2018 et du plan national d'action 2020-2024 pour la gestion du risque radon (action 4), il est essentiel d'améliorer la prise en compte du radon dans l'évaluation des risques professionnels, de cibler les secteurs et entreprises les plus concernés pour mieux assurer la sensibilisation au radon, et enfin d'améliorer l'évaluation et le suivi de la prise en charge des lieux de travail concernés par la mise en place d'un système de radioprotection renforcé (estimés à 5 %).

Effet attendu

Meilleure information des entreprises du risque radon ainsi que des mesures de réduction du niveau de radon, et notamment pour les entreprises ayant un risque plus accru (activités en milieu souterrain ou sur des territoires en zone à potentiel radon significatif (zone 3), etc.), renforcement des démarches d'évaluation et de prévention du risque radon dans les lieux de travail.

Livrables

Bilan de l'action de l'inspection du travail sur la prise en compte du risque radon dans les DUERP.

Indicateur

Nombre de saisines des Carsat sur le risque radon.

LIMITER LES EFFETS DE CERTAINES POLLUTIONS (SOLS, AIR INTÉRIEUR) SUR LA SANTÉ DES TRAVAILLEURS

En France, plus de 9 000 sites pollués ou potentiellement pollués du fait d'activités humaines anciennes ou actuelles sont recensés (pollutions industrielles ou minières, pollutions liées à des activités de défense, pollutions d'origine agricole, pollutions liées à l'usage de matières radioactives à des fins civiles ou militaires, friches commerciales et urbaines, anciens sites ferroviaires, etc.). Certaines pollutions sont permanentes, d'autres relèvent d'épisodes ponctuelles. Les populations travaillant sur ou à proximité de sites pollués doivent être protégées. De même, la qualité de l'air intérieur est un enjeu commun aux lieux de vie et de travail, qui concerne aussi les acteurs du bâtiment (construction et entretien). Sous l'égide du cadre stratégique fourni par le PNSE 4 et le PST 4, les effets de ces facteurs environnementaux pour les travailleurs ont vocation à être mieux connus, en recensant plus précisément les sources de pollution, mieux évalués, notamment par la surveillance sanitaire, et mieux prévenus. Cette action comprend également un chantier spécifique relatif à la prévention des risques liés à la dépollution pyrotechnique, dont le cadre réglementaire doit être clarifié pour en faciliter la bonne appropriation.

Livrables

Outils de sensibilisation et d'information, par exemple sur la mise en œuvre de moyens de protection collective à la pollution de l'air (intérieur et extérieur), aux particules fines (y compris particules ultrafines) et aux poussières.

³ L'exposition au radon cause 3 000 décès par an en France dont une part importante serait liée à une co-exposition au tabac (source : PNSE).

OBJECTIF 6.

**ANTICIPER LES CRISES POUR MIEUX
LES GÉRER ET LIMITER LEURS
EFFETS DANS LA DURÉE**



OBJECTIF 6



**ANTICIPER LES CRISES POUR MIEUX
LES GÉRER ET LIMITER LEURS EFFETS
DANS LA DURÉE**

ENJEUX

La crise peut être définie comme une situation exceptionnelle – perturbation, instabilité ou désordre grave affectant une organisation ou un système – qui dépasse les capacités habituelles de réponse de ce système, qui évolue dans le temps et n'est pas limitée dans l'espace. La situation de crise est associée à une période de déstabilisation et d'urgence¹.

Ces dernières années ont été marquées par des crises d'ampleur où la santé au travail avait une place majeure : épisodes météorologiques extrêmes (canicule, tempêtes), l'incendie de Notre-Dame de Paris ou celui de l'usine Lubrizol à Rouen en 2019, etc. Qu'il s'agisse d'un accident industriel, d'un événement climatique ou d'un phénomène naturel (inondations, séismes, etc.) indépendant du monde du travail ou d'une pandémie, les travailleurs sont affectés au même titre que la population générale. Lors de chacune de ces crises, la prise en compte des enjeux de santé et sécurité au travail a été ainsi centrale pour aider les travailleurs, les entreprises et les pouvoirs publics à préserver à la fois la santé des populations et la continuité des activités. La pandémie de la Covid-19 l'a en effet confirmé : à chacune des étapes (confinement, déconfinement, reprise d'activité...), les conditions de travail ont été au cœur des préoccupations des entreprises et de la société.

Ces crises ont montré la nécessité de mobiliser de manière coordonnée les acteurs compétents, en particulier de proximité, de mettre à disposition des ressources pour aider les organisations touchées à y faire face et de maintenir le dialogue entre les parties prenantes.

Elles ont conduit les pouvoirs publics à renforcer leur organisation – sur le plan de l'anticipation, de la gestion et du post-crise avec les retours d'expérience – en y intégrant davantage la dimension santé au travail. Le PST 4 offre un cadre propice à la promotion et au développement de la prise en compte des crises au sein des entreprises et dans l'action des acteurs de la santé au travail.

L'Union européenne (UE) rappelle aussi dans son cadre stratégique sur la santé et sécurité au travail 2021-2027² l'importance d'un cadre global permettant aux entreprises d'évaluer les risques et de prendre des mesures préventives pour faire face aux risques qui guettent la santé des travailleurs en cas de crise sanitaire. À cette fin, la Commission européenne élaborera des procédures et des orientations d'urgence en matière de santé et sécurité au travail afin que des mesures puissent être déployées rapidement en cas de crise sanitaire. Elle y inclura, entre autres, des dispositions relatives à la mise à jour des évaluations des risques, ainsi que des mécanismes permettant aux États membres de lui signaler rapidement toute menace pour la santé qui survient dans un secteur ou lieu de travail donné et de lui communiquer les plans nationaux en matière de santé et sécurité au travail (SST) qu'ils mettent en place pour contrer cette menace.

Dans ce contexte, le 4^e plan santé au travail est un levier pertinent pour développer et partager des stratégies d'anticipation et des outils de gestion des crises adaptés aux enjeux de santé au travail.

OBJECTIFS

- ➔ Aider les entreprises à concilier la continuité d'activité et la préservation de la santé des salariés en situation de crise.
- ➔ Accompagner la sortie de crise et limiter les effets des crises sur les conditions de travail et la santé des salariés.

¹ Source : L'expertise publique et la gestion de crise : apports de l'INRS et de l'IRSN, Notes techniques, Revue hygiène et sécurité au travail n° 233, Février 2015.

² https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12673-Sante-et-Securite-au-travail-Cadre-strategique-de-l%E2%80%99Union-europeenne-2021-2027_fr

Action 6.1

ACCOMPAGNER LES ENTREPRISES POUR CONCILIER LA CONTINUITÉ DE L'ACTIVITÉ ET LA PROTECTION DES SALARIÉS PENDANT LES ÉPISODES DE CRISE

Les épisodes de crises touchent directement ou indirectement les employeurs, les salariés et leurs représentants. Avec l'épidémie de la Covid-19, les principes généraux de prévention se sont avérés clés mais il a fallu aider les entreprises, en particulier les plus petites, à les traduire en mesures de prévention concrètes pour faire face à un risque d'une ampleur inédite. La crise sanitaire a également montré l'importance du dialogue social qui est apparu déterminant pour gérer la situation, à tous les niveaux.

AIDER LES ENTREPRISES À ADAPTER LEUR ÉVALUATION DES RISQUES ET LEURS MESURES DE PRÉVENTION AUX SITUATIONS DE CRISE, NOTAMMENT VIA L'INFORMATION DES SALARIÉS ET DES EXERCICES DE GESTION DE CRISE

En situation de crise, les employeurs doivent veiller à actualiser, parfois en urgence, leur évaluation des risques et le plan de prévention qui y est associé, tout en permettant, éventuellement, la poursuite de leur activité. La Covid-19 a montré les difficultés à décliner opérationnellement les principes généraux de prévention et le besoin d'accompagnement qui en découlait, en particulier pour les petites entreprises. Or, les organismes de prévention, dont la diversité de métiers et de compétences permet de couvrir l'ensemble des risques professionnels, ont démontré leur capacité à produire collectivement l'expertise et la traduire en termes simples et accessibles pour les entreprises, à l'image des fiches-métier et guides par secteur élaborés pendant la crise sanitaire. Et cela, dans un temps très restreint et en s'appuyant sur les branches professionnelles. Les services de prévention et de santé au travail (SPST) ont également joué un rôle important auprès des entreprises, pour l'aide à l'évaluation des risques et à l'application des protocoles.

Il s'agit ici d'anticiper autant qu'il sera possible l'outillage des entreprises face à ces situations, pour lequel voici quelques pistes :

→ Élaborer des méthodologies simples de prise en compte des nouveaux risques dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) et les plans de prévention face à des situations exceptionnelles.

→ Encourager les entreprises à inclure dans leurs plans de continuité de l'activité (PCA) la démarche d'évaluation des risques.

→ Inclure des mesures de prévention et de protection des salariés en cas d'accident dans les plans de prévention des risques technologiques que certaines entreprises doivent produire.

→ Permettre une meilleure formation et information des représentants du personnel, des salariés et des jeunes (élèves, apprentis, stagiaires) sur les risques et les crises, en associant éventuellement les SPST, les Carsat... mais aussi acteurs de la sécurité civile (sapeurs-pompiers et associations) pour identifier les comportements à adopter et les gestes qui sauvent lors d'une crise.

→ Aider à l'organisation d'exercices de gestion de crise au sein des entreprises.

→ Inciter les entreprises à élaborer des plans de continuité d'activité (PCA) et plans de reprise d'activité (PRA) afin de tester l'organisation et le dispositif préexistants, les circuits de décision ainsi que les réflexes adoptés pour permettre la prise en compte des questions de santé et sécurité au travail dans la continuité d'activité. En se préparant à des scénarios de situations de travail dégradées, l'entreprise peut mieux identifier l'organisation requise pour préserver les conditions de travail. Par ailleurs les branches professionnelles prennent, de leur côté, des initiatives pour diffuser très rapidement des bonnes pratiques auprès de leurs adhérents.



Effet attendu

Des entreprises mieux outillées et accompagnées.



Livrables

Outils pédagogiques sur l'adaptation des DUERP et plans d'actions de prévention aux situations exceptionnelles, outils pour aider les entreprises, notamment les TPE-PME à organiser des exercices de simulations de crise et s'entraîner, etc.

FAVORISER LE DIALOGUE SOCIAL SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL EN SITUATION DE CRISE

La pandémie de la Covid-19 a donné lieu à un dialogue social renforcé à tous les niveaux :

→ **national**, avec l'association régulière des partenaires sociaux aux évolutions des mesures de prévention applicables aux entreprises ;

→ **dans les branches**, qui se sont fortement mobilisées pour élaborer des guides et protocoles mais ont aussi négocié près de 70 accords pour faire face aux conséquences de l'épidémie ;

→ **et dans les entreprises**, avec, par exemple, 1 980 accords conclus sur le télétravail en 2020. L'Anact a ainsi mis en évidence que, au regard des pratiques d'entreprise, le positionnement du conseil social et économique (CSE) a pu accompagner de nouvelles dynamiques de dialogue s'ancrant davantage dans les réalités du travail au quotidien, particulièrement utiles en temps de crise³.

Les différents niveaux de dialogue social ont ainsi permis d'aborder l'articulation des questions de santé, d'économie et d'emploi. Il s'agit de favoriser la poursuite de ce mouvement en outillant les entreprises et en intégrant la dimension de dialogue social au sein de toutes les ressources dédiées à la gestion de crise.

³ www.anact.fr/penser-le-fonctionnement-du-comite-social-et-economique-cse-lecons-dune-crise, Récits d'action et enseignements, Réseau Anact-Aract, 2020.

Action 6.2

ACCOMPAGNER LA SORTIE DE LA CRISE SANITAIRE ET LIMITER SES EFFETS SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET LA SANTÉ DES SALARIÉS

La crise sanitaire liée à la Covid-19 touche durablement l'activité des entreprises, leur fonctionnement et leur organisation. Certaines mesures sont conjoncturelles. D'autres semblent amorcer des changements profonds et durables, comme le développement du télétravail. Ce nouveau fonctionnement peut entraîner des risques auparavant absents ou moins prégnants, qui doivent être pris en compte. Cette action fait écho à l'action – mieux évaluer et prévenir les risques psychosociaux, qui englobe la problématique de la santé mentale des salariés.

ACCOMPAGNER LE MONDE DU TRAVAIL PENDANT ET APRÈS L'ÉPIDÉMIE DE LA COVID-19

L'évolution sanitaire soulève plusieurs questions pour les salariés, les employeurs et leurs représentants : retour des salariés sur le site, campagnes de tests et de vaccination, soutien psychologique aux salariés fragilisés, maintien des mesures de prévention et gestes barrières... Elle nécessite la conception et la mise à disposition de dispositifs dédiés et adaptables à l'évolution épidémique, à l'image du programme « Objectif reprise » de l'Anact. Tous les acteurs de la santé au travail doivent ainsi se mobiliser pour accompagner ces évolutions, chacun dans leur domaine de compétence, et en particulier les services de prévention et de santé au travail qui sont le plus en proximité des employeurs, des salariés et de leurs représentants et peuvent être à l'écoute de leurs besoins et leur proposer des actions dédiées.

ASSURER LE SUIVI DES SALARIÉS AFFECTÉS PAR L'ÉPIDÉMIE, EN PARTICULIER LES SALARIÉS VULNÉRABLES

La traçabilité est indispensable pour suivre les salariés exposés à certains risques pendant les crises – qu'ils soient liés ou non au monde professionnel – à la fois pour protéger au mieux le salarié et l'accompagner au quotidien, y compris sur le long terme pour déceler d'éventuels effets différés. Des mesures de protection renforcée ou d'adaptation peuvent également être nécessaires, notamment pour les personnes vulnérables (adaptation des conditions de travail, activité partielle, etc.). Les services de prévention et de santé au travail (SPST) sont en première ligne pour assurer ce suivi. Ils seront, par exemple, mobilisés au plan national pour repérer et accompagner les travailleurs atteints de Covid long, conformément aux recommandations de la Haute Autorité de santé (HAS).

OBJECTIF 7.

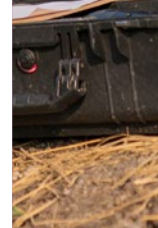
**DÉVELOPPER LA RECHERCHE ET
AMÉLIORER LES CONNAISSANCES
NOTAMMENT SUR LES RISQUES
ÉMERGENTS**



OBJECTIF 7



**DÉVELOPPER LA RECHERCHE ET
AMÉLIORER LES CONNAISSANCES
NOTAMMENT SUR LES RISQUES
ÉMERGENTS**



ENJEUX

La recherche et la production de connaissances en santé au travail ont pour objectif d'identifier les risques professionnels et de les analyser, afin de mettre en évidence leurs dangers et les moyens de les prévenir. Elles sont souvent liées aux outils de surveillance.

L'enjeu d'une recherche de pointe est d'autant plus important sur les risques émergents, qui ne sont pas encore bien délimités. Mieux comprendre ces risques permet d'éclairer les acteurs de la santé au travail, et notamment de garantir l'efficacité des réglementations et des politiques publiques en santé au travail, et, surtout, de guider la mise en œuvre de mesures de prévention en entreprise.

Le PST 3 a donné lieu à de riches travaux de recherche dans le domaine des conditions de travail et a mis en place de solides passerelles entre les institutions impliquées. Les programmes d'études et les nombreuses publications de l'INRS, de l'Anses, de Santé publique France, de l'Inserm, etc. témoignent de la richesse de la recherche française en matière de santé au travail. Il importe de poursuivre ces travaux, en particulier face aux défis persistants posés par de nombreux risques professionnels et pour mieux détecter et prévenir les risques émergents et de conserver un lien étroit avec les autres plans stratégiques, notamment le PNSE4, pour, par exemple, les actions de gestion des risques liés aux nanomatériaux qui y sont prévues et avec la stratégie nationale des perturbateurs endocriniens SNPE2.

OBJECTIFS

- ➔ Améliorer la coordination, la programmation et la visibilité des thèmes de recherche dans le domaine de la santé au travail, le cas échéant via une stratégie nationale de recherche en santé au travail.
- ➔ Promouvoir la pluridisciplinarité et en particulier la contribution des sciences humaines et sociales.
- ➔ Développer les collaborations de recherche au niveau européen et international.
- ➔ Orienter la recherche en santé au travail vers les risques émergents et transformations majeures qui affectent les conditions de travail.

Action 7.1

POURSUIVRE LA STRUCTURATION DE LA RECHERCHE EN SANTÉ AU TRAVAIL, GAGE DE SA QUALITÉ

Malgré des efforts et des progrès importants réalisés depuis la mise en œuvre du premier Plan santé travail en 2005 et au fil des PST successifs pour développer et structurer la recherche en santé au travail, il reste des progrès à accomplir pour la rendre plus attractive et plus opérationnelle.

Une stratégie nationale de recherche en santé au travail pourrait permettre de mieux y parvenir, en coordonnant l'ensemble des acteurs de la prévention et de la recherche et en renforçant la programmation stratégique de la recherche en santé au travail. Dotée d'un pilotage et de financements dédiés, cette stratégie permettrait d'attirer de nouveaux talents et de faciliter la collaboration et les échanges entre équipes françaises et européennes de recherche en santé au travail, via notamment la participation française aux programmes de recherche européens en santé au travail. Cette meilleure structuration de la recherche en santé au travail passera également par la consolidation du parcours doctoral en santé sécurité au travail et le soutien à des chaires spécialisées permettant d'apporter un regard nouveau sur les enjeux de santé au travail. Enfin, le PST 4 cherchera à promouvoir les recherches menées dans le domaine de la prévention des risques qui font appel à plusieurs disciplines des sciences humaines et sociales, notamment à l'ergonomie, aux sciences économiques et de gestion, à la psychologie et à la sociologie.

Les travaux de recherche en santé au travail seront présentés au Coct, conformément à sa mission d'orientation de la recherche en santé au travail.

EXAMINER LA FAISABILITÉ D'UNE STRATÉGIE NATIONALE DE RECHERCHE EN SANTÉ AU TRAVAIL PUIS LA DÉPLOYER LE CAS ÉCHÉANT

La santé au travail mobilise aujourd'hui un grand nombre de chercheurs qui s'inscrivent dans des environnements institutionnels multiformes : universités, établissements publics à caractère scientifique, associations, organismes de prévention, services de prévention en santé au travail etc. Si l'importance et la qualité de la recherche en santé au travail sont largement admises, de nombreuses questions demeurent sur sa priorisation, sa coordination, son interaction avec les autres plans nationaux de santé dans leur volet recherche (PNSE, Stratégie décennale de lutte contre les cancers, etc.) et avec le niveau européen et son financement. La mise en place d'une stratégie nationale de recherche en santé au travail permettrait de disposer de leviers efficaces de mobilisation de la recherche, notamment pour anticiper les enjeux sanitaires liés aux nouvelles formes de travail ou aux risques émergents. L'examen de la fai-

sabilité d'une telle stratégie pourrait prendre la forme d'un « livre blanc » ou d'une « cartographie de la recherche française en santé travail » qui pourra se fonder en particulier sur une étude bibliométrique des travaux de recherche en santé travail depuis 2005 (1^{er} PST), dont les travaux en sciences humaines et sociales.

Effet attendu

Rendre la recherche en santé au travail plus attractive, plus visible et plus opérationnelle.

Livrables

Livre blanc sur la stratégie de recherche en santé au travail ; cartographie de la recherche française en santé au travail.

CONSOLIDER LE RÔLE DU PARCOURS DOCTORAL NATIONAL EN SANTÉ SÉCURITÉ AU TRAVAIL (PDNST)

Crée en 2016 dans le cadre du PST 3, le parcours doctoral national en santé travail est le fruit des discussions entre les partenaires sociaux et le milieu de la recherche. Son objectif est de promouvoir des recherches innovantes et pluridisciplinaires en santé au travail répondant aux priorités fixées. Pour cela, il s'agit d'attirer des candidats d'excellence vers cette thématique de recherche et d'améliorer la visibilité des équipes de recherche œuvrant dans ce champ, condition d'une plus grande attractivité nationale et internationale. Concrètement, le PDNST permet :

- l'attribution de contrats doctoraux, après sélection des meilleurs candidats (cinq thèses sont actuellement financées) ;
- l'allocation de bourses d'aide à la mobilité dans un autre laboratoire durant la thèse, en France ou à l'étranger ;
- la facilitation de l'accès à une formation de haut niveau en « santé au travail » par la labellisation de séminaires doctoraux dédiés et l'attribution d'aides pour le suivi de ces séminaires.

Il est désormais important d'ancrer durablement le dispositif dans le paysage institutionnel en cherchant de nouveaux soutiens institutionnels et financiers.

Indicateurs

Nombre de projets de thèses financées, initiées et soutenues dans le cadre du PDNST ; nombre de nouveaux soutiens institutionnels

SOUTENIR LE DÉVELOPPEMENT DE CHAIRES SPÉCIALISÉES EN SANTÉ AU TRAVAIL ET EN PARTICULIER LA CHAIRE INTERNATIONALE DE SANTÉ AU TRAVAIL COMPARÉE

S'inspirer d'initiatives d'autres pays dans le domaine de la prévention des risques professionnels, de l'organisation du travail ou de la protection des travailleurs, peut donner de nouvelles et riches perspectives. Cela nécessite cependant de faire preuve de rigueur et, notamment, de prendre en compte les différences sociales, culturelles ou juridiques entre les pays concernés. L'analyse comparative, en tant que méthodologie de recherche, pourra permettre de mieux comprendre les originalités des dispositifs français et leurs lacunes. Il s'agit ainsi, à travers la création de la Chaire internationale d'étude comparée en santé au travail, de créer les conditions d'échanges et collaborations internationales de haut niveau, théoriques et pratiques, sur les problématiques biostatistiques de santé au travail comparée, de manière à faire avancer la recherche et la société sur ces questions.

Effet attendu

Mise en exergue de pratiques internationales innovantes en matière de santé au travail permettant d'améliorer la politique nationale en santé au travail.

Indicateurs

Nombre de partenaires institutionnels soutenant (y compris financièrement) la Chaire et participant aux travaux ; nombre de projets de recherche initiés.

Livrables

Rapport d'activité à mi-parcours ; colloque annuel.

PROMOUVOIR LE DÉVELOPPEMENT DES TRAVAUX DE RECHERCHE PLURIDISCIPLINAIRES EN SANTÉ AU TRAVAIL ET LA CONTRIBUTION DES SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES

Évaluer des risques passe aussi et surtout par une caractérisation fine des expositions et des conditions de travail, c'est-à-dire par l'identification et la compréhension de leurs déterminants. L'analyse de l'activité réelle de travail -étroitement liée aux relations de travail, aux impératifs économiques, à l'organisation de la production (sous-traitance, etc.), au contexte juridique réglementaire ou encore aux représentations implicites et subjectives diverses et variées- est nécessaire pour une évaluation pertinente des usages et des expositions, composantes essentielles de l'évaluation des risques.

Par conséquent, en complément de disciplines purement biomédicales (médecine, toxicologie, biostatistiques), chimie, épidémiologie, etc., le recours à des disciplines du ressort des sciences humaines et sociales comme l'ergonomie, la sociologie, la psychologie, la prise en compte de composantes socio-éco-démographiques sont souhaitables, sinon indispensables, dans de nombreux cas. Du point de vue du contexte socio-économique de l'entreprise, qui joue également un rôle dans les conditions d'exposition, présentes comme à venir, l'analyse de filières est aussi nécessaire et peut faire appel à différents courants de l'économie (par exemple : économie industrielle, économie de l'innovation, économie du travail).

La compréhension et l'analyse fine du comportement des acteurs, qu'il s'agisse des entreprises ou des travailleurs face aux réglementations en vigueur, la capacité des institutions publiques ou privées à les mettre en œuvre et les contrôler sont autant de dimensions nécessaires à la compréhension des situations d'exposition et par conséquent à l'identification des situations à risques et des moyens éventuels de les prévenir ou de les réduire et plaident pour la promotion des approches pluridisciplinaires dans les différents travaux de recherche et d'expertise.

Effet attendu

Une meilleure appropriation des enjeux en santé au travail.

Livrable

Séminaires sur la santé au travail / la santé publique / les sciences humaines et sociales organisés sous le pilotage d'acteurs institutionnels du PST permettant de favoriser / valoriser les recherches transversales en santé au travail.

DÉVELOPPER LA RECHERCHE-ACTION ET LA RECHERCHE PARTICIPATIVE

La recherche participative invite les parties prenantes (employeurs, salariés, médecins du travail, clients, sous-traitants, population riveraine, etc.) à collaborer à toutes les étapes du processus de recherche, allant de l'identification de l'objet d'étude jusqu'à l'interprétation des résultats et l'application des connaissances produites. Cette approche permet également de développer des connaissances au croisement de différentes disciplines : santé publique, santé au travail et santé environnementale. Il en va de même pour la recherche-action, une démarche et une méthodologie de recherche scientifique qui vise à mener en parallèle et de manière intriquée l'acquisition de connaissances scientifiques et des actions concrètes et transformatrices sur le terrain. Il s'agit ici d'identifier le cadre institutionnel dans lequel pourraient se déployer ces méthodes de recherche pour la santé au travail, en faisant notamment appel à l'Institut pour une culture de sécurité industrielle (ICSI) qui a déjà développé ce type de méthodes. Un appel d'offre à projet de recherche-action pourra également être engagé auprès de SPST volontaires, en collaboration avec des organismes de recherche, sur les thématiques issues du PST.

Livrable

Publication de rapports de recherche-action et de recherche participative.

Action 7.2

CONCENTRER LA RECHERCHE SUR DES THÈMES PRIORITAIRES GARANTISSANT SON CARACTÈRE PERTINENT ET OPÉRATIONNEL ET SUR LES RISQUES ÉMERGENTS

La poursuite de la recherche fondamentale et appliquée demeure essentielle face aux défis persistants et aux risques émergents. Devant la multitude de thèmes possibles, il s'agit de prioriser ensemble, éventuellement via une stratégie nationale de recherche, les directions dans lesquelles les chercheurs s'orientent, afin que les connaissances produites puissent être vraiment en phase avec les besoins exprimés par les acteurs de terrain : salariés, employeurs et préventeurs. C'est pourquoi la liste ci-dessous a été co-construite avec les partenaires sociaux et les différentes institutions en charge de la prévention des risques professionnels.

LES ÉVOLUTIONS DE L'ORGANISATION DU TRAVAIL

- Analyse des conséquences des modifications des conditions de travail ou des organisations du travail sur la santé au travail.
- Conséquences des crises sur l'organisation du travail et la santé au travail.

LES CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES, ENVIRONNEMENTAUX ET SOCIAUX

- Connaissance de l'impact sur la santé et des enjeux de prévention des nouvelles technologies.
- Transformation des organisations de travail liée à la transition écologique et au changement climatique : impact sur la santé au travail et la prévention des risques.
- Impact sur la santé au travail de l'évolution démographique (population vieillissante).

LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

- Évaluation des déterminants de l'efficacité des mesures de prévention.
- Développer les approches différenciées selon le sexe pour une meilleure compréhension des expositions, des risques et de l'efficacité des mesures de prévention.
- Promouvoir les innovations en matière de détection et de traitement de l'amiante et sécuriser les expérimentations sur les chantiers de désamiantage.

Si les risques liés aux poussières d'amiante sont bien connus, de nombreux développements techniques sont nécessaires pour améliorer la détection de l'amiante et son traitement efficace. Les actions de recherche et de développement déjà engagées, qui ont permis à la France d'être en pointe sur cette thématique, doivent être poursuivies pour mieux connaître le risque d'exposition et mettre à disposition des entreprises des outils de prévention innovants¹.

→ Identifier précocement les risques émergents, voire ré-émergents, pour anticiper les actions de prévention correspondantes.

Les risques émergents et ré-émergents² doivent être détectés suffisamment tôt pour proposer des actions de maîtrise et de contrôle, préventives ou correctrices, et anticiper des mesures d'adaptation. Cette détection repose sur des actions de veille et de prospective organisées autour de sujets identifiés comme prioritaires. Plusieurs dispositifs permettent d'ores et déjà de répondre en partie à ces enjeux : les centres dédiés aux pathologies professionnelles et environnementales dans chaque région, les groupes d'alerte en santé au travail (Gast) qui organisent en région la réponse aux signalements d'événements inhabituels survenant en milieu professionnel ou encore le réseau national de vigilance et de prévention des pathologies professionnelles (RNV3P) qui détectent, investiguent et proposent des mesures pour de nouvelles situations à risques.

¹ Notamment via les travaux de la Commission d'évaluation des innovations techniques dans le domaine de la détection et du traitement de l'amiante dans le bâtiment, arrêtés expérimentaux ou d'autres dispositifs expérimentaux (par exemple l'arrêté du 9 avril 2019 relatif à l'expérimentation d'une procédure alternative de décontamination).

² Un risque émergent est défini comme un risque résultant d'un danger nouvellement identifié auquel une exposition significative pourrait se produire, ou un risque résultant d'une exposition et/ou d'une sensibilité nouvelle ou accrue et inattendue à un danger déjà connu.

Il s'agit ainsi de mieux coordonner l'activité de ces différentes structures, en vue de l'optimiser, et de mieux comprendre comment ces risques émergents pourraient affecter les conditions de travail des travailleurs.

 Livrables

Cartographie des dispositifs actuels de détection des risques émergents ; mise en place d'un dispositif interinstitutionnel de veille sur les risques émergents et leurs conséquences sur les conditions de travail.

AXE STRATÉGIQUE 4.

**Consolider le pilotage et
la gouvernance de la prévention
des risques professionnels et
de la santé au travail**



OBJECTIF 8

**Renforcer le paritarisme et le dialogue social au bénéfice
de la prévention et de la santé au travail**

97

OBJECTIF 9

**Renforcer l'accompagnement des entreprises par la mobilisation
des branches professionnelles et la coordination des acteurs
de prévention**

105

OBJECTIF 10

**Structurer et partager les données en santé au travail
grâce aux outils numériques**

113

OBJECTIF 8.

**RENFORCER LE PARITARISME ET
LE DIALOGUE SOCIAL AU BÉNÉFICE
DE LA PRÉVENTION ET DE LA
SANTÉ AU TRAVAIL**



OBJECTIF 8



ENJEUX

Le dialogue social et la participation des partenaires sociaux en santé au travail recouvrent plusieurs niveaux de mobilisation et plusieurs facettes : rôle d'orientation, notamment au sein du Conseil d'orientation des conditions de travail (Coct), négociation, actions au niveau des branches professionnelles et au niveau local, élaboration de recommandations sectorielles au sein de la branche AT-MP de la Sécurité sociale, dialogue social et dialogue professionnel en entreprise.

Le COCT au niveau national et ses formations régionales (Croct) jouent à cet égard un rôle structurant, renforcé par l'accord national interprofessionnel (ANI) du 9 décembre 2020 pour une prévention renforcée et une offre renouvelée en matière de santé au travail et conditions de travail et la loi du 2 août 2021, qui prévoient la création en leur sein de nouvelles instances aux missions élargies : le comité national de prévention et de santé au travail (CNPST) et les comités régionaux de prévention et de santé au travail (CRPST) remplaçant respectivement le GPO et les GPRO.

Le renforcement de la culture de prévention, la diffusion des bonnes pratiques et l'appropriation des règles en matière de santé et sécurité au travail, au cœur du plan santé au travail, sont indissociables d'un dialogue social nourri et de qualité. Celui-ci permet de s'assurer de l'appropriation, à tous les niveaux, national, régional, local, par tous les acteurs (employeurs, salariés et leurs représentants) des actions du plan santé au travail. L'ANI et la loi ont eu notamment pour objectif de répondre à cette préoccupation, en :

- renforçant le dialogue social en entreprises sur la prévention des risques professionnels ;
- rappelant l'importance du dialogue social dans les branches professionnelles pour formaliser les grandes priorités dans le domaine de la prévention des risques professionnels. Les branches s'entendent dans le présent plan comme des instances paritaires.

OBJECTIFS

- ➔ Accompagner la mise en place d'une gouvernance rénovée avec la mise en place du CNPST et des CRPST et le bon accomplissement de leurs nouvelles missions.
- ➔ Mettre en place ou approfondir les conditions permettant la conduite d'un dialogue social de branche et d'entreprise sur la santé au travail.
- ➔ S'appuyer pleinement sur le rôle consultatif du Conseil d'orientation des conditions de travail.

Action 8.1

ACCOMPAGNER LA MISE EN PLACE DES NOUVELLES INSTANCES DE GOUVERNANCE NATIONALE ET RÉGIONALE

Conformément à l'ANI du 9 décembre 2020, la loi du 2 août 2021 crée le comité national de prévention et de santé au travail (CNPST) et les comités régionaux de prévention et de santé au travail (CRPST). Le CNPST, voulu par les partenaires sociaux et doté de missions essentielles, est l'instance centrale de la réforme de la santé au travail.

Le CNPST a en effet pour rôle :

- de participer à l'élaboration du plan santé au travail et à sa gouvernance ;
- de définir le socle de l'offre de services en matière de prévention des risques professionnels, de suivi individuel des travailleurs et de prévention de la désinsertion professionnelle proposés par les services de prévention et de santé au travail interprofessionnels (SPSTI) ;
- de proposer les référentiels et les principes guidant l'élaboration du cahier des charges de certification, des indicateurs en santé au travail et des indicateurs d'évaluation des SPSTI ;
- de déterminer les modalités de mise en œuvre du passeport de prévention ;
- d'assurer le suivi de la mise en œuvre de la collaboration entre médecin du travail et médecin praticien correspondant (MPC) ;
- de participer aux orientations de la recherche en santé au travail et à l'exploitation des données en santé au travail.

Les CRPST, quant à eux, ont vocation à impulser au plan régional les actions prioritaires de santé au travail et ont notamment pour missions de :

- s'assurer de la mise à disposition effective auprès des entreprises de l'offre socle et du bon fonctionnement du réseau régional de prévention de la désinsertion professionnelle, de l'application du cahier des charges de la certification des SPSTI élaborée au niveau national ;
- participer à l'évaluation de la qualité des services de prévention et de santé au travail ;
- suivre la mise en œuvre de la collaboration médecine du travail/médecine de ville ;
- s'assurer de la contribution des observatoires régionaux de santé au travail à la politique régionale de santé au travail.

La coordination et l'appui méthodologique à ces instances permettront de faciliter la bonne mise en œuvre de leurs nouvelles missions, en particulier liées au PST et aux PRST.

METTRE EN ŒUVRE LES NOUVELLES MISSIONS DU CNPST

Les partenaires sociaux du CNPST s'attacheront, dès l'installation du CNPST, à :

- définir l'offre socle des services de prévention et de santé au travail (SPST) ;
- proposer les référentiels et principes de la certification des SPST ;
- déterminer les modalités de mise en œuvre du passeport de prévention et de sa mise à disposition.

Livrables

Délibérations du CNPST.

DÉVELOPPER LE RÔLE OPÉRATIONNEL DES CRPST, ET LEUR FOURNIR UN APPUI MÉTHODOLOGIQUE À CET EFFET

La coordination des acteurs de la prévention au niveau régional repose sur le Comité régional d'orientation des conditions de travail (Croct). Au sein de chaque Croct, le CRPST pourra se doter d'une commission de coordination dont les missions pourraient être les suivantes :

- définir des priorités régionales partagées en matière de prévention et identifier dans ce cadre la place et le rôle de chacun pour atteindre ces objectifs, en cohérence avec ceux fixés par les réseaux nationaux ;
- assurer la communication en lien avec les organisations concernées, sur les actions conduites au plan régional ;

→ dresser le bilan des actions de prévention engagées par les différents intervenants ;

→ transmettre un bilan annuel au CNPST, incluant la synthèse des informations transmises par les SPST au CRPST en application de l'article L. 4622-16-1 du code du travail créé par la loi du 2 août 2021.

Les CRPST pourront également organiser des rencontres de représentants paritaires des SPSTI désignés au niveau régional (président du SPSTI et vice-président ou président de la commission de contrôle) ou d'autres acteurs issus des SPSTI pour suivre l'évaluation de la qualité des SPSTI.

Les CRPST pourront, le cas échéant, s'appuyer sur l'expertise d'organismes compétents ou de personnalités qualifiées.

En outre, les organismes de prévention pourront être mobilisés pour :

→ des actions d'appui aux CRPST pour la réalisation de diagnostics, pour le ciblage et la structuration de leurs actions thématiques (organisation de séminaire, etc.) ou encore pour la capitalisation et l'évaluation des actions mises en œuvre, dans la limite des moyens disponibles complémentaires aux actions du réseau national ;

→ des actions de sensibilisation sur les thématiques prioritaires identifiées par les acteurs des commissions ;

→ l'aide à la structuration et à la conduite de projet sur leurs actions en matière de santé au travail ;

→ l'appui à la rédaction du bilan annuel des CRPST.

FAVORISER LES ÉCHANGES ENTRE LE CRPST ET LE CNPST

Il est nécessaire que le fonctionnement de ces nouvelles instances soit organisé au mieux dans un souci de travail collaboratif. Les partenaires sociaux soulignent l'importance de leur allouer des moyens suffisants pour qu'elles puissent remplir les missions qui leur sont dévolues. Il importe que les comités participent à la mise en œuvre du plan et concourent à la coordination des acteurs de la prévention des risques professionnels. Les comités doivent aussi pouvoir échanger et comparer les actions menées sur leur territoire et leurs résultats. Les partenaires sociaux doivent pouvoir disposer des outils appropriés à cette fin. La mise à disposition d'une plateforme d'échange, sous la forme d'un outil numérique dédié, entre les membres du comité et entre les comités, devrait répondre à ce souci d'objectiver les résultats et de valoriser les bonnes pratiques.

Effet attendu

Meilleure articulation entre le niveau national et le niveau régional, pleine appropriation par le CNPST et les CRPST de leurs nouvelles missions.

Livable

Mise en place d'une plateforme permettant les échanges entre le niveau régional et le niveau national, bilans annuels.

Indicateurs

Nombre de CRPST accompagnés.

Action 8.2

PROMOUVOIR LE RÔLE DES BRANCHES PROFESSIONNELLES EN MATIÈRE DE CONDITIONS DE TRAVAIL

La branche professionnelle constitue un espace de dialogue social entre employeurs et représentants des salariés. À cet égard, de nombreuses thématiques de négociation relevant de la branche professionnelle présentent des liens avec la santé au travail : l'attractivité des métiers (parcours professionnels, emploi et compétences), la prévention de l'usure professionnelle et le maintien en emploi, etc. Par ailleurs, les branches professionnelles jouent un rôle clé dans la production d'outils opérationnels, en particulier au service des petites et moyennes entreprises, souvent moins dotées en ressources. Dans le prolongement de l'ANI et de la loi, le PST représente une opportunité pour les branches de s'emparer davantage de la prévention des risques professionnels et d'en faire un thème de dialogue social.

INCITER LES BRANCHES PROFESSIONNELLES À DÉFINIR DE FAÇON PARITAIRE LES PRIORITÉS DE LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS POUR LEURS SECTEURS

L'ANI rappelle que la branche professionnelle est un cadre privilégié pour formaliser de manière paritaire les grandes priorités dans le domaine de la prévention des risques professionnels. Les branches professionnelles ont vocation à mettre à disposition des entreprises et notamment des TPE des outils utiles à la prévention :

→ fourniture de supports numériques pour faciliter l'identification et l'évaluation des risques professionnels ;

→ intégration de la dimension prévention dans les formations métier ;

→ développement des outils collectifs de prévention avec l'aide notamment des organismes de prévoyance et complémentaires santé dans le cadre du 2 % des accords de branche professionnelle, l'aide des services prévention de santé au travail interentreprises ;

→ diffusion des recommandations des comités techniques nationaux (CTN) de la branche AT/MP.

Ces comités techniques jouent un rôle clef dans le dialogue social de branche et la production de documents de références tels que des guides de bonnes pratiques, des recommandations.

Tous ces outils, issus d'échange paritaire, sont des supports pertinents pour le développement des démarches de prévention dans l'entreprise.

Les branches professionnelles peuvent également mettre en place des lieux de discussions paritaires sur les questions de santé et sécurité, telle qu'une commission paritaire dédiée à la santé et à la sécurité au travail.

Les branches professionnelles peuvent aussi négocier sur le sujet de la qualité de vie et des conditions de travail pour accompagner, si elles le souhaitent, l'intégration de celle-ci dans les entreprises. Aux termes de l'article L. 2242-19-1 du code du travail, cette négociation peut porter sur la santé et la sécurité au travail et la prévention des risques professionnels¹.

Sur une base territoriale, pour les TPE, le dialogue social sur les conditions de travail peut aussi s'appuyer sur des échanges entre partenaires sociaux au niveau d'instances dédiées spécifiquement ou non à ces enjeux : Commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI), Commissions paritaires régionales de l'artisanat (CPRIA), Commissions régionales dédiées aux professions libérales (CPR-PL) et pour le régime agricole les commissions paritaires d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CPHSCT), observatoires départements du dialogue social (ODDS).

¹ Une action est prévue dans l'objectif opérationnel 3 sur cette thématique : le réseau Anact-Aract, en lien avec les différents partenaires, proposera des repères méthodologiques paritaires pour la mise en place de démarches QVCT et la conduite de négociations sur ce thème.

Les branches peuvent être appuyées par des organismes de prévention pour l'élaboration d'actions en matière de santé au travail : outillage des partenaires sociaux, aide à l'ingénierie de projet, etc.

Effet attendu

Faciliter la prise en compte des problématiques de santé au travail dans le dialogue social de branche et d'entreprise.

Indicateurs

Mise en place de commissions paritaires dédiées aux conditions de travail, nombre de recommandations des CTN, nombre d'outils d'évaluation des risques de branche.

Action 8.3

RENFORCER LE DIALOGUE SOCIAL RELATIF AUX CONDITIONS DE TRAVAIL AU SEIN DES ENTREPRISES

Pour les entreprises qui en disposent, le CSE doit exercer pleinement les prérogatives importantes qui lui ont été dévolues en santé au travail dont notamment la prise en compte de la santé au travail dans les orientations globales de l'entreprise, avec l'aide, le cas échéant d'une commission santé, sécurité et conditions de travail. La prévention des risques professionnels nécessite une mobilisation de tous les acteurs de l'entreprise y compris les salariés et leurs représentants, dont les représentants de proximité le cas échéant. La mise en place d'un dialogue social renforcé suppose que la prévention des risques professionnels puisse être abordée plus largement dans l'institution représentative du personnel que constitue le CSE.

Ce renforcement nécessite également de conforter davantage la place des conditions de travail dans la négociation collective d'entreprise, avec deux objectifs : d'une part appuyer les partenaires sociaux pour favoriser la prise en compte des conditions de travail dans les autres négociations, par exemple sur l'emploi, d'autre part renforcer la négociation en propre sur le thème des conditions de travail.

DÉVELOPPER LA FORMATION DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL DANS LE DOMAINE DE LA SANTÉ, DE LA SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Conformément à l'article L. 2315-18 du code du travail modifié par la loi du 2 août 2021, la formation est d'une durée minimale de cinq jours lors du premier mandat des membres de la délégation du personnel. 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 ;

→ de cinq jours pour les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail dans les entreprises d'au moins trois cents salariés.

À ce titre, les formations assurées par les organismes de formation, qui peuvent être des organismes de prévention, doivent correspondre aux besoins des représentants du personnel. La formation en santé, sécurité et conditions de travail des membres du comité doit être effective et de qualité pour mieux prendre en compte les risques professionnels liés à l'activité de travail.

En complément des formations dédiées aux représentants du personnel, les formations conjointes réunissant employeurs et élus peuvent également faire progresser les membres des CSE dans le travail paritaire.

Effet attendu

Montée en compétences des membres du CSE sur les problématiques de santé au travail.

Indicateur

Nombre de formations dispensées conformément à la réglementation et qualité de ces formations.

PROMOUVOIR L'IMPLICATION DU CSE DANS L'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS DANS L'ENTREPRISE

L'ANI et la loi du 2 août 2021 visent à renforcer le dialogue social dans l'entreprise sur ces questions, avec la participation du CSE à l'évaluation des risques et sa consultation sur le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (ou présentation de la liste d'actions de prévention des risques et de protection des salariés dans les entreprises de moins de 50 salariés).

Effet attendu

Meilleure acculturation du CSE à la problématique de la santé au travail.

Indicateur

Taux de DUERP soumis annuellement au CSE.

ACCOMPAGNER LES ACTEURS DU DIALOGUE SOCIAL EN ENTREPRISE

Le médecin du travail et, de façon plus générale, les services de prévention et de santé au travail apportent l'appui nécessaire aux entreprises pour mener à bien les missions qui leur sont dévolues. Les entreprises peuvent aussi bénéficier de l'appui des organismes de prévention et d'actions dédiées à l'accompagnement des CSE – guides, supports, accompagnements de terrain dans les régions, etc. Les accompagnements à la mise en place des CSE développés dans le cadre de la mise en œuvre des ordonnances de 2017 seront poursuivis ainsi que ceux en faveur des partenaires sociaux en charge des négociations d'entreprise.

Effet attendu

Un dialogue social de terrain de qualité.

Indicateur

Nombre de CSSCT mises en place, en particulier dans les entreprises de moins de 300 salariés, en dehors des établissements mentionnés à l'article L. 4521-1 du code du travail, nombre d'actions de conseil des IRP par les médecins du travail, qualité du dialogue au sein de ces instances.

Action 8.4

S'APPUYER PLEINEMENT SUR LE RÔLE CONSULTATIF DU COCT

Le Coct possède, en sus de la fonction d'orientation, une fonction consultative, exercée par une commission générale et des commissions spécialisés, dont l'ANI rappelle l'importance des prérogatives. Ce rôle garantit l'expression des partenaires sociaux sur les projets de textes réglementaires dans le champ des conditions de travail. Il est donc essentiel notamment pour la mise en œuvre de la réforme issue de la loi du 2 août 2021.

OBJECTIF 9.

**RENFORCER L'ACCOMPAGNEMENT
DES ENTREPRISES PAR
LA MOBILISATION DES BRANCHES
PROFESSIONNELLES ET
LA COORDINATION DES ACTEURS
DE PRÉVENTION**



OBJECTIF 9



RENFORCER L'ACCOMPAGNEMENT DES ENTREPRISES PAR LA MOBILISATION DES BRANCHES PROFESSIONNELLES ET LA COORDINATION DES ACTEURS DE PRÉVENTION

ENJEUX

Comme y invite l'ANI du 9 décembre 2020, l'accompagnement de proximité des entreprises doit être renforcé sur la question des conditions de travail, en lien avec les branches professionnelles : ceci implique de coordonner les acteurs et relais et de faciliter la mise en œuvre des ressources en prévention. L'objectif est que toutes les entreprises puissent trouver des réponses concrètes et adaptées à leurs besoins.

Parmi ces acteurs figurent d'abord les services de prévention et de santé au travail (SPST), qui constituent le réseau de préventeurs le plus dense et le plus proche du terrain. Un enjeu fort du PST 4 réside donc dans une mobilisation toujours accrue, pour qu'ils relaient au mieux les messages et outils de la politique publique de prévention en santé au travail mais aussi qu'ils renforcent la lisibilité et la qualité de leur offre de services aux entreprises. Sur cette offre de services, le PST permettra d'accompagner la mise en œuvre des évolutions prévues par la loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail, en particulier la mise en place d'une offre de services socle et d'une procédure de certification. Les services de santé et sécurité au travail agricoles (SST agricoles), en charge de la mission de préservation de la santé au travail dans les entreprises agricoles, sont également visés par ces nouvelles dispositions législatives. Le PST accompagnera les évolutions prévues au sein de ces services pour renforcer la prévention dans les entreprises agricoles.

De nombreux autres acteurs peuvent jouer un rôle dans l'accompagnement des entreprises : les acteurs de l'État et de la Sécurité sociale dotés de missions de conseil et de contrôle (Dreets, Carsat, Caisses de MSA), les organismes de prévention et d'expertise comme l'INRS, l'OPPBTB ou le réseau Anact-Aract, ainsi que les acteurs du dialogue social : les branches professionnelles, les commissions paritaires permanentes de négociation et d'interprétation (CPPNI), ou encore les comités techniques nationaux et régionaux (CTN et CTR) qui fournissent un appui essentiel en particulier pour les petites et moyennes entreprises des secteurs couverts. Ces derniers acteurs sont pris en compte dans l'objectif opérationnel « Renforcer le paritarisme et le dialogue social au bénéfice de la santé au travail ». Dans le cadre de la prévention de la désinsertion professionnelle, les acteurs de la compensation du handicap que sont l'Agefiph, le FIPHFP et les Cap emploi, ainsi que les établissements de la réadaptation professionnelle jouent déjà un rôle de premier plan pour le maintien en emploi des personnes en situation de handicap en lien avec les entreprises. Leur lien déjà existant avec les SPST doit encore être renforcé au vu de leurs missions renouvelées.

Ces acteurs ont largement contribué à la mise en œuvre du PST 3. Ils ont notamment été mobilisés dans le cadre des plans régionaux de santé au travail (PRST), aux côtés d'autres réseaux comme les chambres de commerce et d'industrie, les chambres des métiers et de l'artisanat, les ordres professionnels (architectes, experts-comptables...), qui ont pu participer aux actions d'accompagnement et relayer les messages de prévention aux entreprises. Tous ces acteurs sont incontournables pour diffuser les

ressources et méthodes développées par les acteurs nationaux et régionaux dans le cadre du PST.

Les employeurs, les salariés et leurs représentants doivent en effet pouvoir mieux mobiliser les ressources existantes, souvent nombreuses mais insuffisamment connues ou accessibles. Il s'agit donc de les rendre plus visibles, d'élargir leur diffusion et d'aider à leur appropriation en s'appuyant autant que possible sur des réseaux positionnés en proximité des entreprises.

OBJECTIFS

- ➔ Permettre un accompagnement accru des entreprises, notamment de petite taille, par les services de prévention et de santé au travail, qui doivent relayer efficacement la politique nationale et régionale de santé au travail en coordination avec l'ensemble des acteurs de la prévention des risques professionnels et du maintien en emploi.
 - ➔ Poursuivre la mobilisation des Dreets et Ddeets et en leur sein du système d'inspection du travail pour faire progresser la prévention, en lien avec les autres acteurs sur le territoire.
 - ➔ Faciliter la diffusion des ressources en prévention (ressources existantes, partage d'expérimentations conduites sur le territoire dans le cadre des PRST, etc.), en s'appuyant notamment sur le code du travail numérique et toutes les possibilités offertes par la dématérialisation des dispositifs.
-

Action 9.1

RENFORCER LA PLACE DES SERVICES DE PRÉVENTION ET DE SANTÉ AU TRAVAIL (SPST) AUPRÈS DES ENTREPRISES

La loi du 2 août 2021 renforçant la prévention en santé au travail confirme le rôle central des services de prévention et de santé au travail en tant qu'acteurs de proximité des entreprises en matière de prévention. Elle prévoit également plusieurs évolutions majeures visant à enrichir l'offre de service des SPST, améliorer la qualité de l'action des services et renforcer leur rôle en matière de diffusion des messages de prévention. Le PST doit appuyer la mise en œuvre de cette réforme, en mobilisant l'ensemble des acteurs concernés, notamment les partenaires sociaux, pour permettre aux entreprises et aux salariés de bénéficier d'un service efficace, homogène et répondant pleinement aux enjeux de santé au travail auxquels ils sont confrontés.

GARANTIR LA LISIBILITÉ ET LA QUALITÉ DE L'OFFRE DE SERVICES EN PRÉVENTION DES SPSTI ET SST AGRICOLAS, GRÂCE À LA DÉFINITION D'UNE OFFRE SOCLE ET AU DÉPLOIEMENT DE LA CERTIFICATION

Pour que les prestations proposées par les SPST interentreprises (SPSTI) soient plus homogènes sur tout le territoire et mieux connues des entreprises, la loi du 2 août 2021 structure une « offre socle » autour de trois axes : prévention des risques professionnels, suivi individuel des salariés et prévention de la désinsertion professionnelle. Au terme de la définition de l'offre socle, il conviendra que les SPSTI tiennent effectivement à la disposition de toutes les entreprises cette offre et en facilitent l'accès, y compris par voie dématérialisée.

Par ailleurs, pour garantir la fourniture de ces prestations, la loi prévoit que les SPSTI devront faire l'objet d'une certification notamment sur les domaines suivants : qualité et effectivité des services rendus ; organisation, continuité du service ainsi que qualité des procédures suivies ; gestion financière et tarification ; conformité du traitement des données personnelles avec le RGPD. L'élaboration du référentiel de certification fera l'objet d'une concertation étroite entre le ministère du Travail et les partenaires sociaux via le CNPST. Une deuxième étape consistera à rendre opérationnel le processus de certification pour que tous les SPST soient effectivement certifiés.

Livrables

Publication et communication autour du décret détaillant le contenu de l'offre socle ; publication du référentiel de certification.

Indicateurs

Taux de SPSTI certifiés et délai moyen d'obtention de la certification par les SPST.

AMENER LES SPST À PROPOSER UNE OFFRE DE SERVICES AUX TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS ET CHEFS D'ENTREPRISES ET À MIEUX PRENDRE EN CHARGE LES TRAVAILLEURS TEMPORAIRES ET CEUX DES ENTREPRISES SOUS-TRAITANTES

La loi du 2 août 2021 opère plusieurs élargissements des publics que peuvent suivre les SPST. Elle prévoit d'une part la possibilité pour les travailleurs indépendants de bénéficier d'une offre spécifique de suivi en santé au travail par un SPSTI de leur choix. Il s'agira d'en cadrer plus précisément le contenu afin que cette offre soit pertinente et attractive et d'en appuyer le déploiement, notamment à travers des actions de communication. La possibilité pour le chef d'une entreprise adhérente à un SPSTI de profiter lui aussi des services offerts à ses salariés, pratique qui est déjà observée dans quelques SPSTI aujourd'hui, est d'autre part aussi réaffirmée par la loi, et mériterait d'être davantage promue, afin d'étendre toujours davantage la prévention.

Quant aux SPST autonomes, la loi les incite fortement à assurer le suivi individuel des travailleurs, salariés ou non-salariés, exerçant leur activité sur le site de l'entreprise. Sous certaines conditions, une convention devra ainsi être conclue entre le SPST autonome et le SPST de l'entreprise extérieure travaillant sur le site afin de mener de manière conjointe les actions de prévention nécessaires. Des précisions devront être données par voie réglementaire sur les modalités de ces dispositifs, qui visent à réduire les nombreux risques liés à la co-activité en partageant mieux les responsabilités entre SPST, y compris avec les SST agricoles pour les travaux agricoles ou forestiers.

Indicateurs

Nombre de travailleurs indépendants affiliés à un SPSTI ou SST agricole ; nombre de chefs d'entreprise bénéficiant des services offerts à leurs salariés par leur SPSTI ; nombre de SPST autonomes prenant en charge le suivi individuel de travailleurs extérieurs ; nombre de conventions conclues par les SPST autonomes sur l'exercice conjoint de la prévention avec les SPST ou SST agricoles des entreprises extérieures.

INCITER DAVANTAGE LES SPST À RELAYER LES OUTILS ET MESSAGES DE PRÉVENTION DU PST, DES PRST OU DES BRANCHES PROFESSIONNELLES, NOTAMMENT VIA LES CPOM

Les SPST constituent de puissants vecteurs de diffusion des outils, démarches et messages de prévention développés par les acteurs nationaux de la santé au travail (Anact-Aract, Cnam, MSA, INRS, OPPBTP, etc.) ou par les branches professionnelles. Ils pourront relayer plus systématiquement les messages de prévention nationaux ou régionaux, définis dans le cadre du PST et des PRST, y compris dans le champ de la qualité de vie et des conditions de travail et dans le champ de la santé publique.

Pour inciter les SPSTI dans ce relais des priorités de la politique publique de santé au travail, les contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens (Cpom) pourront constituer un cadre privilégié. Une instruction commune du ministère du Travail et de l'Assurance Maladie – Risques professionnels précisera les exigences que devra respecter la nouvelle génération de Cpom afin de mobiliser pleinement les SPSTI dans la mise en œuvre de la politique de prévention : diagnostic territorial préalable, nombre et thématiques des actions du Cpom, nécessité d'y associer des indicateurs de pilotage ou de suivi, etc.

Indicateur

Part des SPSTI ayant conclu un contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens avec leur Dreet et Carsat dont le contenu est conforme aux exigences fixées par instruction.

Action 9.2

POURSUIVRE LA MOBILISATION DES DREETS ET DES DDETS POUR IMPULSER ET ANIMER LES INITIATIVES SUR LES TERRITOIRES ET ACCOMPAGNER LES ENTREPRISES, EN LIEN AVEC LES AUTRES PRÉVENTEURS

Les pôles travail des Dreets composés notamment d'ingénieurs de prévention, de médecins inspecteurs du travail, d'un réseau des risques particuliers, sont fortement mobilisés sur les questions de santé et sécurité au travail. Leur connaissance des acteurs de prévention et des entreprises et leur capacité d'animation en font des acteurs importants pour décliner les objectifs du PST au niveau territorial. Au niveau départemental, les inspecteurs du travail sont très présents dans les entreprises sur les problématiques d'amélioration de conditions de travail dans leurs missions de contrôle, mais aussi d'information et de conseil des salariés, de leurs représentants et des employeurs.

AMÉLIORER LA CONNAISSANCE DES RISQUES ET LA POLITIQUE DE PRÉVENTION AU NIVEAU TERRITORIAL EN S'APPUYANT SUR LA MISE EN COMMUN D'OUTILS

Au niveau territorial, il est important de réaliser un diagnostic des principaux risques, de le partager avec l'ensemble des acteurs mobilisables et de définir des actions pour améliorer la prévention. Le développement et la mise en commun des outils d'analyse des données territoriales sont nécessaires afin de mieux cibler les actions à mener. Les Dreets continueront donc à mettre en commun leurs outils d'analyse et animeront l'exercice de diagnostic territorial et de suivi des initiatives locales en faveur de la prévention.

Livrables

Outils d'analyse des risques (accidents du travail, etc.) au niveau des territoires.

MOBILISER LE SYSTÈME D'INSPECTION DU TRAVAIL SUR LES PRIORITÉS DU PST4

Sur la base des priorités définies par le PST 4, les pôles travail des Dreets et des Ddets apporteront leur concours à la définition des objectifs d'amélioration de la prévention adaptés aux préoccupations des territoires. L'activité de l'inspection du travail sera mobilisée car elle contribue au repérage des situations à risques, notamment lors des enquêtes d'accidents du travail graves ou mortels. L'analyse de ces enquêtes peut en effet être utilisée pour aider à identifier les points de vigilance et les nouveaux risques ainsi que pour faire progresser la politique de prévention sur le territoire.

Les agents de contrôle continueront également à être mobilisés sur les risques prioritaires pour relayer l'information sur les textes en vigueur et mettre en œuvre les moyens utiles pour amener les entreprises à mieux prendre en compte la prévention.

Action 9.3

DÉPLOYER DES STRATÉGIES DE DIFFUSION DES RESSOURCES EN PRÉVENTION, EN MOBILISANT TOUS LES RELAIS

COMMUNIQUER DE MANIÈRE LARGE ET COORDONNÉE SUR LES MESSAGES DE PRÉVENTION LES PLUS IMPORTANTS, EN SENSIBILISANT SUR LES ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES EN LIEN AVEC LES SECTEURS CONCERNÉS

Pour ancrer une culture de prévention des risques professionnels en milieu de travail, la sensibilisation aux messages de prévention les plus essentiels doit être la plus large possible. Cela implique de mobiliser différents vecteurs de communication afin de toucher tous les préventeurs mais aussi de toucher directement les entreprises et les salariés, notamment les sites Internet du ministère du Travail et des organismes de prévention.

Pour cela, il s'agit de se mettre d'accord entre préventeurs institutionnels sur les messages à diffuser, en lien avec les actions de communication prévues sur différents thèmes du PST (par exemple les chutes de hauteur, les cancers professionnels, les troubles musculo-squelettiques, la prévention de la désinsertion professionnelle, etc.). Il pourra s'agir notamment de mettre en lumière les enjeux en partant des données sur les accidents du travail et maladies professionnelles et de vulgariser davantage les travaux de recherche et de production de connaissances en santé au travail, en les traduisant en messages de prévention simples, appropriables par l'ensemble de la population.

VALORISER ET METTRE À DISPOSITION LES OUTILS DÉVELOPPÉS PAR LES ACTEURS DU PST ET DES PRST EN LES IDENTIFIANT VISUELLEMENT ET EN LES RASSEMBLANT SUR LE CODE DU TRAVAIL NUMÉRIQUE

Au-delà des messages de prévention élémentaires, de nombreux outils et ressources simples et efficaces qui sont élaborés par des préventeurs nationaux ou régionaux demeurent insuffisamment connus. Il s'agit ainsi de leur donner davantage de visibilité, éventuellement en leur attribuant une validation concertée émanant du PST qui prendrait la forme d'une identité visuelle, en sus du ou des logos des acteurs institutionnels impliqués.

Au titre des principes généraux de prévention que promeut le code du travail, ces différentes ressources constituent bien des outils d'aide à l'appropriation et à la bonne application de la réglementation. Ils auront ainsi toute leur place sur le site internet du code du travail numérique, interface ergonomique et de plus en plus utilisée, qui les centraliserait afin de les mettre à la disposition des entreprises.

DÉVELOPPER DES STRATÉGIES PARTENARIALES EN DIRECTION DE RÉSEAUX D'ACTEURS POUVANT RELAYER DES RESSOURCES EN PRÉVENTION VERS LES ENTREPRISES

Assurer la visibilité et la promotion des outils et ressources du PST 4 passera aussi par la mobilisation de réseaux pouvant toucher les entreprises en proximité, en fonction des cibles visées : branches professionnelles, ordres professionnels, complémentaires santé dans le cadre du « degré élevé de solidarité », etc.

OBJECTIF 10.

**STRUCTURER ET PARTAGER
LES DONNÉES EN SANTÉ
AU TRAVAIL GRÂCE AUX OUTILS
NUMÉRIQUES**



10

OBJECTIF



STRUCTURER ET PARTAGER LES DONNÉES EN SANTÉ AU TRAVAIL GRÂCE AUX OUTILS NUMÉRIQUES

ENJEUX

La collecte, l'analyse et la diffusion des données de santé au travail représentent un potentiel important pour contribuer à la modernisation des politiques de prévention. Plusieurs types de données, ayant des finalités différentes, sont à distinguer :

— Les **données individuelles de santé au travail**, issues en grande partie du dossier médical en santé au travail (DMST) mais aussi par exemple des centres de consultations de pathologies professionnelles, qui constituent des données de santé et sont, de ce fait, soumises à certaines restrictions d'accès. L'exploitation de ces données doit permettre, pour chaque travailleur, d'améliorer la qualité de son suivi et de sa prise en charge et de faciliter la traçabilité de ses risques et expositions professionnels.

— Les **données de santé au travail anonymisées et agrégées dans une optique de prévention collective**. Un tel traitement des données de santé au travail, tel que réalisé par la Cnam pour chaque comité technique national par exemple, permet de dégager des tendances sectorielles ou géographiques sur les risques et expositions professionnels en vue de mieux orienter les politiques publiques nationales et régionales et guider les actions de prévention locales à mettre en œuvre, jusqu'au niveau de la branche, voire jusqu'au niveau de l'entreprise sous réserve du respect du secret statistique (les statistiques restituées ne doivent jamais pouvoir permettre d'identifier des situations individuelles, directement ou indirectement).

— Les **données relatives au fonctionnement et à l'activité des acteurs de la santé au travail**, notamment des services de prévention et de santé au travail (SPST), dont l'exploitation doit contribuer à un meilleur pilotage de notre système de santé au travail.

Malgré des avancées dans le cadre du PST 3, le recueil, la structuration et le partage des données en santé au travail, dans le respect des règles de confidentialité associées à ces données, demeurent insuffisants. Ainsi, des lacunes demeurent dans l'harmonisation et l'informatisation de certaines données importantes, comme celles de suivi de l'état de santé des salariés recueillies par les SPST, rendant difficile leur consolidation à des fins de prévention. Le développement de systèmes d'information sécurisés et interopérables entre les différents acteurs de la santé au travail habilités, essentiel pour améliorer le suivi des salariés et assurer la continuité des parcours, s'est par ailleurs longtemps heurté à des blocages institutionnels et législatifs (interdiction pour les médecins du travail d'accéder aux données du dossier médical partagé - DMP, interdiction d'utiliser l'identifiant national de santé - INS, etc.), qui sont désormais en grande partie levés, ouvrant la voie à une mise en œuvre opérationnelle.

Les enjeux liés aux données, et à la numérisation qu'elle implique, ont été identifiés comme un sujet prioritaire par les partenaires sociaux dans l'accord national interprofessionnel sur la santé au travail. La loi du 2 août 2021 renforçant la prévention en santé au travail a complété le contenu de cet accord (numérisation des bases de données, mise à disposition de supports numériques pour faciliter l'identification et l'évaluation des risques professionnels...) par plusieurs mesures phares, que le PST 4 a vocation à mettre en œuvre, notamment garantir l'accès des médecins du travail au DMP avec l'accord du salarié concerné, permettre le versement d'une partie du DMST dans le DMP et permettre l'exploitation scientifique des données médicales anonymisées du DMST dans le cadre du Système national des données de santé (SNDS).

Le PST 4 s'efforcera ainsi de veiller, en lien avec les partenaires sociaux, tant à la pertinence des données, qu'à la capacité à les collecter au quotidien et aux moyens alloués pour les exploiter. Dans la mise en œuvre des différents projets, une vigilance particulière devra être portée au respect du cadre juridique relatif à l'exploitation des données sous réserve du consentement des travailleurs concernés, notamment le règlement général sur la protection des données (RGPD), la loi Informatique et liberté et de nombreux référentiels de sécurité et d'interopérabilité définis dans le code de la santé publique.

OBJECTIFS

- ➔ Accompagner la numérisation des données individuelles de santé au travail, notamment en garantissant un traitement sécurisé des données de santé et en œuvrant à une plus grande interopérabilité des systèmes d'information des différents acteurs.
 - ➔ Mieux structurer et mieux exploiter les données collectives en santé au travail issues de différentes sources (Santé publique France, Dares, Drees, Cnam...) dans le but de permettre la définition d'actions de prévention ciblées.
 - ➔ Dématérialiser la collecte des données d'activité des acteurs de la santé au travail, en premier lieu des SPST, afin de disposer des éléments chiffrés nécessaires à un meilleur pilotage et une meilleure évaluation du système de santé au travail.
-

Action 10.1

ACCOMPAGNER LA NUMÉRISATION DES DONNÉES INDIVIDUELLES DE SANTÉ AU TRAVAIL POUR AMÉLIORER LE SUIVI DES SALARIÉS ET DES ENTREPRISES

Mieux collecter et exploiter les données individuelles de santé au travail passe avant tout par le développement du numérique au sein des SPST. Cela implique l'élaboration d'outils permettant d'aller vers une interopérabilité des systèmes d'informations et dans le sens d'un meilleur partage des données de santé au sens large, sous réserve du consentement du travailleur préalablement informé, conformément aux dispositions de la loi renforçant la prévention en santé au travail. La loi du 2 août 2021 ouvre en effet l'accès du DMP aux médecins du travail et permet aux autres professionnels de santé d'accéder au DMST. Pour assurer le bon déploiement de cette numérisation (INS, DMST rénové, DMP, interopérabilité, etc.), ces aspects pourraient faire l'objet d'un critère de certification des SPST interentreprises, en particulier la conformité aux référentiels d'interopérabilité et de sécurité comme l'indique désormais l'article L. 4624-8-2 du code du travail et sous réserve des propositions du Comité national de prévention et de santé au travail (CNPST).

GARANTIR LE DÉPLOIEMENT DE L'IDENTIFIANT NATIONAL DE SANTÉ (INS), PRÉALABLE INDISPENSABLE À L'ÉCHANGE DE DONNÉES DE SANTÉ AU TRAVAIL ENTRE SERVICES DE PRÉVENTION ET DE SANTÉ AU TRAVAIL

L'INS est une identité de référence du patient, partagée par tous les acteurs de santé, permettant un référencement fiable des données de santé. Il permet notamment d'assurer la portabilité des données des dossiers médicaux en santé au travail, le transfert de données dans le DMP et les échanges d'informations de santé avec d'autres professionnels de santé dans tous les domaines : prévention, soin, maintien en emploi, suivi de l'état de santé des intérimaires etc. Son utilisation effective par les SPST constitue de ce fait un des chantiers prioritaires du PST. Elle implique que les services mettent en place les bonnes pratiques d'identitovigilance et se conforment au règlement général sur la protection des données (RGPD).



Livable

Guide de mise en place de l'INS pour les SPST.



Indicateur

Évolution de la part des SPST ayant mis en place l'INS comme identifiant au sein de leurs DMST.

HARMONISER LA STRUCTURATION DU DOSSIER MÉDICAL EN SANTÉ AU TRAVAIL ET ASSURER SON VERSEMENT AU SEIN DU DOSSIER MÉDICAL PARTAGÉ

D'une part, la grande diversité des dossiers médicaux en santé au travail invite à se pencher sur leur homogénéisation, qui pourra s'appuyer sur la recommandation de la Haute Autorité de santé (HAS) de 2009. D'autre part, il s'agit de définir quelles données du DMST sont « nécessaires au développement de la prévention ainsi qu'à la coordination, à la qualité et à la continuité des soins » et doivent ainsi être versées au DMP, conformément aux dispositions de la loi renforçant la prévention en santé au travail. En vertu du nouvel article L. 1111-15 du code de la santé publique, cela devra faire l'objet d'un travail substantiel sous l'égide de la HAS et concerté avec les partenaires sociaux, les professionnels de santé au travail et les autres professionnels de santé susceptibles de consulter ces informations.



Livable

Construction d'un référentiel de structuration du DMST rénové et du volet santé au travail du DMP.

ACCOMPAGNER, EN LIEN AVEC LES ÉDITEURS DE LOGICIEL, LE DÉVELOPPEMENT D'OUTILS INFORMATIQUES PERMETTANT L'INTEROPÉRABILITÉ DES SYSTÈMES D'INFORMATION DES SPST

L'interopérabilité des systèmes d'informations des SPST implique que les logiciels qu'ils utilisent soient rénovés, ce qui permettra également de les faire correspondre aux nouveaux standards du DMST et du DMP qui seront définis de manière concertée. À cette fin, un travail pourra être mené avec les éditeurs de logiciels et les SPST pour construire des outils qui soient compatibles entre eux. Comme la loi du 2 août 2021 le prévoit, la procédure de certification des SPST portera une appréciation sur cet aspect.



Livable

Cahier des charges destiné aux éditeurs de logiciel et aux SPST, traduisant notamment le référentiel de structuration du DMST.



Indicateur

Évolution de la part des SPST utilisant un logiciel conforme au cahier des charges.

METTRE EN PLACE UNE MESSAGERIE SÉCURISÉE PERMETTANT LES ÉCHANGES ENTRE PROFESSIONNELS DE SANTÉ AYANT ACCÈS AU DMST ET/OU AU DMP

La loi renforçant la prévention en santé au travail prévoit des transmissions d'informations entre professionnels de santé au travail et d'autres professionnels de santé (médecin-traitant, médecin conseil, médecin praticien correspondant – MPC) dans le but d'améliorer le suivi et la prise en charge des salariés, notamment dans une démarche de prévention de la désinsertion professionnelle. Dans le cadre du PST 4, la mise en place d'une messagerie sécurisée, conforme aux exigences relatives au traitement des données de santé, a été identifiée comme un axe de travail prioritaire afin de garantir l'effectivité de ces échanges. Elle pourrait éventuellement s'appuyer ou s'inspirer de la messagerie testée par la Cnam dans le cadre de son expérimentation sur le maintien en emploi.



Livable

Mise en service d'une messagerie sécurisée permettant les échanges entre professionnels de santé.

Action 10.2

MIEUX COLLECTER ET STRUCTURER LES DONNÉES EN SANTÉ AU TRAVAIL POUR EN FACILITER L'EXPLOITATION À DES FINS DE PRÉVENTION ET DE RECHERCHE

De nombreuses données collectives relatives à la santé au travail sont d'ores et déjà publiées par différentes institutions sur de nombreuses thématiques (expositions et risques professionnels, sinistralité au travail, arrêts de travail, données de veille sanitaire, données de santé publique...). Cette action vise donc à mettre en cohérence et mieux exploiter les différentes bases de données. En outre, dans le cadre de l'application de la loi renforçant la prévention en santé au travail, de nouvelles modalités de recueil et d'analyse de données collectives devront être mises en œuvre, notamment dans la perspective du développement du Système national des données de santé (SNDS). L'ensemble de ces informations doit servir une même finalité : améliorer la connaissance des enjeux de santé au travail, que ce soit au niveau national, régional, par secteur d'activité etc., pour mettre en œuvre des actions de prévention mieux ciblées et plus efficaces.

MODERNISER ET METTRE EN COHÉRENCE LES DIFFÉRENTES BASES DE DONNÉES EN SANTÉ AU TRAVAIL ET PROMOUVOIR L'OPEN DATA

La cartographie des bases de données en santé au travail (disponible sur data.gouv.fr) réalisée par l'Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail (Anses) dans le cadre du PST 3 identifie une cinquantaine de bases de données différentes. Les données en santé au travail sont donc relativement dispersées. Rapprocher et rationaliser ces bases de données et leur donner davantage de visibilité, via notamment l'open data – tout en respectant leur caractère anonyme –, est donc un enjeu majeur qui doit mobiliser l'ensemble des acteurs.

Livrable

Publication de bases de données anonymisées et rationalisées en santé au travail sur le site data.gouv.fr.

OPTIMISER LES DISPOSITIFS DE VEILLE ET DE SURVEILLANCE DES RISQUES PROFESSIONNELS

Plusieurs dispositifs de surveillance des expositions professionnelles existent actuellement et contribuent de manière significative à la connaissance des expositions professionnelles, notamment les enquêtes Surveillance médicale des expositions aux risques professionnels (Sumer), sur les maladies à caractère professionnel (MCP), l'Observatoire Everest ou le dispositif de surveillance épidémiologique des travailleurs potentiellement exposés aux nanomatériaux manufacturés en France (Epinano), les enquêtes régionales etc. Un axe de travail du plan consistera à continuer d'améliorer ces enquêtes à travers une réflexion sur leurs finalités, leurs modalités de réalisation ou sur leur périodicité. Pour simplifier le recueil des données, une réflexion pourra également être menée avec les éditeurs de logiciels pour intégrer des modules au sein des logiciels métier des SPST permettant de participer directement aux enquêtes Sumer, MCP, etc., à l'instar de l'expérimentation menée dans le cadre de l'enquête MCP depuis mai 2021.

Livrables

Améliorations de l'enquête Sumer ; mise en œuvre de l'expérimentation sur l'enquête MCP.

POURSUIVRE LES TRAVAUX SUR LES THÉSAURUS ET EN PARTICULIER LE THÉSAURUS DES EXPOSITIONS PROFESSIONNELLES

L'utilisation par les SPST de thésaurus harmonisés et opérationnels est essentielle afin que les données saisies dans les logiciels puissent être consolidées et ainsi mieux tracer les expositions et risques auxquels sont exposés les salariés. Le Réseau national de vigilance et de prévention des pathologies professionnelles (RNV3P), dont l'Anses est l'opérateur, a développé un thésaurus des expositions professionnelles (TEP) sur quelques classes de risques, en lien avec de nombreux partenaires. L'Anses a d'ores et déjà pour objectif de poursuivre son développement, sa mise à disposition et son appropriation par les acteurs de la santé au travail. Le PST 4 s'attachera à piloter l'extension de ce thésaurus et le développement d'autres thésaurus harmonisés (par exemple sur la durée des expositions, les accidents du travail, les actions menées pour le maintien en emploi, etc.) en lien avec les travaux sur les logiciels utilisés par les SPST et les référentiels d'interopérabilité.

Livrables

Nouveaux thésaurus harmonisés en lien avec les partenaires sociaux, le cas échéant partagés au niveau international.

Indicateur

Part des SPST utilisant les thésaurus harmonisés de manière effective.

Action 10.3

DÉVELOPPER DES OUTILS PERMETTANT LE RECUEIL ET L'EXPLOITATION DES DONNÉES D'ACTIVITÉ DES SERVICES DE PRÉVENTION ET DE SANTÉ AU TRAVAIL À DES FINS DE PILOTAGE

La remontée de données d'activité, administratives et financières des SPST est absolument nécessaire au pilotage du système de santé au travail. Or, les modèles de rapports annuels gagneraient à être actualisés et il n'existe à l'heure actuelle aucun système numérique de collecte des données. Cela faciliterait pourtant la mission des SPST tout en rendant plus efficace leur pilotage suivi par l'administration et par les CRPST. La mise en œuvre de ce dispositif pourrait notamment faciliter l'instruction des demandes d'agrément par les Dreet et constituer un outil utile aux SPST dans la perspective de la mise en place de la procédure de certification, prévue par loi renforçant la prévention en santé au travail.

DÉMATÉRIALISER LA COLLECTE DES DONNÉES D'ACTIVITÉ, ADMINISTRATIVES ET FINANCIÈRES DES SPST ET MODERNISER LES SUPPORTS EXISTANTS DANS LE CADRE DE LA LOI DU 2 AOÛT 2021



Livrable

Modèle actualisé de rapport annuel des SPST sous format numérique.

EXPLOITER LES DONNÉES TRANSMISES PAR LES SPST DE MANIÈRE RÉGULIÈRE À TRAVERS LA PUBLICATION DE DOCUMENTS DE SYNTHÈSE SUR L'ACTIVITÉ DES SPST



Livrable

Publication chaque année d'un panorama chiffré amélioré sur les SPST au sein du *Bilan des conditions de travail*.

INDICATEURS DU PST 4

Doter le PST 4 d'indicateurs correspond à une volonté partagée de l'ensemble des partenaires associés aux PST, ainsi que des partenaires sociaux qui en fixent les orientations. Ils sont de trois natures différentes, afin de rendre compte de l'ensemble des dimensions recherchées :

— Les **indicateurs stratégiques** ont vocation à donner un aperçu de l'environnement du plan quant à l'effet final recherché sur les publics-cible (travailleurs, entreprises, etc.). Il ne s'agit pas de tenter de constater une corrélation ou une causalité stricte entre ces données et les actions du plan, dans la mesure où de trop nombreux facteurs peuvent les influencer. Pour autant, ces indicateurs donnent un aperçu des domaines dans lesquels le PST 4 souhaite avoir un impact et le but est qu'ils soient suivis dans la durée, y compris pour les plans santé au travail suivants.

— Les **indicateurs de pilotage** tentent de rendre 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**, qu'il est possible de retrouver au sein des différents objectifs du plan, ont pour but d'assurer un pilotage fin des actions du plan tout au long de sa mise en œuvre, en évaluant les résultats obtenus.

Ces indicateurs s'inscrivent dans un contexte évolutif. En effet, ils sont définis alors même que la gouvernance de la santé au travail s'apprête à être réformée par la loi du 2 août 2021. Par conséquent, leur définition et leur périmètre pourront être amenés à évoluer.

C'est le cas par exemple des indicateurs sur la prévention de la désinsertion professionnelle, qui pourront être fournis par les services de prévention et de santé au travail (SPST) dans le cadre de leur rapport annuel, lorsque le format de ce dernier sera refondu, mais également par l'Assurance Maladie, les Cap emploi, etc. De même, sur les formations, l'indicateur pourra s'appuyer sur le passeport de prévention qui demeure en cours d'élaboration.

Par ailleurs, plusieurs partenaires sociaux souhaitent contribuer à la réflexion sur certaines études ou travaux institutionnels qui constituent les sources d'indicateurs dans le tableau qui suit (travaux de la Cnam, de la CCMSA, de la Dares, de Santé publique France, etc.). Cela sera pris en compte au cours de ce plan.

Enfin, même si certains indicateurs présentés ci-dessous comportent déjà un aspect qualitatif, cette démarche pourra encore être enrichie par un travail d'évaluation qualitatif dont les modalités pourront être précisées pendant la période couverte par le plan.

Pour l'ensemble de ces raisons, les indicateurs qui suivent seront potentiellement amenés à être précisés au cours du PST 4, dans leur formulation ou par les commentaires et analyses associés à la manière dont ils sont renseignés. Le Comité national de prévention et de santé au travail (CNPST) pourra également s'en saisir, dans le cadre de ses missions fixées par la loi, afin de contribuer à cet effort de construction et d'affinage des indicateurs, le cas échéant au sein d'un groupe de travail dédié.

INDICATEURS STRATÉGIQUES

Indicateurs destinés à suivre l'impact en prévention sur les publics visés

Objectif	Indicateur	Source	Périodicité
Réduire la sinistralité et les expositions professionnelles	1. Nombre d'accidents du travail et nombre de maladies professionnelles totaux et par risque prioritaire. Indices de fréquence et de gravité des accidents du travail et des TMS ¹	Cnam et CCMSA	Annuelle
	2. Nombre d'accidents du travail mortels, dont ceux concernant les moins de 25 ans	Cnam et CCMSA	Annuelle
	3. Représentation graphique de l'évolution de la sinistralité par cycle économique ²	Cnam	Pluriannuelle
	4. Nombre de travailleurs exposés aux agents cancérogènes	Dares ³	5 ans puis annuelle en fonction de Sumer
Étendre la culture de prévention	5. Part des entreprises ayant réalisé / mis à jour leur document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) depuis moins d'un an et étude qualitative sur le contenu de ces DUERP	Dares	Annuelle pour la part et pluriannuelle pour l'étude
	6. Volume de formations tracées dans le cadre du passeport de prévention	Caisse des dépôts et des consignations	Annuelle
Développer la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT)	7. Nombre d'établissements déclarant s'engager dans une démarche paritaire (ou participative, en l'absence de représentants du personnel) pour améliorer leur QVCT de façon durable, selon des modalités fondées sur les méthodes de l'Anact	Anact	Annuelle
	8. Degrés d'autonomie, de soutien social, de reconnaissance au travail, de qualité du travail, de satisfaction au travail	Dares	5 ans puis annuelle en fonction de Sumer
	9. Turn-over et absentéisme au travail	Insee	Annuelle
Prévenir la désinsertion professionnelle (PDP)	10. Nombre de salariés repérés par les services de prévention et de santé au travail (SPST) comme étant en risque de désinsertion professionnelle		Annuelle
	11. Nombre de salariés pris en charge par les acteurs de la PDP (SPST, Cnam, Cap emploi, etc.)	Dreets via les SPST et Cnam	Annuelle
	12. Nombre de déclarations d'inaptitude et étude qualitative sur leurs causes et les actions de reclassement		Annuelle pour le chiffre et pluriannuelle pour l'étude
Faire avancer la recherche en santé au travail	13. Nombre de publications en santé - sécurité au travail	Partenaires institutionnels du PST	Annuelle
Favoriser le dialogue social en entreprise	14. Nombre d'accords d'entreprise et de branche autour de la QVCT et étude qualitative sur le contenu de ces accords	Légifrance	Annuelle pour le nombre et pluriannuelle pour l'étude

¹ Cet indicateur pourra être décliné pour certaines catégories de travailleurs comme les intérimaires et/ou certains secteurs.

² Il s'agit de positionner l'année courante par rapport à la tendance constatée sur son cycle.

³ Autre hypothèse à approfondir : recueillir les données d'exposition auprès des SPST.

INDICATEURS DE PILOTAGE

Indicateurs destinés à évaluer le pilotage du plan

Objectif	Indicateur	Source	Périodicité
Construire des réseaux entre acteurs de la santé au travail	15. Nombre de réunions des CRPST portant sur les PRST	CNPST	Annuelle
	16. Nombre de livrables porteurs de l'identité visuelle du PST 4/des PRST	DGT	Annuelle
	17. Part des SPST interentreprises ayant conclu un contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens avec leur Dreets et Carsat dont le contenu est conforme aux exigences fixées par instruction	Dreets et Carsat	Annuelle
Évaluer les moyens financiers mis en œuvre dans le PST 4	18. Ressources humaines et financières consacrées au PST 4/aux PRST par les acteurs de la santé au travail	Partenaires institutionnels du PST	Annuelle

INDICATEURS DE SUIVI

Indicateurs associés aux actions du plan pour en apprécier les résultats

Cf. fiches par objectif du PST 4.

DOCUMENT D'ORIENTATION DES PARTENAIRES SOCIAUX

Les partenaires sociaux représentés au sein du Groupe permanent d'orientation du Conseil d'orientation des conditions de travail retiennent, dans la continuité du troisième plan santé au travail, la prévention primaire comme clef de voûte de l'architecture du plan. Un plan santé au travail ne prend toute sa dimension que s'il participe au développement de la prévention primaire dans les entreprises.

Les partenaires sociaux ont défini les éléments fondamentaux d'un plan santé au travail pour les années 2016 à 2020 dans un document daté du 9 décembre 2014. Ce document qui a servi de référence au troisième plan santé au travail conserve toute sa pertinence pour le plan santé au travail pour les années 2021 à 2025.

Le quatrième plan santé au travail reprend à son compte les grandes orientations de l'accord national interprofessionnel du 9 décembre 2020 qui ont été traduites dans le cadre de la loi du 2 août 2021

Les partenaires sociaux ont toute légitimité à intervenir car le nouveau plan santé au travail s'inscrit dans un double contexte : 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* » et la loi du 2 août 2021 « *pour renforcer la prévention en santé au travail* ».

Le plan santé au travail reprend les lignes directrices du cadre stratégique de l'Union

européenne en matière de santé et de sécurité au travail pour les années 2021 à 2027. Le nouveau cadre européen qui avait été annoncé dans le plan d'action du pilier européen des droits sociaux, définit les priorités et les actions clés nécessaires pour améliorer la santé et la sécurité des travailleurs dans l'Union européenne.

Il prend en compte, par ailleurs, le bilan dressé en commun avec la Direction générale du travail (DGT) du dernier plan santé au travail. Les axes et les objectifs retenus dans le nouveau plan santé au travail sont le fruit d'échanges approfondis avec la Direction générale du travail.

Le quatrième plan santé au travail reprend à son compte les grandes orientations de l'accord national interprofessionnel du 9 décembre 2020 qui ont été traduites dans le cadre de la loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail : forger une culture de prévention primaire, prévenir la désinsertion professionnelle.

Ainsi qu'il est écrit dans le préambule de cet Accord national interprofessionnel : « *Le dispositif de santé au travail en France, à travers ses politiques publiques et institutionnelles, a trop longtemps été centré sur la réparation au détriment d'une approche positive donnant la priorité à la prévention primaire et mettant au centre des préoccupations le développement de la culture de prévention.* »

Or, la santé au travail relève d'une exigence essentielle de la société et des entreprises dans un contexte économique

en mutation profonde. La réussite d'un plan santé au travail ne se mesure pas uniquement à l'aune de la sinistralité. La diffusion d'une approche positive de la santé au travail doit ainsi également favoriser la qualité de vie et des conditions de travail. La prévention primaire peut ainsi avoir un impact favorable sur la performance globale de l'entreprise.

Le dernier plan santé au travail a déjà permis de se libérer d'une vision institutionnelle essentiellement réparatrice pour promouvoir le travail comme vecteur de la santé des salariés. Il s'agit de situer la santé dans un processus continu tout au long de la vie, en valorisant les dynamiques positives visant la qualité de vie et des conditions de travail. Ce travail de qualité est un enjeu de premier ordre, tout à la fois facteur de santé des personnes et de prévention des risques professionnels.

En ce sens, les partenaires sociaux ont conscience que la conduite du changement doit être l'objet d'une attention particulière dans la mesure où l'organisation du travail peut susciter certains risques notamment quand elle change rapidement : modification des méthodes de travail, changement des techniques, modification des fonctions des managers. Une organisation du travail adaptée au mode de production représente un levier pour un travail de qualité.

La santé au travail peut être liée à l'environnement de l'entreprise. Le risque pandémique, qui a ressurgi de manière brutale en 2020 fait partie de cette catégorie de risques. Il en va assurément de même pour le risque technologique. Cette dernière catégorie de risques est liée à l'activité humaine et plus précisément à la manipulation, au transport, au stockage de substances dangereuses pour la santé et l'environnement.

La santé au travail ne peut être conçue de manière isolée. Elle bénéficie des apports de la santé publique et de la santé environnementale et contribue, elle-même, au soutien des objectifs des plans nationaux de santé et de santé environnementale. C'est ainsi que les acteurs de la santé au travail participent aux missions de santé publique en lien avec la santé au travail.

Les risques psychosociaux constituent désormais un risque pleinement identifié. Les risques physiques traditionnels demeurent, cependant, malgré tous les progrès réalisés, la première cause des accidents du travail et demeurent au centre des préoccupations. L'apport des nouvelles technologies pourrait réduire ce type de risques, sous réserve qu'elles s'intègrent de façon appropriée à l'organisation de l'entreprise. Les évolutions du monde du travail peuvent s'accompagner d'une évolution positive du travail mais elles peuvent faire émerger des nouveaux risques qui nécessitent une vigilance accrue.

Les risques prioritaires définis dans le plan concernent l'ensemble des travailleurs. Cependant, certaines catégories de travailleurs apparaissent plus exposées que d'autres aux risques professionnels : la population active âgée, les salariés dont l'expérience professionnelle et la formation sont plus limitées, les intérimaires, mais aussi les travailleurs qui sont soumis à des formes d'organisation du travail atypiques (travailleurs en horaires nocturnes, « travailleurs des plateformes », etc). Le sexe peut aussi avoir un impact sur l'exposition aux risques. Une attention particulière est

nécessaire tant pour ces risques prioritaires que pour ces catégories particulières.

Donner les moyens effectifs aux entreprises pour éviter l'usure professionnelle représente une des finalités essentielles de la santé au travail. Il s'agit de repérer les situations de vulnérabilité le plus en amont possible et de pouvoir offrir l'accompagnement le plus adéquat.

Les objectifs assignés par les partenaires sociaux à la santé au travail ne peuvent être atteints que si les services de prévention et de santé au travail proposent une offre socle adaptée à l'ensemble des entreprises et si cette offre est une offre de qualité.

Le pilotage des services de prévention et de santé au travail, le suivi d'indicateurs pertinents reflétant la réalité du travail accompli, mais aussi la mise en œuvre d'une politique de formation ambitieuse des professionnels de santé au travail et en particulier des médecins du travail, des collaborateurs médecins, des infirmiers et infirmières ainsi que des médecins praticiens correspondants sont prioritaires.

Le renforcement de l'attractivité du métier de médecin du travail demeure un élément fondamental pour assurer la pérennité du système de santé au travail.

Le plan santé au travail nécessite une coordination des différents acteurs du système de santé et une convergence de leur action, notamment des organismes de prévention, dans le respect du paritarisme.

Le plan santé au travail nécessite une coordination des différents acteurs du système de santé et une convergence de leur action, notamment des organismes de prévention, dans le respect du paritarisme. Les orientations du plan santé au travail ont également vocation à se retrouver dans les conventions signées avec les différents opérateurs et notamment la convention d'objectif et de gestion de la branche Accident du travail /Maladie professionnelle de la Caisse nationale d'assurance maladie, ainsi que dans les conventions

signées avec les services de prévention et de santé au travail.

Les branches professionnelles sont également appelées à jouer un rôle essentiel dans la mise en œuvre des objectifs du plan santé au travail.

Les partenaires sociaux assureront pleinement leur responsabilité dans la gouvernance de la politique de santé au travail. Elle doit reposer sur un pilotage grâce à des indicateurs pertinents et en nombre approprié, afin d'apprécier les moyens déployés, mais aussi de mesurer les résultats de la politique de santé au travail mise en œuvre à travers le plan santé au travail.

Le bilan du dernier plan santé au travail atteste que les Conseils régionaux d'orientation des conditions de travail (Croct) et les Groupes régionaux permanents d'orientation (GPRO) ont pleinement joué leur rôle. Ils ont non seulement permis le déploiement régional du plan national, mais ils ont

aussi été force de propositions et ont exercé une influence véritable sur l'architecture du nouveau plan santé au travail.

Les CRPST exerceront une mission essentielle dans la coordination des acteurs et la supervision du système de santé au travail au plan régional. Des moyens doivent leur être alloués au regard de leurs missions.

La santé au travail doit pouvoir aussi constituer un champ d'investigation pour la recherche dans toutes ses dimensions : scientifique, médicale, juridique, sociologique, etc. La recherche et le débat ne peuvent que favoriser la diffusion de la culture de prévention.

Une préoccupation majeure repose sur l'amélioration sensible des bases de données en santé au travail. Le recueil des informations en matière de santé au travail n'est pas aujourd'hui à la hauteur des enjeux. La collecte de données fiables grâce à des référentiels communs par les services de prévention et de santé au travail mais également par les organismes de prévention (CNAM, etc) représente une priorité tant pour assurer la gouvernance que pour favoriser la recherche,

Le plan santé au travail possède une dimension opérationnelle particulièrement forte dans la continuité de l'ANI et de la loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail.

Il reviendra au Comité national de prévention et de santé au travail (CNPST) de s'assurer que ce plan soit mis en œuvre sur l'ensemble du territoire, puisse avoir un impact sur l'ensemble des opérateurs et bénéficie à l'ensemble des entreprises, notamment les Très Petites Entreprises (TPE). Le CNPST doit disposer des moyens nécessaires et de l'appui de la DGT.

In fine, ce nouveau plan santé au travail, prendra toute sa dimension avec l'appui des branches professionnelles et des organismes de sécurité sociale, d'expertise et de prévention, en particulier de l'Assurance Maladie – Risques professionnels. Les salariés et les employeurs seront convaincus de la réussite du plan s'ils savent qu'ils peuvent s'appuyer sur des services de prévention et de santé au travail qui leur offrent une prise en charge de qualité.

Si la mise en œuvre du plan santé au travail tend à implanter durablement la prévention primaire, à réduire le nombre d'accidents du travail, de maladies professionnelles, de licenciements à la suite d'un avis d'invalidité et favoriser le maintien en emploi des salariés vulnérables, il aura pleinement rempli son office.

Ce document a été débattu et adopté par les partenaires sociaux dans le cadre du groupe permanent d'orientation du COCT.

Ce dernier est composé des organisations syndicales (CFDT, CGT, CGT-FO, CFTC, CFE-CGC) et patronales (MEDEF, CPME, U2P, UNAPL, FNSEA) représentatives au niveau national, de l'Etat (ministère chargé du Travail – DGT – et ministère chargé de l'Agriculture – SAFSL) et de la CNAM (direction des risques professionnels).



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

*Liberté
Égalité
Fraternité*